



2025年1月23日(木)

第111回中央委員会議案

DIGEST

第3号議案 第27回参議院議員選挙の取り組みに関する件

2025年7月に予定される第27回参議院議員選挙については、「電機産業の未来を考える会」メンバーである「平戸 航太」氏を組織内公認候補（比例代表）として擁立し、組織の総力を最大限結集して取り組むことの承認を求めます。

ひらど

こうた

平戸 航太

参議院議員
比例代表
立候補予定

第1号議案 加盟組合承認等に関する件

新たな仲間が
加わります

電機連合は、直加盟組合（一括加盟構成組合を含む）、地協との連携を強化しながら、組織拡大の取り組みを積極的に推進しています。第72回定期大会以降、2組合からの新規直加盟申請と、2組合からの加盟形態変更による加盟申請がありました。

中央執行委員会はその申請を受理し、規約に基づき、本中央委員会において、加盟について承認を求めます。

本部直加盟（新規加盟）

テクセンドフォトマスク労働組合	350名
中星労働組合	185名

一括加盟構成組合から

本部直加盟組合への加盟形態の変更

加賀FEI労働組合	254名
-----------	------

単独本部直加盟から一括加盟組織への加盟形態の変更

IDEC労働組合連合会	756名
-------------	------

一括加盟組織（新規一括加盟構成組合）

三菱電機関連労働組合連合会	三菱電機ソフトウェア労働組合
シャープグループ労働組合連合会	NTTデータSBC労働組合
日立グループ連合	日立ソリューションズ西日本労働組合

一括加盟組織（組織変更による新規加盟組合）

全富士通労働組合連合会	富士通クライアントコンピューティング労働組合
-------------	------------------------

一括加盟組織（組織変更による継続加盟組合）

ケミコン労働組合連合会	ケミコンデバイス労働組合
-------------	--------------

【電機連合の組織実態】

	加盟組合数	構成組合数	実在組合員数
本部直加盟組合	179組合	566組合	581,590名
地協直加盟組合	45組合	45組合	2,877名
合計	224組合	611組合	584,467名
（第72回定期大会からの増減）	（+1組合）	（-1組合）	（-234名）

※実在組合員数は2024年度の登録人員数に、その後の変動を加えたものです。

第2号議案 2025年総合労働条件改善闘争に関する件

I 2025年闘争を取り巻く情勢の要点

1. 賃金決定の3要素からみた国内経済の動向

【生産性】

- 国内景気については、展望レポートにおいて日本銀行は、2024年度の実質GDPを前回(7月)の見通しから上方修正しプラス0.6%としました。また、先行きは、「一部に弱めの動きもみられるが、総じてみれば緩やかな成長を続ける、その後は所得から支出への前向きの循環メカニズムが経済全体で徐々に強まっていくなかで、潜在成長率を上回る成長を続けると考えられる」としています。
- 企業の景況感については、日銀短観の業況判断DIをみると、電気機械業では2024年に入り「業況が良い」とする企業が「業況が悪い」とする企業を上回り逆転しています。情報サービス業では「業況が良い」とする企業の割合が依然として高い水準にあります。
- 企業の生産状況については、電機・電子産業の2024年4～9月の国内生産高累計は、2023年に減少しましたが、2024年では増加に転じています。情報サービス産業の売上高累計については、すべての分野において増加傾向となり、ゆるやかな伸びを継続しています。
- 企業の輸出入については、電機・電子産業の2024年4～9月の貿易は、輸出入額ともに2023年に比べ増加しています。また、貿易収支も黒字を継続しています。

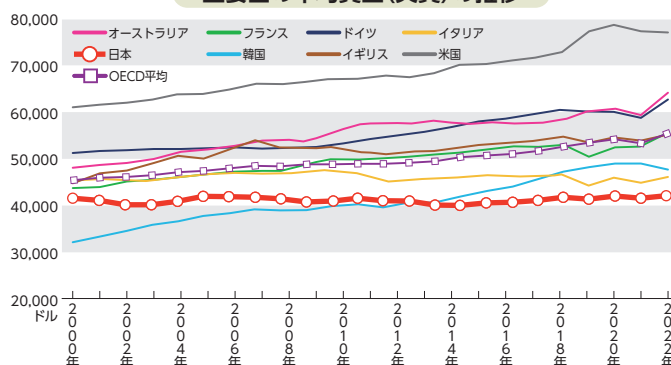
【労働力市場】

- 雇用動向については、直近の完全失業率は横ばい傾向、有効求人倍率は頭打ちの状況です。一方、人材の不足感は継続しており、内閣府の月例経済報告でも「先行きについては、改善していくことが期待される」としています。
- 賃金動向については、実質賃金指数は、ゆるやかに増加しています。
- OECD加盟国の平均賃金(実質)をみると、2023年は一部の国を除き増加しており、OECD平均でみても20年間にわたり概ね順調に上昇している状況に対し、日本はほぼ横ばいであり、額もOECD平均を下回っている状況です。

【生計費】

- 物価の動向については、消費者物価指数は2024年度に2%台半ばとなったあと、2025年度と2026年度は、概ね2%程度で推移すると予想されています。政府によるガソリン・電気・ガス料金の負担緩和策の段階的な縮小・終了が前年比を押し下げる方向に作用することが懸念されています。

