

2023自治労青年女性
地連別夏期交流集会

交流のしおり

～私たちの職場では何が起きているのか～

全日本自治団体労働組合

青年部・女性部

2023 地連別青年女性夏期交流集会 交流のしおり

I 交流集会運動基調	2
II 職種別反合理化分散会にあたって	18
III 職種別反合理化分散会討議資料	
1 住民生活部門	21
2 社会保険部門	23
3 経済部門	29
4 農林水産業部門	30
5 税務部門	33
6 福祉部門	36
7 子育て支援部門	44
8 病院部門	52
9 施設部門	55
10 環境部門	58
11 公営企業部門	61
12 教育部門	64
13 保健衛生部門	71
14 総務部門	74
15 土木建築部門	83
16 書記部門	89
17 消防協部門	91
18 公共民間部門	93
19 臨時・非常勤等職員（会計年度任用職員）部門	97
20 都市公共交通部門	98
地連別夏期交流集会交流集会参加者事前アンケート	
職場レポート・賃金モデル表・等級別基準職務表・実態点検シート	
（参考）第23回自治労青年女性中央大交流集会 現地教宣	
（参考）第23回自治労青年女性中央大交流集会 構成詩動画 QR コード	

I. 交流集会運動基調

1. はじめに

- ① 交流集会運動は、職場実態を交流しあうなかから、職場で起こっている問題の原因はどこにあるのか、共通している課題の背景には何があるのかを明らかにし、職場の課題やたたかひの総括を、地域を越えた仲間との討論から学びあうことで、職場・単組における自らの運動や取り組みにつなげていくことを目的としています。そして、職場での実践から組織強化をはかっていくことにも大きな意義があります。また、地連別夏期交流集会や中央大交流集会当日のみの運動ではなく、確定期の要求・交渉につなげるための通年闘争として、昨年の確定期や今年の春闘期のたたかひの成果と課題を各県・単組単位で総括し、明確にしたうえで、地連別夏期交や中央交に持ち寄ってきました。そして、各県・単組段階では解決できなかった課題について、より広範な仲間と討論することで課題解決の前進をはかっています。また、集会に参加する仲間だけではなく、多くの仲間とともに運動をつくり上げていくため、事前・事後の取り組みも重点的に行ってきました。
- ② 生活・職場の事実を集約することとあわせ、これまでの運動による成果や課題を交流集会に持ち寄り、生活・職場実態討論を通じて、働く者の犠牲の背景に、資本・当局一体の官民間わぬ総人件費抑制攻撃がかけられていること、そうした現象が当局の進める合理化攻撃という形で表れていることを明らかにしていかなければなりません。真の地方自治確立にむけて、労働者・地域住民が中心となる職場・地域・社会づくりを進めていくことが重要な課題であり、そのためには

んな小さな合理化攻撃も見逃さない視点をもって、反合理化闘争に取り組む必要があります。また、公共サービスを担う全国の職場で同じような攻撃がかけられていることから、自治労産別統一闘争として、たたかひをおし上げていくことが重要です。

- ③ 自治労は結成以来、組合員の生命と権利を守り、地方自治の民主的確立を推進し、さらには日本の平和と民主主義確立にむけ、たたかひを進めてきました。こうした自治労運動の歴史に学び、引き続き、運動の前進をはかっていくことが自治労に結集する青年・女性の役割です。今集会を通じて仲間とたたかひの成果や課題を交流し、まなびあい、自治労運動の前進にむけて立ち上がる決意を固めあいましょう。

2. 第 23 回自治労青年女性中央大交流集会総括

- ① 2022年7月29日～31日に開催した第23回自治労青年女性中央大交流集会是、40県本部1社保労連235単組346人（男性246人・女性100人）（対面219人・ウェブ127人）の仲間が結集しました。直前の新型コロナウイルス感染症の急拡大前には、307単組469人の参加者を集約していましたが、急遽ウェブ併用等の対応も行いながらの集会開催となりました。

長時間労働の是正や不払い残業の撲滅、人員確保の必要性など、改めて自分たちの働き方や職場実態を振り返り、反合理化闘争を再構築していくことが求められています。また、「自己責任と自助でこわされる賃金・労働・社会」の読み合わせと実態討論から、人事評価制度の狙いを学びあい、生活・職場実態点検手帳運

動と職場実態討論からたたかいをつくるため、①職場で運動を実践する担い手育成のための学習会の開催、②集会成功のための専門班体制の早期確立、③県本部青年部・女性部における単組オルグ等の強化による職場課題の共有と全体化を通じた参加者の確保、④仲間の不安と不満を交流し分析・討論するための事前および事後学習会の設定と、そこでの職場レポート、生活・職場実態点検手帳の活用を目標として掲げ、取り組みを進めてきました。

分散会では、「初任給格付けや昇格のタイミング、前歴換算の方法などが違うことを知ることができた」、「昇格時期に誤りがあることに気がつき、賃金運用について詳しく知る必要があると感じた」といった感想が出されています。

人事評価制度については、「自分が頑張ることで評価されれば今までより賃金が上がると思っていた」という声は上がっていますが、分散会での討論や構成詩での学習をとおして「人事評価制度の目的としてコストカットの一面が非常に強いと感じた」と当局（資本）の思惑に気づいた参加者も見受けられました。その他にも「評価者個人の尺度で評価されてしまい、平等な評価にならないと感じた」、「異動直後の仕事内容がわからない状態で目標を立てるのは難しいので、前任者の目標を参考に決めている。そんな目標を賃金反映の参考にされるのは困る」、「賃金反映させないように頑張っている仲間の話を聞き、自分の生涯賃金を守るためには自分たちが動かなければならないと強く感じた」といった声が出されています。

今の働かされ方を仕方がないとするのではなく、改善するために仲間との交流を求める声が多く出されています。交流の楽しさ、大切さを経験するなかで、自分自身の思いへの自信が芽生え、個人の成長や組織強化につながっていることから、職場実態討論を基本とした運動

の継続・強化こそが厳しい情勢のなかにあっても、仲間をアキラメや無関心へと向かわせないために不可欠な取り組みであることを再確認することができています。

今回、特に業務量の増大による長時間労働の実態が報告されました。人員削減が行われ、一人ひとりが抱える業務量が増大した結果、時間外勤務が常態化しており、月 100 時間を超えているという声も上がっています。労働者の責任感につけこみ、いくらでも少ない人数で（少ない費用で）済ませようとする当局（資本）の意向による問題がより表面化してきたことが声の多さからも読み取ることができます。

また、「朝早く職場に来て行った業務についてはサービス残業にしている」、「時間外勤務が 30 時間を超えると書類提出が必要になるため、100 時間近くやっても 29 時間までしかつけていない」、「残業は自分の能力不足のためだから、時間外勤務手当はつかない」といった長時間労働を助長する行為を自ら行わざるを得ない状況にある声も多くあげられています。そうした中で、「1 年間の超過勤務時間を集計し、不払い残業がないよう当局に対して要求している」などの取り組みを行っている単組に学び、自分の単組でもやってみようという決意を持った参加者もいます。

② 職種別反合理化分散会を通じて学び得た成果は、職場・単組・県本部において実践され、反合理化闘争の強化につながっています。

第 1 に、交流集会の意義と課題について、単組オルグなどを通じて職場の仲間と討論しながら、参加態勢を確立できたことで、私たちのたたかいに自信と確信を持つことができました。

第 2 に、職種別反合理化分散会において、「問題点を共有し、一緒にたたかう人が増えることが大切だと分かった。周りにも広げていきたい」「職場の雰囲気

にのまれてしまい何が当たり前なのか分からなくなっていたが、他単組の意見や視点を知ることができるいい機会となった」など、新たな「気づき」が得られ、体制的合理化の現状を確認することができました。しかし、同時に、コロナ禍を理由に職場での交流が不足している実態が如実に表れています。忙しさから、メンタル疾患の仲間に対して不満の矛先がむいてしまう現状や、人事評価制度の徹底により労務管理の強化が進むなかで「残業は自分の能力不足のためだから、時間外勤務手当はつかない」など仲間同士の分断と自己責任化につながる環境が形成されつつあります。

多くの自治体や公共サービスを担う職場では、職場の合理化が健康や働き続ける権利を奪っていることは仲間の声からも明らかです。仲間と話すことから始めていくことを共有し、「定時に来て定時に帰ろう」「生休や年休を取ろう」「時間外手当は請求しよう」「青年部・女性部の独自要求を出そう」「少人数でも学習会をしよう」「人員を要求しよう」などの運動や、全国の仲間のたたかいに学び、課題に対し共通認識を持ち、一人ひとりが反合理化闘争の強化と学習会の組織化などをそれぞれの単組・職場で実践していくことを確認しあいました。

2. 若干の情勢

(1) 国際的な情勢と 2023 春闘をめぐる情勢

- ① ロシアが軍事侵攻を開始してから1年以上が経過しましたが、ウクライナ東部での戦闘が激化するなど、いまだ戦争終結の見通しは立っていません。他方で、4月4日には、長らく「軍事的中立」を掲げてきたフィンランドのNATO加盟が正式承認されました。プーチン大統領の当初の思惑とは裏腹に、軍事侵攻により欧州で高まった危機感がNATOの東方拡大へとつながる結果となっています。

一方、ロシアは隣国のベラルーシに戦術核兵器の配備方針を表明するなど「核の恫喝」を続けており、西欧とロシアの軍事面での対立が深刻化しています。IMF（国際通貨基金）は、4月11日に公表した世界経済見通しにおいて、2022年の世界全体の成長率を2.8%（前期比マイナス0.1ポイント）に下方修正しました。世界的なインフレや、アメリカで相次いだ銀行の破綻など金融セクターが混乱していることを要因としてあげています。また、世界のインフレ率は鈍化することが予測されるとしつつも、人手不足を背景にした賃金上昇などインフレ圧力は予想以上に根強く、「物価が多くで元通りになるには2025年までかかる」との見通しを示すなど、世界経済の先行きは依然として不透明です。

- ② 日本においても物価高騰が続き、3月の消費者物価指数は前年同月比で3.0%と、労働者、生活者に重くのしかかっています。こうした厳しい状況の中で取り組まれた2023連合春闘では、3月15日の集中回答日において自動車や電機産業など先行大手組合の要求に対する満額回答が相次ぎました。連合の第5回集計（5月8日時点）では、加重平均は10,923円・3.67%（前年同時期比4,763円増・1.57ポイント増）、このうち300人未満の中小組合では、8,328円・3.35%（同3,331円増・1.33ポイント増）となり、比較可能な2013春闘以降最も高い水準となっていますが、今春闘で連合が掲げた「5%程度」との目標には及んでいません。賃上げの機運を一過性のものとせず、デフレからの脱却にむけた転換点とするためにも、未妥結の労働組合はもちろん、全体で力強く取り組みを継続していくことが求められています。

(2) 女性をとりまく情勢

- ① 厚生労働省「2021（令和3）年版働く女性の実情」によると、女性雇用者数は2,717万人となり、前年に比べ14万人増

加しました。雇用者総数に占める女性の割合が45.5%（前年比0.2%増）となっています。雇用形態別では前年に比べて正規職員・従業員が28万人（前年比2.3%増、非正規職員・従業員が12万人（前年比0.8%）減となり、非正規が2年連続で減少しました。

また、女性の非正規率は54.453.6%と女性雇用者総数の半数以上が非正規労働者となっています。新型コロナウイルス感染症拡大の影響がいつでも解雇できる「雇用の調整弁」といわれてきた非正規雇用者に顕著に表れ、女性がより多くの影響を受けています。

② 「女性の活躍推進」を経済政策と人口減少への対策と位置づけ、2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」が2019年5月に一部改正され、行動計画策定義務の対象拡大や情報公表の強化、ハラスメント防止対策の強化等が盛り込まれ、順次施行されています。しかし、長時間労働の解消や働く女性の過半数を占める非正規労働者の課題など具体的な解決は盛り込まれず、女性の労働権を保障する政策からは程遠いものとなっています。

年齢階級別労働力率をグラフで見た場合の「M字型カーブ」は、M字型の底の値（35～39歳、77.7%）の上昇によりM字型から台形に近づきつつありますが、妊娠・出産を理由とした退職は依然として高く、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消も大きな課題となっています。「骨太の方針2022」において「男性の育児休業取得促進や長時間労働の是正等働き方改革の着実な実施、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備等男性の家庭・地域における活躍を進める」としていますが、人員不足や長時間労働の問題が解消されなければ実効性に乏しいと言わざるを得ません。

③ 2020年12月に閣議決定された第5次男女共同参画社会基本計画では、第4次計

画まで目標とした202030（2020年までに、管理職などの指導的地位を占める女性の割合を30%にするという目標）は「20年代の可能な限り早期に」とあいまいな形で先送りされました。また、選択的夫婦別姓についても、世論調査でも7割が賛成しているにもかかわらず、第4次計画や当初案に入っていた「選択的夫婦別姓」の文言が削除され、「夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、さらなる検討を進める」となるなど、大幅に後退し、課題が残るものとなりました。あらゆる分野での男女平等社会の実現を求め、引き続き連合などとともに取り組みを進めます。

④ 性暴力やセクシュアルハラスメントの被害を訴える#MeToo運動はハラスメントに関する課題認識とその根絶を求める声として、世界各地で運動が展開されています。

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、外出自粛や休業などが行われる中では、生活不安・ストレスにより、配偶者等からの暴力（DV）が増加・深刻化しました。特に相談が増えている精神的暴力、経済的暴力の顕在化を踏まえ、これらも重大な暴力であると位置づけた上で、対策を考えていく必要があります。今国会でもこれを踏まえドメスティック（DV）防止法の改正が予定されています。

ILO第108回総会（2019年6月）において「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約が採択され、ハラスメントに特化した初めての国際労働基準ができました。

日本国内では、ハラスメント対策関連法によって、パワハラやセクハラ、マタニティ・ハラスメントに関して「行っはならない」と明記されました。また、パワハラの要件を設け、事業主に相談体制の整備など防止対策を取るよう初めて法律で義務付けられましたが、労働側が求めてきたハラスメント全般を禁止する

ものではなく、罰則を伴う禁止規定もないため、引き続きの課題となっています。

「暴力とハラスメント」は人権侵害であり、個人の尊厳、健康および安全に対する脅威となるもので、決して許されるものではありません。「暴力とハラスメント」根絶にむけ、取り組みを進めることが重要です。

⑤ 岸田首相は1月27日、「産休・育休中のリスクリング（学び直し）を後押しする」意向を表明しました。そのことに対し、野党や国民から、多くの批判や戸惑いの声が寄せられました。産休・育休（産前産後休業・育児休業）は、業務は休むことにはなりますが、現在の産休・育休中の親を取り巻く環境下では、出産と育児は、母体の回復や子育てで体力や気力を使い、その上に「リスクリングを行うことがあたりまえ」の社会が作られていくことは、妊娠しても出産しても働き続けるということにはつながりません。育休復帰への不安から職場の情報が欲しいとの声があるが、政府がいうリスクリングとは全く異なるものです。

⑥ 世界経済フォーラム（WEF）が発表した「ジェンダーギャップ指数 2022」（2022年7月発表）では、日本は146カ国中116位で主要先進国の中では圧倒的最下位となっています。政治、経済分野が特に低く、男女の賃金格差や女性管理職の少なさ、女性の政治参加の低さが順位の低い大きな要因となっています。国税庁が発表した「2021年（令和3年）民間給与の実態調査」によれば正規労働者で男性570万円、女性389万円と大きな格差が存在しています。非正規労働者においても、男性267万円、女性162万円となっており、男女間の年収比率の推移も1979年の51.1%以降、ほとんど改善していません。

これは、女性を家計補助的な労働として扱うという差別構造の問題です。また、政治分野における女性の参画も大きな課題となっています。

（3）自治体をめぐる情勢

① 人事院は2022年8月8日、2022年度の国家公務員の給与について、3年ぶりの引き上げ勧告を行いました。11月11日には、若年層を中心とした月例給の引き上げが平均921円、一時金の年間支給月数0.10月分増を柱とする改正給与法が成立しました。地方公務員の給与にかかる各地の人事委員会勧告も同様に引き上げ勧告がなされています。

② 2006年4月の「給与制度見直し」では、公務員の給料表水準が平均4.8%引き下げられるとともに「地域手当」が新設され、現在では各自治体間で最大20%の賃金格差が生じています。この「地域手当」について、国家公務員段階では俸給表を引き下げた分の原資が充てられており、単なる原資配分の見直しです。しかし、このことが地方自治体に反映され、地方の約75%が「地域手当」の非該当地域であり、地方自治体のほとんどは賃下げとなりました。このことから、同一価値労働・同一賃金に反して地域間格差を拡大させる欠陥制度といえ、改定原資を給料表に反映させる取り組みを強化していかなければなりません。

③ 2020年4月に会計年度任用職員制度がスタートし、賃金・労働条件について一定の改善がはかられ、会計年度任用職員に対する勤勉手当支給を盛り込んだ改正地方自治法が4月26日に可決・成立しました。24年4月から施行されることから単組は、勤勉手当の支給を開始できるよう、少なくとも12月議会までにすべての自治体で確実な条例化をめざします。

いまや、自治体行政運営は会計年度任用職員抜きには成り立たず、常勤職員と変わらない業務を担う会計年度任用職員も少なくありません。この間、会計年度任用職員の処遇改善のため、組織化を重点課題としているものの、組織率は未だに極めて低い状況です。

同じ職場ではたらく仲間として、会計年度任用職員の仲間にも寄り添い、課題

を解決していくために青年部・女性部が先頭に立って組織化を進めていく必要があります。

- ④ これまで国は、地方公務員賃金に関して「地方公務員法第 24 条」で定められる要件（生計費、国及び他の地方公共団体給与、民間給与、その他の事情）のうち、「国の職員との均衡」を強調し、国の制度を地方自治体に準拠させる指導を強めてきました。人事委員会勧告の給与改定率を国以下に抑え込むことはもちろん、「制度は国に、賃金水準は地場水準に」を徹底し、さらなる地方公務員賃金の抑制を狙っています。賃金比較においては「ラスパイレス指数」が用いられ、国家公務員の賃金水準を超えさせない圧力が強められています。しかし、ラスパイレス比較には手当の額が含まれず、国には「20%の地域手当」をはじめとした地方にはない手当が多くあります。そのため、手当を含めた額で比較すると、国と地方の賃金格差は拡大してきています。
- ⑤ 2006 年 4 月に多くの自治体で導入された地域給与・給与制度の見直し以降、「比較対象企業規模の見直し」「退職手当の引き下げ」「給与制度の総合的見直し」など、「地場民間準拠」が徹底されたことで、私たちの生涯賃金は 2,000 万円以上も削減されています。加えて、各自治体では独自賃金カット、現業職賃金の行（二）表への改悪や引き下げ、退職手当などの手当の削減が強められています。
- ⑥ 加えて、改正地方公務員法により、2016 年 4 月から人事評価制度の導入、等級別基準職務表の条例化、級別定数の公表がすべての自治体に義務づけられ、当局側は、「職員の能力開発・士気向上」「頑張ったものが報われる制度」と宣伝してきました。

