

自治労通信

定年
引き
上げ



2022
秋
No.808

CONTENTS

3 「自治労通信」のリニューアルとデジタル版の始動

自治労本部 総合企画総務局長 榎本 朋子

特集

定年引き上げ

4

寄稿

認知心理学からみた高齢就労

神戸大学大学院 人間発達環境学研究科 准教授 増本 康平 さん

7

インタビュー

定年引き上げは全組合員・一生の課題 組合の力ふり絞り制度化を

自治労本部 総合労働局 労働条件局長 八巻 由美

10

自治労の取り組み

65歳定年退職時代にむけ 高齢層組合員の組織化方針の確立を ——退職者会とじちろう退職者団生への結集を進めよう

自治労本部 総合組織局



12

私を動かした「仲間の言葉」(第14回) **最終回**

「働く」を自分たちで豊かにしていけることに 気付くきっかけとなった言葉

高知県本部 香南市職員労働組合 名倉 海子 さん



14

ようこそ！わが組合事務所へ！⑦ **最終回**

「本気で変えたい」2人が みんなを巻き込む労働組合 ～組合員、地域住民のために～

長野県本部 市立大町総合病院職員労働組合



16

流体碩学 (36)

オールド・ボーイズ・ネットワーク(OBN)の弊害

詩人・社会学者 水無田 気流 さん



18

憲法をどう使うか？ (第26回)

全通東京中郵事件から全通名古屋中郵事件まで ——公務員の労働基本権を考える

東京都立大学 法学部 教授 木村 草太 さん



©岩沢蘭

20

困ったときの法律相談 ⑤2

管理監督職員に対する不当な懲戒処分と救済手続

自治労顧問弁護士 藤原 修身

22

Book review / 編集部発

23

おもしろ？キーワード / 編集部後記

「自治労通信」のリニューアルとデジタル版の始動

自治労本部
総合企画総務局長
榎本 朋子



今日も通勤電車の中では多くの人がスマートフォンの小さな画面に意識を集中させていました。一昔前の通勤電車といえば、新聞を折り畳みながら読む人の姿が多く見られましたが、今や新聞を広げている乗客はほとんどいません。10年足らずの間に、日常の風景が大きく変化していること、それが普通に受け入れられていることに改めて驚きを感じます。

今回、2022年で54年目となった「自治労通信」を大きく変える決断をしました。その第一歩がこの第808号です。これまで、2色刷り32ページで発行してきた冊子をフルカラー24ページに変更、ページを減らした分を新たにデジタル版として別途発行（発信）し、パソコンや携帯機器を使って閲覧するという手法を試みることにしました。

このリニューアルに際して、少しだけ「自治労通信」の歴史を紐解いてみましょう。「自治労通信」の前身である「週刊自治通信」は、1954年2月22日に第1号が発行され、その後、1969年2月と8月にテスト版と称した「自治労通信」が、同年10月からは正式な「自治労通信」が発行されています。

その「自治労通信テスト版No.2」（1969年8月10日発行）には「活動家通信の意義と内容」として次のような記載があります。

～調査時報、自治労速報を統合して、自治労通信を新たに発刊し、これを幹部、活動家の自宅に発送すると共に、この発送作業を通じて、幹部、活動家の登録を行い、これにより活動家の発掘、学習活動及び大量配置、単組、県本部、本部との連絡網の確立をはかり、産別指導と、単組闘争を直結し、「職場に労働組合を」建設する基本活動の一環として強化する～（原文抜粋）



1969年発行の「自治労通信第1号」



じちろうモバイルのコンテンツ

「自治労通信」は、創刊当初より、「活動家」にむけた読み物として、その時その時代の運動課題の解説、さまざまな活動の紹介などを特集として取り上げ、単組運動の活性化に活用されてきました。

時代が変わっていく中でも、課題を伝え、それを探求し、運動につなげていく媒体として、より多くの人に「自治労通信」を届け、単組強化につなげていくという想いは変えず、デジタルの活用も含めた新たな「自治労通信」をスタートさせます。

創刊当初の想いを引き継ぎつつ、「新しい一歩」を踏み出す「自治労通信」を皆さんと一緒に育てていきたいと考えていますので、是非ご意見をお寄せください。

▶デジタル版自治労通信は、「じちろうモバイル※」を利用して2022年11月から配布することを予定しています。

※じちろうモバイルとは
2021年10月にスタートした単組役員むけの情報サービスで、LINEWORKSのサービスを活用し、単組の日常活動をサポートするための情報を掲載しています。申請により各単組ひとつの無料アカウントが発行されますので、利用を希望される場合は所属の各県本部にお問い合わせください。

定年引き上げ

公務員の定年引き上げが2023年4月からスタートする。社会全体で就業期間が延長され、働く高齢者が増える中で、高齢者が活躍し、若い世代とともに働く職場をつくるために、組合が取り組むべき課題は何か。高齢者の心理、自治体での制度づくりと運用、組合員としての組織化の3つの側面から考える。

寄稿

認知心理学からみた 高齢就労

働く高齢職員が増える中で、高齢者が生き生きと働ける環境を整えるためには、高齢者に対する理解を深めることが大切だ。本稿では、働く高齢者の心理について考察する。

私たちは何歳くらいまで元気に働くことができるのでしょうか？ たとえば、健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間、つまり健康寿命は、男性が72・68歳、女性が75・38歳です（厚生労働省「健康寿命の令和元年値」、2019）。これは平均なので個人差はありますが、健康面だけを考えるとできれば多くの人は70歳あたりまで働くことができそうです。一方で、「健康上の問題はないけれど、高齢になってま



神戸大学大学院
人間発達環境学研究所
准教授
増本 康平さん

1977年、大阪府生まれ。神戸大学大学院人間発達環境学研究所准教授。博士（人間科学）。専門分野は、高齢者心理学、認知心理学、神経心理学。近著に「老いと記憶 加齢で得るもの、失うもの」（中公新書/2018年）。

で働きたくない」という人も多いかもしれません。この点について、「令和2年版高齢社会白書」をみると、60歳以上で現在収入のある仕事をしている人の約9割は、65歳以上になっても働きたいと回答しています。他の調査でも職業、年齢、文化の違いを超えて、最大95%の人が経済的な理由がなくても仕事を続けると答えています。

高齢者の活躍を阻害するエイジズム

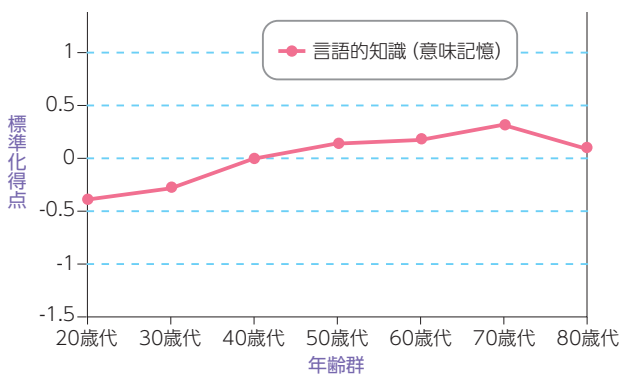
若年者人口が減少し、人手不足が深刻化する中で、高齢者の労働意欲が高いことは労働力を確保する意味でも良いことだと考えられます。ですが、高齢者が能力を十分に発揮できる環境が整っている、とはまだ言えません。高齢者の活躍を阻害する要因の一つがエイジズムです。

「高齢者は全体的に能力が衰えているに違いない」「高齢者に新しいことなん

て身に付けられるはずがない」と思っていますか？ 70歳を超えてプログラミングを勉強し、ゲームのアプリケーションを作成するなど、歳を取ってからも新しいことにチャレンジし、目標を達成する高齢者はたくさんいます。逆に、若い人でも新しいことにチャレンジせず、目標を達成するための努力をしない人もいるのですから、何ができない原因を年齢に求めることは間違いです。このような「もう歳だから○○できない」「もう歳なのに○○するなんて」といった年齢を理由にした根拠のない思い込みや偏見は、エイジズムと呼ばれています。

テレビ、新聞といったメディアは認知症予防、がん予防、生活習慣病予防といった疾病予防に関する情報をよく取り上げます。このような情報は、生活改善や、病気の予防の点では有用ですが、同時に歳を取ると病気になる、機能が

図 言語的な知識は加齢とともに低下しない



※出所：Park, D. C. et al. (2002). Models of visuospatial and verbal memory across the adult life span. Psychology and aging, 17(2), 299 - 320.を改編

衰えるというメッセージも含まれます。一方で、老いに適応し、素晴らしい仕事を成し遂げ、充実した生活を送っている高齢者をメディアが取り上げることが少なく、老いに対する肯定的な情報を得る機会は極めて限られています。たとえば、記憶機能が加齢とともに衰えることを、多くの人は知っています。しかし、記憶の中でも「知識」は高齢者の方が若年者よりも優れていることを知る人は多くありません。図は、横軸が年齢を、縦軸は知識のテストの成績を示しています。知識は経験によって蓄えられます。経験の多い高齢者が若年者よりも知識を有しているのは必然です。また、知識は脳全体のネットワーク

クによって形成されているため、特定の脳機能の低下の影響を受けにくいのです。

老いに対する否定的な情報に多くさらされると、意識していかないところでエイジズムが形成されます。本稿では、老いに対する誤った認識を取り上げ、老いが私たちにどのような変化をもたらすのかを理解しておくことの重要性について述べたいと思います。

「記憶力の低下＝仕事ができなくなる」ではない

「人の名前を忘れる」「ものを置いた場所を忘れる」「漢字が思い出せない」、高齢者の多くが訴える日常生活の物忘れです。このような物忘れが増えると、自信をなくしたり、歳を取ることに不安を抱いたりする場合があります。しかし、これらは高齢者だけの問題なのではないでしょうか？ 私の講義を受講する大学生に高齢者の記憶愁訴のリストを見せ、そのリストにある物忘れを直近1週間で経験した人に手をあげさせると、写真のように9割の学生が手をあげます。記憶力が最も高い20歳前後の大学生でさえ、日々の生活の中で頻繁に物忘れをするのです。

記憶に関する研究は、記憶が情報を大量に正確に記録するようにできていないことを繰り返し示しています。記憶はもともと曖昧であり、若い世代で



高齢者の記憶愁訴リストにある物忘れを9割の大学生が最近経験している

あっても、記憶に頼って覚えようと努力するだけでは、物忘れを防ぐことはできないのです。物忘れやし忘れを防ぐ最も良い方法は、覚えていなくても思い出せなくても対処できるように、メモや手帳、携帯電話のリマインダーなど記憶補助ツールを使用することです。予定を忘れないよう、手帳を使用している人は多いでしょう。私たちが行った研究でも、高齢者の日常生活の物忘れは、記憶検査の得点で説明できず、記憶補助ツールを使用しているかどうかが大きく影響していました。認知症