主要国の平均賃金(実質)の推移



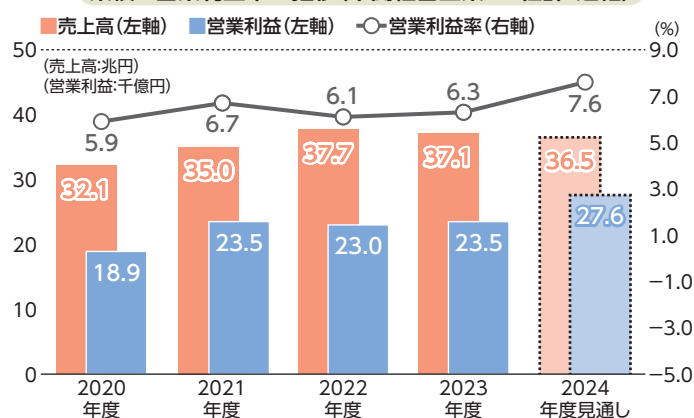
2. 電機連合加盟組合企業の業績動向

【2024年度通期業績見通し】

多くの企業で前年度から増収増益を見込む

- 中間組合企業11社合計の中間決算期時点の通期業績見通しは、売上高36兆4,970億円(前年度実績比1.5%減)、営業利益は2兆7,575億円(同17.3%増)となっています。個社ごとでは、2023年度実績と比較して、売上高については7社が増収を見込み、営業利益については9社が増益を見込んでいます。
※売上高減収は、一部企業の事業ポートフォリオの見直しが影響しています。
- 上場している加盟組合企業合計では、一部の企業で震災影響はあるものの、2023年度実績と比較して、多くの企業で増益を見込んでいます。

業績と営業利益率の推移(中間組合企業11社計・連結)



注1:米国会計基準、IFRS適用企業の経常利益は、税引き前利益で集計している。

注2:非上場の東芝を除いた11社で比較。

※中間組合企業11社=パナソニック、日立製作所、富士通、三菱電機、NEC、村田製作所、シャープ、富士電機、OKI、安川電機、明電舎

資料出所:各社短信

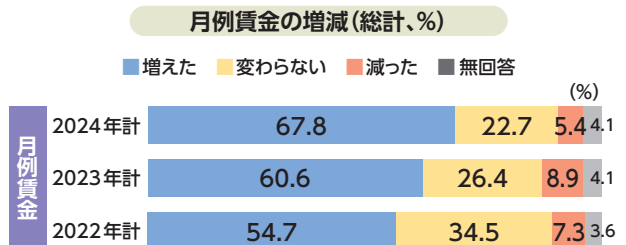
世界経済の回復ペースが穏やかになる中で、日本の電機産業が国際競争力を維持・発展させていくためには、人へのさらなる投資を行う必要があります。

3. 電機労働者の生活実態

～月例賃金は近年上昇傾向も生活水準に対する評価はおおむね横ばい～

●月例賃金の増減

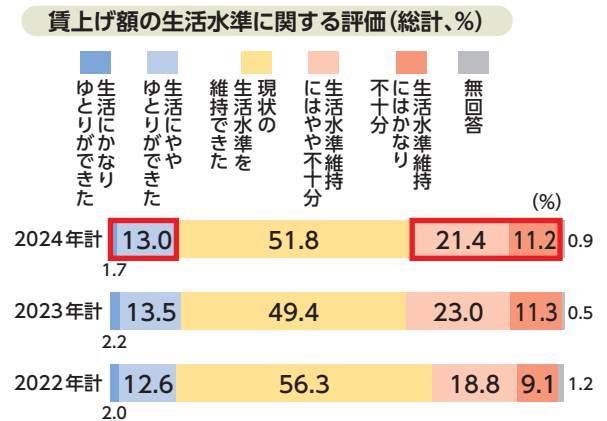
月例賃金(時間外手当を除く)の増減は、「増えた」の比率が昨年から約7ポイント増加しました。月例賃金の「増えた」比率は近年上昇傾向にあります。



資料出所:電機連合「2024年 生活実態調査」

●生活水準に対する評価

生活水準に関する評価をみると、「生活にゆとりができた」は14.7%と微減、「現状の生活水準を維持できた」が51.8%と微増、生活水準維持に「不十分」の比率は昨年にひきつづき3割前半となりました。



資料出所:電機連合「2024年 生活実態調査」

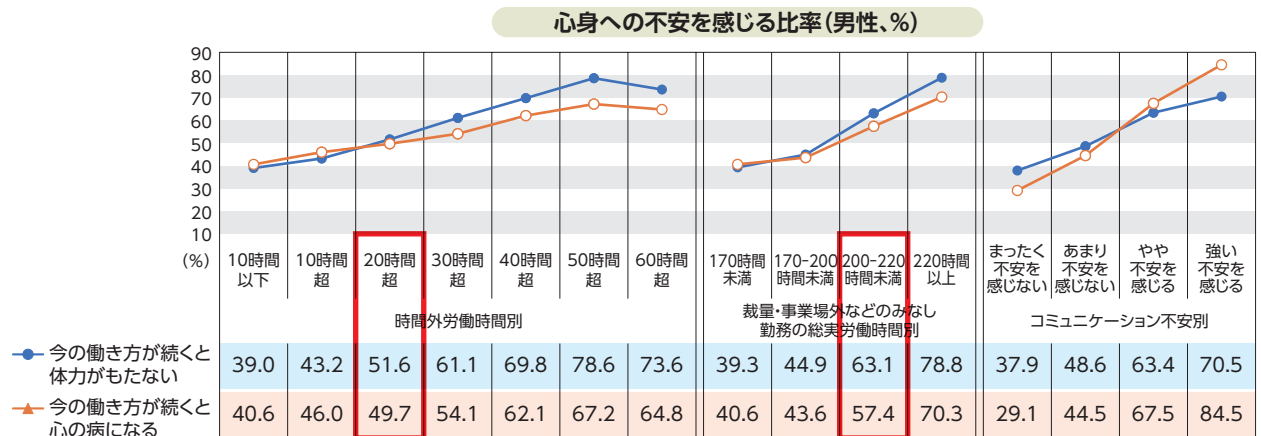
～心身への不安は時間外労働20時間超と強いコミュニケーション不安で高い～

●時間外労働やコミュニケーション不安による心身への影響

心身への不安を感じる比率は、男性の時間外労働時間別でみると、「今の働き方が続くと体力がもたない」「今の働き方が続くと心の病になる」ともに20時間超で約5割となります。その後も労働時間が長くなるほど不安を感じる比率は高まり、長時間労働が心身の不安を高めています。

裁量労働・事業場外などのみなし勤務者においては1ヵ月の総実労働時間が、200～220時間未満で半数以上の方が心身に不安を感じています。

また、コミュニケーションについて、「強い不安を感じる」層の心身への不安を感じる比率が7～8割となり、職場でのコミュニケーションに不安を感じることの心身への影響を示しています。