しかし、利益を追求しないという特性を持つ公務職場での目標設定や評価基準設定の難しさによる混乱や、公平・公正な評価が行われていない実態も報告され

ています。

また、評価結果が賃金に反映されている単組では、低い評価をされた仲間に対しての、仕事ができないから仕方ないといった自己責任論の押し付けや、評価理由が開示されないゆえに、高い評価に対しても低い評価に対しても納得性が低いなど、職場の分断や制度の矛盾が報告されています。

また、等級別基準職務表の条例化の問題では、現行の職務表どおりとさせる単組がある一方、「一職一級制」や級別定数の削減など厳格に整理されてしまった単組では、降格の発生や青年層を中心とする昇格の遅れにより、生涯賃金に大きな影響が生じています。

- ⑦ 公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」が、第 204 回通常国会で成立し、2023 年 4 月 1 日の施行日以降、2 年に 1 歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、2031 年度には定年年齢が 65 歳となります。総務省は、法律の公布後、公布通知をはじめ、運用上の留意事項、質疑応答集などを発出し、施行のための準備を計画的に行うよう求めてきました。しかし、未だに一部自治体では具体的な運用等についての労使協議が進んでいるとは言えない状況です。高齢層職員の職務内容や配置ポスト、段階的引き上げ期間中の新規採用計画などは、当該職員だけでなく職場全体に関わる課題です。また、高齢層職員の賃金水準の抑制問題では、とくに青年層が生涯賃金ベースで一番大きな影響を受ける課題であることから、青年部・女性部も議論にしっかりと関わっていく必要があります。

（４）反戦・平和、政治をめぐる動向

- ① 3 月 28 日、2023 年度政府予算が成立しました。昨年末に閣議決定された「安全保障関連 3 文書」などに基づいた防衛費が 6.8 兆円となったほか、予備費に 5 兆

円が計上されるなど、歳出総額は過去最大の約 114 兆円超となっています。とくに予備費は国会審議を経ずに政府の裁量で用途を決定でき、財政民主主義を形骸化するものと繰り返し指摘されています。また、防衛費の歴史的な増額など歳出が膨らむ中で、税収を過去最大に見込みながら歳入の 3 割を国債に依存するなど、多くの問題を抱えています。

さらに、戦後最大の政策転換となる防衛力強化について、予算審議ではその必要性や妥当性について十分に審議が尽くされたとは到底いえません。防衛費増額の財源となる増税の実施時期なども不透明であるなど、総じて「額ありき」の内容となっています。また、戦後日本が掲げてきた「専守防衛」の理念を逸脱する可能性が指摘されている敵基地攻撃能力の行使などについて、岸田首相は国の安全保障に関わるとして明確な根拠や具体例を示さず、批判をかわす答弁に終始するなど、多くの疑念の声に応えない政府の姿勢は極めて問題です。

- ② 東日本大震災・福島第一原子力発電所事故から 10 年以上が過ぎ、事故の風化が懸念されるなかで、事故の収束はいまだ見えないままです。

政府と東電は 2041～51 年までにデブリを取り出し、廃炉を完成させる計画ですが、現状は取り出し方法や機材の開発を行っている状態で、大幅に遅れることが予想されます。

政府は、関係閣僚会議でトリチウム汚染水（汚染水）の海洋放出を決定しました。放出時期は当初 2023 年春としていましたが、その後「夏以降」と報道されています。東電は「関係者の了解なしでは放出しない」としていますが、その一方で放出に向けた設備の設置工事を進めています。また安全を訴える宣伝をテレビ CM や新聞広告などで大量に流し、小中学校や高校へは「副読本」の配布を行い、「理解促進・県民合意」の既成事実化を進めようとしています。

東電は、汚染水について「トリチウムは体内に取り込んでも排出される」、「基準以下に薄めて流すから安全」と安全性を強調していますが、放出は数十年にわたるもので、長期的な影響は不確実です。またトリチウム以外のさまざまな放射性物質を ALPS（多核種除去設備）で除去するとしていますが、完全に除去できていないことも明らかになっています。そもそも海洋放出ありきの決定で、地上保管案など代替案の検討が十分にされていません。廃炉作業に伴い大量の放射性物質が放出されることも間違いなく、環境や生態系に対する影響が懸念されます。

岸田政権は、脱炭素の加速化やロシアのウクライナ侵攻によって生じたエネルギー問題を理由に、22 年に GX（グリーン・トランスフォーメーション）実行会議を立ち上げました。会議は福島第一原発事故以来、「原発の依存度を低減」とするこれまでの方針を転換し、原子力の最大限の活用、原発再稼働の推進と新增設、運転期間制限（現行原則 40 年、特別に 60 年まで）の撤廃、高速炉や小型原発核融合炉開発の推進などを掲げ、岸田政権は原発積極推進に大きく舵を切りました。国会や国民にはかかることなく、またパブリックコメントなどの民意を尊重することもなく、原発推進派の有識者を集めて、4 か月ほどの議論で重要な基本方針を転換すること自体が、到底認められるものではありません。しかも計画の内容は、原発の新增設やリプレース、小型原発の建設など、いまの電力業界の要望ですらないものが含まれ、核融合にいたっては実現できる見通しがなく、多くの項目に具体性や実現可能性がありません。GX 会議の真の目的は既存原発の再稼働と運転期間の延長であり、廃炉や廃棄物処理、安全の確保といった重要な課題を先送りするものに他なりません。

岸田首相は、24 年夏以降に最大で 17 基の原発の再稼働や再稼働認可をさせるとしていますが、実現には地元合意のとり

つけや実効性ある避難計画の作成、耐震性の基準クリアなど多くの課題が山積しています。立地地域の運動と連携を図り、再稼働の阻止や稼働中の原発の停止に向けた運動を進めていきます。

3. 合理化政策と 交流集会運動の歴史

(1) 春闘抑え込み、行政改革

1972年に「日本列島を高速道路・新幹線・本州四国連絡橋などの高速交通網で結び、地方の工業化を促進し、過疎と過密の問題と公害の問題を同時に解決する」とした日本列島改造論を主張する田中内閣が発足しました。その中で、開発の候補地に挙げられた土地は買い占めが行われ、土地投機などによるインフレが進行しました。労働組合は、当時の猛烈なインフレに対する生活防衛から、春闘を官民一体となった国民春闘に発展させ、74年には32.9%の春闘史上最高の賃上げを勝ち取るなどの成果もあげました。半日以上のスライキ件数が3,650件、参加した労働者の数が254万人と最も多く、労働者のたたかいは盛り上がりました。このような状況に対して資本・当局は石油ショック以降、1桁台の賃上げガイドラインの方向性を打ち出し、同年6月に「大幅賃上げの行方研究委員会」（日本経団連「経労委」の前身）を発足させ、「賃金か雇用か」と国民春闘路線を抑え込もうとしてきました。

同時に、資本・経営者側は、政府と一体となり合理化の矛先を公務労働者・公務職場にむけ、行政改革合理化攻撃も進めてきました。政府・自民党は81年、赤字国債の大量発行で危機に陥っていた国家財政を再建するため、「増税なき財政再建」をキャッチフレーズに第二次臨時行政調査会（第二臨調）を発足させ、国鉄（現JR）、電電公社（現NTT）、専売公社（現JT）の民営化と国家公務員を3万人にも上る人員削減、11省庁24局の統廃合など数々の規制緩和を行いました。

(2) 地方行政改革・合理化とのたたかい

① 労働運動の中心を担っていた総評、特に国鉄労働組合（国労）に対する攻撃では、分割民営化・新会社発足に際して国労組合員を採用差別により大量解雇するなどの労働組合つぶしが行われました。加えて「国家公務員に比べて地方公務員は賃金が高すぎる」として、ラスパイレース指数の比較による賃金切り下げが強められました。そして、高齢者昇給停止による高齢者の職場追い出しや、既婚女性職員に対する退職強要も横行しました。1985年には地方公共団体における行政改革の推進方策（地方行革大綱）が作られ、地方公共団体においても職場のOA化、統廃合、人員削減、賃金引下げ攻撃が一斉にかけられました。公務職場に持ち込まれた「減量合理化」は労働者を無視した安上がり行政となり、住民自治を否定するものでした。

② このような状況下で、第1回自治労青年女性中央大交流集会（1978年）が開催され、その基調には「全国の自治体で例外なく進められている合理化攻撃の中で、多くの自治体に働く仲間とはまどい、悩み、そして不満を持ってきています。今日の資本主義社会の構造的矛盾として現れた不況の中で、地方財政の危機とそれを理由とした自治体再編合理化が進められています。すべての職場に様々な合理化が現れていますが、同一の職種には全国的に共通した攻撃が現れています。

（要約）」と記載されているように、合理化の本質は現在も変わりません。これまで自治労のたたかいにより攻撃に対する一定の歯止めをかけてきましたが、資本・自民党政権による攻撃は強力に押し進められました。

(3) 規制緩和政策で合理化に拍車

① 規制緩和、合理化はあらゆる分野で推進され、中でも先んじて進められたトラック輸送業界、ハイヤータクシー業界に

おける料金規制や台数制限、バス運送事業の新規参入では、激しい競争の中で労働者の賃金抑制や長時間労働化が進みました。その結果起こったのが 2012 年の「関越自動車道高速バス居眠り運転事故」であり、その事故によって 7 人の尊い犠牲者までも出すことになりました。この事故の背景には、過当競争が進むなか、安全対策を犠牲にしてでも人件費を中心としたコスト削減を優先しようとする社会的な状況がありました。大規模小売店舗立地法（大店法）の規制緩和ではショッピングモール建設を容易にし、地域商店街の小売店を廃業に追い込むなど大きな影響を及ぼしています。公共入札でも競争は激化し、価格の下げ合いで委託先では激しい合理化が進められ、ほとんどがアルバイトなどの非正規労働者で運営せざるを得ない状況で、安全よりもコスト削減が優先された結果、ふじみ野市のプール事故や港区の公共住宅エレベーター事故を引き起こすなど、人命をも奪われる惨事になっています。

特に小泉政権時代は「官から民へ」のスローガンのもとで、大臣、財界代表、御用学者をメンバーとした「経済財政諮問会議」を発足させました。公的部門の市場開放を唱える経営側の主張を「答申」としてまとめ、当時の自公政権はこの答申（＝財界要望）を骨太方針として閣議決定し、国政運営を行いました。こうした大規模な規制緩和によって市場競争をますます激化させたことで価格競争に拍車をかけ、価格破壊→経営難→更なるコスト削減という負のスパイラルを形成しました。この市場競争原理の中で行われる体制的合理化の犠牲になったのは労働者であり、その犠牲の上にしか成り立たない経済構造がつけられてきました。

地方交付税については、17 年から学校給食や公園管理、庁舎清掃、ごみ収集等の 16 業務においてトップランナー方式の導入が始まりました。これによって対象業務に関し、民間委託などによって経費

削減している低コスト団体を基準に地方交付税が算出されることになり、地方交付税の削減を狙ったものであることは明らかです。今後、多くの地方自治体において職場の民間委託が加速度的に進んでしまう恐れがあります。

- ② 今や雇用労働者の 4 割近くが賃金・労働条件の極めて不安定な非正規雇用等労働者です。1985 年の男女雇用機会均等法と同年に成立した労働者派遣法等の労働法制改悪、95 年に当時の日経連が打ち出した「新時代の日本的経営」に基づく政策によって雇用の規制緩和が推進され、現在の状況になっていることは見逃せません。

民間のこうした動きに並行して、自治体・公共サービス職場でも正規から非正規へと置き換えられ、特に女性が多く働く保育所、病院、給食調理などの職場では、職場の統廃合、指定管理者制度導入などコスト重視の民間委託・委譲が進められました。その結果、自治体の中でも格差・貧困に苦しむ労働者を形成する構造は深まっています。

また、この間合理化されてきた保健所や公立病院における実態が、新型コロナウイルス感染拡大の影響により鮮明化しました。

通常業務を行うのもギリギリの人員で業務を行っていたなか、新型コロナウイルス感染症やワクチン接種に関する業務などの増大により精神的にも、肉体的にも限界の状態です。業務にあたっており、地域住民の生命と健康を守ることが難しい状況になっています。

- ③ 2004 年からの「三位一体改革」により補助金・地方交付税は大幅に削減され、05 年の「集中改革プラン」により目標値ありきの人員削減や、現業職場を中心とした民間委託などの合理化が強いられてきました。また、「平成の大合併」で 3,232 あった市町村は 1,719 に再編され、交付税を絞ることで合併の有無にかかわらず全ての自治体で人員削減や労働

強化が進められました。09年の政権交代後、民主党政権によって交付税は一時回復されたものの、復活した安倍政権により「地方創生」や「トップランナー方式」「ふるさと納税」など一部の財源を政府のコントロールにおくことで自治体間の競争をあおる制度へ転換されています。生き残りをかけた自治体職場では、増え続ける業務量により心身の健康や生命までも奪われる状況が生み出されています。

(4) コロナ禍をきっかけに

デジタル合理化が加速

① 2020年12月、政府は「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」を策定しました。「DX」とは、情報通信技術（ICT）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させることと言われています。本計画では、行政サービスにおけるDX推進の意義として、デジタル技術やデータを活用し住民の利便性を向上させること、業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていくことが挙げられています。また、2026年3月までを対象期間としている本計画の重点取組事項として、（ア）自治体の情報システムの標準化・共通化（イ）マイナンバーカードの普及促進（ウ）自治体の行政手続のオンライン化（エ）自治体のAI・RPAの利用推進（オ）テレワークの推進（カ）セキュリティ対策の徹底の6項目が示されています。

② 一部の自治体では、すでにDX推進に向けた取り組みが行われています。総務省が取りまとめた「自治体DX・情報化推進概要」では、2021年4月現在、都道府県では41団体（87.2%）、市区町村では480団体（27.6%）がDXを推進するための全庁的・横断的な推進体制を構築していると報告されています。

重点取組事項について、システム標準化対象となっている住民基本台帳、税

金、国民健康保険、生活保護などの業務では、事務統一、システムの共同利用を目的として、標準化に向けたシステム改修が行われています。業務全体に対して、AIやRPAの積極的な利用が呼びかけられ、使用した場合にどれだけの作業時間を削減することができたか、随時報告を求められている実態があります。また、デジタル技術に関するノウハウが乏しいことや、調査や準備に相当な労力を要することから、なかなか導入が進んでいない現状もありますし、DXを担当する部署における業務量の増加や複雑化も課題となっています。さらに、テレワークについて、「自治体テレワークシステム」の導入や、職員へのタブレット・PC端末配布により、自宅でも職場と同様の環境で業務を行うことができる体制の整備が進められています。

③ デジタル化は物理的な距離や時間を一気に短縮し、大量の情報を集約、処理することができる一方で、制度導入後の職場がどのような形になるのか、人員を維持し続けることができるのか、常に意識し続ける必要があります。

事務標準化・共通化については、実施期限が定められているために、限られた人員で場当たりの改修を実施した結果、各自治体の実情に沿ったサービスを提供できなくなる可能性があります。また、国の統一仕様に合わせるようになるため、中央集権への親和性が高く、地方を国の出先機関とするような自治の否定につなげない取り組みが必要です。

「業務効率化」を掲げるデジタル合理化の狙いは、人件費（人員）削減です。RPAの導入により、職場の超勤が減少した実態も報告されていますが、職員にとっては、圧倒的な人員不足のなか多少業務が軽減されたに過ぎず、到底職場の人員を減らすことができる水準ではありません。今後、AIの導入による窓口の人員減、さらには無人化・廃止が想定されますが、分類や表現がしづらい市民の悩

みに対して、デジタル合理化は明らかに住民サービスの低下を招きます。市民にとって使いづらくなるだけでなく、職員が業務改善のための「市民の声」を拾いづらくなることにも注意が必要です。

また、近年大雨や、地震などの自然災害が多発しているなか、人員削減により災害時の対応が脆弱になることが懸念されます。

デジタル合理化による人員削減が、職場環境だけでなく、住民の命を危険に晒すということも指摘していかなければなりません。

- ④ テレワークについて、実際に行っている職場からは「自宅だと電話が鳴らないので集中できる」「長距離通勤しなくて済む」といった実態が報告されている一方で、「職場に出勤する人は来庁者対応や電話対応など負担が増加する」「在宅勤務できない人の子育て・介護などのワークライフバランスは考慮されていない」「在宅勤務がノルマになっている」といった在宅勤務が馴染まない職場・仲間が存在することや、勤務時間が適正に管理できないといった問題を認識する必要があります。さらには、定年年齢の引き上げがされた際に、若年層への負担を増加させないことや、情報漏洩をはじめとする重大なセキュリティ事故が発生した際に、職員個人の責任にさせないことを当局と確認しなくてはなりません。

(5) 合理化の背景と狙いを見抜く視点を

資本・当局は、どれだけ労働者が疲弊しても市場万能主義・新自由主義路線を曲げることなく、市場競争を基本に新たな市場の確保とより安価な労働力を求めています。職場間・企業間の生き残りをかけた競争は、能力・実績主義賃金制度などの労務管理の強化により労働者同士の競争や反目をつくり出してきました。その最たるものの一つが労務管理としての人事評価制度の導入・拡大です。目標管理と面談によって労働者個人の「責任」を強調し、競争を最

優先にさせることで生産性を無理やり向上させる一方で、多くの仲間がそれを問題視する前に、目の前に山積する「仕事量」と「責任」に押しつぶされかねないほど追い詰められています。そして、労働者一人ひとりのつながりが薄れ、職場における分断と孤立が進んでいます。この間の青年・女性の集会の中でも、増え続ける業務に忙殺され、職場で起こっている問題を当たり前と思ひ込み、「人間らしく働くために、本来どうあるべきなのか」を考えられなくなっていることが報告されています。

「忙しい」の先に見えるのは、「仲間の働き方が悪い」といった仲間への怒りや「自分の能力が足りない」などの自己解決であり、仲間同士が反目しあう状況から労働組合の最大の武器である団結も弱まってきました。

官民間問わずすべての労働者が徹底した合理化攻撃を受け続ける中で、極端な労働力の搾取を受けている民間労働者よりは依然として恵まれているなどとして、自治体や関連職場がバッシングの対象にされています。当の職場も、政治的圧力、財政措置等の背景のもとで合理化を受け入れるしかないという気持ちにさせられています。

(6) 交流し、学びあい、合理化反対のたたかい強化を

合理化の背景には、資本側の最大利潤の獲得の狙いがあり、労働者の犠牲が必ずともありません。それは、時代や攻撃の種類は違っても、どの職場、どの労働者にも共通しています。