になれば、15分前のことも思い出せないほど物忘れは顕著になります。加齢に伴い増加する日常生活の物忘れはちよつとした工夫で防ぐことが可能なのです。

また最近では、インターネットが普及し、大量の情報にアクセスできるようになっただけでなく、スマートフォンやタブレットの登場で、いつでも好きな時に情報にアクセスすることが可能になりました。その結果、人の記憶容量をはるかに超えた、桁違いの量の情報を誰でも扱うことができるようになりました。このようなツールは、高齢者の記憶機能の衰えをカバーする上で非常に有用です。歳を取ると、新しいスキルを身につけることが億劫になることがあります。ですが、身につけたスキルは歳を取っても維持されます。そのため、高齢になる前からデジタルツールを使い方を学ぶ機会を持つことは、今後さらに重要となるでしょう。

年寄りには怒りっぽい？

「歳を取ると怒りっぽくなる」という話を耳にすることがあります。そのように思われるのはなぜでしょうか。一つは、若年者でも怒りっぽい人はいますが、高齢者人口が増えたため、怒りっぽい高齢者が目立つようになった。二つ目は、昔よりも寿命が伸びたため、感情のコントロールがうまくできなくなるタイ



プの認知症の方が増えた。三つ目は、独居高齢者の増加、年金などの経済的な不安、長寿による健康不安といった高齢者を取り巻く環境が以前と比べて厳しくなり、怒りっぽい高齢者が増えた。ただ、これら三つの理由は、歳を取ったことが直接的な原因ではありません。むしろ、感情に関する機能は加齢とともに高まることが知られています。

感情機能には大きく分けると、感情の「知覚」「理解」「使用」「管理」の4つがあります。「知覚」とは、声・表情などから他人の感情状態を把握する能力です。「理解」とは、感情についての知識や、感情やその変化が持つ意味を理解する能力を指します。「使用」とは、目標達成のために感情を利用することで、たとえば、課題を達成するために気持ち

を焦らせる、などがあります。「管理」は、動揺しているときに自分自身を落ち着かせたり、落ち込んでいる人を元気づけたりするなど、自分と他者の感情をコントロールする能力です。これまでの研究は、4つのすべての要素において、高齢者が若年者よりも優れている、あるいは、少なくとも若年者と同等であることを示しています。実際、歳を重ねるにつれ、仕事によるストレスをうまくコントロールでき、燃え尽き症候群になりにくいことも報告されています。また、自分だけでなく周りに対して気配りができるため、職場での衝突を回

避でき、顧客の満足度が高いという結果もあります。

仕事の多くは一人でできるものではありません。部下や同僚、上司との良好な関係、顧客との信頼関係を築くことが必要となります。このような場合、素早く正確に情報を処理するための認知機能よりも、相手に共感したり、問題が生じて感情的にならず冷静に対処したり、相手に自分の気持ちを伝えたりするための感情機能が必要となります。そのため、感情機能が重視される仕事は、高齢者の方が得意な場合も多いのです。

歳を取ると判断は鈍る？

私たちが何かを選択する際、頭の中では大きく2種類の判断が行われます。一つは、好きか嫌いか、良いか悪いかといった感情的・直感的な判断、もう一つはメリットとデメリットを検討する分析的・論理的な判断です。

誰しも、即決が求められ考える余裕がない状況や、選択肢が多数ある状況、今まで経験したことがない選択を行う状況では、誤った判断が多くなります。これは、分析的・論理的な判断ができず、感情・直感的な判断に頼ってしまうからです。とくに歳を取ると、分析的・論理的判断の基盤となる認知機能が低下します。そのため、余裕がない状況での判断の誤りが多くなります。また、高

齢者は若年者と比較して、自分が持っている知識を過大評価する傾向があるため、助言を受け入れにくくなるというデータもあります。

一方で、直感とは、長い人生のさまざまな経験や長年にわたる訓練によって培われます。また、感情のコントロールも経験を積むことで上達します。直感・感情的な判断は高齢になっても比較的維持されるのです。そのため、一般的には複雑な判断を求められる課題であっても、経験を生かすことのできる場合、経験が少ない若年者より迅速で適切な判断が可能です。

スペンヤリストの集まる将棋の世界で、加藤一二三さんは77歳まで現役を続けられました。将棋のような特殊な仕事でなくても、訓練に基づいた技能や経験に基づいた判断が必要となる仕事のパフォーマンスは、70歳前後までであれば高い水準で維持されることは研究からも裏付けられています。

加齢による変化を知ることの大切さ

以前、学生から「歳を取ったら記憶力が落ち、結局いろいろなことを忘れてしまうのに、勉強をする意味があるのですか?」と質問されたことがあります。この質問には悪意があったわけではなく、学生は、自分がエイジズムを持っていることも自覚していません。学生は、自分がエイジズムを持っていることも自覚していません。ですが、私はこの

学生が高齢になった時の方が心配になりました。エイジズムは他の偏見とは異なります。偏見の対象が他者に限定されないのです。老いに対する偏見は、自分が歳を取った時に自分自身に対する過小評価につながります。自分自身に対する否定的な評価は、精神的健康の悪化や生活意欲の低下、記憶を含む認知機能の低下につながるだけでなく、疾患からの回復を損ない、寿命にさえ悪影響を及ぼすことがわかっています。老いに対して正しい知識を持つことは、自分自身に向けてエイジズムを回避し、歳を重ねても活躍できるという気持ちを醸成します。また、高齢者を雇用する側としては、適切な知識を持つことが高齢者の力を発揮できる職場環境を整えることにつながります。

加齢とともに認知機能、身体機能は衰えます。ですが、70歳前後まで維持され若年者よりも優れている機能もあります。「まだまだ頑張れる!」と思っている高齢職員に成長する機会を与えることは、モチベーションや仕事のパフォーマンスの向上につながります。そして、そのような高齢職員の存在は、若い世代への刺激になり、老いることに対する良い印象の形成にもつながるはずです。高齢まで働くことができる環境を作るには、老いのポジティブな側面にも目を向ける必要があるのではないのでしょうか。

インタビュー

定年引き上げは全組合員・一生の課題
組合の力ふり絞り制度化を

地方公務員の定年の段階的引き上げが2023年4月からスタートする。組合員の働き方、職業生活の設計を大きく変えるこの制度の導入と運用にあたって、重要なポイントは何か。自治労本部総合労働局の八巻由美労働条件局長が解説する。

自治労本部 総合労働局
労働条件局長
八巻 由美



制度スタートは来年4月

急がれる自治体での条例化

——定年引き上げの自治体条例化の進捗状況はどうですか。

総務省の調査では、定年引き上げに関する自治体条例の上程時期は、9月議会を予定しているとしているのがまだ都道府県、政令市の4分の3、市区町村の3分の1に過ぎません。市区町村は都道府県の動向を見てから動く傾向があるため、さらに遅れることを危惧しています。当局側の動きが鈍いようですが、国の制度は2023年4月にスタートするので、地方もこれに遅れないよう、条例化を急いでほしいと思います。

制度のスタートにあたって労使で確認しなければならない課題がたくさんあります。定年引き上げは組合員全員に関わり、職業生活・人生設計に深く影響する課題です。当事者の制度理解が不十分で労使交渉・協議も整わないままに制度をスタートすることがないよう、今からしつ

かりと取り組むことが求められています。

——制度導入にむけた総務省の通知や、自治労本部の具体的な取り組みの指針などの提供はどのようになっていますか。

総務省は2022年3月18日には「定年引上げに伴う条例例及び規則例等の整備について」（総行公第20号）、3月31日には「地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について（通知）」（総行公第25号）、4月14日には「定年引上げに伴う退職手当及び退職管理に関する条例等の整備について（通知）」（総行給第23号）を出して、条例化を促しています。8月17日には「定年引上げの実施に向けた質疑応答」第6版を出しています。

また、6月24日には「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について（通知）」（総行給第48号）を発し、定年引き上げ期間中の新規採用や定員管理のあり方について、研究会報告を添えて方向性を示しています。

自治労本部も2021年9月16日時点で、「地方公務員の定年引き上げに係るQ&A」を発行して以降、臨時会議を含めた労働条件担当者会議、ウェブ学習会の開催などを重ねてきました。これらを活用して、取り組みを進めてください。

2年ごとに1歳ずつ定年年齢が

段階的に引き上げられる

——改めて制度の概要をお聞かせください。また、そこからのような課題が生じるのか整理して教えてください。

定年年齢を65歳とし、2023年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられます。制度完成は2032年度です。このため、1年おきに定年で退職する人がいない年が発生します。61歳で定年退職する人が最初に出るのは2024年3月末、65歳で定年退職する人が出るのは2033年3月末です（図表1参照）。

ここから、大きく三つの課題が出てくると思います。

1点目は、中長期的な職場の人員配置、

定員管理をどう考えるのかという課題です。計画的な採用は、高齢職員の知識や技術・経験を引き継ぎ、良質な公共サービスを維持していく上で欠かせません。

2点目は、60歳以上の職員の働き方、働きがい、労働安全衛生などです。60歳以上の職員に、フルタイムの常勤職員、「高齢者部分休業」中の常勤職員、「定年前再任用短時間勤務職員」「暫定再任用職員」という具合に、さまざまな勤務形態の職員が同じ職場に混在することになります。その職務をどうするのか、職務にみあった賃金をどうするのか、働く意欲を維持し、高齢職員の肉体的・精神的な健康にどう配慮するのかなどの課題です。

3点目は、定年引き上げに伴い、60歳で管理職から降任する「役職定年制」の導入に伴い、元管理職の処遇や職務、級への格付けに関わる交渉課題も生じます。

定年引き上げの期間中も
計画的な新規採用が必要

——これらの課題のうち、新規採用や定



図表1 ● 定年引き上げ年齢早見表

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度 | 2028年度 | 2029年度 | 2030年度 | 2031年度 | 2032年度 |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|
| 定年年齢 | 定年60歳 | | 定年61歳 | | 定年62歳 | | 定年63歳 | | 定年64歳 | | 定年65歳 | |
| 生年月日 | 2022.3.31 退職 | 2023.3.31 退職 | 退職者なし | 2025.3.31 退職 | 退職者なし | 2027.3.31 退職 | 退職者なし | 2029.3.31 退職 | 退職者なし | 2031.3.31 退職 | 退職者なし | 2033.3.31 退職 |
| 1961年度生まれ 1961/4/2～1962/4/1 | 60歳 退職 | 61歳 現行再任用 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | | | | |
| 1962年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1 | 59歳 | 60歳 退職 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | | | |
| 1963年度生まれ 1963/4/2～1964/4/1 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 退職 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | | |
| 1964年度生まれ 1964/4/2～1965/4/1 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 退職 | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | |
| 1965年度生まれ 1965/4/2～1966/4/1 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 退職 | 64歳 | 65歳 | | |
| 1966年度生まれ 1966/4/2～1967/4/1 | 55歳 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 退職 | 65歳 | |
| 1967年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1 | 54歳 | 55歳 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 退職 |