資料出所:電機連合「2024年 生活実態調査」

4. 電機労働者の賃金実態

●製造業労働者の賃金比較

2023年の「電機」の所定内賃金は、「製造業」と同程度、金属他産業(「輸送用機械」、「鉄鋼」、「一般機械」)と比較すると低位であり、「鉄鋼」とは2.4ポイント、「輸送用機械」とは2.5ポイント下回り、順位は昨年同様に7位となりました。

製造業労働者の賃金比較(パーシェ指数)

男性、高卒労働者(規模計)所定内賃金(月例賃金)

(製造業=100)

	2020年	2021年	2022年	2023年
1 化学	107.7	107.2	109.5	108.2
2 鉄鋼	106.1	104.8	103.0	103.1
3 輸送用機械	104.7	103.1	102.9	102.6
4 一般機械	102.3	102.6	102.8	102.5
5 電機	102.3	100.5	101.5	101.5
6 非鉄金属	100.4	100.2	100.6	100.4
7 たばこ飲料	98.4	99.8	100.5	100.1
8 プラスチック	98.3	98.2	100.1	100.1
9 印刷	97.4	98.1	99.2	99.6

※このデータにおける「パーシェ指数」は製造業を基準に、各産業と製造業の労働力構成を同一と仮定して算出した指数である。具体的には、製造業の労働力構成(年齢・勤続)を比較対象の産業の労働力構成(年齢・勤続)に合わせて算出した。

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

II 2025年闘争の基本的考え方

1. 連合・金属労協

連 合

- 四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければならない。
- 「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変えることで個人消費の拡大、賃金と物価の好循環につなげる。
- 経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。
- 全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。中小労組などは格差は正分を積極的に要求する。

金属労協（JCM）

- JC 共闘全体で春闘の先頭に立ち、結果にこだわった取り組みを進め、中小を含めた組織全体で実質賃金の向上につなげるとともに、春闘結果を日本全体に波及させ、日本経済の好循環へ繋げていかなければならない。
- 定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、すべての組合で12,000円以上の賃上げに取り組む。具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況を踏まえて決定する。
- 企業内最低賃金協定の水準は、引き続き「高卒初任給準拠」の考え方を堅持し、最低到達目標（月額214,000円）の早期実現に取り組み、到達目標（月額243,000円）をめざして計画的に取り組む。

2. 闘争に取り組む基本方針

積極的な「人への投資」により継続的に実質賃金を向上させ、
経済の好循環を確かなものとする

今次闘争における基本方針

■ 国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる。	■ 「人への投資」を一層強化し、モチベーションを維持・向上させる。
■ 賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げ、すべての人の生活向上をめざす。	■ 2025年闘争版「政策指標」の各基準到達に向け、積極的な取り組みを行う。
■ 電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。	■ 適正な価格転嫁・適正取引をより一層徹底するとともに、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む。



組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的な波及と経済への好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む

要求内容

1. 賃金・一時金・時間外割増率

賃 金

統一要求基準

A. 開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)	水準改善額(引上額): 17,000円以上
B. 産業別最低賃金(18歳見合い)	18歳見合いの水準として200,000円以上に改善(現行水準に対して15,500円の引き上げを念頭に設定)

統一目標基準

A. 製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)	水準改善額(引上額): 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額
B. 年齢別最低賃金	① 25歳最低賃金(基本賃金): 208,000円以上の水準に改善 (現行水準に対して15,500円の引き上げを念頭に設定) ② 40歳最低賃金(基本賃金): 255,000円以上の水準に改善 (現行水準に対して15,500円の引き上げを念頭に設定)
C. 高卒初任給 大卒初任給 技能職群(35歳相当)ミニマム基準	① 高卒初任給: 200,000円以上の水準に改善 (現行水準に対して13,000円の引き上げを念頭に設定) ② 大卒初任給: 263,000円以上の水準に改善 (現行水準に対して13,000円の引き上げを念頭に設定) ③ 技能職群(35歳相当)ミニマム基準: 230,000円

その他

基幹労働者賃金の「政策指標」への到達に向けて

各組合は、「政策指標」の到達に向けた取り組みを行うこととし、直近上位の基準到達にとどまらず、さらに上位の基準をめざして継続的な取り組みを行うこととします。また、闘争期間のみならず、通年の取り組みにより、実現を図ることとします。

高卒初任給、産業別最低賃金のS基準(243,000円)は金属労協(JCM)の企業内最賃協定の到達目標(時間給1,500円)を念頭に設定しました。なお、全体的な政策指標の見直しは、闘争を取り巻く環境変化などをふまえ、賃金政策検討プロジェクトで継続的に確認・論議していきます。

開発・設計職 基幹労働者賃金

- ① 必達基準(C基準) … 280,000円
- ② 到達基準(B基準) … 300,000円
- ③ 目標基準(A基準) … 340,000円
- ④ 中期的にめざす目標基準(S基準) … 450,000円

製品組立職 基幹労働者賃金

- ① 必達基準(C基準) … 250,000円
- ② 到達基準(B基準) … 270,000円
- ③ 目標基準(A基準) … 310,000円
- ④ 中期的にめざす目標基準(S基準) … 420,000円

賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み

「賃金実態調査」および「ベンチマーク指標」の活用によって検証を行い、賃金水準の是正・産業内格差改善に向けた取り組みを積極的に推進します。

男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用

雇用や人事処遇のすべてにおいて、男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用に向けた取り組み、および、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを推進します。

60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み

開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善に見合った改善を図ることとし、「同一価値労働同一賃金」の観点から、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざすこととします。また、高年齢雇用継続給付の最大給付率縮小に伴う処遇への影響を確認するとともに所得の維持・向上に向け労使協議を行います。

さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善の取り組み

パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金(18歳見合い)の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざします。