岸田首相は、分配と格差の問題にも正面から向き合い、次の成長につなげ、成長と分配の両面から経済を動かし、好循環を生み出し、持続可能な経済をつくるため『新しい資本主義』を実現するとしています。しかし、その内容は、給与増や教育訓練に取り組んだ企業への法人税負担軽減や、業績がコロナ前の水準を回復した企業には3%を超える賃上げをとった経済界への

呼び掛けであり、本質はこれまでと変わっていません。

このことから、私たちが労使交渉を通じて要求を勝ち取っていくことでしか安心して働き続けられる職場・社会職場を実現できないことは明らかです。

現在起きている実態を報告し合う交流だけではなく、現在も進められている合理化の狙いは何か、本来の地方自治の姿であるのか、本当に住民や地域のためになっているのかなど、討論を掘り下げていく必要があります。

また、私たちは「労働力を売ることでしか生活できない労働者」であることを再認識し、「誰もが健康で安心して定年まで働き続けられる職場」をめざしていかなくてはなりません。そのためにも、資本・当局の押し進める合理化攻撃に対して、私たちの生活・職場実態や仲間の声に依拠した反合理化闘争を強化していきましょう。改めて、仲間の働き方や働かされ方を点検し、本来あるべき職場や自治体、公共サービスとはどのようなものなのか、そして「今、私たちに何ができるのか」について討論していきましょう。

4. 交流集会運動の意義と課題

(1) 生活・職場の事実から問題を考え、実践にまなぶ

① 私たちは、中央大交流集会や地連別夏期交流集会などでの職種別反合理化分散会で、お互いの生活・職場実態やたたかいを交流し、多くのことを学びあってきました。

自治体・関連職場への合理化攻撃は、体制的に巧妙に進められてきていますが、その合理化がもたらすものが端的に現れるのは職場です。

第23回自治労青年女性中央大交流集会のなかでも、「20時以降でない時間帯をつけない暗黙のルールがある」「休暇取得の際に、上司から『自分の仕事は何もなければ休んでいい』と言われ、逆に

プレッシャーを感じる」といった青年・女性の切実な実態が交流され、それぞれの生活・職場実態を交流する中で、働く者の犠牲の背景に、資本・当局が一体となり官民間わぬ総額人件費抑制を狙うさまざまな合理化攻撃が存在していることを明らかにしてきました。また、仲間との交流から「活動が制限されている中でも組合活動を継続する必要があると感じた」「今すぐ変えることはできないが、話し合いを続けること、要求し続けることが大切だとわかった。現状をあたり前と思わず、人員増員を要求していききたい」など、今できることに取り組む決意や、一步前進しようとする仲間も生まれています。言い換えれば、それだけ日常のなかに不満や要求を議論する場がなくなっていることの現れであることもしっかり捉える必要があります。

多くの仲間が普段から抱えている悩みや不安を話せず、気づけない状況に追い込まれているとすれば、私たちから周りの仲間に関わり、問題に気づくきっかけをつくっていく必要があります。また、個々の職場で起こっている問題が何によって発生しているのかを確認し、問題の根本部分を改善するために具体的な取り組みを考えあい、参加者が職場や単組に戻ってから行動できるよう、引き続き、関わっていくことも大切です。

② 交流集会運動では、集会の事前・事後の取り組みを通じて、参加者が主体的に運動に関われるよう、問題の本質を考えあい、仲間の具体的実践に学びあうことで「団結して、要求してたたかわなければ、人間らしく働き続けられない」という原則を確認しあい、労働運動の前進と組織強化をはかることを目的に取り組んできています。

分散会では、具体的に次の課題を掘り下げて討論ができるようにしていきましょう。

(2) 具体的な課題

- ① 第一に、賃金改善のたたかいです。2005 人勧による「給与構造改革」や「平成の大合併」とも言われる 05 年から 06 年にかけての大規模な市町村合併以降、これまでの昇給・昇格運用が破壊されてきました。05 年と現在との賃金モデル比較では、生涯賃金が 2,000 万円以上削減されているとの報告もあります。

人事院勧告で若年層を中心に月例給が引き上げられましたが、物価高には到底追いついておらず、仲間からは、「車や住宅のローンや奨学金を抱えており、将来の貯蓄が十分にできない」「業務量や責任の重さが賃金に見合っていない」「公務員にもインフレ手当が欲しい」という賃金が足りないという声がある一方、賃金が足りないと感じていても、「副業を認めてほしい」「投資をすればいい」といった自己解決を望む仲間がいることも事実です。

しかし、私たちの賃金は、地域の中小零細企業の賃金に影響を及ぼしています。労働力の安売りを黙認し、ガマンや自己解決をすることが、地域の賃金水準を押し下げ、地域の衰退を招くという視点からも、地域で民間労働者の仲間とも団結しながら自信をもって賃金要求をしていかななくてはなりません。

いま一度、「本当に賃金が足りているのか」「自己解決を望む仲間の背景」などの実態を点検・討論しながら、「賃金は生活給」「賃金労働条件は労使の力関係で決まる」という大原則に立ち返り、生活実態からゆずれない賃金要求を確立しましょう。

- ② 第二に、職場改善のたたかいです。適正な人員配置がされないことにより発生している問題が深刻化し、一人ひとりに業務が割り振られ、職場での会話や助け合って仕事をする雰囲気なくなっています。忙しいことが自分よりも怠けているように見える上司や仲間、自分の能力の問題と捉えてしまっている現状があり

ます。さらに、職場での余裕の無さやコミュニケーションの不足から、ハラスメントや自らサービス残業を選んでしまうといった実態も横行しています。

このような状況から、「おかしい」とは感じつつも周りの仲間や労働組合に相談することができず、休職や退職をする仲間が増加しており、自死に至ってしまった仲間についても報告されています。

「定年まで健康で安心して働き続けられる」職場環境を実現し良質な公共サービスの提供し続けるためには、労働運動を通じて適正な人員を要求・確保し、職場改善をしていかなければなりません。

交流集会ではさまざまな仲間のたたかいや気分が持ち寄られてきます。そうした仲間のたたかいや実態、想いに学びながら、自らの職場をどう改善するのかという討論を積み重ね、議論したことを職場に持ち帰り、仲間とともに実践し、改めて交流するという運動を繰り返すことで、職場の改善につなげていきましょう。

- ③ 第三に、社会全体の労働条件向上のたたかいです。企業・使用者は、最大利潤の獲得という目標を達成するために、労働者に犠牲を強いてきます。その方法は、①労働時間の延長、②労働強度の増大、③労働の生産性の増大、④賃金を下げる一の4つです。これは、企業の総売り上げからコストを引いたものが儲けであり、そのコストの中に人件費も含まれているからです。

労働者の賃金を底上げし経済状況の悪化を脱するため、岸田首相は賃上げを経営者側に要請していますが、岸田政権の賃上げ政策の基本的な発想は安倍政権下の政策を踏襲した内容となっています。

労働組合の存在意義を否定する攻撃が強まる中、労働組合の組織率は 16.5%に落ち込んでおり、「官」と「民」、正規と非正規など職種や雇用形態の違いにより労働者同士の団結が崩されています。今こそ、産別や雇用形態を超えた「総労働」としての闘争態勢を再構築する必要

があります。

2023年2月11日から12日にかけて茨城県潮来市で開催した第55回全国青年団結集会では、職種や雇用形態などの枠を超えて職場で起きる「おかしい」、生活で感じる「おかしい」を交流するなかから、今の職場と社会のしくみや、労働組合のたたかひの課題を共有し、23春闘にむけ、ともにたたかう決意を確認しあいました。しかし、こうした団結集会運動への参加者はいまだに正規職員が大半を占めており、職場の3人に1人が非正規職員という状況のなか、非正規労働者の増加に組織化が追い付いていない状況となっています。不安定雇用で劣悪な労働条件で働く非正規労働者をはじめ、すべての労働者の処遇改善・底上げをはかるため、臨時・非常勤等職員、中小・民間労働者などの職種や産別を超えた仲間による団結集会運動への結集といった共闘運動を積極的に進めながら、社会運動としての労働運動の再構築が必要です。

- ④ 第四に、地域へ運動を拡げていく討論です。政府・資本は、労働市場の規制緩和や雇用形態の多様化、社会保障の切り下げ、地方をないがしろにする政策を押し進めています。そうした新自由主義的政策によって一部大企業が儲けを確保し、格差と貧困を拡大させてきました。

私たち自治体労働者の仕事は政治に影響されます。いかに、仕事として福祉を向上させようと思っても、政治が福祉を切り捨てるものであれば、それに従わなければならない、地方自治や政治の矛盾を最も感じ取れる職場にいます。さらには、自民党・岸田政権が強引にすすめる「戦争をする国づくり」は、平和憲法に明らかに反し、「基本的人権の尊重」よりも「国家・国益」を優先するものといえます。

こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、住民と一体のたたかひに結びつけて行くことも労働組合の任務です。今後も、各級選挙闘争において自治労組織内候補

と推薦候補の必勝にむけ、政治闘争の必要性を学びながら強化していかなければなりません。

(3) 音楽活動・文化交流の意義

- ① 交流集会運動の目的は、単組・県本部を越えた多くの仲間と学びあい、交流や実践を通じて、職場や社会の問題に気づくこと、そして人間らしく働き、生き続けられる職場・社会にしていくためには、働く者が団結してたたかう必要があるという、自覚した労働者を育てることにあります。
- ② 私たち人類は、歴史上これまでに原始共産制社会、奴隷制社会、封建制社会、資本主義社会、社会主義社会という5つの社会を経験してきました。歴史とともに社会は発展しています。社会の発展にはある共通した法則があります。その法則とは、生産力の発展に伴って生産関係（生産にあたっての人と人との結びつき）が変わっていくということです。生産力が上がるにつれ、生産を実際に担う人たちと生産によって作り出される富を得る人たちに分かれます。

そして、次第に衝突し矛盾が深まっていくと、社会のあり方を変え、生産力がさらに発展するにふさわしい社会が作られていくようになるのです。これが社会発展の法則です。

また社会の構造として、経済があらゆる社会の土台（下部構造）であり、その上に政治、法律、芸術、文化といったものがつくられています（上部構造）。文化というものはその社会の上部構造であり、その社会を反映したものとなります。「歌は世に連れ、世は歌に連れ」という言葉は、そのことを上手く表現しています。

- ③ ところで、私たちが暮らしている資本主義社会とはどんな社会でしょうか。そして、その中での文化とはどのようなものでしょうか。

特徴の一つは大衆化です。封建制社会

の中では、文化は基本的にはある特定の人たちによって担われてきました。文化を担う人たちは家業としてそれを代々伝えられ、担い手を支えていたのは時の権力者たちです。しかし、資本主義社会ではそれがごく普通の一般の人たちに解放されました。例えば楽器も商品として作られ売られるようになりました。お金さえあれば、誰もが文化の担い手になることができるようになりました。

また、資本主義社会ではあらゆるものが商品となります。文化もまた商品となっているのです。商品売買にあたっては、売れるものは作られるが売れないものは作られないという特徴も持っています。また資本主義社会に不都合なものは、商品売買のルートには乗らないという特徴も当然持っています。近年は、売れ筋をプロデュースするというような、消費されるために作られる傾向がますます強まっています。

④ このように、私たちは文化を商品として消費する一方で、文化の担い手として自らを表現することができるようになりました。文化を消費するという受身にとどまらず、自ら表現することで主体性が生まれます。それによって、自分や仲間、職場や社会をさらに深く見つめる視点や感受性が育っていくのです。

⑤ 交流集会の参加者は集会を通じてさまざまな交流をします。例えば、職種別分散会で職場の問題や各地での取り組みを集中的に交流し、3日間の共同生活そのものが仲間との密度の濃い交流です。文化交流は、歌や構成詩を通じて仲間へアプローチすることだといえます。

歌や構成詩で表現されるのは、職場や社会への疑問や問題、たたかいの中での仲間のぶつかりや悩み、それを乗り越えて得られる成長などです。ステージでの発表を通じて、発表する者とそれを見る者とは、ともにその発表を介してその作品で取り上げられていることについて深く考えることとなります。

また、ステージでの発表は、見る者に感動や共感を生み出します。感動や共感とは、人と人をつなぐ性格を持った、とても大切に強力な心の働きです。同時に、その人の生き方を変えるきっかけにもなります。感動や共感を生み出すことは、私たちが今の職場、生活、社会で、人間らしく働き、生き続けるうえで障害となっている存在と、その原因を深く考えさせられるきっかけにもなります。

⑥ 音楽運動とは、自らの生活や職場を音楽で表現し、職場や社会を変えようとする運動です。また音楽運動を通じて多くの仲間とつながり、仲間が労働者としての自覚を得られるようにすることが、音楽活動家の課題の中心といえます。

終業のベルも耳に入らず
今日の仕事は今日中に
蛍光灯がちらついて
背筋にノルマがのしかかる
goodbye goodbye overwork
誰にも言えないこの痛み
goodbye goodbye overwork
ゆっくり体を休めたい
(Goodbye overwork より)

ここで歌われるのは、どの自治体でも見られる職場の風景です。「忙しい」「大変だ」という直接的な言葉は使っていませんが、これを聞いた人はきっと「こんな職場で働きたくないな」と思うでしょう。あるいは「まるで自分の職場のようだ」とも思うかもしれません。この歌を聞いた人は、歌われている職場にぐっと引き寄せられ、また自分の職場を振り返り何かを感じます。歌はこの後、「自分の人生の時間を無駄にしないようにするぞ」という決意が示されますが、この歌を聞いた多くの仲間が共感しています。

時々、辛い仕事や生活をひと時忘れて Rock' n Roll! というような歌に出会うことがあります。ひと時忘れるだけでは金曜や土曜の夜には爽快で Happy であっても、

月曜の朝が来れば元の生活に戻るだけです。私たちは月曜の朝も、金曜の午後も同じように Happy でいたいのです。そのためにどうするか。「職場を変えるしかないでしょ!？」ということです。それに気づき、職場に帰ってからもがんばろうという気持ちにさせること、これが音楽運動の役目の一つです。

また仲間のつくった歌は、職場を歌ったものだけでなく、平和を求める歌や生活を綴った歌など、どれも身近なテーマを歌にして表現しています。まずは色々な歌を歌い、覚え、それを広めていきましょう。時には自分でもつくってみましょう。そして音楽を通して仲間とつながりましょう。音楽は人を変え、社会を変えることができます。

(4) 通年闘争としての交流集会運動

交流集会運動を行うにあたって、集会当日をイベント的にこなす集会運営に終始している中では、その後の運動実践につながりにくく、十分とは言えません。交流集会運動の成功を勝ち取るためには、各県において実行委員会を結成し、実行委員会ニュースの発行をはじめ、確定闘争、春闘、男女平等統一闘争、人員確保闘争、労働安全衛生強化月間期など、1年間を通じたたたかいを持ち寄り、仲間の運動実践に学びあうことが必要です。

また、コロナ禍により、集まって話すことが難しい状況が続いていますが、そのなかで、どのように運動を実践してきたのかを交流し、運動を強化していかなくてはなりません。通年した実態討論と運動交流を基本に、職場・単組での生活・職場実態に基づいた職場要求・職場闘争の成果と課題を、集会当日に結集させていく運動サイクルの実践を意識した運動から、反合理化闘争を継続・発展させていきましょう。

(5) 主体的な運動実践が組織の成長に

この間の交流集会を通じて、「視野を広げる意味でも分散会は大切である。このよ

うな機会がないと自分の職場が当たり前になってしまうと改めて感じた。」「コロナ禍で組合活動が制限されており、学習不足やつながりが薄くなることが危惧される。今年は活動増やしていくことを目標としたい」など、全国の仲間と討論する中で、コロナ禍でも課題や問題点を明らかにし、あらゆる合理化攻撃に対して仲間との交流により生活・職場実態からたたかう決意が出されてきています。また、単組・県本部・地連を越えた仲間とのたたかひの交流から、「気づけていないことが多くあった。改善にむけ学習会を開きたい」「職場で超過勤務をきちんと付けることから始めたい」「おかしいと思っていたが何もできなかった。職場に帰って仲間と話したい」など、職場・単組でのたたかひのきっかけを掴み、主体的な実践につながっています。

問題の本質に気づき、自らの運動に自信や確信を持ち、具体的な運動実践を行う仲間が増えていくことは組織全体の成長にもつながっていきます。

(6) 交流集会運動の全体化

以上の課題を掲げ、次代を担う青年・女性が先頭にたって産別自治労の組織強化をめざします。私たちの生命と権利を奪い、地域住民の公共サービスを後退させる自治体合理化攻撃に抗するため、職場・地域から反合理化闘争を強化し、自治労産別統一闘争として押し上げていく必要があります。そのために、全単組からの地連別夏期交流集会参加を勝ち取り、集会の成功と事後の総括運動を取り組むことから、交流集会運動の成果と課題を全体化し、今後の運動の前進をはかるとともに、2023 自治労青年女性地連別夏期交流集会、第24回自治労青年女性中央大交流集会につなげていきましょう。

Ⅱ. 職種別反合理化分散会にあたって

1. はじめに

交流集会における分散会の目的は、自分の職場で起きている事実や日々の生活で思っていること、単組・県本部の運動実態と課題・問題を持ち寄り、他の単組の取り組みに学び合い、改善する運動をどのように進めていくのかを議論することです。

そういう意味では、職種別分散会が交流集会の『柱』であり、討論内容を充実させるためにも、事前の「職場レポート」「参加者アンケート」「賃金モデル表」「等級別基準職務表」が重要です。

参加者アンケート・職場レポートの作成によって、自分がどのような職場で働いているのかを客観的に見つめなおし、現状を「どう思うのか」「どうしたいのか」を考えることができます。それを分散会に持ち寄り、仲間と突き合わせることで、「新しい発見」を得ることもできます。賃金モデル表・等級別基準職務表は、私たちの生涯賃金を考える上で必要です。

ありのままの事実から一緒に考えあい、仲間の取り組みに学び、集会後の運動につなげていくためにも、活発な討論をしていきましょう。

2. 生活・職場実態討論のために

(1) 「賃金」を考え直してみよう！

そもそも「賃金」とは何かを考えてみましょう。私たちは「賃金」を得ることが出来なければ、生活していくことが出来ません。『賃金』は“生活給”（生活の糧）であることは間違いのない事実です。その賃金は、本来どのくらいの金額であるべきなのでしょう

か？ 「最低限の生活すらできない」ことは、誰にとっても「賃金不足」なのは明らかですが、「毎日贅沢三昧できる賃金」を要求するのは、労働組合としても正しいとは言えません。では、労働組合が掲げる「賃金要求の金額」はどのように決めているのでしょうか？ 「労働

力の再生産費」＝明日も元気に働けるように、体と心を回復する「生活費」が必要です。

働けば、疲れるし、お腹も空くし、ストレスも溜まります。それらを回復するためには、「食べる」「寝る」だけではなく、人によっては「趣味」「旅行」「友人と遊ぶ」ことなどが必要です。これらにはお金がかかります。人によって疲労の度合いや、回復の方法は異なりますので、賃金要求金は1人ひとり違うのが普通です。生活費の要素は次のとおりです。

① 生理的な生活費

労働力の維持、回復するための生活手段。「衣」「食」「住」などの生活必需品を得る費用。

② 文化的な生活費

健康にして文化的な生活を送るための費用。（本を読む、テレビを見る、旅行に行く、趣味など）

③ 家族の生活費

私たちは永遠に働くことは出来ない。子孫を育て次世代の労働力の育成が必要。家族を養うための費用。（教育費・保険費）

みなさんの今の賃金で、労働力が再生産できているのでしょうか？ 「文化的な生活費」を我慢していませんか？

(2) 「労働時間」を改めて考えよう！

【健康で文化的な生活のためには、8時間労働が原則です。】

2017年1月20日に、厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が発出されています。長時間労働の問題点として、生活時間・睡眠時間が短くなることで、健康に影響が出てきます。「長時間労働」が社会的に問題となる中、使用者側が法令等を遵守できていない状況があり、このガイドラインが出されました。2019年4月から超過勤務時間に上限規制がかけられたことから、「労働時間」について改めて考える必要があります。

《労働時間とは》

使用者の明示又は黙示の指示により業務に従事する時間。

次のア～ウも、労働時間として扱わなければならない。

ア 就業を命じられた業務に必要な準備行為(着替えなど)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃など)を事業場内において行った時間。

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することが求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機などしている時間(手待時間)

ウ 参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習などを行っていた時間

・業務に必要な準備や着替えも労働時間!