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができます。※60歳に達した日以後、退職して定年前再任用短時間勤務職員となることができる（任期は定年退職日まで）。制度開始は2023年度ですが、その年に61歳になる職員はすでに2022年度末に退職しているため、2023年度に61歳で退職する職員はいません。実際に61歳で定年退職する職員が出るのは2024年度となります。つまり、制度完成までの間、1年おきに定年退職者が出ない年度が発生することになります。

員管理の課題からお聞かせください。
全員が65歳定年となる制度完成までは、定年で退職する人が2年おきにしか発生しません。仮に、退職者がいないからと2年に一度しか新規採用をしない場合には、後継者の育成、行政サービスの水準の維持に支障を来します。

の支給月数は60歳前の職員と同じです。同様に、地域手当、超過勤務手当など一定率を給料月額に乗じる手当は、手当の率は変わりませんが、基礎額は7割になった給料月額となります。他方、扶養手当、住居手当などは、60歳までの職員と変わ

定年引き上げの期間中でも、継続的な新規採用の確保が必要です。複数年で採用人数の均衡をはかるなど、中長期的な視点から、計画を考えねばなりません。総務省は、「業務量に応じて人員を適正に配置すること」を定員管理の趣旨としており、将来の行政運営に支障が生じる場合には、退職者数を上回る採用も許容しています。
効果的な計画を作るためには、職場ごと職種ごとに現状を把握し、中長期的なシミュレーションをすることが必要です。
高年齢職員にさまざまな勤務形態が混在問われる職務と処遇のバランス
——今の再任用制度はどうなりますか。また、定年引き上げと再任用の大きな違いはどこでしょうか。
60歳以上に定年引き上げられた職員は、原則フルタイムの常勤職員です。期末・勤勉手当の支給月数は60歳前の職員と同じです。同様に、地域手当、超過勤務手当など一定率を給料月額に乗じる手当は、手当の率は変わりませんが、基礎額は7割になった給料月額となります。他方、扶養手当、住居手当などは、60歳までの職員と変わ

図表2 ● 定年引き上げと再任用の賃金水準比較 (国家公務員)

| | 60歳超の常勤職員 | 再任用職員 (フルタイム勤務) |
|--------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| 俸給 (給料) | 俸給月額の70% | 単一号俸 |
| 参考 行(一) 5級 (*70%を乗じる前の額) | 203,500～275,100円 (*290,700～393,000円) | 289,700円 |
| 参考 行(一) 4級 (*70%を乗じる前の額) | 186,200～266,700円 (*266,000～381,000円) | 274,600円 |
| 地域手当 | ○ | ○ |
| 超過勤務手当 | ○ | ○ |
| 休日給 | ○ | ○ |
| 夜勤手当 | ○ | ○ |
| 期末手当 (年間支給月数) | ○ (240/100) | ○ (135/100) |
| 勤勉手当 (年間支給月数) | ○ (200/100) | ○ (95/100) |
| 扶養手当 | ○ | × |
| 住居手当 | ○ | × |
| 通勤手当 | ○ | ○ |
| 単身赴任手当 | ○ | ○ |
| 特殊勤務手当 | ○ | ○ |
| 宿日直手当 | ○ | ○ |
| 寒冷地手当 | ○ | × |

高齢者部分休業職員

- 60歳超の高齢者部分休業の職員の給与の取り扱いについては、60歳超の常勤職員と同じ。1時間当たりの給与等を減額 (給与期間の勤務しなかった全時間数によって計算)
- 勤務成績が特に良好である場合には昇給が可能 (2号俸)

定年前再任用短時間勤務職員

- 定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用職員の取り扱いと同じ
- 60歳超の常勤職員に支給される扶養手当や住居手当などが支給されない
- 期末・勤勉手当の支給月数も異なる

*比較した手当は主なもののみ
*俸給月額、期末手当および勤勉手当の年間支給月数は2022年度
*再任用職員の地域手当のうち特例的に支給されるもの (異動保障等) は不支給
*再任用短時間勤務職員については、再任用フルタイム勤務職員に支給される手当と同額とすることが合理的でない認められる手当等 (俸給の調整額等) の支給額については、短時間勤務職員の勤務時間数等を考慮した額

現在の再任用制度は、制度完成までは「暫定再任用制度」として残ります。賃金水準や勤務時間などの制度内容は従前の再任用制度と同じです。本人が希望すれば、引き上げられた定年年齢から65歳までの間、1年任期を更新して任用される制度です。

手当など、不支給の手当もあります。総合的に見て、賃金面では再任用職員よりも60歳超の常勤職員の水準の方が優位になります。年齢やキャリアが近い再任用職員と60歳超の常勤職員が、同じ職場で働くのに賃金の差が大きいことは、不公平感を生みかねません。自治労としては、既存の再任用職員、暫定再任用職員の賃金を、退職時と同様の職務・級に格付けすることを要求します。高年齢職員の加齢に伴う身体機能の衰え

に配慮しながら、働く意欲が持てる職務内容や職場での配置を工夫することが課題になる点など、これまでの再任用職員と60歳超の常勤職員の働き方の課題には、共通点もあります。これまで再任用制度を積極的に運用してきた自治体では、その経験を踏まえた対応ができると思います。

しかし小規模な自治体では、再任用制度があつても運用されていないところもあります。再任用職員がいても人数が少なく、短時間の補助的な業務に限定している自治体もあります。こうした実態にある職場では、60歳以上の職員が一気に増えるのはこれまでに経験のないことです。個々の自治体の、職種・職場の実情にあわせて、条件整備をはかることが大切です。

——定年前再任用短時間勤務職員、高齢者部分休業制度について教えてください。

定年の引き上げ後は、健康上、人生設計上の理由などで短時間勤務のニーズが増えると思えます。

定年前再任用短時間勤務職員とは、60歳を越えて、引き上げられた定年年齢前の期間に再任用されて短時間で勤務する職員のことです。60歳前に退職した人は対象になりません。60歳以降に退職し一定期間を置いた後で再任用短時間勤務職員になることも可能です。また、定年退職日相当日より前に退職した元定年前再任用職員が、定年退職日相当日までの期間であれば再度、再任用短時間勤務職員となることも可能です。

高齢者部分休業制度とは、高齢職員の

多様な働き方を可能とする制度です。地方公務員法上はすでにある制度ですが、導入していない自治体もありますので、これを機に制度化を進めます。定年前再任用短時間勤務職員との違いは、高齢者部分休業制度では身分は常勤職員であり、フルタイムに復帰することもできる点です。

短時間勤務を希望する高齢職員が、二つの制度の違いをよく理解した上で選択できるよう、当局も組合も、制度を当事者によく説明しておく必要があります。

役職定年制の実施では再組合員化と給料格付けが課題に

——60歳時点で管理職であつた職員の扱いと、これに伴う課題はいかがですか。

「役職定年制」(管理監督職務上限年齢制)を導入しますので、60歳で管理職から降任し非管理職に異動させることとなります。管理職に同じ人が長く在職すると、若手・中堅職員の昇進機会が減り、組織の活力を損ないかねません。ここから、二つの課題が生じます。

一つは、その元管理職は組合員の対象職員に戻るわけですから、また組合員に加入してもらう必要があります。しかし、これまでの再任用職員の場合も同じですが、管理職を経験した人は再び組合員に入避ける傾向があると言われます。単組によっては、再任用職員を組織化対象にしていないところもあります。組合員は多いほど職場での影響力が高まることは言うまでもありませんので、取り組みを強化しましょう(方針詳細は別稿)。

もう一つの問題は、「管理職」の範囲を拡大して捉える当局があることです。本来、管理職ではない、組合員の対象範囲の人が、管理職と同じ級に格付けされている場合、役職定年で降格となる管理職と一括りにして降格すると言いつつ事例が見られます。

これは制度の趣旨を逸脱した理解です。ので、交渉で跳ね返しましょう。総務省の「定年引き上げの実施に向けた質疑応答」第6版の中でも、非管理監督職務職員について、役職定年と同様に降格させるなどの条例の規定は「違法または不適切」であるとされています。同時に、降任された元管理職を、「従前と同一の職制上の段階・号給内の非管理職に転任させることにより対応させることも可能」とも言っています。つまり、必ずしも降任または降給を伴う転任を行わなければならないわけではありません。

また、役職定年に伴って組合員の到達級を引き下げようとする提案が一部で見られます。自治労としてはこれを認めず、逆に組合員の到達級を引き上げる交渉を進めます。ここでは「等級別基準職務表」の条例改正が課題となります。自治労の「地方公務員の定年引き上げに係るQ&A」では、次のように示しています。

◆同じ級に管理職と非管理職が混在している場合、管理職を役職定年させたらどの級に位置付ければいいのか?
例)6級に課長と課長補佐が位置付けられている場合

【答】例の場合、ライン職である課長から

外した上で、6級相当のスタッフ職につけることが適当だと考える。役職定年の議論に際して、組合員の到達級を下げないためにも、安易に6級課長補佐をなくす方向の議論とならないように留意が必要。

なお、一つの級に二つ以上の異なる職務を充てることについて、総務省から介入指導が入るのではないかと心配かもしれませんが、このような運用に総務省が是正を求めている事実はありません。これは、総務省が問題視している「わたり」にはあたりませんので、大丈夫です。

また役職定年者の降任等に当たっては、総務省の「条例例」では遵守すべき項目で次の3点をあげています。すなわち、①降任先の職の能力・適性を有していること、②非管理職のできる限り上位の職に降任すること、③降任前の役職段階を逆転しないようにすることです。

さらに、役職定年した職員が最上位の非管理職に降任するのは基本ですが、その級の職員が増えることについて総務省は、降任した職員を「別途管理」として通知で示しています。自治労は今後、役職定年制の導入を理由に中堅層の昇任・昇格が阻害されることのないよう、求めていきます。

——制度スタート後も、65歳定年の完成まで10年かかります。その間も働き方や人員確保の面で、継続した取り組みが必要ですね。

そうですね。持てる力を振り絞って、自治労全体で頑張りましょう。



65歳定年退職時代にむけ 高齢層組合員の組織化方針の確立を

—退職者会とじちろう退職者団生への結集を進めよう

自治労本部 総合組織局

定年引き上げと組織化の課題

自治体単組では、2021年6月の地方公務員法改正を受けて、2023年度から順次定年を引き上げるため、条例改正と制度運用についての労使交渉が取り組まれています。

自治労は、2022年7月に県本部代表者会議を開催し、定年引き上げに関連する労使交渉と並行して、①役職定年によって組合員層に降任する管理監督職員、②新たに導入される定年前再任用短時間勤務職員、③2032年度までの暫定扱いとなる現行の再任用職員（暫定再任用職員）を組織化する取り組みを進めることを確認しています。