一 時 金

統一要求基準

- ① 平均で年間5ヵ月分を中心とし、「産別ミニマム基準」として年間4ヵ月分を確保することとします。

時間外割増率

統一目標基準

- ① 時間外割増率現行の割増率が平日30%、休日45%、深夜30%に達していない組合は、この水準に向けて引き上げに取り組みます。

2. 総実労働時間

適正な総実労働時間の実現

各組合は、労働時間の実態や年次有給休暇の取得実績などの検証を行い、電機連合「労働時間対策指針」（2019年）に基づき、年間総実労働時間 1,800 時間程度の実現をめざした所定外労働時間等のさらなる短縮と労働者の健康を守る取り組みを行います。

(1) 労働者の健康を守る取り組み 統一目標基準

① 36 協定特別条項限度時間の引き下げ

- ・特別条項付 36 協定は臨時的な特別の事情により、やむをえず締結すべき協定であることを労使であらためて確認する。
- ・1年の限度時間は政策目標基準 640 時間以下での締結に計画的に取り組むこととし、実現に向けた各組合内や労使での目標設定と実効的な方策の検討を行う。

② 勤務間における休息時間の確保

- ・健康および福祉などに必要な休息時間を確保するため、すべての労働者を対象に勤務間インターバル制度や深夜労働時間規制を導入する。
- ・休息時間は 11 時間をめざす。

③ 産業医等による面接指導の徹底

④ 労働時間管理の徹底

(2) 総実労働時間の短縮に向けた取り組み 統一目標基準

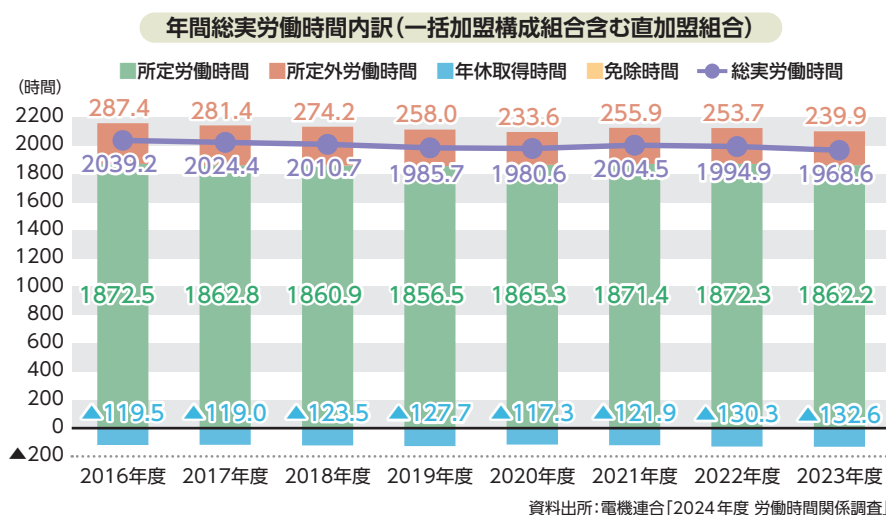
① 所定労働時間の適正化

- ・1日の所定労働時間は 7 時間 45 分以下を徹底し、さらなる引き下げについて検討を行う。
- ・交替制勤務の変則性を考慮し、常日勤者より短い年間所定労働時間に取り組む。

② 年休取得の促進

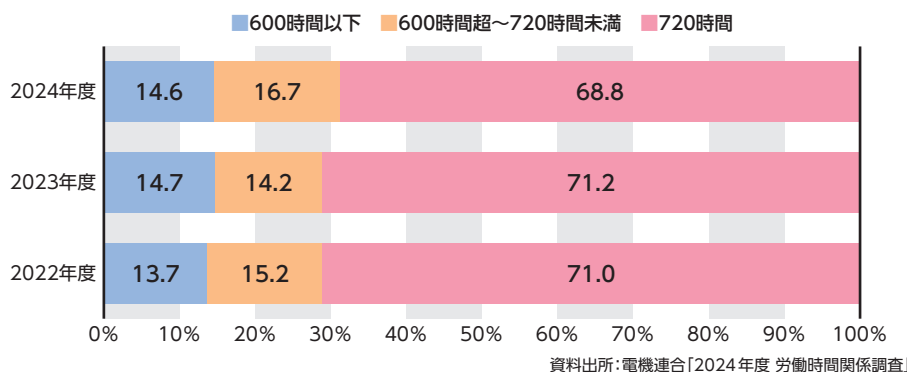
【2023 年度 年間総実労働時間】

- 2023 年度の年間総実労働時間は、電機連合直加盟組合（一括加盟構成組合を含む）の平均で 1968.6 時間となりましたが、電機連合が目標とする 1,800 時間程度との乖離は依然として大きい状況です。



特別条項付き協定「1年」上限時間分布（一括加盟構成組合含む直加盟組合）

- 電機連合の年間総実労働時間は他産別（金属労協加盟 5 産別）の中でも長く、36 協定の特別条項限度時間を法定上限である「720 時間」で締結している組合の割合も高くなっています。



Ⅳ 労働協約関連項目の取り組み

1. 働き方改革の取り組み

職場内の連携強化やマネジメント強化をはじめとしたコミュニケーションの活性化に向けた取り組みを推進することにより、働き方改革を加速させ、やりがい・働きがいを高め、労働の質と生産性の向上を図ります。

(1) すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続

- ① 職場における生産性向上の取り組み推進
 - ・適正な要員の配置や業務プロセスの見直し・改善、ICTの利活用などによる業務効率化
- ② 組織内のコミュニケーション強化に向けた体制の構築
 - ・上司との面談充実化やチーム力向上に資する職場マネジメントで、組織内のコミュニケーション強化

(2) 柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備

- ① 柔軟な働き方に資する制度の導入
 - ・業種・業態、職場の実態に応じて、テレワーク等の柔軟な働き方に資する労使協議の実施
- ② すべての労働者に配慮した職場環境の整備
 - ・テレワークなどが困難な職場や労働者に対する働き方についての検討ならびに職場環境の改善