・研修や学習も労働時間!

《労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置》

(1) 労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること

(2) 始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかによること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

・管理監督者は、職員1人ひとりの始業・終業時刻を、毎日記録しなければならない!

《自己申告制により、確認・記録を行わざるを得ない場合、使用者が講ずべき措置》

ア 労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて、十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録などのデータを有している場合に、自己申告とデータ上の事業場内にいた時間に著しい乖離が生じているときには、実態を調査し、労働時間の補正をすること。

ウ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由などを労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習などであるため労働時間ではないと報告されても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

・労働者からの自己申告により労働時間を把握するのはやむを得ない場合だけ!

・その場合は、「何が労働時間に当たるのか」を十分説明し、もし自己申告された時間と、客観的に把握できる出退勤の時間に乖離がある場合は、実態を調査しなければならない!

・労働者が「自主的な学習だから労働時間ではない」と報告しても、実際には業務に従事している場合は、労働時間として扱わなければならない!

ガイドラインに記載されていることが、職場で本当に守られているか話し合ってみましょう。

(3) 討論にあたって

初対面で自分のことを話すことに緊張したり、抵抗を感じたりする方もいるかもしれませんが、各地から仲間が結集し、遠く離れた職場で自分と同じ仕事をしている仲間同士でじっくりと討論できる貴重な場です。せっかく参加した集会ですし、討論を有意義なものにするためにも、リラックスして分散会に望みましょう。

分散会では無理をして難しい言葉を使ったり、背伸びをしたりすることはありません。組合だからといって、変に意識する必要もありません。自由な気持ちで、普段の生活や仕事の中で考えていること、感じていることなどをありのままに話してみましよう。「こんなことを言ってもいいのかな」「これは当たり前なのだろうから言わない」と考える必要はありません。自分がそう思っているとしても実際聞いてみると違う意見があったりします。自分から参加者全員に問いかけることで、様々な意見が出され、それが討論につながっていきます。各自の思いを共有し「自分だけじゃない」と思えることも勇気や自信につながります。

しかし、それだけで終わってしまっただけでは単なるグチの言い合いになってしまいます。各職場の問題点は、答えが決まっているものではなく、決してありません。また解決方法もひとつとは限りません。自分としてはどう思うのかをそれぞれが出し合い、討論することで、新たな発見やヒントが見えてきます。こうした過程から「自分ができることは何か」「何をしたいのか」に気がつくことも分散会討論の大きな成果です。

そして、自分の職場で実践できそうなこと、印象に残った言葉や議論を一つでも多く持ち帰り、参加できなかった単組の仲間に伝え広げるためにも、必ずメモをとり、事後の教宣など報告活動に役立てましょう。

分散会での仲間との出会いは、『自分ひとりではない』と同じ悩みを持つ仲間との出会いでもあります。仕事をしているだけでは決して知り合うことのできなかつた仲間との出会いを大切に、連絡先を交換する

など、何か困ったことがあったときなどに連絡しあえるような関係をつくってみるのもいいかもしれません。分散会を通した「仲間づくり」も交流集会の醍醐味です。

(4) 分散会の進め方

進行は座長が行いますが、分散会はみなさんが主人公です。はじめて集会に参加する仲間もいますので、協力しながら進めましょう。

まず始めに、自己紹介をしましょう。名前、職場、県本部、単組、組合役職、自己アピールなどお互いにリラックスできる雰囲気をつくりましょう。

「交流のしおり」を使って、自分たちの職場に関わる情勢の確認や職場実態を突き合せ、職種別の議論を深めましょう。

「職場レポート」「参加者アンケート」「賃金モデル表」「等級別基準職務表」で、職場実態や単組の実態、仕事・生活をする中で普段思っていること、聞きたいことを全員で出し合ひましょう。

働き方・アンケート内容の突き合わせだけでなく「なぜそういう問題が起きているのか」「それに対してどう思うか」「周りの仲間はなんて言っているのか」「どうしたら改善、解決していけるのか」「単組・県本部や仲間の取り組みはどうなのか」などについて討論しましょう。

春闘期や交流集会に向けた各県本部・単組での取り組みを交流し、お互いの運動に学びあひましょう。

最後に、感想や職場、県本部や単組に戻ってからの決意を確認し合ひましょう。

Ⅲ. 職種別反合理化分散会討議資料

1. 住民生活部門

(1) 住民生活職場を取り巻く情勢

住民生活部門は多くの住民に接する職場であり、住民の不満・苦情や要望などに直接対応する職場です。他の職場と比べて、次の日に回せず窓口の閉庁時間までに終わらせないといけない業務が多く、労働密度が非常に濃い職場になっています。

政府はその中でも、戸籍や住民票発行といった窓口業務などの委託化を押し進めています。2017年6月に地方独立行政法人法が改正され、18年4月から自治体の窓口関連業務が地方独立行政法人に委託可能となりました。これは政府が進める地方行政サービス改革の一貫です。政府が示す「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太方針)では、地方行政改革として、自治体に対し総合窓口化や民間委託等の積極的活用を求めており、窓口の合理化をさらに押し進めようとしています。大規模自治体では窓口の職員の委託化が進み、派遣社員等への置き換えが積極的に行われています、また中小規模自治体には、支所の職員の半数が派遣社員に置き換えられ、地域に根差した住民対応や住民の困り事に寄り添うきめ細やかな対応が困難になっています。

デジタル庁の政策として「書かないワンストップ窓口」がうたわれ、既に窓口職場のもDXが進められており、多くの自治体で対応に迫られています。このワンストップ窓口ではマイナンバーを利用し、転出届の手続きの簡略化など、市民の負担軽減にもつながります。うまく活用することができれば、職員としても住民登録の内容と申請内容のチェックなどの事務作業が簡略されるというメリットはあります。しかし、現在はDXの過渡期であり、これまでどおりの窓口とワンストップ窓口といずれも対応しなくてはならず、業務量の増大につながっています。

また、ワンストップ窓口のような自治体窓口DXが進むと、職員定数の合理化や職場そのものが民間解放されるといった、さらなる自治体合理化につながる恐れがあります。

政府のマイナンバーカード取得を促すマイナポイント事業は大きく窓口の業務を圧迫しています。人員や端末等の準備がないまま一方的にバラマキ政策として選挙公約に掲げられたことで、市民からの問い合わせや窓口対応に追われていました。併せて、スマートフォンやPCを用いた申請だったこともあり、多くの高齢者から問い合わせや苦情も寄せられ苦慮しています。今後もワクチンパスポートの管理、銀行口座や健康保険証との紐づけといったマイナンバーでの一元管理が政府主導で進められるため、末端職場である現場は力を割かざるを得ません。さらに、自治体ごとのマイナンバーカードの申請数や自治体職員の取得率を定期的に公表することで、自治体間の競争も煽られました。その結果、休日や勤務時間外に開庁し、取得率向上をめざす自治体が増えたため、多くの現場の職員は振休や代休の対応となり、年休の取得率が減ったといった声も出されています。

戸籍職場においては、これまで多くの自治体に10年近く戸籍に携わって業務を行い専門的な知識を蓄えていた職員がいましたが、職員数の削減や多種にわたる業務の影響等でいなくなり、専門知識の継承が行われず、様々なケースに直面するたびに資料を読み漁り時間がとられているといった実態が出されています。また、様々な家庭環境やケースにより戸籍業務も多様化や情報の取り扱いへの苦慮もあり、削減された人員で悩みながら業務に当たらざるを得ない状況も報告されています。DXをはじめ、窓口職場では、システム化やAI化など、様々な部門やサービスと紐づけられ、これまでのような来庁者ありきで仕事をするだけでなく、閉庁後も業務を担っている状況があります。

窓口職場は住民と一番接する機会の多い職場として、様々な住民の状況が見えてきます。めざすべき理想の窓口職場はどういったものなのか、それが出来ない原因がどこにあるのかを今一度職場で考え、職場要求闘争に取り組んでいく必要があります。

(2) 住民異動部門

①住民異動部門を取り巻く情勢

住民異動部門は、住所変更や婚姻などの戸籍の異動といった生活環境が変化する時に訪れる職場であることから、様々な不安を持った住民と接する機会が多い職場です。そのため現場では、住民対応を相手の事情によって変える必要があり、接遇の難しさを常に感じています。

2015年10月からマイナンバー制度が導入されました。制度導入にあたっては、自治体の受け入れる体制が不十分なまま、地方公共団体情報システム機構が情報を吸い上げ、通知カードの発送と個人番号カードの交付申請書を住民に送付されました。多くの自治体では、返礼された通知カードの処理や、よく分からないまま始まった個人番号カードの説明など、不安を感じる住民の不満を自治体の窓口が一心に浴びてしまう状況に陥りました。

こうした問題は現在でも続いており、マイナポイント事業に伴うマイナンバーカードの交付枚数が急激に増加したことで窓口の処理容量を超え、土日にも休みなく働かなければならない状況にされている実態や、マイナンバーの制度に対して、住民や職員の理解が進んでいない中で急に進められたことで、制度の内容を理解できないまま、説明する職員が不安を抱えていたり、一部の個人に業務が偏っている状況などが報告されています。

さらに、マイナンバーカード交付のために土日の休日窓口開庁を開始する自治体が多くなってきています。第二日曜日だけ、毎週日曜日など頻度は市町村によって異なりますが、原則、時間外手当ではなく振替休日や代休での対応となっていることから

「年休の取得が減った」「夏季休暇を取り切れなかった」という声も出ています。

②職場の実態や仲間の声

仲間からは「来客対応がひっきりなしに続きトイレにも行けず膀胱炎になった」「聞かれたことにすぐに答えられないと住民から叱責されるが怒られていても誰も助けてくれない」「処理をしている最中に住民に話しかけられたりすることや、前に立たれて圧力を感じて仕事をしており、ケアレスミスが増えている」などの不満や不安の声が多く出されています。また、来庁者を長時間待たせたことによるクレームを受けることも多く、日中はお客さんを待たせないように、ミスをしないようにと、窓口業務に追われ、常に緊張状態で精神的にも体力的にも疲労度が大きい職場環境となっています。

余裕のない働き方により、1年目の職員は「周りの先輩は忙しそうだから聞くのが申し訳ない。ためらってしまう」と思っている一方、先輩の職員も「新人の職員へゆっくり1から仕事の流れを説明することができず、申し訳ない」と感じており、忙しさから新人の職員に対して、十分な研修や指導ができない状況も報告されています。

(3) 支所

支所はその地域に住む多くの人が最初に相談してくる職場であり、住民の不満・苦情や要望などに直接対応する職場です。しかし、最近はマイナンバーカード関連手続きの増加、市民課が実施している休日交付窓口への応援など、地方自治というよりは国の施策を推進するための補助機関のような業務が中心となっています。

支所では上記の他に住基・戸籍事務、国民健康保険、国民年金、税、後期高齢者医療、介護保険、児童手当、災害時の避難所、コロナ禍では給付金など、多岐に渡る業務を担っています。そのため、昼休憩中などの時間で業務に関連する書籍やマニュアルを読むといった、個人の努力なくしては業務が回らない状況となっています。さらに、

始業時に住民対応がすぐにできるよう、始業時間前に出勤して準備しているものの、時間外勤務として扱われていない実態も報告されており、自己犠牲が当たり前になっています。

職場では人員不足が深刻化しており、様々な弊害が報告されています。仲間からは「昼休憩中でも窓口が混雑すれば当番でなくても対応せざるを得ない」「昼休みは自席で昼食を取り、来客があれば食べる手を止めて対応することが当たり前になっている」といった実態が出されています。しかし、当局はオンラインによる「遠隔相談窓口」などのDXを推進することで、支所に対するさらなる人員削減の動きも見せていることから、現場で働く私たちからの職場実態をもとにした人員要求が重要です。

また、多くの個人情報を取り扱う職場であり、地域住民と密接に関わる職場でもあるため、委託はなじまないとされてきましたが、住民票や税証明の発行、戸籍届の受付などの委託化が進んでいます。実際に業務の一部が民間委託された支所では、「委託によって正規職員が2人だけとなり、議会時期など管理職が不在の時に休みづらい」「委託されたことで正規職員が一部異動となったが、支所と異動先の兼務辞令が出され、新しい業務を覚えつつ支所業務も行わなければならない」といった職員の負担増加につながっている実態が明らかとなっています。

2. 社会保険部門

(1) 社会保険関係職場

① 社会保険職場では、かつての「社会保険庁」に関わる数々の問題、とりわけ年金記録問題に対する多くの指摘・批判などに伴う組織改革として、08年10月1日に民間公法人として全国健康保険協会を設立して健康保険業務を移管するとともに、09年12月31日には社会保険庁が「廃止」され、10年1月1日に公的年金業務の運営組織として厚生労働省所管の特殊

法人である日本年金機構が設立されるなど、大きな組織改革を経験するとともに、当時の職員の雇用問題など、労働組合として苦しく困難な対応を余儀なくされてきました。

そうしたなかにあっても、「働く仲間がいる職場には労働組合が必要」との信念のもとで、新たに設立された全国健康保険協会には「協会けんぽ職員労働組合（略称：協会けんぽ労組）」を、日本年金機構には「日本年金機構職員労働組合（略称：ねんきん機構労組）」を結成し、さらに、厚生労働省の本省・地方厚生局および厚生局の都道府県事務所に年金や健康保険業務の一部が移管されることに伴って組合員の一部も転任する状況をふまえ、「自治労厚生労働省職員労働組合（略称：厚労省職員労組）」を結成し、これら3つの単組の連合体として、それまでの全国社会保険職員労働組合を改組・再編する形で「自治労社会保険関係労働組合連合（略称：自治労社保労連）」を結成して、引き続き自治労の仲間とともに、組合員の労働条件の維持・向上と、国民生活に欠かすことのできない社会保障制度、公共サービスである公的年金・健康保険制度の拡充と職場環境の改善にむけ取り組んでいます。

② 特に、ねんきん機構労組と協会けんぽ労組は、それまでの国家公務員法や人事院規則に代わって、労働基準法や労働組合法、労働安全衛生法などの民間労働法制が適用される職場となりました。また、社会保険職場の組織改編にあたって設けられた民間企業の代表なども含まれた有識者会議では、公務員時代の社会保険職場のあり方に極めて厳しい意見が相次ぎ、当時の自公政権の意向もあって、民間企業のなかで進みつつあった能力・実績主義的な人事管理手法が持ち込まれ、賃金・休暇制度も大幅に切り下げられました。さらに、社会保険行政がもともと都道府県庁の業務として位置付けられていた当時から、社会保険職場では人事異動

の範囲は原則として当該県内とされてきましたが、人心刷新の名の下で、新たな組織では「全国異動を可能とする者しか採用しない」とされるなど、社会保険庁当時から処遇や労働条件、勤務環境などで大きな変化がもたらされました。職員構成に関しても、いわゆる正規職員は最小限に限定され、約半数を有期雇用契約の職員（契約職員と呼称）が占める状況が生まれ、さらに、外部委託の積極的な活用が行われる状況となりました。

こうしたなかで、ねんきん機構労組と協会けんぽ労組は、正規職員・契約職員を問わず、すべての働く仲間が結集する組織として、特に組織拡大の取り組みを重視して各職場で取り組みを進め、有期雇用契約で働く契約職員も労働組合の仲間として結集しています。職場単位で見れば多くの職場（分会）で「事業場の過半数を超える仲間が組合に結集」しており、36協定をはじめとする労使協定の締結や就業規則の改正などにあたっては、当該の分会長が「過半数労組代表」として当局と向き合っていますが、現状ではねんきん機構労組・協会けんぽ労組とも単組総体では過半数の組織化に至っておらず、引き続き、新規採用者はもとより現時点で組合未加入の仲間への働きかけを強め、組織拡大をはかっていくことが重要な課題となっています。

- ③ また、組織改編にともなう多くの退職者の発生などの状況から、職場にベテランといわれる中堅層の職員が少なくなり、このことは労働組合組織にとっても、学習の積み重ねや役員経験の少ない仲間が、労働組合運動の中核となって奮闘せざるを得ない実態を生み出しています。日本年金機構や全国健康保険協会が設立されてから新たに採用されて労働組合に加入した若い仲間も少しずつ増えてきており、あらためて、「働く者のものの見方・考え方」を身に付けるための学習活動の強化や、職場や地域において労働組合の運動に参加し、様々な世代の仲間と討論・

交流する機会を増やしていくことが重要であり、そうした取り組みを通じて、日常的な職場活動・分会活動を活性化させ、より多くの仲間の結集をはかっていくことが求められています。