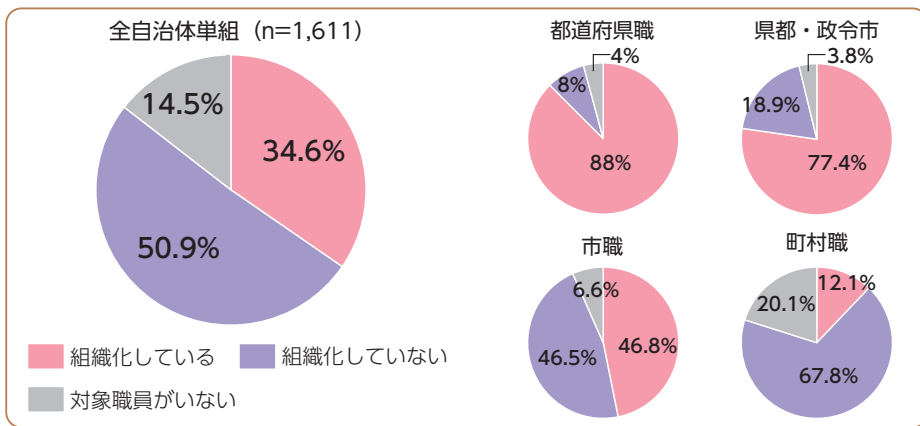
また、当面（10年間）、退職者会（単会）への加入対象者が半減するため、退職者全員の退職者会加入にむけて単組と単会が協力して進めることや、退職後のじちろう退職者団体生命共済への加入呼びかけ対象についての考え方についてもお示ししてきました。

高齢層職員の組織化の状況

自治労は、2000年5月の第121回中央委員会において「対象者全員の自治労加入を達成することが必要」とする組織化方針を決定しています。取り組み当初は、対象者Ⅱ再任用職員が比較的数量であったこともあり、組織率は5割を上回っていました。団塊の世代の大量退職など「分母」が増加するにつれて組織率は低下し、2021年6月の調査では32.9%となっています（第15回自治労組織基本調査）。

この背景には、再任用職員を組織化していない自治体単組が5割あること、市職と町村職でその割合が高いこともあり、組織化に取り組んでいない単組から、高齢層職員が一度管理職となったことや、退職辞令や退職金を受け取ったという「気持ち的な区切り」から再加入を拒むという実態が報告されています。

図 再任用職員の組織化



高齢層職員を組織化しない場合に 起きることと基本的な考え方

2032年度まで、段階的に定年引き上げられます。制度完成となる2032年度で、年齢構成などを単純化して考えると、定年引き上げゾーンである「60〜65歳」の職員は10%前後を占める可能性があります（※前提条件別記）。

言い換えると、現在再任用職員を組織化する方針のない単組が、今回の「定年引き上げ」においても同様の立場をとり続けた場合には、組合員が10%前後減るといったことです。

※年齢ごとの職員数を、20歳から65歳までの在籍人員数が同一と仮定した場合

また、組合員の定年が引き上げられるため、「自動的に組合員のままスライドするので大丈夫」と考えている単組執行部がいるかもしれませんが、10年間は現行の再任用職員（暫定再任用）も存在することから、同じ高齢層職員で組合員と非組合員が混在し、不公平感による組織的矛盾を抱えることにもつながってしまいます。

労働組合にとって、職場の仲間、全員が加入しているということは、交渉力(対当局)の観点から非常に重要なことです。また、職場の問題について、今回で言えば高齢層職員の抱える課題について、組合員当事者として執行部に求めること、「組合員ではない」高齢層職員として求めることでは、「重み」が違います。

重要なことは、現役の組合役員が、「いざれ高齢層職員として同じ立場になる時に、処遇や働き方について労働組合の関与が必要で、重要である」と確信して取り進むことです。そのことが、前述した「気持的な区切り」を克服するポイントの一つです。

先行事例の紹介(2単組から)

第96回自治労定期大会においても、高齢層職員の組織化に関連して、代議員から本部への要望や意見がありました。中でも、先行事例に学びたいという意見が多く、引き続き情報収集に努めつつ、さまざまな会議・集会を通じて発信していきます。

その一例として、石川県本部石川県職員労働組合の取り組み事例があげられます。再任用職員制度発足から、高齢層職員については組合員としての加入資格はあったものの、組織化が困難な状況が続きました。2016年から、退職者セミナーにおいて「とくに手続きをしない限り、継続しての加入となりますので、引き続き組合への結集をよろしくお願いします」と説明し、「同意」を得たことで、毎年8割を超える加入につながっています。結果と

して、現在の再任用職員は、おおむね組織化された状況にあり、定年引き上げ後においても同様の取り組みを基本に組織化に取り組みとしています。

続いて、大阪府本部大阪市職関係労働組合の取り組みです。2009年からチェックオフが議会によって一方的に廃止され、個々の組合員が保有する金融機関の口座から組合費を引き落としていることが前提条件となります。

再任用職員については、2020年4月以降組織化することを、単組の中央委員会で確認しています。2021年4月以降は現役から再任用職員になる際に改めて手続きを取らず、脱退届を出さない限りはそのまま組合員として扱うこととしています。現役の間、派遣や消防局などへの異動、管理職員への昇任については手続きなく組合員資格およびチェックオフを停止し、組合員エリアに戻ったときには「組合員資格回復届」を求めるという扱いをしています。

いずれの単組も、再任用職員を組織化する際に規約改正は行っておらず(必要とせず)、組織化方針を機関会議で確認することと、説明や実務的な取り扱いを変更することで対応しています。

組織化のポイント

対当局交渉における優位性や、高齢層職員の労働条件に労働組合が関与することの必要性については触れてきましたが、「そうは言っても」という現役の単組役員の声も聞こえてきそうです。確かに組織化が「難しい」と感じさせる状況にはあります。

高齢層職員は地財危機や公務員バッシングをたまたかってきた私たちの先輩です。助言や支援のお願いや、あるいは加入してくれないことで現役も困るなどのお願いを、率直に伝えることも重要です。

また、世代の組織的受け皿として、例えば壮年部や高年部を作り、結集を呼びかけることも、当事者参加の意識を高めることや意見集約を進める観点で有効です。

その上で、高齢層の働き方や、職務・級の格付けなどについて、知識・技術・経験などを積極的に活用する観点から従前の取り扱いを抜本的に見直すことを求めて、組合として取り組むことがとくに重要です。

これから取り組みたい

まずは、組合規約を執行部で確認していただきたい。年齢制限は設けられておらず、

組合員の資格を「△△市に勤務する職員で構成する」など、実際の運用で管理職員や消防職員を除外する扱いをしているところが多いはずですが、規約に、「正規職員」と

いった規定で再任用職員を除外する規定がある場合には、規約改正を行う必要がありますが、そうでなければ直近の大会などのタイミングにおいて、組合の方針として、組合員として加入させることを決定

するとともに、「手続きや意思確認をどのようにするか」「対象者への説明会やお知らせをどう実施するか」といった具体的な進め方を検討してください。その際に、かつて執行部を担った先輩たちに助言をもらうことで、プラスに働くこともあります。

自治労全体の取り組みとして、「職場にいる間は自治労組合員」に取り組んでいきましょう。

じちろう共済と退職者会への結集

退職者会は、地方自治や平和、社会保障制度を守るための政策実現に取り組むとともに、退職者相互の親睦や連携に努められています。とりわけ、組織内をはじめとする各種選挙では、主体的な役割を担っていただいている実態にあります。定年引き上げが制度完成するまでの間、2年に1回は定年退職者がいないという状況に対して、退職者全員の退職者会加入にむけて、現役としても、しっかり取り組みを強化する必要があります。

あわせて、役職定年者や再任用職員に対する組合加入の呼びかけや、定年前のライフプランセミナーなど、定年退職の前後を問わず、現役の時点から退職者会への加入呼びかけを強化していきましょう。

じちろう共済各種制度の利用と加入については、自治労として役職定年者や暫定・定年前短時間再任用職員のいずれの高齢層職員についても、組合員として組織化する方針から、じちろう共済の各種制度については、現役世代同様としています。じちろう共済を生活におけるメインの保障として引き続き位置付ける、退職者団体生命共済については「職場を離れた」元組合員を対象とする、という考え方で取り組みをお願いします。

私を動かした

「仲間の言葉」

最終回

日常の組合活動への参加や活動をきっかけに組合員同士が出会い、その仲間から聞いた「言葉」を心の支えとして仕事や活動への励みにしている人も多いはず。最終回となる今回も、ある組合員が他の組合員から言われた言葉を紹介し、読者の皆さんを応援します。

「働く」を自分たちで

豊かにしていけることに

気付くきっかけとなった言葉

言ってくれた仲間

心動かされた私

なんで そんななんも 知らんが?!

高知県本部
高知県職員労働組合
信崎 由加 さん



高知県本部
香南市職員労働組合
(当時・香南市職員労働組合
女性部長)
名倉 海子 さん

疑問さえ持たなかった

2014年の秋に単組の女性部長に着任して間もなく、県本部の女性部長会議に出席した時のことです。議論のきっかけは覚えていませんが、職場の休憩室に関する話題になり、私は自分の職場に休憩室がないことを話しました。すると、当時の県本部の女性部長だった県職連合の方が「今度私たちの職場を見に来たら?」と言って、職場を案内できる方として同席していた信崎さんに見学が決められました。信崎さんは、そもそも職場に休憩室がないことに驚いた様子で、私に「なんでそんななんも知らんが?!」と言って、「労働安全衛生法で、休憩室は男性用と女性用に区別して設けなければならぬ」と決まっているのよ※と続けました。この時、私は「この方はなぜそんなことまで知

ているのだろうか?」と驚きました。それまで、休憩室の設置に関する決まりが存在することを知らず、休むスペースがないことにすら疑問を持つことがなかったからです。

信崎さんは高知ではいわゆる「はちきん」と呼ばれる、気が強く皆を引っ張ってくれる、非常に面倒見の良い方でしたので、勢いのある口調で言われた言葉ではありましたが、私は素直に受け止め、けっして怒られたとは思っていませんでした。

加えて、信崎さんの「おかしいことに気が付いたら、自分で調べてあなたがちゃんと知らないといけないのよ」という言葉には、はっとさせられ、単組役員としての責任をまっとうすることについて教えられました。

私が単組の女性部長を担うことになったのは、実はじゃんけんで負けてしまったから、という消極的な理由からです。女性部として毎年行っている生理休暇のアンケート調査やレクリエーションなどの決まった取り組みを決まった時期に行い、2年間の任期を終えるものと思っていました。