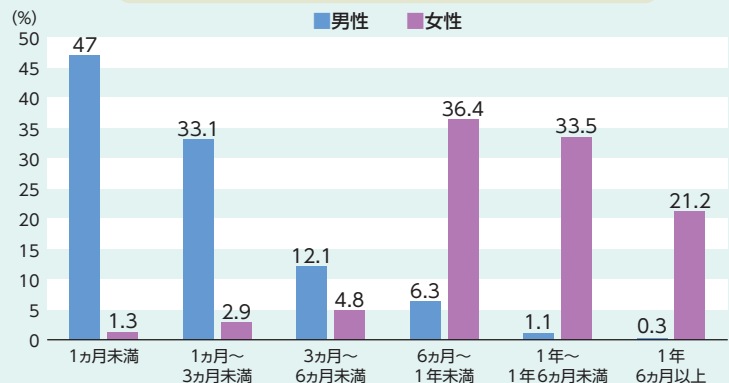
2. 誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み

(1) リスキングを含むキャリア形成支援の取り組み

(2) ジェンダー平等の実現

「女性活躍推進法の省令改正に対する電機連合の考え方と取り組み」(2022年)および「改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み」(2024年)に基づき、男女間賃金差異や育休取得状況(取得期間を含む)などの労使による共有と課題分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けて取り組む。

育児休職復職者 休職期間別割合(男女)
2023年度実績(一括加盟構成組合含む直加盟組合)



資料出所:「2024年度 仕事と家庭の両立支援関係調査」

(3) 60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み

- ① 65歳以降の就労について、本人の意思に基づき、原則として希望者全員が雇用されることを確保する。
- ② 開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善に見合った改善を図り、60歳到達前と均等・均衡を図る。なお、高齢雇用継続給付の最大給付率縮小による影響を勘案する。
- ③ 60歳以降の働き方は、多様な勤務形態や柔軟な働き方が選択できる制度を構築する。
- ④ 加齢による身体機能等の低下を考慮し、安全衛生教育に取り組む。また、高齢者に限らず、一人ひとりの健康増進に関する取り組みを行う。
- ⑤ 組合員化に取り組み、対象者は、組合規約上で組合員と位置づけ、同時に協約上の組合員とする。ユニオン・ショップ協定を締結している場合はその対象とする。

(4) 障がい者の雇用促進と職場環境整備

(5) 仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み

- ① 「改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み」(2024年)に基づいた取り組みを行う。
- ② 障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえ、制度の柔軟な適用・運用などの配慮を行う。

(6) ヘルスリテラシー向上の取り組み

(7) 定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進

3. 政策指標到達に向けた取り組み

各組合は、「政策指標」の各取り組み項目について、法令遵守はもとより、ベンチマーク指標で立ち位置を検証したうえで、電機連合の「足がかり基準」「政策目標基準」への到達をめざします。

4. 労働関係法令の制定・改正への対応

改正法令	主 な 内 容	施行日・適用日
改正育児・介護休業法	①残業免除対象となる労働者の範囲を拡大、②子の看護休暇拡充、③子の看護休暇・介護休暇につき、勤続6ヵ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止、④仕事と介護の両立支援制度等の個別の周知・意向確認、⑤仕事と介護との両立支援制度等に関する早期情報提供、雇用環境整備、⑥育休取得状況の公表義務の対象拡大、⑦柔軟な働き方を実現するための措置の実施と当該措置の個別の周知・意向確認、⑧仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 等	①～⑥:2025年4月1日、 ⑦、⑧:2025年10月1日
次世代法	①行動計画策定時に、育休の取得状況等にかかる状況把握・数値目標の設定を義務づけ ②法の有効期限を10年間延長(2035年3月末まで)	①:2025年4月1日 ②:2024年5月31日

V 日常の取り組みに加え、闘争時に強化する項目

- ①付加価値の適正循環の取り組み
- ②電機産業の持続的発展に向けた取り組み(経営対策の充実)
- ③労働条件の下支えに向けた組織化の取り組み

VI 闘争体制

要求提出と団体交渉の日程

※連合・金属労協(JCM)で調整の結果、集中回答日が3月12日に設定された場合の日程(案)

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ①要求提出日:2月13日(木)まで | ③第一次交渉ゾーン:2月17日～21日 |
| ②回答指定日:連合・金属労協(JCM)の方針をふまえて決定 | 第二次交渉ゾーン:2月25日～28日 |
| | 第三次交渉ゾーン:3月3日～7日 |

Let's★脳トレーニング

多忙な毎日からちょっと離れて、クイズで一息ついてみませんか?

※「**ひびこ**」は裏表紙からお読みください。▶▶▶

Q 周囲の8つの漢字と二字熟語になる漢字を考えて、空欄に入れてください。その漢字は、リストの①～④のいずれかを数えるときに使う漢字です。①～④のうち、数える漢字が現れないのはどれでしょう?



答え



影	工	高	鎮	部	都
目		局	魚	卓	手
斜		子	禅	口	席
画	接	王	敷	脳	襟

リスト ①劇団 ②靴 ③和歌 ④鏡



- 応募方法 左記QRが公式サイト(<https://www.jeiu.or.jp/>)からご応募ください。公式サイトからのクイズ応募の際はパスワード「feb07」を入力してください。
- 締め切り 2025年2月7日(金)
- No.1206の答え 一家言
- 当選者発表 応募総数は、702通でした。当選の発表は賞品の発送をもってかえさせていただきます。おめでとうございます。

クイズ正解者の方から抽選でプレゼント



電動歯ブラシ1名様
※色は選べません

QUO CARD

QUOカード 19名様

ねんきん共済計算シートで年金額や給付額の試算を行ってみませんか?

計算シートで年金額や給付額の試算を行ってみませんか?

①の試算には「積立金明細書」が必要となります。(既加入の方)
②③はこれから加入をお考えの方もご利用いただけます。(未加入の方)

① 満期まで積立した場合の
年金額試算
既に加入している方は積立金明細書をご用意して試算を行ってください。

② 目標とする積立金からの
年金額試算
加入予定の方、加入したばかりの方は、目標とする積立金を入力して試算を行ってください。

③ 掛金に基づく加入年数ごとの
給付額試算
加入予定の方は、加入する口数を入力することで給付額試算表を作成できます。

NEW!

新メニューの「③掛金に基づく加入年数ごとの給付額試算」は、加入検討中の方が希望掛金を入力することで給付額試算表を作成できます。ぜひご活用ください!