- ④ 運動課題で言えば、やはり総体的な労働条件の改善が最も大きな課題となっています。この間の労働組合としての粘り強い取り組みのなかで、徐々にではあるものの確実に労働条件の改善がはかられてきていますが、依然として不十分な点も多く残されています。政府関係法人として位置付けられる日本年金機構、全国健康保険協会では、職員の人件費を含む事業予算は100%が国からの交付金として措置されるかたちとなっており、そうしたなかでは、最も根本的な課題である人員確保の課題や処遇改善、職場環境の確立に必要な予算の確保も「政治」的な影響を受けざるを得ない実態に置かれています。社会保険職場において大きな社会問題となった年金記録問題は13年度までの集中取組期間を終えて新たな段階に入りましたが、依然として外部の見方は厳しいものがある中で、健康で安心していきいきと働いていくため、粘り強く労働条件改善に向け取り組んでいくことが必要です。

また、賃金課題については、政府関係法人という位置付けから、国家公務員や地方公務員の給与改定の動向に大きな影響を受けざるを得ない立場に置かれており、単組における労働基本権に基づく労使交渉等の強化はもとより、政府や人事院の動きに対して、自治労の仲間とともに公務労協、公務員連絡会の取り組みに結集していくことも大切な運動課題となっています。

- ⑤ 一方、この間の重要な運動課題が契約職員の雇用安定と処遇改善に向けた取り組みです。前述したように、職場設立の時点では、多くの業務が有期雇用契約の職員（契約職員）によって担われ、雇用契約期間が決められ更新回数の上限も制

限されているために、毎年のように多くの「雇止め」が発生する状況に置かれていました。こうした契約職員の方々は「臨時的・有期的な業務」というより、年金・健康保険の業務運営に欠くことのできない基幹的業務で重要な役割を果たしており、正規職員との処遇格差の問題や、有期契約であることによるスキルの蓄積や人材育成の課題、職場全体にとっても知識・経験を有する貴重な人材が将来に渡って活躍していけないといった実態を引き起こしていました。

労働組合として、こうした観点と何よりも労働者にとって最も大事な雇用を守るという視点から、当局との交渉を重ね、「雇止め」をできるだけ回避するように取り組む中から、年金機構職場ではすべての契約職員が対象とはなっていないものの、無期雇用化や正規職員登用制度の導入などの改善を重ね、協会健保職場でも改正労働契約法をふまえた無期雇用への転換が行われてきており、安定的で良質なサービスを提供するための業務運営体制の確保の観点からも、引き続き、雇用安定に向けた取り組みの強化が求められます。

同時に、20年4月から施行となる「同一労働同一賃金」も踏まえながら、賃金水準や一時金支給、休暇制度の改善など、契約職員の全般的な処遇改善を通じて、職場全体の体制確保と労働条件・勤務環境を向上させていくことが急務といえます。

このように契約職員に関わる課題が、労働組合の運動の中でも大きな比重を占める状況のなかで、当事者である組合員の運動参画や意見反映をはかるため、ねんきん機構労組・協会けんぽ労組にそれぞれ契約職員部会を組織し、契約職員の職種で働く組合員自身が役員として、当局交渉への参加や学習会・交流会の開催、ニュース発行などを通じて、情勢や課題の共有化と単組の取り組みへの結集を取り組んでいるところです。

⑥ 社会保険職場では、他にも、公的年金制度や医療保険制度をめぐる制度改革への対応や、社会的にも適用・保険料徴収、相談対応などの一層の充実が求められる状況など、社会保険業務運営の第一線現場としての課題も数多くありますし、そうした制度・政策や政治課題に対する運動の強化も組織全体の課題となっています。

そして、今後の社会保険職場の運動を将来に渡り担っていく若手組合員の育成、青年運動・女性運動の強化・活性化がきわめて重要な運動課題です。これまでは、職場組織の改編や労働組合の立ち上げ、新たな労使関係のなかでの労働組合運動・組織の確立を優先・重視せざるを得ず、青年・女性運動に関しては、自治労の取り組む中央大交流集会や地連別夏期交流集会への参加、社保労連・単組として若手組合員・若手役員を対象とした各種の学習会やセミナー開催といったところに止まっていました。

そうした中で2018年度には、ねんきん機構労組において、青年連絡協議会と女性連絡協議会の結成に至り、課題や問題を改善・解消するための学習・討論、そして実践としての職場からの運動参加とお互いに支え合う仲間づくりを重視し、今後はこれまで以上に、地域の自治労の仲間とも連携しながら、学習・交流、運動参画を通じた青年・女性運動の強化・活性化と次世代育成をはかっていくことが求められています。

(2) 市町村国民年金

① 年金制度改正の現状

年金制度は法改正の度に複雑になっています。被保険者にとってもわかりにくい制度となり、いくつかの重大な問題も発生し、保険料納付の妨げにもなっています。最近の事例では、「第3号被保険者不整合記録問題」「国民年金保険料の10年間の後納制度」「国民年金保険料免除の遡及期間を過去2年に拡大」などが挙げられます。さらに、年金

の受給資格期間の 25 年から 10 年への短縮や年金受給年齢の引き上げ等がなされています。

また、日本年金機構の発足以降、日本年金機構は年金業務の実務部門を行うこととなり、制度見直しは厚生労働省が担うことになりました。そして、市町村業務の指導については地方厚生局が行うことになり、各県に設置されていた社会保険事務局は廃止されました。このことから、年金制度や事務要領が変更された場合、社会保険庁時代は市町村職員向けの研修会や事務説明会が開催されていましたが、現在は縮小されたり行われなかったりという状況になっています。最近では、障害年金加算改善法の施行にともなう事務処理や児童扶養手当と障害年金における子加算の取扱いなどについても、市町村年金担当者に対する十分な説明は行われていません。

このように毎年のような制度改正によって、市町村で窓口を対応する職員にも混乱と不安を招いているだけでなく、年金に対する不満が窓口の職員に向けられています。現場の担当職員からは、「十分に制度を把握する前に次々と制度改正が行われており、窓口に来る住民に対して丁寧な説明ができない」「毎年のように変わる制度についていけず、説明を間違えたら、国民年金に対する不信感を高めてしまう」といった不安が出されています。

②国と市町村業務の変遷

2002 年の国への業務移管前の徴収業務は、全国 3,300 の市町村で行っていましたが、制度改正によって徴収業務を国に移管し、312 の社会保険事務所で徴収率の向上と徴収強化にむけた取り組みが行われてきました。

そして、年金業務における市場化テストは、未適用事業所に対する適用促進、国民年金保険料徴収業務など、費用面での効果のみに焦点をあて、国民サービスに与える影響など問題点の把握やその検討が十分になされないまま 06 年度から導入されました。以降、国民年金保険料徴収業務の市場化テ

ストは 10 年 10 月から全ての社会保険事務所に拡大されました。この市場化テストの評価について、日本年金機構の業務実績報告書では、民間の受託事業者に関して、納付率を上げる「要求水準」と最低ラインの「最低水準」がありますが、この最低水準の未達成を現年度納付率低下の要因として挙げています。そして、市場化テストによって、民間の債権回収会社に業務が委託されたことから、受託事業者になじみがなく詐欺事件でないのかという事実の問合わせや、その対応に対する苦情などが市町村の窓口にも持ち込まれています。また、10 年 1 月の日本年金機構の発足以降は、年金事務所(旧社会保険事務所) などにおいて、契約社員などの非正規職員の増加となり、業務への習熟度が課題となっています。これらのことは、市町村の職場も無関係ではなく、国への業務移管前は自治会などの納付組織や年金相談員を活用したきめ細かな納付相談により、被保険者が将来不利益を受けないよう、時間をかけて被保険者との関係を築いていました。しかし、国に業務が移管されてからは、単に未納者数を減らし、徴収率を向上させるための手法が最優先にされ、05 年度以降市町村から所得情報を入手し、免除・猶予の該当者を把握できるようになったため、さらに保険料の免除対策に重点が置かれてきています。

③市町村年金業務の体制

2002 年に行われた徴収業務などの国への業務移管後も、各種届出の受付や年金制度の周知に関する相談業務、窓口や電話での問い合わせへの対応等、実際には多くの業務が市町村に残っています。市町村では、この業務の移管により課や係の統廃合と人員削減が行われてきました。そして、多くの市町村では、国民健康保険や後期高齢者医療などの業務、戸籍・住民票関係業務との兼務、はたまた税務関係業務と兼務しています。さらに、定員適正化計画によって職員数は大幅に減員され、業務は保険料の免除、猶予制度等で複雑化し、さらに受給期間の

短縮や受給年齢の引き上げで煩雑化したにもかかわらず、正規職員は減員され、嘱託・臨時職員が増加する状態となっています。

④今後の課題

抜本的な年金制度改革を求める世論は大きく、国政選挙では政争の具とされ、さらにマスコミの報道がそれをあおる状況があります。そして、世代間や世代内の不公平感が根強く残るなかで、それらに対応した制度改正議論が求められているにもかかわらず、小手先の改正を行うことで表面化した問題を先送りしている印象があります。そのことが結果として、窓口や現場で働く職員個々の責任と負担にすりかえられ、住民サービスの低下と年金制度に対する不信感を増幅することになっています。これらの本質的な問題は、住民の身近にあるべき国民年金の業務を社会保険庁改革の名の下に地方分権改革に反し、国に一元化してきたこの間の対応や政策立案、実施部門を切り離れた日本年金機構の発足を中心とした組織改編にあるのではないのでしょうか。

(3) 国民健康保険

①職場の実態

国民健康保険の職場では、資格・給付・賦課業務の他にも保健事業や診療所運営等、多岐に渡る業務があります。最近では世界経済の悪化による景気の低迷と医療費の増大が続いており、国民の負担と私たちの業務量に大きく影響しています。

多くの事務作業がある中で、国保業務の「市町村事務処理標準システム」の導入により効率化が進められていますが、その業務が端末操作に慣れた若年層に偏っていたり、関連した契約・報告事務をこなすため時間外労働が増えているという実態があります。

自治体によっては国保税の収納対策強化として国保担当者が収納に駆り立てられ、確定申告や納税相談等の担当外の業務を割り当てられることもあります。

また、政府はマイナンバーカードの取得を強引に進めるため、保険証情報との連携を名目にオンライン資格確認の運用を2021年10月から本格的に開始したほか、24年秋には従来の保険証の廃止を決定しています。強制に等しい方法で同カードを取得させることを、不満がありながらも業務を行っている状況です。場当たりの制度改正に振り回され、今後も業務負担の増加が懸念されます。

保健事業についてはきめ細やかな実施を求められており、特定健診、歯周病検診の他、後期高齢者の健康維持のためのフレイル健診等、他課や医療機関と連携しなければなりません。しかし必要な人員が足りないため残業や休日出勤で補っている状況であり、職員は疲弊する一方です。

②課題と運動

国保制度の改正への対応や新システム導入の関連事務により、私たちの働き方は厳しさを増しています。

当局は仕事を電算化・標準化することで人員削減を見込んでいますが、実際は膨大な入力作業やエラーチェックをこなしながら、従来どおりの保険証の交付や資格管理を行っているため、担当者の負担はむしろ増加しています。職場の現状を訴えていかなければ、職員が減った上に仕事を増やされるということになりかねません。

また、国保税の納付率やマイナンバーカードの保険証利用率、健診の受診率等の数値が人事評価に用いられる恐れがあり、多忙な中で更に労務管理が強化されようとしています。私たちは当局により一方的な合理化攻撃が有り得ると警戒し、このような職場環境を改善するため、学習を重ねる必要につながっていく必要があります。

(4) 国民健康保険団体連合会

①国保連職場をめぐる情勢と課題

「持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律」の成立を受け、持続可能な医療保険制度を維持する

ため、2018 年から都道府県が財政運営の責任主体となり、安定的な財政運営や効率的な事業確保が求められた改革が行われてきました。審査支払機関の統合問題については、厚労省は審査支払機能の在り方に関する検討会において、支払基金と国保中央会、国保連合会が保有する独自システムにおいて、26 年 4 月から審査領域を共同利用する方針を盛り込みました。現状の審査支払機関が今後も維持されることを期待する一方で、レセプト審査の在り方が根本的に改革される可能性を意識しながら、医療保険制度改革の課題と併せて取り組む必要があります。

②国保連職場の実態

国保制度は、国民皆保険の基礎として重要な役割を果たしていますが、被用者保険と比べ、年齢構成が高く医療費水準が高い、所得水準が低い、所得に占める保険料負担が重く保険料収納率が低いなどの構造的な問題を抱えています。「持続可能な社会保障制度の確立」「国保財政の安定運営」のため、逼迫した国保財政に職員の協力を求められ、そのための「労働強化」は仕方ないと思わされている現状があります。支払いの早期化や取り扱い件数の増加で、審査委員会にかけるまでの審査期間の確保が困難になってきている状況があります。

そのような中、支払い基金との競争等とも相まって、レセプト審査業務に専門性・確実性が求められ、十分な人員が確保されず、審査の充実、新規事業の導入等、国保連合会の審査支払機関としての信頼を獲得し生き残るといった気分させられています。

また、職場の IT 化は、業務の効率化と職員の負担軽減には到底つながらず、逆により複雑化するシステムに対応する職員の負担増、また忙しさの中で職員間のコミュニケーション不足から、団結する機会を奪い、職場全体の連帯・協力の雰囲気失われている実態があり、メンタル疾患を患う仲間も多く、若年層での離職者も少なくありま

せん。国は医療費削減のため、健康づくり・予防事業のインセンティブ強化により、各自治体間での競争を煽り、国保連合会の役割に各保険者（市町村）への保健事業支援を大きな柱として掲げています。しかし、急激な業務量の増加に人員配置が間に合っておらず、少ない人員の中、より高度な保険者への技術支援を求められている状況の中で「あの人が休むから忙しい」「あの人の仕事の方が楽じゃないか」といった不満が仲間にむくことで分断を招き、権利行使がしづらい職場が作りだされるという悪循環が生まれています。そうした状況を改善するため、労働者として当たり前権利行使でき、健康で働き続けられる職場環境をつくる必要があります。

(5)後期高齢者医療制度

2008 年 4 月に開始した後期高齢者医療制度の運営は、市町村国保から独立した制度であるものの、職員については各都道府県広域内の市町村等からの多くの関係者（職員、首長、議員）と、公的医療保険者からの拠出で成り立ちます。医療給付費の財源としては、5 割を公費（国、県、市町村負担）、4 割を各公的医療保険の加入者で負担し、残り 1 割を被保険者の保険料で負担するように設定されていますが、人口の高齢化や医療の高度化等により医療費は増加傾向にあります。医療制度の変更もたびたびなされており、直近では 21 年 10 月からのマイナンバーカードを利用したオンライン資格確認の開始や、22 年 10 月からの窓口負担割合の変更があります。

事務主体である各都道府県の後期高齢者医療広域連合は、市町村からの出向者によって構成されることから、安易な人員の増加が困難であるという課題を抱えており、高齢者人口の増加や制度変更に伴い、一人ひとりにかかる業務量は増加しています。広域連合においては業務の複雑さもあり、「これ以上事務量が増えると給付の期限を過ぎてしまう」、「複数の事務を並行して進める必要が

あり、事務が制度運用の開始に間に合わない」などの声があがっています。

一方、自治体で行う業務は被保険者への保険料の賦課・徴収と、広域連合へ送付する書類の受付や窓口での対応であることから、市町村の担当者からは「窓口負担割合変更の配慮措置によって、口座登録や払い戻し事務が煩雑となり、また残業が増える」「事務を改善しようと思っても、自分の自治体が運営している制度でないため難しい」という声があります。

また、経済財政改革と改革の基本方針2021に示されたとおり、被保険者の能力に応じた負担という観点から、ここ数年、保険料賦課限度額が引き上げられています。医療制度の改革には政治的判断要素が強く反映されますが、被保険者の不利にはたらく制度の改正への不満の矛先は自治体にむかい、住民からの公務員バッシングという形で噴出しています。

業務が増え続け、職員の負担が重くなればなるほど、制度や住民の不満に対し深く考える「ゆとり」がなくなります。一度立ち止まり、保険料の増額でなく「窓口負担割合の変更」が自己責任としての負担増を押し付けていないか、社会保障費の財源不足の背景には何があるのかなど、職場改善闘争と並行して学習と討論を進めていきましょう。

3. 経済部門

(1) 商工

商工関係の職場では、中小企業振興、事業者支援、勤労者支援等に加え、企業誘致、企業の育成支援など成果が見えるまで長時間を要する事業を多く担当しています。

地域経済活動の活性化に直結する業務のため、新型コロナウイルス感染拡大時は、事業者救済のほか、地域経済の回復・活性化につながる対応を求められ、感染が収束傾向にある現在は、原油価格・物価高騰等の影響を受けている事業者支援の業務も行っています。

通常業務のほか、刻一刻と変わる社会情勢に対応した業務が増加しました。事業者救済という名の下に業務優先を強いられ、一方で働き方改革による時間外労働の上限規制の下、限られた時間で最大の成果を出すことが責務とされています。矛盾する働き方は労働者としての考えを奪い、自己犠牲を伴った労働強化となっています。

また、この間の国主導の地方創生の流れの中で、人員はそのままに、自治体間競争を煽られながら、企業誘致等を担当する職場では誘致による雇用創出、商工労働担当では企業の経営者等から求められる地域経済の存続、物産振興担当は事業者支援と外貨獲得・販路拡大が求められています。

大手企業を何度も訪問し、ようやく企業誘致に成功しても、議会からは誘致した企業の採用において地元の若者の就職率を上げるよう、就職先として選ばれる取り組みをさらに求められます。次々と求められる成果により、長時間労働となっている仲間は、自分の身を削って仕事をすることに疑問を感じ、仕事を続ける意味を見出せずに悩んでいる実態があります。

物産振興においては、コロナ禍では実施していなかった対面での物産展等が再開されましたが、感染対策等が必要となり、準備に要する時間が職員の負担となっています。また、イベントに係る土日勤務は代休扱いとなりますが、業務に追われて取得することができず、代休申請をして実際は休まずに出勤している仲間の実態があります。そして職場内では、代休申請していることを知っていながら、休まれると自分の業務が増えるため、見て見ぬふりをしているのが実情です。限られた人員で対応できる業務には限界があります。成果を上げることに振り回されるのではなく、仲間との職場実態討論により、働き方を見つめ直すことが必要です。

(2) 観光

観光の職場では、地域の活性化のためのお祭り、イベント、特産品の開発、観光施

設や第3セクターに関する指導等を行っています。特に祭りやイベントに関しては、実行委員会等が結成されますが、その事務局を自治体で行っていることが多く、一人で複数の実行委員会等を担当している実態もあります。コロナ禍で中止となっていたイベントが多くありましたが、規制の緩和などに伴い、縮小したり、感染症対策を講じながら、コロナ禍前に戻そうという動きが加速しています。大きなイベントが中止となり、見た目の業務が減っていたことから、真っ先にコロナ対応やワクチン接種対応のために人員を減らされていました。減らされた人員が戻らないまま、感染症対策などの新たな形式での祭りやイベントの開催を強いられました。入園料をとる公園などの施設については、入園者がいなくても維持管理は常に必要となります。コロナの影響で減ってしまった収入を増やすためのPRなどもあり、実際の業務全体は減ってはいません。新しいアイデアを出さなくてはならなくても、人員が減らされ、時間外や休日出勤もある中で、体力的にも精神的にも疲弊している状況では、新しい発想など出てくるはずもなく、現状を保つことが精一杯の状況です。さらに、イベントは代休での対応となり、業務に追われ期間内に取得することが出来ず、そのまま時間外請求できずに消滅してしまうという実態も報告されています。