見学の当日、信崎さんは休憩室だけではなく、こちらが頼ん

でもないのに(笑)、組合事務所や役員を紹介してくれて、組合のイロハとも言えるレクチャーをしてくれました。

それまで職場に関する事に対しては受け身の姿勢でしたが、この体験がきっかけとなり、「働きやすい職場環境に変えていける」と、そのために自ら行動を起こしていいんだ」ということに気付かされました。

※労働安全衛生規則第618条
事業者は、常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用するときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

環境改善にむけて前進

当時は酷暑の時期、周りの同僚の中には、自分の車の中でエアコンをかけて休む職員がいました。市役所内には、具合が悪くなっても一時的に身体を休める場所がなかったからです。そこで取り急ぎ単組としてキャンブ用の折り畳みベッドを購入し、空いている部屋に置かせてもらいました。

この頃、近隣の自治体の多くは新庁舎の建設が進んでいましたので、他の単組にも協力を

お願いし、それらの自治体の休憩室の設置状況を視察しました。

実際に確かめた設置状況を基にして、当局との交渉を行った結果、災害などに備えて待機するための市役所内の男女別宿直室を、職員なら誰でも一時的に身体を休められるスペースとして兼用することができるようになりました。

自治体は住民に対して、法律や条例に基づいてサービスを提供している一方で、自治体自身が守らなければならないルールを守っていないかったのです。現状に疑問を持つこと、自分自身で確かめることの大切さを学びました。

組合活動を身近なものに

単組役員としての活動に楽しさを感じてきましたので、その後も続けて県本部の女性部副部長を2年間務め、2018年4月からは環境を変えて異なる経験をしてみたいという想いで県本部の専従役員も経験させてもらいました。

職場に戻ってからも、県本部の女性部書記長として常任委員の皆と知恵を出しあい、会議の方法や回数減らすことで常任委員の負担感を軽くする一方、組合員が労働組合を身近に感じ

ることのできる催しなどの開催に努めています。

直近では、若年層の常任委員のアイデアを基にカラーセラピーを題材にしたカルチャー講座を開きました。その際には託児室を設けて、少しでも参加しやすい環境をつくることを心がけました。

また、参議院選挙を控えた時期にヨガ教室を開催しました。参加者がリラックスした姿勢をとっている最中に、政治活動の重要性を知ってもらおう動画を視聴してもらい、ヨガで身体を動



幅広い世代の組合員が参加したヨガ教室。心身ともに日頃の疲れを癒した。

かした後はグループごとに分かれて意見交換をしました。意見交換では、さまざまな職種の見聞が、お互いの仕事や職場環境を知りあうことができたようです。その際、話しあうテーマの一つとして、「政治活動についてどう思うか？」と各グループのナビゲーター(常任委員)から問いかけてもらいました。政治活動を労働組合の一つの活動として捉え、お互いが政治について、肩肘を張らずに率直に話をする機会をつくることができただけではないかと思っています。アンケートの感想でも「意外と楽しかった」との声があり、組合活動に対する難しい・堅い、といった固定化したイメージを良い意味で裏切ることができたと感じています。

今後には、まず労働組合の垣根を低くして、組合員が若年層のうちに、労働組合を通して働きやすい職場環境や豊かな職業人生をつくらせていける可能性を感じてもらえたらうれしく思います。女性が「もう一度役員を担ってみたい」と思えるように、組合活動の運営に携わることが本人にとってもプラスに感じられる雰囲気にしていけたらと思っています。



名倉さんは特技のヨットをきっかけに大阪から高知へ移住。シーカヤックなどの体験を企画し、職員同士の交流にも力を注ぐ

とりわけ女性は、育児や更年期などの身体との付き合い方などライフステージの変化が目まぐるしいので、豊かに働き続けるためにも労働条件に関する背景を学び、権利を行使していくことの大切さを感じています。

以前の私ならきっと、狭い世界の中で業務だけに囚われていたのではないかと思います。もし信崎さんのように自らの労働条件に対して積極的に関心を持つ人に出会っていないならば、知らなかったために損をしていたこともたくさんあったかもしれない。今となつては、他の単組の仲間とのつながりは私にとってライフラインでもあり、仕事を続けていく上で欠かせないものになっています。

ようこそ、
わが組合事務所へ！



「本気で変えたい」2人が みんなを巻き込む労働組合 ～組合員、地域住民のために～

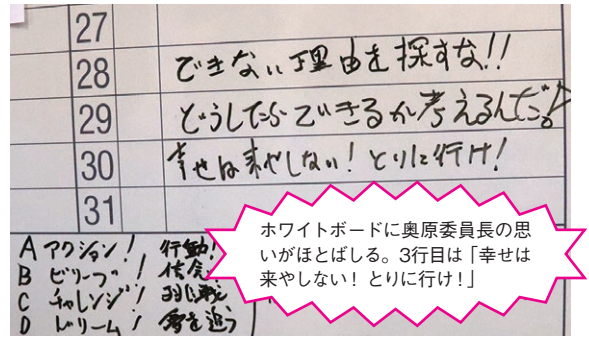
7 長野県本部 市立大町総合病院職員労働組合



| | |
|-------|--------------------|
| 正式名称 | 市立大町総合病院職員労働組合 |
| 組合員 | 244人(2022年8月25日現在) |
| 専従役員 | 0人 |
| 書記 | 1人 |
| 所在地 | 長野県大町市大町3130 |
| 事務所位置 | 同上2階 |

長野県の北西部、松本平の北に位置する大町市は、「北アルプス一番街」といわれ、西部一帯に峻険な北アルプスが連なる山岳観光都市。立山黒部アルペンルート of 長野県側の玄関口であるとともに、温泉地としても有名だ。人口は約2万6000人、清冽な水とおいしいお米に恵まれ日本酒造も盛んだ。そんな大町市の中心部にある市立大町総合病院職員労働組合を訪問した。

**代議員制度で現場の声を
しっかりと吸い上げる**
奥原委員長(以下、奥原) 市立大町総合病院は長野県の大北地域(大町市と北安曇郡(池田町、松川村、白馬村、小谷村)約6万人の医療を支える総合病院です。病院職員労組の組合員は244人。半数以上が看護師で構成され、医師の医局、臨床検査技師等の診療技術部、医事課などの事務部があります。組合には役職者を除いた正規職員のみならず、全員が加入しています。今後は、会計年度任用職員の組合員化が課題の一つです。
武井書記長(以下、武井) 執行部と代議員制度(いわゆる職場委員の役割を担う)が組合組織の根幹です。執行部は現在10人。代議員は9人で、外来、手術室、療養病棟などのそれぞれの部署に1人ずつ配置しています。執行委員会、代議員会ともに月1回開催。代議員を通して現場の声をしっかりと吸い上げ、組合活動の方向性を議論できる体制にあります。専従役員は配置していませんので、グループLINEなどを駆使し情報交換などを行っています。執行部の事務仕事や会議準備などを行う事務員(書記)を書記局に配属し、執行部の活動をサポートしていただいています。



**執行部持ち回り制の中
使命感と勇気を持って立候補へ**
奥原 私と武井書記長ともに約10年、同じ役割を続けさせていただいています。おそらく多くの労働組合では、執行部の選出を各部署で持ち回りにしているかと思いますが。私たちの組合も、もともとは全役員が持ち回りで行って来たっていました。私も、2012年に「持ち回り制」で執行部の書記長に任命されたことが始まりとなります。執行部経験ゼロからの書記長職務は難航を極め、当局との交渉も要求書を提出する程度で、団体交渉もまともにはできない状態でした。それで、執行部活動を継続し経

織の根幹です。執行部は現在10人。代議員は9人で、外来、手術室、療養病棟などのそれぞれの部署に1人ずつ配置しています。執行委員会、代議員会ともに月1回開催。代議員を通して現場の声をしっかりと吸い上げ、組合活動の方向性を議論できる体制にあります。専従役員は配置していませんので、グループLINEなどを駆使し情報交換などを行っています。執行部の事務仕事や会議準備などを行う事務員(書記)を書記局に配属し、執行部の活動をサポートしていただいています。



臨床工学技士の奥原喜義委員長。団体交渉では組合員の想いを熱弁する熱血漢。



薬剤師の武井康訓書記長。柔和な語り口で組合のムードメーカーでもある。



地域住民の医療を支える総合病院

今年4月から書記として皆さんをサポートする吉田はる美さん

団体交渉に組合員も多数出席、長野県本部、衛生医療評の協力も得て提案を押し戻す



組合員の生涯設計に役立てるろうきんセミナー

読者の皆さんへ



奥原委員長 「地域住民の方々に安心を与えたい」。そう強く思って活動しています。組合役員の適任者は、もしかしたら「ちょっとこの人マニアックだよな」くらいがちょうどいいのかもしれませんが。組合員の思いを代弁し、当局と熱心に議論するエネルギーはそういうところから生まれそうです。立候補したての頃は不安もありました。しかし、学習・経験・交流を積むことが不安を解消してくれました。その結果、専従者未配置でもしっかりと団体交渉ができる体制にもなってきました。今後も書記長とともに熱い二人で、全組合員を巻き込んで盛り上げていきたいと思ひます。ともに頑張りましょう。



武井書記長 現場の私たち組合員の賃金・労働条件、地域医療政策の向上は地域住民の生活の質に直結します。それを改善・向上させるため、勇気を出して組合役員に立候補し続けてきました。全国の皆さんも、持ち回り制の自分の役員期間だけで終わりにしないでください。それだけの期間では、何も実現できないと思うからです。誰かに変えてもらうのではなく、本気で地域のこと、組合員、自分たちの置かれている状況を変えたいと思うのなら、ぜひ続けてほしい。自分の熱い気持ちを自治労の仲間の活動を参考にしながら、ともに燃やし続けましょう。

験値を高めなければならぬと痛感し、選挙管理員による次期執行部選出時に執行委員長として立候補しました。以降、立候補を続けて10年が経ちます。執行部の1、2年目は県本部の会議やセミナーなど、ほぼすべてに出席し、とにかくがむしゃらに組合や自治労について学んできました。

武井 持ち回り制のメリットは、まずは組合活動に執行部として触れてみる事ができるという側面があります。ただ、すべてを持ち回り制にすると、やはり組合活動の経験の蓄積や継続性などの観点から困難にぶつかります。私もそれらを実感し、勇気を出して自ら立候補しました。執行部の核となつて、持ち回り制の良さを引き出したいと思ひています。

課題でもある後進の育成にも力を入れているところです。

専従未配置でもしっかりと交渉賃金カット提案を押し返す

奥原 経験の蓄積や活動の継続性という長所が顕著に出るのは、当局交渉の場面だと思ひます。この間私たち執行部は、当局と対等な立場で定期的に意見交換する場を持つことができています。そのような良好な関係を築いてきました。当局も組合の代議員制度を通じた現場の声を必要としています。地域住民と直接、接しているのは他でもない私たち組合員ですから。