①・②も引き続きご利用ください。①をご利用の際には、「積立金明細書」が必要となります。

計算シートはこちら



ご加入にあたっては所属の労働組合へご相談ください。電機連合福祉共済センター／総合代理店(株)マックス <https://kyosai.jeiu.or.jp>



ちよだ あかり
執行委員 1年目



みなと そういち
ちよだの同期



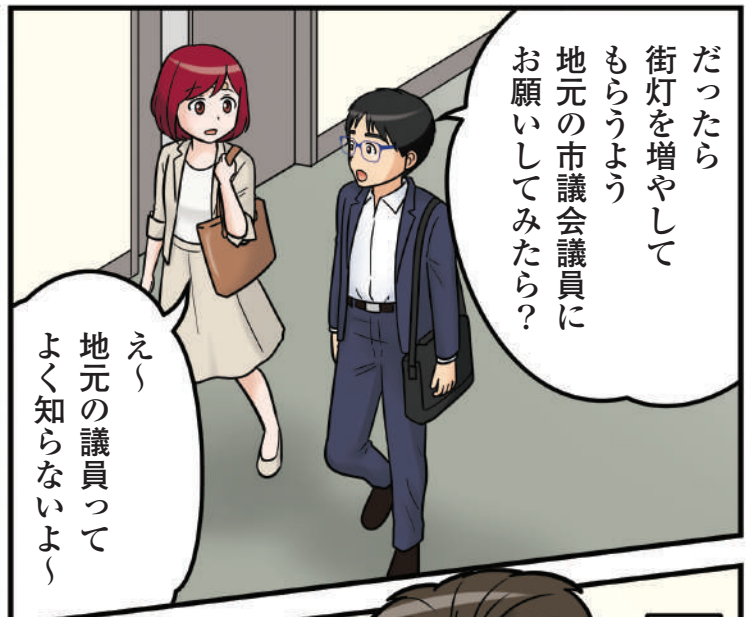
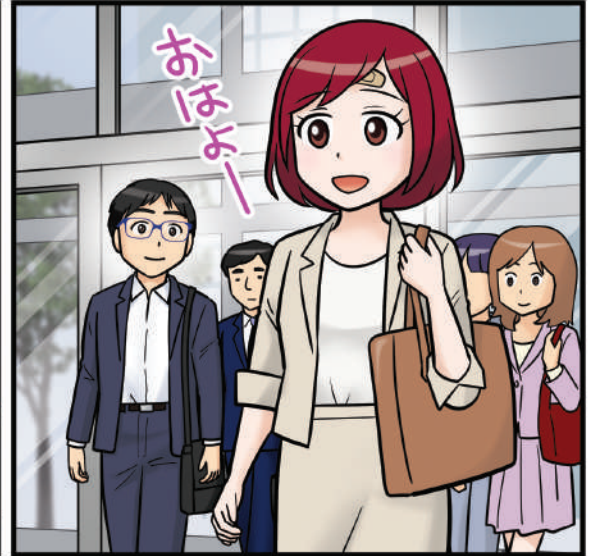
まつえ たけお
委員長

ひびこね!