また、コロナ禍により冬から春のイベントに関して、すでに4年間も開催されないという事態になっています。イベントを経験していない担当者が増え、今まで培ったノウハウも継承されません。通常に戻った場合に対応できるのかという不安を抱えながら、引き継ぎをしていかなければなりません。そして、減らされた人員が元に戻る保証もありません。人員が足りないまま、やったことのないイベントを行わなければならないことは、考えただけでも恐ろしく「仕事から逃げ出したい」「このまま続けられるか不安」との声も多く出されています。業務に追われメンタルに不調をきたす仲間も

増えており、忙しいあまり「辞めたい」と思う仲間も多くいます。

観光は先の見えない業務で、自治体も税収が減っていくなか、常に当局や議会からは費用対効果を求められます。少しでも観光客を増やすことや、地域振興のためにアイデアを出し続けていかなければならない現状に「常に仕事のことを考えていなければならない、気持ちが休まらない」という声も出されています。業務の効率化のためイベント等を民間団体に委託しても、結局は引き継ぎや手伝いなどで駆り出され、業務が減るところか逆に増え「何のために委託に出したのか分からなくなる」という声もあります。

住民サービスを向上するためにはじっくり考える時間や余裕を持って仕事に臨むことも必要です。住民サービスどころか、今自分の目の前にある膨大な業務量に追われているだけではよりよい住民サービスは提供できません。職場の点検から自分たちがどのように働き、そして働かされている状況かを見つめなおし、自分自身の権利と健康を守り、住民サービスを向上させるために何が必要なのかを考え、議論する必要があります。

4. 農林水産業部門

(1) 農業職場

1999年に制定された「食料・農業・農村基本法」では、食料の安定供給の確保、多面的機能の発揮、農業の持続的な発展、農村の振興を柱として、農作物供給機能以外の機能や、女性を新たな担い手として位置づけるなど、農村の役割に配慮した内容となっています。2000年から導入された「中山間地域等直接支払制度」は、日本農業の一つの形態である急傾斜地での農業経営について、農業の多面的な機能を保護し、維持・継承するために実施されてきました。

05年に4カ国で始まったTPP（環太平洋経済連携協定）は交渉国の拡大とアメリカの離脱を経て、18年に日本など6カ国でTPP11が発効しました。農産品や工業製品な

どの関税撤廃・引き下げにより加盟国間の輸出入が活発になるため、国内農業への影響は少なくないと考えられますが、国は「体質強化対策や経営安定対策などにより農家所得が確保される」としています。

TPP を見据えて国は、国際競争力を持つ大規模経営を育成するため規制緩和政策を展開してきました。小規模農家への補助制度等を縮小・廃止する一方「食と農の再生プラン」や「構造改革特区制度」を進め、11年には「農業者戸別補償制度」が開始されました。13年に「経営所得安定対策」に移行しましたが、14年には米の補償単価が半額になり、15年からは認定農業者や集落営農などに交付対象が限定され、18年には米の直接支払交付金が廃止されました。21年には総合的な TPP 関連政策として、農林水産省に「輸出・国際局」が設置されました。

「2030年50兆円輸出」を目標にした大綱にはデジタル化、ロボット・AI を活用したスマート農業の推進などが位置づけられています。また「新市場開拓に向けた水田リノベーション事業」が21年に始まりました。SDGs や環境を重視する国内外の動きに的確に対応することを目的として、持続可能な食料システムを構築しようと、食料・農林水産業の生産力向上と持続性の両立をイノベーションで実現する「みどりの食料システム戦略」が策定されました。みどりの食料システム戦略で掲げられた過大な目標が、地方の農業行政に大きな負担を与えることは間違いなく、職員への業務負担がさらに増すことが危惧されます。言い古された言葉ですが、まさに「猫の目農政」と呼ぶにふさわしいほど、政策は変転しています。

また、大規模農業を後押しするため、株式会社の農業参入や農地所有を認める農地法も改正されています。さらに22年5月の農業経営基盤強化促進法改正により、地域内における将来の農地利用を明確化するための地域計画を25年3月までに策定することが求められています。この地域計画の策定により、地域内外からの担い手の受け入

れと農地バンクを活用した集約・集積化が促進されることとなります。

大規模経営を推進する政策は、離農した農家とその後継者が地域内外に職を求めた結果、集落や消防団の活動維持が困難になるなど、基本法がうたう「農村の振興」との矛盾を深めています。仲間からは「農業再生協システムで扱うデータが膨大で、作付品目の現地確認や入力業務などで繁忙期には70～80時間の時間外が当たり前」「補助要件が毎年のように厳しくなり制度を活用できなくなった農業者からのクレームがきつい」「通常業務に加えて、近年頻発する豪雨・豪雪・暴風等の災害が発生した後の現地確認や復旧のための予算取り、発注と検査に多くの時間が割かれているが、臨時の業務だから人員が増えることもない」という実態が報告されています。また「農業者から提出してもらった補助金申請書などを職員がシステムデータを利用して作成し、農業者に送付して内容を確認してもらって提出させている」というケースもあり、業務に忙殺される仲間の姿があります。こうした仲間の声を交流しながら、改善するための道筋を考えていかなければなりません。

(3) 林業



間伐事業等の現地検査

2019年度から施行された森林管理制度によって、林業職場は業務量が増加しています。森林経営管理制度は、手入れの行き届いていない森林について、市町村が森林所有者から経営管理の委託を受け、林業経営に適した森林は地域の林業経営者に再委託するとともに、林業経営に適さない森林は市町村が公的に管理をする制度ですが、所有者の意向調査や説明会の開催や預かった

森林の整備委託など、業務が追加されたことにより担当者の負担が増加しています。

また、森林経営管理制度の財源である森林環境譲与税は、間伐等の「森林の整備に関する施策」を人材育成・担い手の確保、木材利用の促進や普及啓発等の「森林の整備の促進に関する施策」に充てることとされています。しかし、22年度辺りから「地方自治体は譲与税を適正に使用せず基金に積み立てている」と指摘され、地方自治体は、譲与税を活用したさらなる事業の実施が求められており、担当者は多くの不安を抱えながら業務に取り組んでいる状態です。

森林環境贈与税は、民有林人工林面積、人口、林業従事者数で自治体に割り振られています。人口の比重が大きく、森林整備が必要な山間部を多く抱える自治体では配当が不足する一方、人口の多い都市部の自治体では用途が限定される事などから、19・20年度は資金の54%が使われず積み立てられるなど、配分方法の検討が求められています。

林業行政では、林業事業者が実施する間伐事業や植栽事業に対して補助金を支出しています。補助金支出には現地検査が伴うことがあります。検査は急峻な斜面で実施するため、危険な場所での検査もあり緊張を強いられます。同時に作業道などを一日中歩くこともあり、熱中症になる職員もいます。また業務が逼迫する年度末に検査が集中することが多く、時間と体力を大きく費やす現地検査は担当者にとって非常に大きな負担になっているのが現状です。

(4) 水産業

水産業の職場では沿岸漁業において、水産物のブランド化や新製品の確立による6次産業化などが進んでいます。背景には、温暖化などの影響から漁獲量が減少しており、希少性や魚の特質を生かしてブランド化することで、魚自体の付加価値を増やし、利益を生み出さなければ、漁業自体が

続けていくことができなくなっている状況があります。

このような漁業者の努力を支援するため、行政では、網や漁船にかかる費用など助成しています。最近では、温暖化の影響から取れる魚種が変わってきており、漁獲量を保ち、魚の価値を一定にするため、TACと言われる政策に参加することを条件に財政支援を行なっている状況もあります。このTACの制度説明を漁師などに行うため、日中は丸1日外業し、時間外に事務作業をこなさなければならないこともあります。

また、職員に専門的な知識を養う体制や専門職を採用する枠が行政にはありません。しかし、漁業者からは専門知識を求められることがあるため、業務として知識を習得できる体制づくり求められます。

(5) 農業委員会

2022年5月20日「人・農地関連法」が成立しました。これにより12年から地域の農地利用の将来像を地域の話し合いによって明らかにしてきた「人・農地プラン」は、農業経営基盤強化促進法に「地域計画」として法定化されました。それに係り農業委員会は、「目標地図」の素案を作成し、「地域計画」の実現にむけ農地の利用関係の調整に取り組むことが求められています。

しかし、この間の集中改革プランなどによる人員削減や農業部局との兼務発令など、業務量の増加に反比例した人員削減が行われており、現地調査に出ることも多い農地の権利に関する許認可業務など日々の仕事に追われているなか、新たな業務が増えることでさらなる負担増、長時間労働につながる恐れがあります。

また、許認可業務では、農地として再生できない場合の土地の活用方法として太陽光発電設備の設置が増え続けており、永久転用できない農地での営農型太陽光発電なども増えています。そうしたなか、企業利益を求める業者とのトラブルも起きており、これらに対応する農業委員会の職員は疲弊しています。

農林水産業職場は全般的に、資本側の都合によって政策・制度が左右されてきた歴史がありますが、23年4月から農地を取得する条件としてあった下限面積が撤廃されます。それにより非農家でも農地の購入が可能になるため、農地としての利用目的ではなく不動産資産として売買を行うことが見込まれます。それに伴う農業委員会の審査業務、トラブルの対応など、さらなる業務負担の増加が見込まれます。

5. 税務部門

(1) 取りまく情勢

税務職場は、税額決定や納付書・申告書等の発行・送付・受付を行う「賦課・課税部門」と、税の納付状況の管理と滞納者への督促や催告、差し押さえや納税相談を行う「収納部門」との2つに分かれます。

自治体の規模によっては課が完全に分かれている場合もあれば、両部門を兼任している場合もあります。体制は様々ですが、各職場で共通しているのは積極的なICT化や、アウトソーシングによる人員削減です。現在、国では地方税のシステムの仕様の共通化を進めており、数年後には、国の定めた「標準仕様」に適合するシステムの整備を各自治体に強く求めています。これにより、システム改修に伴う不具合等の点検業務や新システムへの移行作業として、新旧システムでデータの処理結果が一致するか等の確認作業が発生し、担当職員の労働過重を引き起こしています。このシステム仕様統一化の背景には、システムの集約による業務の共同化・外注化を進め、人員削減に結びつけようという思惑が隠れています。加えて、現在、国からの指示で「個人情報ファイルの洗い出し作業」が各自治体で作業が始まっています。これは「自治体の持つビックデータ(個人情報)を利用したい人に利用させる」ための環境整備のようです。商業的な利用が念頭にあるとみられ、こうしたデータの利用のために、システムの仕

様の統一化が一役買うことに結びついています。

また、利用頻度やコスト面を度外視しての導入は、かさむコスト分が必要な住民サービスを圧迫しかねないという問題を無視し、証明書類の電子申請やキャッシュレス決済の環境整備も急ピッチで進められています。電子申請等に際してはマイナンバーカードが必須条件となっているなど、マイナンバーカードの取得率を上げることが最優先とされています。誰のためのDXなのでしょうか。少なくとも、住民のための導入とは思えません。

ここ20年の間で、システムの導入やアウトソーシング、デジタル化の推進により、税務担当職員の数は大きく減少しています。限られた人員の中で、特に住民の財産にかかわる業務ということでミスが許されず、個々の職員に責任が重くのしかかっています。

どの自治体においても、繁忙期ではなく閑散期の業務量を基に最小限の人員しか配置されず、繁忙期は時間外勤務で対応することが当たり前になっています。多くの自治体で、繁忙期の時間外勤務は過労死水準の月80時間に達し、多いところでは150時間を超える場合もあります。繁忙期の人員補充は会計年度任用職員で行われ、人員不足に対する根本的な解決にはつながっていないという報告もあります。

収納担当では、人員と業務量が見合っていないことが課題となっています。この間のコロナ禍による影響も含め、社会的に厳しい経済状況の住民が増える中、滞納者の生活実態よりも、徴収率や収納額という見える数字の結果が目標管理の達成すべき数値として設定され、個人の感情を押し殺し、機械的に業務を行っている状況も見られます。そのような中で、住民からの強い反発や批判に晒され、人員の不足から負担を分散することもできず、個人で業務を抱え込むことにより、精神的に厳しい働かされ方になっています。

また、全国の共通納税システムが導入され、総務省の外郭団体がその業務を一手に担い、取り扱い範囲を拡大しています。納税者がスマホなどで納税できる選択肢が増えるという一面もありますが、これにより大きなメリットを受けるのは大企業で、複数の自治体への納税のために行っていた数多くの振込作業などが、一括してデータで納税情報を送付するだけに大幅な業務軽減となり、人件費等のコスト削減となります。一方で、一括して受け付けた税情報は、全国の各自治体に納税されますが、これには新たに手数料が発生し、各自治体が負担することとなっています。将来的には収納事務の全国的な集約による、更なる合理化が危惧されます。

(2) 都道府県民税(賦課)

都道府県税の賦課・課税部門では、税額決定や納税通知書の発行・送付が主な業務となっています。税法や条例の改正、制度変更などにより、年々業務内容は複雑化しています。また、軽減制度の多様化と節税意識の高まりから、住民・納税義務者へ説明する機会も多くなっています。課税段階からの説明がその後の納税にも影響するということもあり、丁寧さが求められています。時には住民から反発を受けることもあり、精神的に厳しい働かされ方となっています。

それにも関わらず、課税件数の減少を主な理由として、当局は人員削減・事務所の集約といった合理化を押し進めています。そのため、本来行うべき実地での調査を十分に行えないといった問題も起きています。また、人数だけでなく経験者の不足も大きな課題です。当局はしきりにOJTと言いますが、未経験者しかいない職場ではOJTも成り立ちません。結局、前任者や他の系の経験者から協力を得ながら業務をこなしている職場もあります。

このような現状から、仲間からは少しでも作業・業務量を軽減するため、ICT化を求める声も少なくありません。確かに、作業

面ではラクになるかもしれませんが、チェック・判断は職員が行わなければなりません。現に、システム任せで課税を行なったところ、システム・登録データに誤りがあり、誤った課税をしてしまった事例もあります。ICT化が進んだとしても、誤りの無い課税を行うには、正しい知識の習得と経験を積む環境が必要です。そのためには、適正な人員配置が欠かせません。時間外勤務の実態や日々の業務内容・感じた思いなどを、職場で交流し積み重ね、『現場で働く仲間から見た適正な人員配置』の実現を求めていきましょう。

(3) 市町村民税(賦課)

住民税部門の労働者は「季節労働者」と呼ばれることがあります。実際に、課税業務が集中する年明けから6月までの繁忙期と、夏から秋にかけての閑散期の仕事量の違いは、まさに「季節労働」と呼ぶのにふさわしい職場です。

そのような特性から、住民税職場は人減らしの標的とされてきました。本来であれば、繁忙期の業務量に合わせて人員を配置すべきところを、繁忙期と閑散期の中間、酷いところでは閑散期の業務量に合わせて人員が配置されています。不足している人員は、繁忙期のみの臨時的職員・派遣職員の配置や、税務課内の他部門又は他課の税務経験者を応援配置するなどして補っており、他部門の職員の業務にも影響を与えています。

その影響は、職員の時間外勤務時間に跳ね返っています。市民税部門の職員の2月から5月の各月の時間外が150時間前後に上るところもあり、これは過労死水準を2倍近く上回っています。しかし、「この時期はたとえ体調が悪くても休むことはできない」「新型コロナウイルスの影響で発熱すると出勤できないため、なんとしても発熱だけはしないようにしなければならない」など、状況は改善されないまま、職員の責任感だけを頼りに業務が進められています。

また、人員削減を目的としたICTの活用も押し進められています。紙の課税台帳を廃止して課税資料を電子化し、税務署への申告書送付も電子送信で行うなど、課税関係の業務をすべて電子化する流れが進んでいます。しかし、紙から電子へ移行したことで、税額計算方法を理解して一斉に職員の目によって確認していくのではなく、特定の担当者が電算システムで出たエラーをどう処理していくかということが重要視されてしまい、処理漏れなどによる課税ミスが生まれるなどの弊害も多く起こっています。

住民税の職場は、自治体財政の基盤となる重要な部門であり、複雑な課税実務、国の頻繁な税制改正に対する対応など、専門知識を必要とするにもかかわらず「数字を差し引きするだけの単純な職場だ」という目で見ている管理職も存在し、十分な態勢が整えられていません。厳しい職場実態、違法的な時間外の状態を突き付け、時間外勤務手当支給は当然として、人員増を強く求めていかなくはなりません。

(4) 資産税部分

資産税係では、航空写真やGIS、土地・家屋評価システムが導入されていますが、課税ミスが全国で発生しています。そして、データの点検・確認の甘さやテスト不足、職員の知識不足が指摘され、業務を行った担当者が責任を追及されています。その原因は、電算システムの導入や入力作業の委託、財政難による予算カットなどの合理化攻撃により人員が削減され、一人当たりの業務量が増加し、テスト結果の検証や課税状況の見直しを十分に行う時間がない、土地・家屋評価研修に参加できないところにあります。

土地評価業務については、入力作業を委託している業者からデータが年度末にならないと送られてこないため、平日の時間外だけでなく、休日も出勤しなければ課税に間に合いません。時間外手当の予算削減がねらいで、係長以外が主事で配置されてい

るため、本来事務主任や主査級の業務内容を青年層が担い負担が増えている状況が作り出されています。また、家屋評価業務については、評価方法が複雑化しているにも関わらず、研修の予算が削られ、正しい評価方法を知らないまま業務を行っている状況が作り出されています。

一方で、当局は「所属部署で欠員が生じた場合は、課内や係内で協力体制を」「経常経費を削減することが必須」などと主張し、事務事業見直しという名目で予算削減を打診してくるような状況すらあります。そうしたなかで、長時間に及ぶ入力・確認作業を強いられ、電算業務におけるVDT作業基準（連続1時間の作業に対して10～15分の休息を取る）を守ることができず、視力低下などの健康被害が報告されています。また「この時期に年休を取得する神経がわからない」など、不平、不満の矛先がともに働く職員にむけられている現状があります。

職場環境の改善にむけては、まず、職場の実態を組合員一人ひとりが振り返り「なぜ、課税ミスが起きたのか」「なぜ、年休などの権利を取得しにくいのか」などの原因はどこにあるのかなどについて仲間で討論することが重要です。そして、職場実態点検や学習会を繰り返し行うことで組織強化を図り、業務量に適した人員配置の要求を中心とした取り組みが必要です。