武井 当局と定期的な意見交換の場を持つてきたことの効果は、2018年の大幅な賃金削減提案時の交渉でも発揮されたと思ひます。

います。その提案は病院の経営不振によるもので、3年3ヵ月にわたり賃金の2・3〜3・8%を独自カットするというものでした。そうした状況でも、良好な当局との関係を築けていたことで、両者が病院の未来にむけて前向きな議論ができたこと、また、長野県本部や衛生医療評議会の皆さんのお力添えもあり、交渉を積み重ねる中で削減率、期間ともに提案を大幅に押し返す、妥結に至ることができました。

奥原 執行部にとつて大きな試練でしたが、組合員の皆さん自身が交渉に参加し生の声をぶつけたことも、交渉結果の好転につながつたと思ひています。そして何よりも、「地域住民の医療を守っているのは私たちだ」という組合員の皆さん自身の職に対する自負があつたからこそ成果です。それを誇りに思ひています。

学習会と家族レクリエーションで組合員に還元 心身ともに「整える」

武井 私たちの組合では組合員に対する還元方法として、学習会と家族レクリエーションに重点を置いています。学習会では、労金やじちろう共済と連携し、お金や保険に関して、若年時代から壮年時代までを通した生涯

大町市の「いいね!」



信州銘菓、田中屋の「雷鳥の里」。欧風せんべいにクリームをサンドした欧風焼き菓子です。とても有名なお菓子ですので、皆さんも一度は食されたこともあるかと思ひます。実は田中屋さんは大町市にあります。懐かしい味にふれながら、時々信州のことを思い出してください。

設計などの講座を開催し、個人相談なども行っています。

また、家族レクリエーションについては、地元大町温泉郷での入浴と夕食バイキングに組合員とその家族を招待する催しが好評を得ています。組合員は無料、ご家族も格安です。温泉に入つて家族団らんし、心身を「整える」取り組みです。コロナ禍が収束した後は、再開したいと考えています。

オールド・ボーイズ・ネットワーク

(OBN)の弊害

団塊ジュニア世代の会社員・サトウマコトさんは、憂鬱だった。今日は、非公式の会合が開かれる日だからだ。

彼の勤務先の会社「ローズ・ベルタン」は、もともとヨーロッパを中心とした高級輸入雑貨を手広く取り扱っていたが、数年前、先代社長の急死で一人娘が跡を継いでから、扱う商品が急激に女性向け服飾品ばかりとなった。

もともと女性社員が多く、女性向け商品が得意な会社ではあった。先代の社長は、バブル期にこの会社を立ち上げたやり手のシングルマザーだった。元レスクイーンの「美人社長」で、美貌だけではなく抜群の経営センスで知られた人であった。オヤジっぽい、もとい男性顔負けの竹を割ったような性格の先代と異なり、現社長は繊細かつ人見知りで声も小さく、半径1メートル以内に近づかなければ何を言っているのか聴き取ることも難しい。かわいいもの、小さいものが大好きで、社長室

には所狭しと彼女が世界中から集めてきたドルハウスが並んでいる。

先代は財界著名人や芸能人と銀座や六本木で飲み歩き、豪遊の武勇伝も数多あったが、現社長はアルコールは苦手というよりも、一口飲んでだけで昏倒するほど「無理」。その代わり、甘味には目がない。

現社長の社内報インタビューによると、食の細い娘に気をもんだ先代に、「一口でもご飯を食べたら、ご褒美に好きなスイーツをいくらでも食べたい」と言われ育てられたせい、大人になっても「食事1対スイーツ9」の割合は変わらないそうだ。

もつとも、先代の英才教育のおかげで現社長は優秀な女性ではある。中高一貫の名門女子校から一流大学を出て、その後海外のアート系大学でも学んでいる。ただ独特なセンスのせい、か、そもそも小声すぎて言っていることがわかりにくいのに、聴き取れたとしても内容は結局わかりにくい。いきおい、周囲にいるのは比較的社長と波長のあう少し不思議

系な女性社員ばかりとなっていた。

で、冒頭に戻るが、件の会合とは「スイーツ会」である。社長お気に入りのスイーツ店「Pouf（プーフ）」で、週末に社長と有志で「季節のスイーツを楽しむ集まり」が開かれるのだ。そこでやりとりされる、部署を越境した「おしゃべり」が結構重要な情報源でもあるため、社長と懇意な取引先の人たちも来ることが多い。

スイーツがあまり得意ではないサトウさんも、仕事のためになるからと以前はよく参加していたが、次第に足が遠のいてしまった。直接的なきっかけは、とある若手女性社員の行動だった。彼女はある日、ブルボン朝末期のフランス貴婦人のように高々とした盛り髪を作り、その上に社長がお気に入りドルハウスを模した大型髪飾り（プーフ）を乗せてきたのである。

「お店の名前にちなんで、マリー・アントワネットをリスペクトしてみましたよ」



詩人・社会学者
みなした きりゅう
水無田 気流さん

早稲田大学大学院社会科学研究科博士後期課程単位
取得満期退学。國學院大学経済学部教授。著書に「シ
ングルマザーの貧困」(光文社新書)、「[居場所]のな
い男、「時間」がない女」(日本経済新聞出版)ほか。最
新刊は「多様な社会はなぜ難しいか 日本の『ダイバー
シティ進化論』」(日本経済新聞出版)。

そうやって彼女は微笑んだ。その時、サトウさんは初めて社長が大声で叫ぶ声を聞いた。

「きゃー! 何これ!? K a W a I I ~!!!」

社長は興奮すると、日本語の発話も英語のネイティブ調になるという噂は本当であったのか……サトウさんは、妙なところに感心した。だが、K a w a I I は一日では終わらなかつた。翌週からスイーツ会は、髪飾りお披露目会も兼ねるようになってしまった。

回を経るごとに髪飾りの形の奇抜さも大きさもエスカレートし、今では、何かしらの巨大髪飾りを乗せないと参加できない雰囲気になってしまっている。40代後半のザ・普通のおじさんであるサトウさんには、この雰囲気はハードルが高かつた。

「ちよつとちよつと、スズキ君! それ、今日つけるの?」

女性社員の声に振り向くと、若手ホープで「ジェンダーレス男子」のスズキダイキ君が、桜色に輝く真鯛型プーフを頭につけて見せ、茶目っ気たつぷりに微笑んでいる。

「えー? かわいくないですか? 社長今週末お誕生日だし、僕お祝いの気持ちを込めて手作りしたんですよ。『メデタイ』型プーフって☆」

「わかるけど、オヤジギャグっぽい〜!」

「似合わないですか? この桜色の地色にエメラルドグリーンのお点をかわいく乗せるの、苦労したんですよう!」

……うん、似合ってるよスズキ君。多分彼のようなタイプが、今後我が社では出世していくんだらうな……。

そんなことを独り考え、サトウさんは軽く嘆息した。実際、会議前の根回しその他の非公式な重要決定事項は、公式な会議ではかられる前に、ほぼこのスイーツ会で決定してしまっていると言っても過言ではない。

今や会社では、スイーツとかわいいものに縁遠いおじさん社員から順に、閑職に追いやられたり、いつの間にか「自己都合退職」になったりしている……。

もちろん、上述したようにサトウさんだつて、スイーツ会に参加したのは山々である。だが、そもそもスイーツを心から喜んで食べられないため、「何だか無理してない?」などと周囲の女子社員に心配されてしまつた上、自分でプーフを着けることはおろか、周囲の女子社員と息ぴつたりのタイミングで「かわいい〜!」を発声することもできない。いたたまれなくなり、もはや参加は諦めることにした。

——今日もまた、俺が入れないスイーツ会で、何か重要事項が週明

け会議にかかる前に、決定されるんだらうなあ……。サトウさんは、小さく肩を落としました。

* * *

男性同士の独自の文化や女性が入りにくい関係性を、オールド・ボーイズ・ネットワーク(OBN)という。私見では、これ自体は問題ではない(同性同士の方が気安くなるみやすいのは、男性も女性も同じだと思ふ)のだが、OBNの形成が、結果的に意思決定の場における「女性をはじめとするマイノリティ排除」につながりがちな点は問題と考える。

OBNが話題になると、よく「男性だつて女性客の多いスイーツ店などには入りにくい」などという反論が上がる。だが問題は、その場が「インフォーマルな意思決定の場」でもある場合だ。

日本社会では、今なお権力の場は閉鎖的なOBNの場でもあることが多く、このことがダイバーシティが根づかない主要因の一つとも言える。

というわけで、男性が入りにくい場がそのような意思決定の場だつたらどうだろう……と考えていたら、上記のような妄想小説が浮かんでしまった。もつとも事実は小説より世知辛く、日本社会のOBNの問題は、私の妄想以上に深刻かもしれない……。

憲法をどう使うか？

「憲法をどう使うか？」の第26回は「公務員の労働基本権」について。団結権、団体協約締結権、団体行動権の制約の法理とその「代償措置」としての人事院・人事委員会勧告制度について、最高裁判所の判決の変遷をたどってみたい。

第26回

全通東京中郵便事件から 全通名古屋中郵便事件まで

——公務員の労働基本権を考える

はじめに

使用者と労働者には交渉力の差がある。それを是正し、対等な交渉を促すには、労働組合を作る権利や、団体交渉・団体行動の権利が必要だ。そこで、憲法28条は、団結権・団体交渉権・団体行動（争議）権の労働基本権を保障した。

ただし、公務員の労働基本権は、法律で制限されている。今回は、それに関わる最高裁判所の考え方を整理して行こう。

1 公務員の労働基本権

公務員も労働者である以上、使用者たる国・自治体と公務員との間には、労働条件をめぐる交渉力格差がある。とすれば、公務員にも、労働基本権が保障されねばならない。

しかし、公務員の地位と職務には、民間企業の労働者とは異なる特殊性がある。民間企業には、市場における競争相手があり、

ストライキを延々と続けられ、やがて企業全体が倒産してしまうだろう。民間企業の労働者の団体交渉や団体行動には、市場原理という大きな限界がある。これに対し、国・自治体は行政権を独占しており、市場競争の相手はいない。さらに、業務には高度の公共性があり、それが停滞すれば国民生活への被害は甚大だ。

そこで、公務員について、労働者としての保護と公務の停滞の防止のバランスをとつた制度が必要となる。現行法では、まず、国について人事院、自治体では人事委員会を設置し、給与勧告などの仕組みを通じ、公務員の権利を擁護する。これを労働基本権の代償措置という。