HIBIKORESEIJITSU

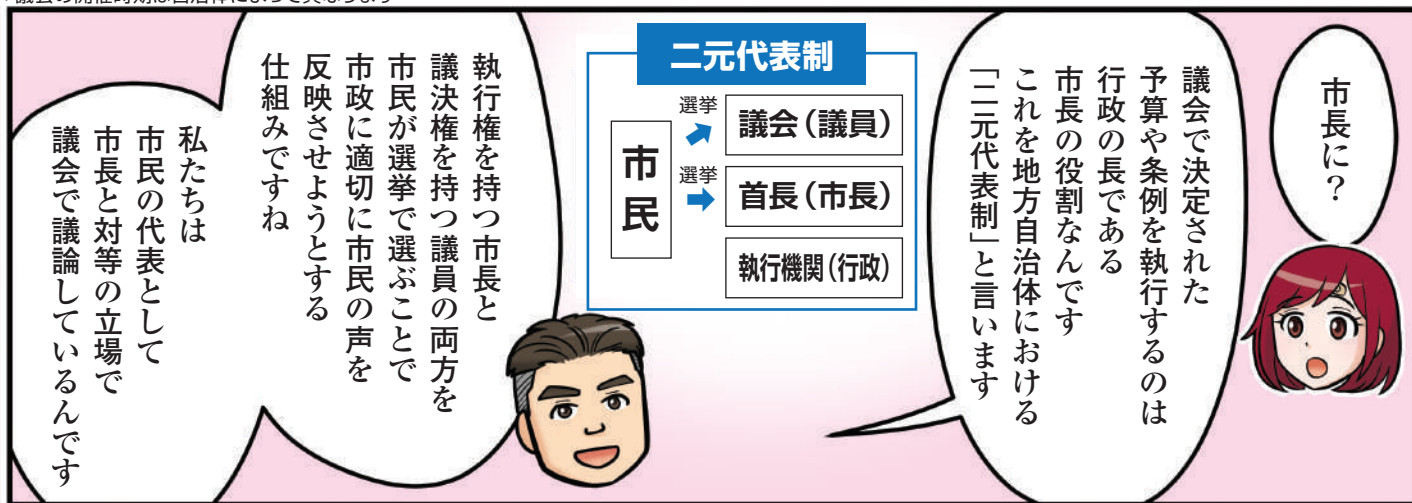
第5話

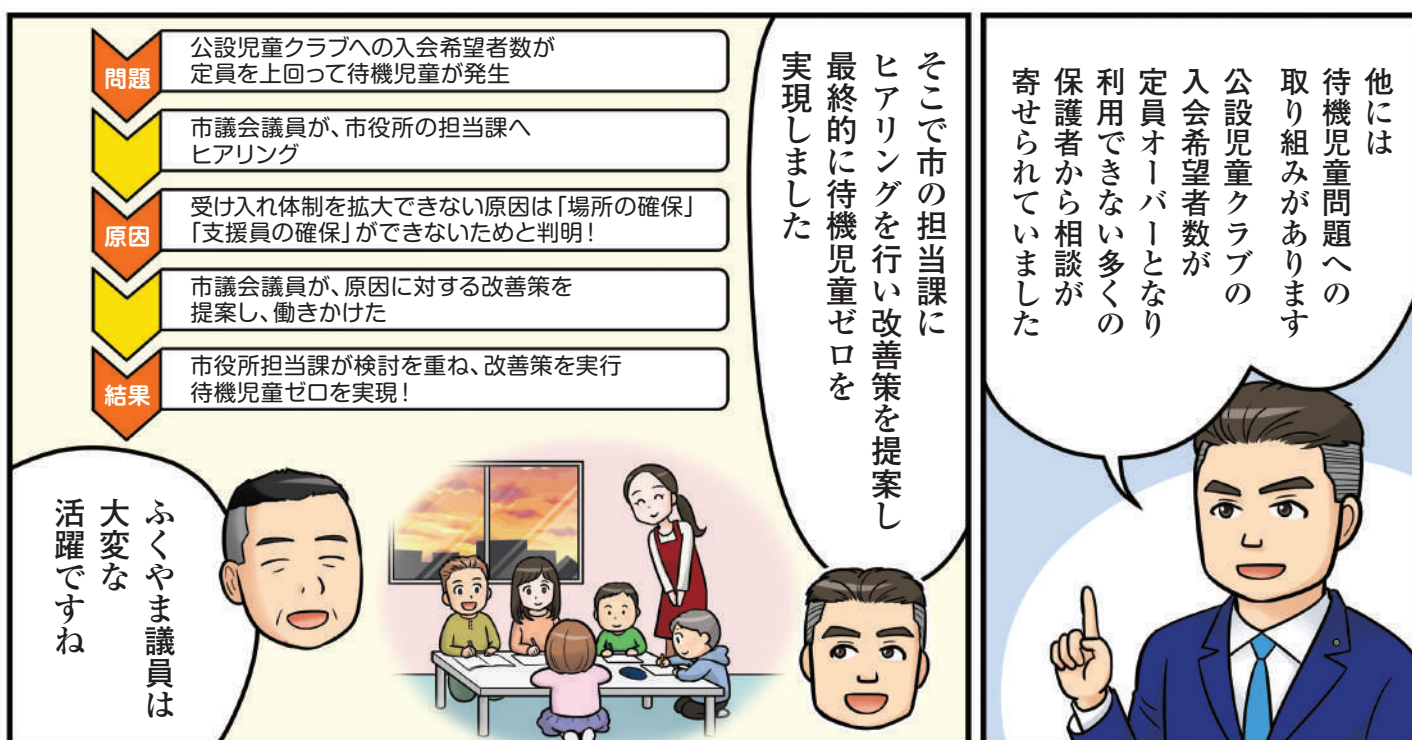
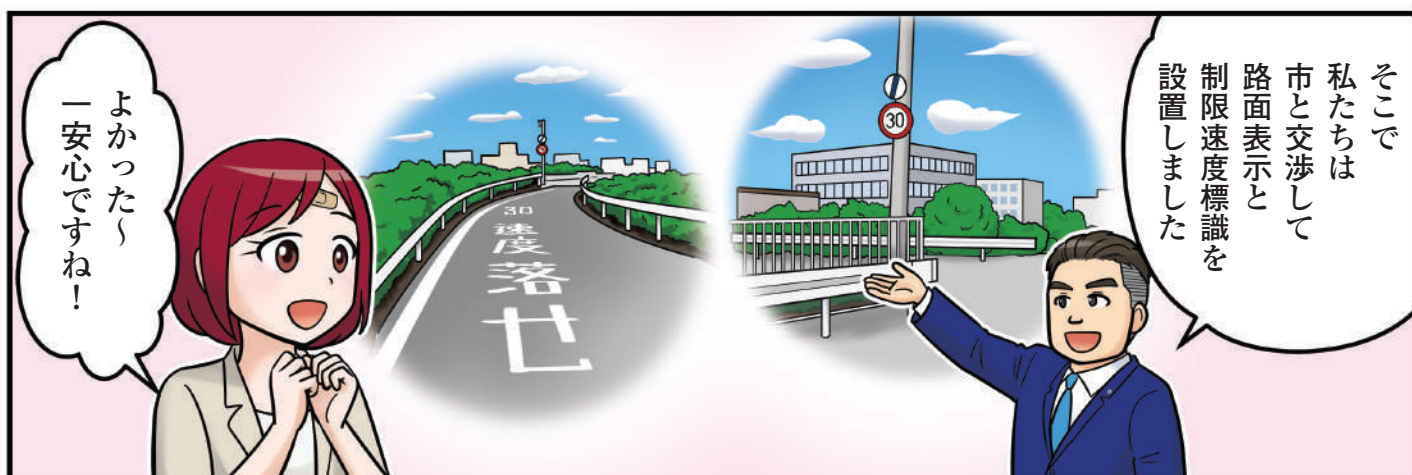
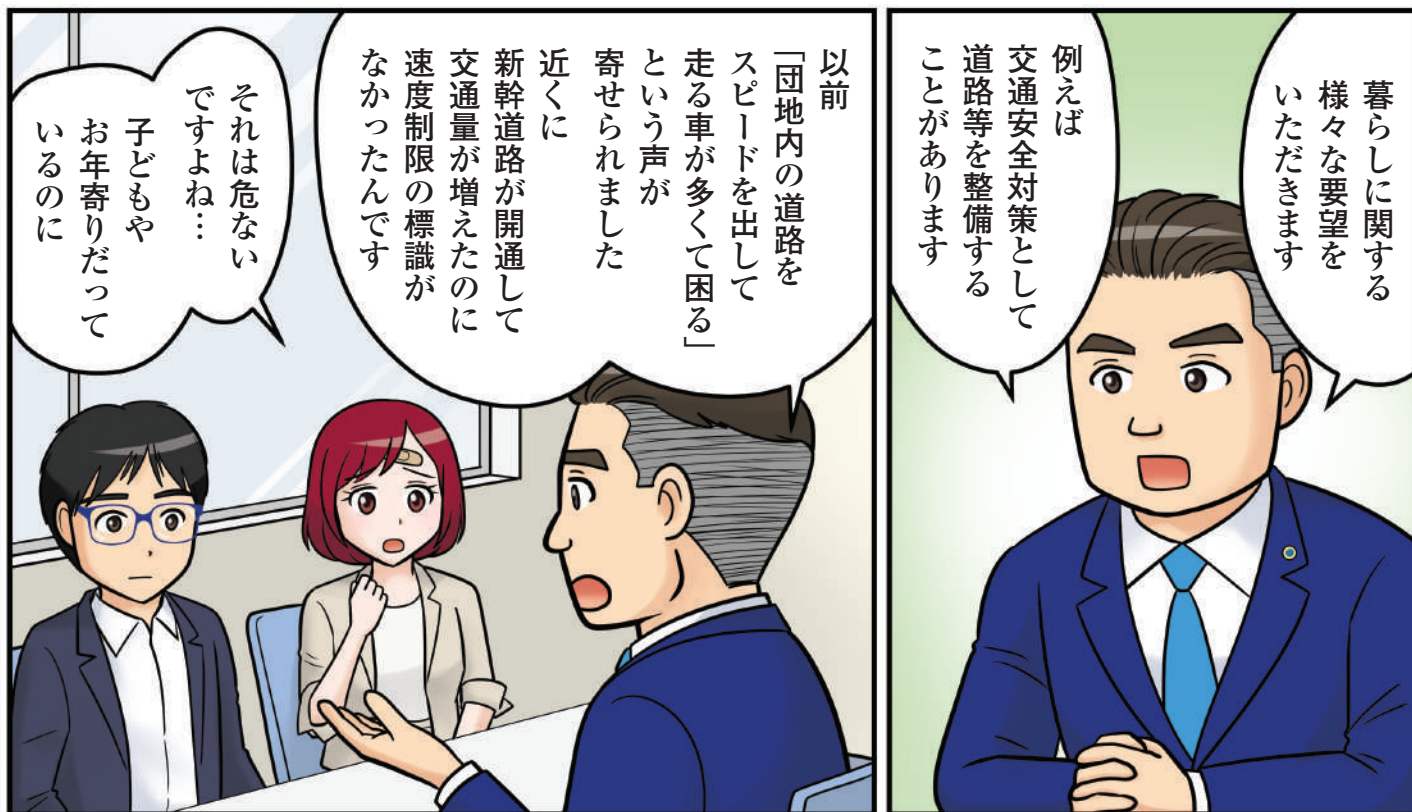
地方自治体議員は
どんなことしているの？