(5) 徴収

徴収においては、2007年の三位一体改革によって国から地方へ3兆円の税源移譲が行われましたが、その後、世界経済の減速や円高の急速な進行、長期化するデフレの影響などにより、地方自治体の財政状況も厳しいものとなっています。その後、政府は所得税を13年度から25年間税額に2.1%上乘せし、個人住民税は14年度から10年間均等割に1,000円上乘せする増税を決めるなど、国民・勤労者への負担を増す一方で、法人税は国税と地方税を合わせた実効税率を引き下げるなど、資本・企業への負

担は減るといふ現状がつくられています。さらに、これまでの定率減税の廃止や国保税の段階的な増税により、滞納者や滞納額も増加し、勤労者や年金受給者が税金を払えない状況が現実起こっており、税収確保を求められる徴収係や滞納整理室等の責任と業務量が重くのしかかっています。

職場では「差押〇件〇〇円、調査〇件、催告〇件」といった個人の実績報告を毎月行い、加えて人事評価制度では目標を数値設定することを所属長から求められます。実績結果は係・室全体で共有されるため、受け持った地域によって滞納状況や実績に差が生じざるを得ない状態です。その中で「あの人は自分よりも賃金を得ているのに自分よりも仕事をしていない」といった、業務量の不公平感に対する怒りが同じ職場の仲間へぶつけることにより、労働者同士の分断につながっています。

年々滞納整理のノウハウは職場に蓄積されていますが、滞納件数が減少する一方で、解消が困難な案件が残されており、実績結果が出にくくなっています。しかし、当局は常に高い目標管理させることにより、無謀とも思える目標を職場に強いています。特に、国民健康保険税は、徴収率によって交付税に影響がでることから、当局や議会から「収納率向上」「税の公平性の確保」を名目に差押等の執行が催促され、住民と直接接する職員の身体的・精神的ストレスは大きくなっています。

6. 福祉部門

(1) 福祉職場を取り巻く情勢

① 社会情勢の変遷による影響

新型コロナウイルス感染症の影響は、今もなお、福祉職場に大きな打撃を及ぼしています。

経済活動の自粛が雇用・就業に打撃を与えた結果、生活保護の申請件数が2020年に11年ぶりの増加に転じただけでなく、21年は前年比で5.1%増の約23万5,000件、22

年は前年比で0.8%増の23万6,935件となり、3年連続で増加しています。

また、新型コロナウイルスの感染法上の位置づけが23年5月8日から「5類」に変更されたものの、福祉施設では集団での生活という側面から感染の拡大につながりやすいことから、現場では通常のサービス提供に加え、生命を守るための感染防止が強く求められています。その中、厚生労働省では入所者と家族の面会について「交流の機会を確保するよう努めなければならない」と規定しています。限られた人員でそれらを両立させていくために労働が過密化され、現場の労働者は忙殺されています。心身ともに大きな負荷がかかった結果、やむを得ず離職を選ぶ労働者も増えています。

児童虐待の疑いがあるとして児童相談所に通告された子どもは22年暫定値で11万5,762人であり、18年連続で過去最多を更新しています。児童虐待に関する相談対応件数が増える中、自治体は児童相談所の新設を進め、国では児童福祉司を24年度までに6,850人程度に増やす目標を掲げました。しかし、児童相談所の人員配置基準に届いていない自治体も多くあり、人材育成においては約4割の自治体が、児童福祉法で定める指導役となる「指導教育担当児童福祉司」の配置基準に届いていないなど、逼迫した状況の中で現場の職員一人ひとりに大きな負荷が生じる状況となっています。

少子高齢化や住民の孤立、困窮化が進行する中、福祉サービスのニーズは増える一方ではありますが、福祉職場への対応は、この間の新型コロナウイルス感染症対策ひとつをとっても、国で十分な措置が講じられているとはいえない状況にあります。

こうした課題の背景には、社会福祉を含むあらゆる施策に市場原理を導入した結果、資本による合理化が進行してきたことが指摘されます。福祉サービスの在り方を今一度見直す機会とも言えますが、抜本的な議論までは至っていないのが現状です。

② 広がる福祉サービスのニーズと増える国民負担

福祉ニーズが高まる中、地域住民の生活を支えるために自治体が担う役割はますます大きくなっています。

日本の高齢化は歴史上例のない速度で進行しており「令和4年版高齢社会白書」では高齢化率は28.9%と示されており、欧米諸国が20%前後であることと比較すると突出しています。また、少子化・高齢化に伴い、一人暮らしの高齢世帯が増加し続けています。そのため、介護予防に重点を置く自治体も多く、この間もいきがい政策や介護予防教室などの事業を拡大してきていますが、新型コロナウイルス感染症の拡大により地域活動が停滞せざるを得ない状況に追い込まれたことから、高齢者の孤立化が一層進んでいる実態があります。

高齢化によって介護保険サービスの利用者も増加していますが、人口自体は減少していることから、住民負担が全国的に増加しており、制度開始当初の2000年度には全国加重平均2,911円だった介護保険料は22年度に6,014円となり、20年間で2倍以上に膨れ上がっています。

障害福祉サービスについては、05年に制定された障害者自立支援法により、障害の程度が重く、支援を必要とする人であればあるほど負担が増えるという応益負担の原則が問題視されてきました。当事者や関係者が声を上げた結果、13年に同法が廃止され、新たに障害者総合支援法が施行されました。その結果、家計の負担能力に応じて月額上限額を設定する内容は追加されたものの、応益負担の原則による利用者負担の考え方が依然として残されています。加えて、65歳を迎えたサービス利用者については、介護保険サービスへの切り替えが優先されることから費用負担が増えてしまうなど、依然として大きな問題を抱えています。

福祉サービスのニーズが広がる一方で、国は市場原理、競争主義の導入を加速させています。その結果、支援を必要とする人

にサービスが行きわたらず、地域に多様な福祉サービス事業が展開されない状況が生まれているだけでなく、実質的な利用の拒否や補助金を目当てとした不適切な経営などの課題も生じています。

自治体の担当者は短期間での大幅な制度変更や新たな事業の創設といった対応に追われ、業務量が大幅に増えています。日中は窓口対応に追われ、必要な事務は勤務終了後や休日に行うことがほとんどで、深夜まで不払い残業が続いている実態も報告されています。

③ 非正規職員への配置転換、民営化による労働者の分断

福祉事務所、保育所、介護施設、高齢者・障害者施設など、福祉職場では人件費削減を目的とした合理化として、正規職員が非正規職員に配置転換されてきました。非正規職員は賃金水準が不当に引き下げられており、休暇制度をはじめとする様々な労働条件が十分に整備されていない状況にあります。加えて、福祉職場では、小泉政権の「民でできるものは民で」の政策によって加速度的に民営化、委託化が進められてきました。その結果、民間委託や民営化、指定管理者制度の導入によって職員の配置換えや解雇など問題が多く発生しています。

自治体では20年度からは正規職員との格差解消を目的として会計年度任用職員制度が開始されました。しかし、具体的な雇用条件の策定は自治体や理事者に委ねられていたことから、制度移行を理由に賃金、労働条件の切り下げが行われている実態も報告されています。

自治体ではすべての労働者が団結し、賃金、労働条件の改善に取り組むことを目的として、会計年度任用職員の組織強化・拡大に取り組んでいます。社会福祉評議会では臨時・非常勤交流集会の開催や、ニュースやパンフレットによる啓発活動を進めています。

(2) 生活保護

生活保護は、かつてのリーマンショック後の急激な景気の悪化により、職を失った人からの相談申請が急増し、受給世帯数が一気に増えました。その後、雇用状況の回復に伴って就労可能な世帯からの申請は少なくなりましたが、団塊の世代が高齢者層に突入し、年金だけでは生活ができない、子どもや家族からの援助が受けられないとして、高齢者世帯の相談・申請が続いています。最近では、新型コロナウイルスの影響が長期化する中、再就職が難しいことなどから生活に困窮する人が増えており、申請件数は3年連続で増加していることを厚生労働省が発表しました。

ケースワーカーの配置基準人数は80世帯につき1人と定められているものの、多くの福祉事務所では、ケースワーカーの数が標準を下回っているのが現状です。そして、ほとんどの自治体では、職員の増員が行われず、非正規職員のケースワーカーを雇用して穴埋めを行ったり、基準より多くのケースを受け持ったりしている状況です。このほか、多様化する業務に対応するために、就労支援員、面接相談員、年金調査員、レセプト点検員、医療保護相談員（保健師）などの会計年度任用職員や非常勤職員が生活保護職場に加わっています。

また、生活保護の新規申請に対する調査をし、保護の開始等の決定までを14日以内に行うように定められていますが、事務処理を完結するまでの期間に新たな保護申請があることはめずらしくありません。新規調査をしながら、自分の受け持つ世帯のケースワークを行うには、担当する世帯数が非常に多く、十分な対応ができないとの声が聞かれます。全保護世帯からの資産申告書や、毎月の就労・求職状況管理台帳の整備など、事務量も増加しています。

新型コロナウイルスの感染拡大による実地調査や家庭訪問の自粛によって、ケースワークがしづらくなったとの声も聞かれます。求められる業務量も増える中、仕事としてどこまでやるべきかの基準もケースに

よって異なります。そのため、時間外労働や休日出勤が慢性化していたり、被保護者からの理不尽な要求や関係機関等との板挟みで精神的に追い詰められるなど、病気休職を余儀なくされる事例も少なくありません。

最後のセーフティーネットとして、社会的に果たすべき役割が非常に大きな職場です。住民の生活と健康を守るためにも、職員自身が健康で働ける環境でなければなりません。不払い残業や長時間労働を当たり前のこととせず、職場の仲間と些細なことでも相談する場をつくり、職場環境の改善をはかることが求められます。

(3) 子ども福祉

2020年度中に全国の児童相談所が児童虐待相談として対応した件数は約20万件に上り、過去最多となっています。この件数は10年前（2012年度）と比較して約3倍に増加しており、児童虐待が社会問題になるなかで、児童相談所への相談や通告は急増し、児童福祉士の業務は多忙を極めています。しかし、業務の増大に応じた人員増は行われておらず、障害児療育、家庭相談などへの対応が十分にできていない状況となっています。児童の一時保護などの件数が増加するなかであって、月8回以上の宿直勤務が回ってくる実態が報告されており、深夜帯での通報や緊急出動の際には、職員1人で危険を伴う業務に従事せざるを得ない実態もあります。加えて、こうした業務の合間を縫って書類作成等を行うため、恒常的な残業も発生しています。

市町村の職場でも、「虐待の未然・早期発見」「通告の受理」「虐待が起きたときの対応」など役割も大きくなっています。また、15年からは「子ども・子育て支援新制度」がスタートし、認定こども園や児童手当に関する業務、19年10月からは幼児教育・保育無償化に関する業務など、さらに業務量は増大しています。

新型コロナウイルスの影響に伴い、子育て世帯への経済的支援として、各種臨時給

付金事業が 2020 年度、2021 年度と相次いで行われました。政府は、速やかな支給を図りたいことから、制度設計が不十分な状態での支給準備を求めました。特に 2021 年度に行われた『子育て世帯への臨時特別給付』については、全額現金給付とするか、クーポン給付とするか、政府の見解が二転三転し、職員も住民も混乱しました。国による早期支給の要請や市町村間での支給日の競争により、プレッシャーがかかる形での事務執行を余儀なくされましたが、特定職員の長時間の残業により乗り切るほかありませんでした。

市町村合併などの広域化や制度改正による業務量の増大や職員の過重労働を見過ごしたまま人員の現状維持や削減が進められており、こうした職場実態が続けば、健康で文化的な生活を保障する福祉分野を担う職員として職務を全うできないことはもとより、働き続けられる職場が失われ、次世代を担う福祉職員の減少や業務の専門性の低下につながりかねません。

(4) 高齢者福祉

① 職場の実態

高齢者福祉では、65 歳以上の高齢者人口は今後ますます増え続けることが予想されており、それにともない多種多様な要望に対応できるよう高齢者むけ福祉サービスの新規拡充を図っています。また、既存の事業でも新たな工夫やきめ細かな対応が求められ業務量は増える一方です。

また、2020 年の介護保険法改正では、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な福祉サービス提供体制を整備する観点から、市町村の包括的な支援体制の構築や地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等が推進されるようになりました。福祉に関する複雑な問題の相談窓口を一本化した、地域包括ケアシステムの強化が掲げられています。更に 24 年の改正について、政府の提言では利用者負担を原則 1 割から原則 2 割に引き上げるとされています。介護サービスが必

要である人が利用を控えてしまうことにつながり、重度化を招く恐れがあります。

さらに、既存の業務で手一杯な現場に対して専門的かつ広範な知識と経験が求められることとなります。複雑で複合化した事例の解決を強いられている現場の仲間からは「これまで見たことのないケースでどう対応してよいかわからない」「住民や業者から専門的なことが相談されるが、自分で抱え込んでしまう」と悩みながら働いている実態が報告されています。

こうした状況のなかで、非正規職員や再任用職員の配置、業務の外注等で対応しようとしています。業務の量や質に対して十分ではないのが現状です。

② 合理化の背景

行財政改革により福祉分野の様々な公的施設へ指定管理者制度の導入や民間委託が押し進められています。指定管理者制度導入や民間委託については、職員の削減や配置転換が必要となる場合や、指定管理者との協定や委託契約などによって業務の一部が残るほか、指定管理者の公募、指定の手続き、公の施設の設置者としての責任は残るため、業務が無くなるわけではありません。

また、委託については各市町村の要綱等により委託しているため、各自治体で単価にバラつきがあり、利用者や事業者に公平であるとはいえません。公共サービスとして行政が責任を持って取り組むべき分野へ市場競争の原理が持ち込まれ、官製ワーキングプアを生み出す温床となっています。また、その結果、労働者全体の賃金の引き下げにつながっていることも忘れてはなりません。

③ 今後の課題

政府のその場しのぎの福祉政策の度に、新たな申請受付や事務処理に担当者が翻弄され、人件費抑制の流れのなか、慢性的な人員不足により過密労働、時間外労働が強調されているという状況です。また、介護

給付費の増大に伴い、介護保険料の引き上げやサービス利用にかかる自己負担の見直しがされる一方で、依然として介護従事者の労働環境や処遇は厳しい状況にあることから、介護保険行政の担当者は、住民・利用者だけではなく各事業所の矢面に立たされ、その事務量の増加も身体的・精神的な負担となっています。

当局はこのような職場実態を省みず時間外勤務手当の縮減を迫っており、不当な努力を求められた労働者の不払い残業の増加につながっています。住民がどのような福祉サービスを望んでいるのか、どうすればよりよいサービスを提供できるのかといったことを考える余裕もなく、毎日の業務をこなすのに精一杯の状況になっています。その結果、労働者の健康や権利を奪い、住民への福祉サービスの低下をもたらしていることは否めません。

介護の問題は、超高齢化社会・人口減少社会における大きな社会的課題ですが、十分に問題が討論され、対策されているとは言えない現状もあります。この現状では、介護保険制度のなかでどうがんばっても、その理想像に到達することはありません。現場で働く私たちがそれぞれの職場から大きく声を上げ、官民・職種・職域を越えて団結し、どのような社会が望まれるのか・そのためには何をしていなければならないのかについて、発信していくことが求められています。そして、そのためにも、自分たち自身が働きやすい職場環境をつくっていくことが、大切となっていきます。

私たち自身の権利と健康と職場を守り、住民に対する福祉を充実させていくために、まずは自分たち一人ひとりの働き方・働かされ方を点検し、みんなが意見を出し合える職場づくりを進めながら、働きやすい職場に改善していきましょう。同時に、住民からの要望と福祉制度の矛盾を社会全体の問題として捉え、解決にむけて一人ひとりが意識しながら討論を進めましょう。

(5) 障害者福祉

① 職場の実態

国が策定する障害福祉計画では、施設に入所している障害者の地域生活への移行を進め、具体的に入所施設を減らしていくことを目標として定めています。その一方で、医療的ケアが必要な人や、重度の障害者への支援も課題となっており、2021年度診療報酬改定において、医療的ケアが必要な障害者・障害児や重症心身障害者・児の受け入れを報酬単価の引き上げにより評価しています。しかし、ニーズが多様化・複雑化していく障害者福祉職場では、人材確保や人材育成が大きな課題であり、事業所における日々の支援だけでなく、家庭に対する相談援助や指導も求められ、職員の負担はますます大きくなっています。障害が軽い利用者のみを受け入れている事業所では、診療報酬の単価の低さから運営面の不安もあり、限られた人員での支援を余儀なくされている実態があります。

また、新型コロナウイルス感染症は、施設・事業所の運営や障害者への支援にも大きな影響を及ぼしています。施設内や送迎車の定期的な消毒や換気、マスク着用や三密対策、来訪者の記録など、新型コロナウイルス感染症への対応により具体的に業務や負担が増えています。障害者の中には、理解力や身体的・精神的理由からマスクの着用が難しい人、ソーシャルディスタンスを確保できない人などがいることに加え、重症化するリスクがある障害者もおり、その対応には工夫や丁寧さが求められます。厚生労働省からは人員基準や報酬等の柔軟な取り扱いについての通知が多く出され、一時的なニーズへの対応を求めているほか、施設間の応援体制のシステムづくりも県や市町村が主体となって進められています。国や当局は新型コロナウイルス感染症で生じた様々な課題を地域の中で解決していくための仕組みづくりを進めていますが、これまで賃金などの職員の処遇の課題を十分に解決してこなかったことが、限られたマンパワーで乗り切らざるを得ない状況に拍

車をかけています。

行政職場においても、合理化攻撃による人員削減の影響が顕著に表れています。新人職員や異動してきた職員に対して、十分な教育・研修が行われないうまま仕事が割り振られ、「専門用語や支給決定の流れがよくわかっていない状況で、調査や支給決定をしなければならず、自分のしている業務が正しいのかどうかわからない」「担当件数が多く、相談事業所から送られてくる障害福祉サービス利用計画案や計画、モニタリング報告書を十分に確認する時間も取れないまま、サービスの支給決定をしてしまっている」「行政側よりも、事業所の職員の方が制度を熟知しているので、ほとんど言いなりのような状態になっている」などの状況が報告されています。窓口・電話対応においても、担当者が不在の際に他の職員では対応できないことが多く、困りごとや不安を抱えた市民に対して、それらを解消できるだけの体制を整えることが出来ていません。