その上で、労働基本権が制限される。国・自治体の職員は、労働組合は結成できず、職員団体の結成が認められるに止まる（地方公務員法52条3項、教育公務員特例法29条、国家公務員法108条の2第3項）。職員団体は当局と交渉はでき、地方公務員の場合、書面協定の締結もできるが（地方公務員法55条9項）、団体協約は締結でき

ない（地方公務員法55条1項・2項、国家公務員法108条の5第1項、第2項）。団体行動権（争議権）は、一切禁止されている（地方公務員法37条1項、国家公務員法98条2項）。

また、警察職員・消防職員・海上保安庁職員・刑事施設職員・自衛隊員といった公務の停滞が国民生活に重大な被害を及ぼす職種については、団結権も否定されている（地方公務員法52条5項、国家公務員法108条の2第5項、自衛隊法64条）。これに対し、現業系の公務員については、団結権・団体協約を締結する団体交渉権も認められているが、団体行動権は認められていない。

2 全通東京中郵便事件から 全通名古屋中郵便事件まで

このような現行法は、憲法上、どう評価されるのだろうか。裁判所で問題とされてきたのは、団体行動への刑事罰の合憲性だった。1960年代後半の最高裁は、公務員の



©岩沢蘭

東京都立大学 法学部 教授 木村 草太さん

1980年、横浜市生まれ。東京大学法学部卒業、同助手を経て、現在、東京都立大学法学系教授。専攻は憲法学。国民の力で「憲法を活かす」をテーマに活動中。著書の『憲法の急所』(羽鳥書店)は「東大生協で最も売れている本」「全法科大学院生必読の書」と話題に。『憲法という希望』(講談社現代新書、共著)ほか多数。

団体行動への刑事罰について、全部を違憲とはしないものの、根拠法令を限定的に解釈し、刑罰の対象を狭めようとしてきた。

その出発点となるのが、全通東京中郵便事件判決(最大判昭和41年10月26日刑集20巻8号901頁)だ。これは、全通信労働組合の役員が、郵便局員に働きかけ、勤務時間に食い込む職場集会に参加させた事件だった。当時、郵便局員は現業国家公務員の身分にあった。役員たちは、郵便物不取扱罪(郵便法79条1項)を理由に起訴された。これに対し、労働組合法1条2項は、労働組合の団体行動は正当行為(刑法35条)として、違法性を阻却すると定めている。被告人らは、本件でも労働組合法1条2項の適用があると主張した。判決は、被告人の主張を認め、問題の集会が労働組合法1条2項の認める範囲内であったかどうかを検討させるため、破棄差し戻しとした。

また、都教組事件判決(最大判昭和44年4月2日刑集23巻5号305頁)も、団体行動への刑事罰を制限する。この事件では、公立小中学校の教職員への勤務評定制度導入に反対するため、東京都教職員組合が、組合員に集会参加を指示し、多くの教職員が一斉に休暇をとり、集会に参加したものだ。都教組の幹部は、ストライキをおおったとして、地方公務員法37条1項・61条4号に基づき起訴された。地方公務員法61条4号は、地方公務員の争議行為をおおった者に3年以下の懲役または100万円以下の罰金を科していた。

判決は、憲法28条を踏まえると、処罰範

囲は、①団体行動自体と②あおり行為の双方に悪質性がある場合に絞るべきとし、被告人全員を無罪とした。これは、「二重のしぼり」論と呼ばれる解釈だ。

さらに、全司法仙台事件判決(最大判昭和44年4月2日刑集23巻5号685頁)は、国家公務員法110条1項17号の団体行動のあおり行為についても、「あおり行為等を処罰するには、争議行為そのものが、職員団体の本来の目的を逸脱してなされるか、暴力その他これに類する不当な圧力を伴うとか、社会通念に反して不当に長期に及ぶなど国民生活に重大な支障を及ぼすとか等違法性の強いものであることのほか、あおり行為等が争議行為に通常随伴するものと認められるものでないことを要するものと解すべき」と限定解釈を施した。ただし、この事案で問題となった集会は、安保条約反対という公務員の労働条件とは無関係なものだったため、一部有罪の判決が出ている。

このように、1960年代後半は、公務員の団体行動への刑罰を控える方向の判例が出ていた。しかし、この傾向はすぐに逆転する。全農林警職法事件判決(最大判昭和48年4月25日刑集27巻4号547頁)は、全司法仙台事件判決を変更する旨を明示し、「二重の絞り」論によらず、あおり行為一般を処罰する解釈を示した。また、地方公務員について、岩手教組学テ事件判決(最大判昭和51年5月21日刑集30巻5号1178頁)は、とくに限定解釈を加えなくても地方公務員法61条4号は憲法28条に違反しな

いとして、都教組事件判決を覆している。最後に、全通名古屋中郵便事件判決(最大判昭和52年5月4日刑集31巻3号182頁)は、全通東京中郵便事件判決を変更し、現業公務員の団体行動には労働組合法1条2項の適用はないものとした。

このように、公務員の団体行動への処罰を控えようとする判例の傾向はすぐに変更されてしまった。

おわりに

公務員の職務と地位の性質を考えると、最高裁が、安易に団体行動は認められないと考えたことには理由がある。また、1960年代の諸判例も、刑事罰からの免責を認めただけで、団体行動について、民事の不法行為責任や懲戒処分について免責すべきとまでは言っていない。

ただし、ここまで厳しい態度をとるのであれば、人事院や人事委員会による代償措置は厳格に実施しなくてはならないだろう。それらの第三者機関の勧告が無視された事例については、労働基本権の制限に対する損害賠償を認めるなど、司法府も厳しい態度をとるべきではないか。公務員の労働基本権とその制限は、バランスが重要だろう。

なお、今回紹介した事件で問題となった地方公務員法61条4号、国家公務員法110条1項17号は、強制労働の廃止に関する条約(第105号)の締結のための関係法律の整備に関する法律(令和3年法律第75号)により、現在では削除されている。

不利益処分審査請求手続

(1) 被処分者の税務課長が懲戒処分を不服として法的救済手続を取る場合には、まず県の人事委員会へ不利益処分審査請求をする必要があります(同法49条の2、51条の2)。

この審査請求は、懲戒処分を知った日の翌日から起算して3ヵ月以内になければなりません(同法49条の3)。審査請求書に記載する不服の理由は簡単なものにすべきです。また、公正で慎重な審理などのため「口頭」「公開」審理を求めるべきでしょう(同法50条1項)。

なお、公開口頭審理に入る前に、処分者・請求者双方の主張について争点の整理と立証計画などのため、準備手続きが行われるのが通例です。しかし、不利益処分審査請求手続では、処分者による主張立証が先行することからも、準備手続の段階で争点を絞りすぎることは避けねばなりません。

(2) ところで、人事委員会で

の審査は、県知事が行った懲戒処分が適法(合法)であるかどうかではなく、適当(妥当)であるかについても行われる懲戒処分の再審査手続です。

したがって、審理の場には、県知事が懲戒処分を行う際に根拠とした資料の全部を提出させるべきでしょう。また、「懲戒処分等の基準」の運用実態や管理監督者に対する懲戒事例など処分者側の立場にある者の証人尋問も必要とされま

す。なお、本件懲戒処分のように違法性が明らかな事案では人事委員会の和解勧奨による処分者の懲戒処分職権取消が期待できるかもしれません。

(3) 人事委員会の裁決で懲戒処分が取り消された場合には、県知事としては抗争ができません。そのため確定することになりませんが、もし懲戒処分が承認された場合には、被処分者は裁判所へ懲戒処分取消訴訟を提起することができます。

懲戒処分取消訴訟

(1) 懲戒処分取消訴訟は、裁

決があったことを知った日から6ヵ月以内に提起しなければなりません(行訴法14条1項)。

ところで、懲戒処分取消訴訟においては、裁判所は、不利益処分審査請求手続とは違い、懲戒権者である県知事の行った戒告処分が裁量権の範囲を超える場合または濫用であつた場合に限り取り消すことができるとされています(同法30条)。そのため、懲戒処分が適当であつたかどうか(妥当性)は、判断の対象外であるという訴訟制度上の制約があることに注意が必要です。

(2) しかし、本件懲戒処分は、最初に述べたとおり、管理監督者だけを懲戒にしたもので違法性が強いと言えます。

そして、懲戒権者である県知事自らが定めた「懲戒処分等の基準」にも違反する懲戒処分は、県知事の持つ懲戒権の範囲を逸脱し、これを濫用したものと評価するほかありません。

最近の裁判例をみても、本件と事案は全く異なりますが、懲戒権者の定めた懲戒基準は、

懲戒処分の公平性を担保し、懲戒権者の判断が恣意に流れないようにするためのものとして、基準違反の懲戒処分を懲戒権の逸脱濫用と認め、懲戒処分を取り消す判決が多くなっています。人事委員会で懲戒処分承認の裁決が出されたとしても、諦めないでください。

組合としての組織的取り組みの重要性

(1) 県知事の懲戒権などの人事権は、労働組合としても基本的に尊重すべきであり、具体的な懲戒権の行使について組合が異議を唱え介入することは避けるのが当然です。

しかし、組合は、本件懲戒処分のように違法な懲戒権の行使に対しては、組合員である被処分者の権利利益を守る義務があります。また、違法不当な懲戒処分が許容されることになれば、職員全体の職務遂行についての意欲を損なうことにもなりかねません。

したがって、組合としては、被処分者の言い分を十分聴く

とともに、事実関係の調査をした上で、本件懲戒処分が違法なものだと判断された場合には、組織をあげての処分撤回闘争に取り組むべきでしょう。なお、このたたかいを進める際には、被処分者が、懲戒処分に不服があつても、滞納者ではない別人の銀行預金を差し押え、県の信用を害し、他の職員にも迷惑をかけたことによる責任感から、法的な救済手続を取るのに消極的になる場合があります。組合としての物心両面での支援が望まれます。

(2) そして、懲戒処分撤回闘争は、人事委員会や裁判所でのたたかいに限局することなく、団体交渉による解決をもめざすべきです。

労使交渉の場では、人事行政の常識も通用し、懲戒権の行使に問題のあつたことを認めあうことは難しくないはずですが、たとえば法的な救済手続を進めるとしても、交渉による懲戒処分の取り消しによる決着への努力を忘れるべきでないでしょう。



ペアレントクラシー
「親格差時代」の衝撃
志水 宏吉 (著)
朝日新聞出版



ちゃんぽん
食べたかった！
さだまさし (著)
NHK 出版

格差社会を生きる難しさ

ペアレントクラシー。

馴染みのない言葉だが、副題が、「親格差時代」の衝撃、とくると頷ける。

本書ではペアレントクラシーの実態を、子ども、保護者、学校・教師、教育行政の実態を紹介しながら考察する。親を選べないということを一親ガチャ」と言うようだが、家庭環境が子どもにもたらす影響は今も昔も変わりはない。格差社会と言われるが、それも今に始まったことではない。問題となるのは、格差を生み出す構造を許容する社会であり、その構造の中で勝者になることとする思考ではないか。