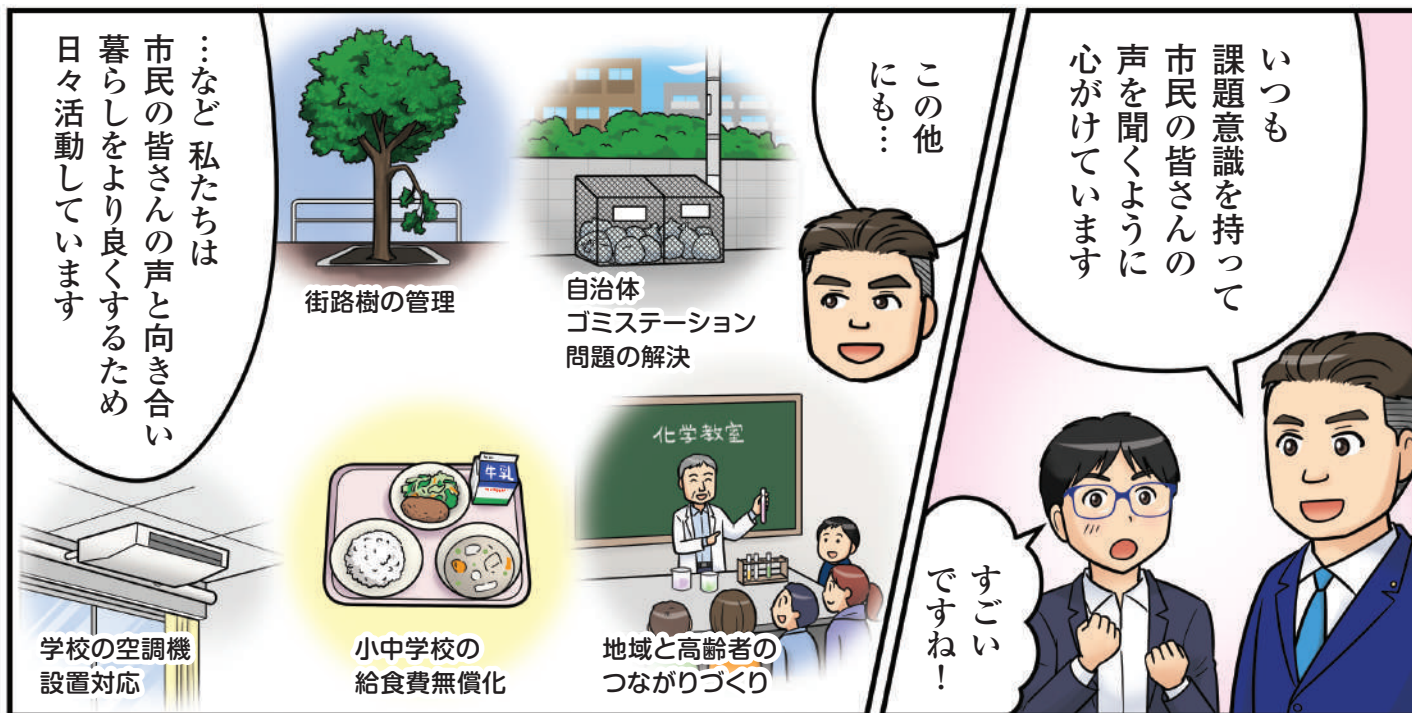




*議会の開催時期は自治体によって異なります







ポイント！

地方自治体議員は、地域をより良くするため、**私たちの声を聴いて、議会を通じて、地域の施策・政策に働きかけ**ているんだね！