本書でも指摘されているように、現代は「個性尊重」「多様化」といったキーワードで表現できる。それ自体は否定されるものではないが、そうした社会は、実は恵まれた環境にある人々の私的欲望をオブラートに包むレトリックになっているのではないかと、とは著者の指摘である。著者は教育分野の専門家であり、やや難解な部分もあるが、多くの事例が紹介され、参考文献も記載されており、丁寧なつくりになっている。

労働組合は格差とたたかう集団である。私たち自身が格差社会の中、それぞれが問題を抱えながら生活している。日々の組合活動において、「格差」と向きあうことが軽んじられたり、忘れ去られたりしていないだろうか。

橋本 春樹 (自治労文芸会議幹事・近畿地連)

故郷を想う時、何を食いたいですか？

ご存じ、長崎が誇るシンガーソングライター・さだまさしの自伝的青春小説。

ヴァイオリニストをめざすべく上京する情景から、プロになるきっかけとなる、吉田政美と組んだグループ誕生時までの紆余曲折。

誰しもが成長期に経験する挫折、苦勞、悩み等々をさだまさしならではの軽妙なタッチで青春時代を振り返っている。

読むにつれ、さだまさしの曲がBGMとなって自然と頭の中で流れ、文章が映像となり、映画を観ているかのような感覚に陥る。

小説のタイトルである「ちゃんぽん食べたかった」のフレーズは、まさし少年が寂しさや苦難に直面した時に長崎を思い、発せられるものだ。私も学生時代を関西で過ごしたが、確かに、長崎のソウルフードであるちゃんぽんをちゃんと食べさせてくれる店は、当時の関西にはほとんどなかった。まさし少年が「ちゃんぽん食べたかった」と思う気持ちに共感。何度かちゃんぽんのスープの素を長崎で買って帰り、関西の友人たちにちゃんぽんを振舞ったこともあった。今でこそ某ちゃんぽんチェーンがあるが…。

皆様も本書を読んで、ぜひ長崎へちゃんぽんを食べにお越しください！

永田 仁 (自治労文芸会議幹事・九州地連)

休暇旅こぼれネタ

「自治労通信」の取材先で見えたおもしろいもの、心動かされた出来事を、編集部記者が気ままにつづるコーナー。今号は取材ではなく、子どもと夏休みに訪れた旅から。



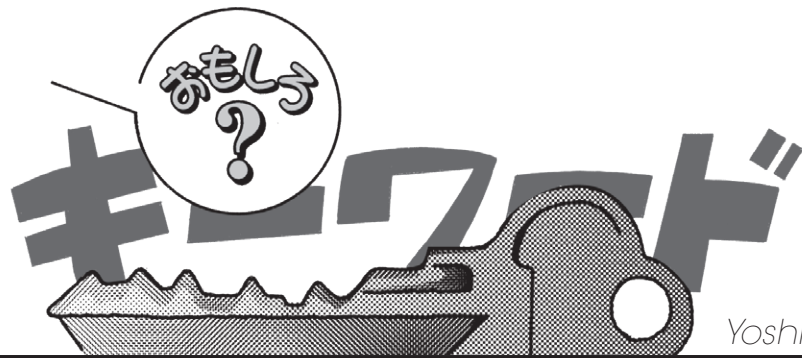
森の緑、海の青、砂浜の白が美しい「浦田海水浴場」(鹿児島県・西之表市)

日本の水浴場88選のひとつである「浦田海水浴場」。ロケット打ち上げで有名な種子島の北端に位置するこの海水浴場は、砂は白く、海もとても綺麗で、湾になっているため波も穏やかだ。この海水浴場からそれほど離れていない所に「馬毛島」がある。今、「馬毛島」に自衛隊の基地を建設する計画が進められている。海岸で子どもと遊びながら、いつまでも平和で穏やかな場所であってほしいと切に願った。

編集部 発

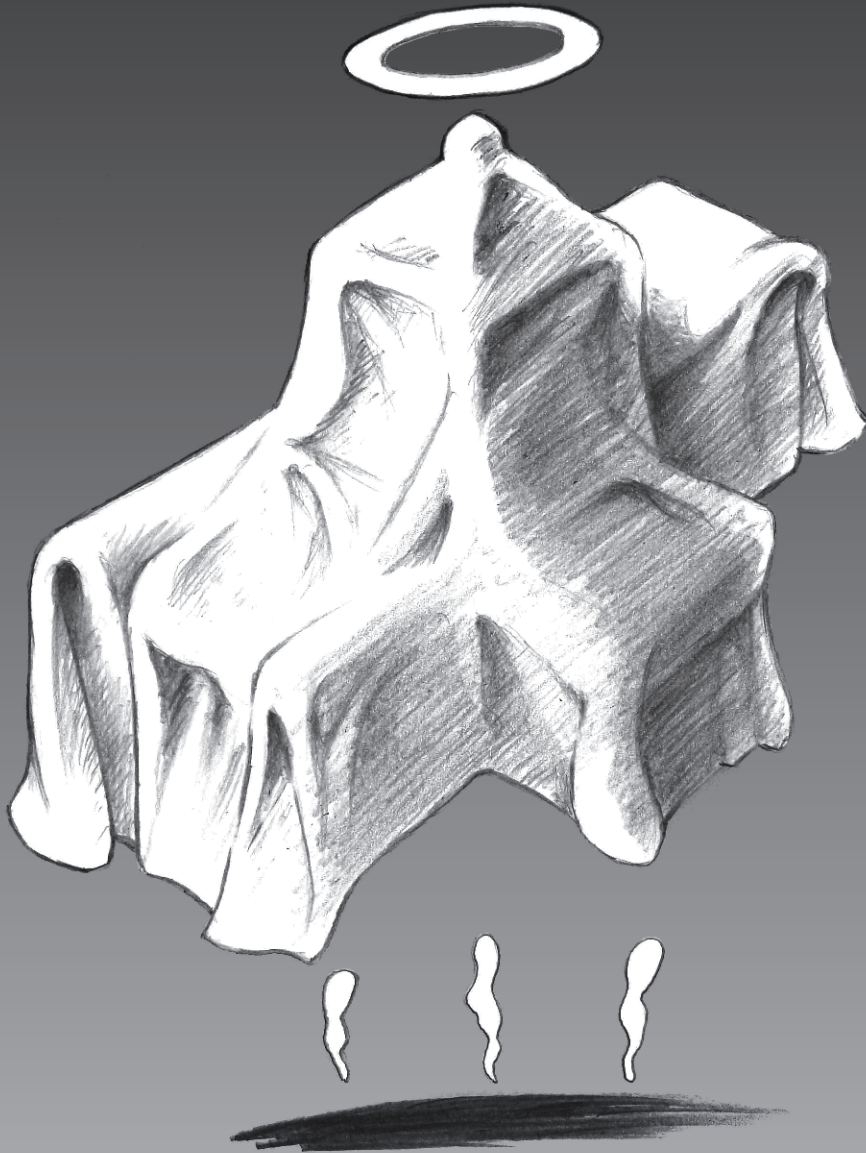


飛行機の窓から撮影した「馬毛島」



Yoshiharu Tsuji

【国葬】国会を軽視し、葬る儀式!?



編集後記

▼平均費用195万円。やや古い数字だが、これは日本消費者協会2017年葬儀についてのアンケート調査による、日本全国の葬儀の費用の平均額だ。▼片や、16億6千万円超となるとされる、安倍元首相の「国葬」。多数の参列者が見込まれる有力政治家の葬儀と、普通の庶民のそれとを単純比較することは意味がないと言われよう。ただそれでも、あまりに常軌を逸した金額ではある。▼マスコミ等によれば、「国葬」に反対だとする意見は50%を超えたという。内閣支持率は30%を切ったとの報道もある。先の参議院選挙の結果からは考えられない変化だ。あの選挙で国民は、岸田内閣を信任したのではなかったのか。識者は、安倍元首相銃撃事件の背景となった自民党と旧統一教会との関係が影響していると指摘する。▼ただ、最大の要因は、「国葬」などという時代がかつた発想と、法的根拠も意に介さずそれに大金を投じることが恥じないという、政府のとんちんかんぶりに、国民は嫌気がさしたということだろう。▼今度の「国葬」は、自民党政治の葬式としよう。民主主義の葬式にしてはならない。強く、そう思う。(和)

住宅と家財を守る共済!



住まいる共済

火災共済・自然災害共済

風水害等給付金付火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済

近年各地で起きている
さまざまな災害。

住まいの保障は風水害や
地震などへの備えが必要です。



ご存知
ですか?

風水害や地震には
火災の保障だけでは**足りません!**

きょうさい次郎さん(42歳)
住宅240口・家財200口に参加の場合

- 持ち家
- 住宅構造:木造構造
- 住宅所在地:東京都
- 住宅延床面積:30坪
- 世帯主年齢:42歳
- 世帯人数:4人



1口あたりの
月払掛金

| 建物構造区分 | 火災共済 | 自然災害共済 |
|------------|------|--------|
| | | 大型タイプ |
| 木造構造 | 6.0円 | 14.0円 |
| 鉄骨・耐火構造 | 3.5円 | 9.0円 |
| マンション構造 | 3.0円 | 8.0円 |
| 風水害保障なしタイプ | 2.5円 | 7.0円 |

火災共済のみ加入

月払掛金 2,640円

自然災害共済 **大型タイプ** を同回数付帯

月払掛金 8,800円

| | | |
|--|-----------------------------|---|
| <p>地震の被害を受けたとしたら (損害額100万円超~全壊・全焼)</p> | 支払われません | 132万円~1,320万円 の支払い |
| <p>台風の被害を受けたとしたら (風水害等による一部壊~全壊・流失)</p> | 5.75万円~345万円 の支払い* | 25.75万円~3,425万円 の支払い* (火災共済からの支払額を含む) |
| <p>洪水の被害を受けたとしたら (風水害等による床上浸水)</p> | 11.5万円~172.5万円 の支払い* | 103.9万円~1,712.5万円 の支払い* (火災共済からの支払額を含む) |

*「マンション構造専用[風水害保障なしタイプ]」の場合、支払いはありません。

自然災害共済 **大型タイプ** を付帯すると、共済金にこれだけの差がでます!!

今こそ**“備える”**意味をお考えください!

●自然災害共済には掛金・保障額をコンパクトにした「標準タイプ」も用意しています。 ●掛金は組合によっては年払となります。

契約にあたっては
パンフレットをご覧ください。

不明な点などは、所属の組合を通じて各都道府県支部にお問い合わせください。

こくみん共済 **全労済** 全国労働者共済生活協同組合連合会

自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。