② 合理化の現状とその背景

障害者福祉においても指定管理者制度導入や民間委託が進められてきました。しかし、当然のことながら民間の事業者にとっては健全な経営が事業所を設置・運営していく前提条件となり、経営面優先で事業所の設置を進めていくため、地域に必要なサービスの量を確保できないという課題が生じるケースもあります。公設の事業所でも、非正規職員への置き換えが進み、正規職員との処遇の格差は職場の雰囲気悪化させ、夜勤がある職場では恒常的な欠員状態になっているなどの課題が生じています。会計年度任用職員制度への移行時にも多くの臨時・非常勤職員がパートタイマーで置き換えられ、処遇改善には十分つながらないケースが多々見られました。また、指定管理者制度や民間委託により、民間の事業所が経営主体となった施設では、制度導入直後は十分な人員や賃金が確保されたものの、利益優先の観点から、人員削減や短時間勤

務制度による実質的な賃金カットが行われるようになり、施設で働く労働者は安く買いたたかれています。しかし、当局はこうした実態を省みず、形式だけの監査を行うのみで、行政コストの削減を進めています。コスト優先の影響が、民間も含めて依然として障害者福祉職場の処遇改善が課題となり続けていることに表れています。

③ 今後の課題

障害者福祉の職場では、直接処遇に従事する職員は、人員基準において人数や資格・経験の要件がある一方で、事務については資格などの要件がないため、事業所もそれらを指導する立場にある行政側も経験の浅い職員が配置されることも珍しくありません。しかし、障害者支援施設等にとって、適切な支援を行いながら経営を行っていくためには、法律や省令で定められた煩雑な事務も適正に処理していくことが求められます。また、運営等の各基準や報酬についても、内容が複雑で理解が難しく、解釈を誤ると多額の過誤調整が必要になるため、精神的に大きな負担となります。しかし、当局は十分な研修・教育の機会を与えることがないまま、こうした業務に従事させています。

障害者目線で必要なサービスを提供していくよりも、コスト削減を優先した結果、民間委託や人員削減が進み、日々の支援が精一杯の状況となっています。自分の仕事ぶりや障害者支援のあり方について考える余裕もなく、権利行使もままならない状況が、障害者福祉のサービス低下につながっていないでしょうか。

まずは自分たちの職場の問題点を洗い出し、一人ひとりの不満や悩みを共有して、課題を明確化しましょう。そして、今度は職場の課題を社会全体に照らして障害者福祉の現状と課題、特に行政側・事業所側などそれぞれの立場で障害者・障害児・保護者に対する十分なサポートができる理想の体制と現実の乖離、なぜそうなっているのか、その乖離を埋めるためにはどのように

改善に取り組むべきか討論を進めましょう。

(6) 社会福祉協議会

① はじめに

社会福祉協議会は「地域社会において民間の自主的な福祉活動の中核となり、住民の参加する福祉活動を推進し、保健福祉上の諸問題を地域社会の計画的・協働的努力によって解決しようとする公共性・公益性の高い民間非営利団体で、住民が安心して暮らせる福祉コミュニティづくりと地域福祉の推進を使命とする組織」です。1951年に制定された社会福祉事業法（現在の社会福祉法）に基づき設置されています。

社協は、それぞれの都道府県、市区町村において、地域住民のほか、民生委員・児童委員、社会福祉施設・社会福祉法人等の社会福祉関係者、保健・医療・教育などの関係機関の参加のもと、地域の人々が住み慣れたまちで安心して生活することのできる「福祉のまちづくり」実現をめざした、さまざまな活動を行っています。例えば、各種の福祉サービスや相談活動、ボランティアや市民活動の支援、共同募金運動への協力など、全国的な取り組みから地域の特性に応じた活動まで、さまざまな場面で地域の福祉増進に取り組んでいます。

② 組織の課題

2000年の社会福祉法改正において、社協は「地域福祉の推進を図ることを目的とする団体」と規定されました。主な事業としては、小地域福祉活動（見守り、サロン活動など）やボランティア活動の推進、福祉教育の充実、支援を必要とする方への総合相談事業や生活福祉資金の貸付、高齢者や障害のある方への権利擁護の促進などがあります。

また、16年に厚生労働省から「地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会」中間とりまとめが発表され、これに基づき、社会福祉法が改正され、18年4月1日に施行されました。そこで打ち出された「『我が事・丸

ごと』地域共生社会の実現」のため、社協には①地域住民から寄せられる多様な生活課題を受け止め、地域を基盤にして解決につなげる支援やその仕組みづくり、②小地域における住民主体の福祉活動を一層強化するとともに、ボランティア・NPO団体、社会福祉法人・福祉施設などの地域の各種団体との協働の取り組みを広げ、地域のつながりの再構築をはかり、誰も排除しない地域社会づくりを進めることなどが期待されています。

地域においては、子育てや青少年の育成、防災や防犯、高齢者や障害のある人の支援、健康づくり、そして社会貢献や自己実現など、さまざまな活動の基本となる場所です。そのような中、いま地域は少子高齢化や核家族化などにより構造が大きく変化し、一人暮らしや夫婦のみの高齢者世帯が急増しています。そのため、孤独死、老老介護、認知症対策、防災対策など、かつてない地域ニーズが課題となっています。

しかし、この対策のすべてを行政に依存するのではなく、まずは地域という関わりの中で行動を起こすインフォーマルなサービスが求められています。そこで、社協では地域での支え合いのツールとして「命のバトン」の導入や「介護予防・日常生活支援総合事業」の実施普及をとおして、家族、地域、関係機関、行政、社協などが高齢者等の世帯をサポートする事業を展開してきました。今後には、ますます多様化する地域課題に対応するため、社協が中心となり地域ネットワークを構築することが課題となっています。

③ 合理化の背景

1990年代から顕著となった地域・在宅を基調とした地域福祉施策の展開のなかで、介護保険制度が開始しました。さらには、障害福祉サービス制度の移行に伴って、社協は受託団体から指定事業者に移り、自由度が高まるなど、社協経営に良い影響を与えることもありました。

しかし、近年の報酬水準の引き下げや、介護予防給付の一部の地域支援事業への移行、利用者負担の増など、経営的に厳しい状況にあり、収支面のみが重視されがちで社協らしい経営展開につながっていないといった課題が指摘されています。

そうした中、経営環境をめぐる激変に対する戦略・事業方針を持たなかった社協理事者は、経営責任も雇用責任も放棄し、一方的にその制度激変のしわ寄せを社協職員、とりわけ介護関係職員に転嫁してきました。

また、福祉関連事業の市場化が進むなか、民間事業所とのイコールフットイングが問われています。社会福祉法人としての本来の役割をいかに果たしていくかが課題となっており、理事者には社協の役割を踏まえた持続的な事業展開と社協職員が安定的に働ける雇用環境の改善をバランスよく行う感覚が問われています。あらためて社協として、今後の介護サービス事業の展開について組織全体で検討すべき局面となっています。

④ 職場実態

社協の職員の賃金・労働条件は基本的に行政に連動している場合が多くあります。しかし、行政と連動しているといっても、基本的に行政より低い基準に格づけられ、その根拠として他の外郭団体と比較されているのが現状です。介護保険などの事業収益を上げて、主たる人件費を公的財源に委ねている補助金団体として、賃金が行政を上回れない状況にあります。

また、自治体財政の悪化は現在も解消されることなく、補助金や委託費の削減などが続いており、公費財源が主要な財源基盤である社協にとって、公費の削減は経営に大きく影響することになり、人員削減が進むと事業も縮小せざるを得ないという負のスパイラルに陥っています。とくに、処遇改善加算が適用されない事務職員やケアマネージャーなどの人員不足に加え、非常勤職員の高齢化が深刻化しています。こうした職種は募集をかけても応募がなく、多く

の職員は不本意ながらも超勤を続けることで人員不足をカバーしていることから、その疲弊たるや言葉に表せません。そして、そうした弊害として、とくに若い世代で職場異動に負担感を大きく感じ、資格を取りたがらない職員が増加していることが報告されています。総じて、地域課題に対応する新しい取り組みや事業が必要であるにもかかわらず、それに着手していく時間も労力も残されておらず、モチベーションも下がり続ける一途を辿っています。

⑤ 改善への取り組み

厳しい職場実態ながらも、実態に依拠した粘り強い要求により改善を勝ち取っている社協単組もあります。例えば、先述の資格取得に対して、テキスト代を含む資格取得費用を当局負担にさせたり、訪問介護において被服が汚れるケースが多く、被服手当を新設させたり、また休日の転送電話に関わる手当を増額させるなどの事例が報告されています。これらは、社協単組の主体的な行動はもちろん、関連する自治体単組の役員が社協単組の役員に入るなど、連携して取り組みを進めていることが組織強化につながっています。

こうしたなか、2022年2月からの新たな「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」について、表向きは賃金水準の低い一部職種の労働者の賃金改善として、見栄え良く映っていますが、現場では別の問題が深刻化しています。この制度を既に利用している施設からは、(ア) 介護職員とその他の職員（事務、ケアマネ）とで、手当に年間100万円もの差がつくため、ケアマネの人材不足から介護職員にケアマネへの異動をお願いしてもまず無理、(イ) 処遇改善交付金は毎月の介護報酬に応じて支払われるが、扶養の範囲で所得を抑えて働きたい介護職員に対しては労働時間を短くするしかなく、結果として介護報酬が少なくなってしまう、(ウ) 交付金を申請するのは対象外の事務職員のため、事務担当者は複雑な思いを抱えているなどです。

一方で、賃金格差を許さないとして、事務と介護職員の賃金制度を同一にしてきた単組からは、(ア) 今回の処遇改善交付金を活用したくても大きな賃金格差が発生し、対象とならない組合員から反発がくる、(イ) 逆に交付金申請を断念した場合でも、対象組合員からの反発がくるとして、どちらも大きな課題であると頭を抱えています。

⑥ 今後の課題

社協職場を取りまく厳しい状況を打破すべく、長時間労働の是正にむけ人員削減に歯止めをかけることはもちろんのこと、複雑化するニーズに対応するため、適切な人員増についても当局や行政に対して、引き続き強く訴えていく必要があります。

また、社協職員と自治体職員との賃金には、未だ大きな格差が生じており、こうしたことが必要な人員確保にも支障をきたしている現状にあります。これまで賃金改善を当局に訴えてきても、他市町村社協との整合性の観点から、なかなか改善には至りません。

他方では、住民の福祉ニーズに即した事業を推進するために必要な財源として、地方自治体と連携・協働した地域福祉推進のための事業費（公費）を確保するとともに、会費や寄附金、事業収入を的確に得ていく必要があります。事業環境や財源構造が大きく変わる中で、これからの社協のめざすべき方向性を労使双方で共通認識を持ち、意識改革をはかり、住民の支持を得ていくことが求められています。このような中、民主的な社協職場をつくるためには、労働組合の取り組みは必須です。

こうした当局の姿勢に対抗すべく、他市町村社協との連携も必要になってきますが、残念ながら全国の社協の組織化はまだまだ進んでいない現状にあります。今後、組織化にむけて各県本部や自治体単組、近隣の社協労組の積極的な働きかけが求められます。

7. 子育て支援部門

(1) 子育て支援業務に携わる行政職の実態

児童の心身の健やかな育成については、児童福祉法第2条により、児童の保護者とともに国や地方公共団体がその責任を負うと定められています。日本における保育制度は、この児童福祉法が公布された1947年以降「保育に欠ける」児童に対する社会福祉事業の一つとして実施されてきました。しかし、ことさらこの「保育に欠ける」という要件が強調されてきたことで、子どもは家庭で親が育てるべきもの「子どもは家で母親が養育するもの」という意識が社会的に位置付けられてきたことは否めません。

この間、保育は、常に「女性の社会進出」・女性労働力の増加に伴う生活の変化やニーズへの対応が求められてきました。90年の合計特殊出生率1.57ショックをきっかけに少子化問題が取り上げられるなかで、就労と子育てとの両立を支援していく保育が「子育て支援」の一つとして上がるようになり、95年のエンゼルプラン等の計画のなかで、保育のあり方や量の拡大・質の確保といったさまざまな施策が議論されてきました。また、就学前児童への教育・保育環境の充実の必要が求められるなかで、2015年からの子ども・子育て支援制度に基づく保育サービスが始まりました。これにより、戦後、児童福祉法に基づいて認可保育所の整備を中心に発展してきた日本の保育制度は「子ども・子育て支援制度」のもとで「保育を必要とする」家庭に対して市町村が利用者の保育認定を行い給付するという形に変わり実施されています。

このように制度が変わっても、保育の実施については市町村の義務であり、現在も保育の実施体制は保育所を中心的事業としつつ、保育所で対応できない場合には他の保育サービスを活用するという仕組みになっています。保育担当課では主にこの保育の実施にあたって「保育を必要とする」児童の保護者の申し込みを受け、利用調整を図っていくこととなりますが、待機児童の

問題や慢性的な保育士不足により、その決定や調整は困難なものとなっています。大きな問題となっている「待機児童」については、エンゼルプラン等や 2002 年からの「待機児童ゼロ作戦」・2017 年からの「子育て安心プラン」の実施により、認可保育所の設置・運営にする規制緩和や保育所の指定管理者制度の導入・認可保育所以外の保育サービスの整備が押し進められ、数字上は保育需要への対応が一定されてきたように見えます。しかし、都市部においては、依然として待機児童が多数存在していたり、保育施設における子どもの死亡事件に象徴されるように、保育の質がすべての保育サービスで保障されているとは言い難い状況となっています。これら保育所や保育サービスについての指導・監査についても保育担当課が担うことになるため、担当者には保育所だけでなく幅広い保育サービスについての知識が求められることになるだけでなく「待機児童対策」の事例にもみられるように、次々に策定される計画やプランへも対応せねばならず現場での大きな負担となっています。

また、保育所等の運営費についてみると、公立保育所は 2004 年の三位一体改革により一般財源化され公費負担分は市町村の負担となっており、私立保育所の運営費は委託費という形で支弁していくこととなっているだけでなく、その事業内容も、保育所運営費により実施される「通常保育」だけでなく保育対策促進事業や次世代育成支援対策交付金事業等、さまざまな補助金や交付金により実施される事業があります。度々変わる制度と合わせて資料を準備したり、交付申請や実績報告など年次・月次における恒常的な時間外対応となっている実態があります。

この他にも、子育て支援施策については「次世代育成」や「保護者への支援」という新たな考え方に基づき、これまでの「保育に欠ける」という要件に当てはまらない子どもやその保護者に対しても「保育の必要性」という観点から、積極的に事業を展

開することも求められるようになってきています。この背景には、保育ニーズの多様化や、多様化する要求に保育所の機能拡大だけでは対応しきれなくなってきたことがあります。これに対して法律や制度の文言では「保育所と他の専門機関との連携・地域にある住民活動との関係づくりが重要」とされていますが、このような専門性は、一朝一夕で身に付くものではありません。異動して研修期間や十分な引き継ぎのないまま実務を担わされたり、次々変わる法制度の前に課題や問題点を指摘するよりも、まず目の前の仕事を終わらせなければならず、慢性的な時間外勤務を強いられているなどの実態がみられています。また、定年引上げで 65 歳になった時に保育所で働き続けられるかと不安の声が出されています。虐待や不注意による死亡事故のニュースが世間を騒がせていますが、保育の最低基準を見直すなど、働く労働条件の改善と保育行政の維持向上を両輪として組合運動につなげていくことが必要です。

(2) 保育所

公立保育所は 2004 年の公立保育所運営費の一般財源化をはじめ、15 年の子ども・子育て支援新制度の財源や 18 年の教育・保育の無償化の財源は、100%自治体財源で賄わなければならない仕組みがつくられてきました。その結果、民営化、幼保一元化、低賃金・雇用保障のない臨時・非常勤等職員（2020 年からは会計年度任用職員）への置き換えなどの合理化攻撃が進められてきました。

公立保育所は、01 年の小泉政権の「官から民へ」の動きから、その存在意識が軽んじられ、市町村合併等に伴い統廃合や民間委託の計画が進んでいました。公立保育所を存続させるために“より良い保育をしなければ”という想いが一人ひとりの意識の上に重くのしかかっていることが 1 つの原因だと思われます。そんな中、就職して 2～3 年程度の若い仲間や経験豊かな仲間の早期・定年前退職が後を絶たない状況が続

き、中には仲間が現職死亡する事案まで発生しています。

保育現場では、一人ひとりの仕事量と責任負担が重なり「年休が取りにくい、取りたい日に取得できない」「休憩が取れない」「定時に帰れない」「持ち帰り残業は当たり前」等の法律違反が横行しています。正規職員の採用抑制や定年前退職者の増で正規職員が減少し、会計年度任用職員に置き換えられたことにより、人間関係の難しさや保育の伝承の困難さなどの問題、課題が出ています。

また、多くの若い保育士からは「先輩の働き方をみていると、結婚して育児と仕事を両立させる自信がない」「親が近くにいないと働き続けられない」「賃金水準が低い」など将来への不安や悩みの声が上がっています。中堅の保育士からも「保育所では『保護者に、子どもに、関わらしましょう』と言っているが自分の子どもには関われないことに自分を責めてしまう」「自分の子どものために年休を取りたいが誰も取らないので休めない」など自分の身体、生活や子育てを犠牲にしている実態が明らかになっています。

しかし、「そんな働き方は嫌、定年まで元気に楽しく働きたい」「今、ここで働き方を変えないと自分自身が保育士になった頃の夢を見失ってしまう」「子どもたちに優しく接したい」という仲間の不安や悩みを把握し、労働組合で話し合うなど、全組合員で職場改善に取り組んでいる単組もあります。ある単組では、毎月1回の全員集会で年休や休憩の取得状況を確認し、全員が権利行使できるような職場に改善するための全員交渉に取り組んでいます。別の単組では、2カ月に1回全員対象に子どもの権利条約や働くものの月刊学習誌“まなぶ”を使って学習と実態討論を行っています。また、仲間の現職死亡から「働き方の実態点検運動」の結果を県本部保育所部会統一要求書に反映し、全単組で年休取得、事務軽減、人員要求、配置基準の改善を重点に取り組み、年休取得や事務量の軽減を実現

している部会もあります。他の単組では、2ヶ月に1度を基本に所属長と労使協議を行うとともに、同日の全員集会で協議内容を報告し、成果と課題を確認しています。直近の成果では、タイムカードの運用について、これまで不払い残業とされていた時間外勤務を認めさせ、また2022年2月からの処遇改善交付金について、すべての職員を対象に3%以上の賃上げとなるよう給料表の改善を勝ち取っています。

保育労働者は、子どもたちの大切な環境の1つです。その保育労働者の人権が保障されることが、子どもたちの人権を保障することにつながります。職場・単組・県本部の仲間とともに自治労の保育運動の実践を展開していきましょう。

(3) 幼稚園

「子ども・子育て支援新制度」では、「すべての子ども」を対象とするために地方自治体が条例等で定める幼保連携型子ども園の認可基準が国から示され、市区町村では、既存施設の新制度移行が進められてきました。幼稚園職場においても「行政改革」の名のもとに、人員削減と非正規雇用の増加などの合理化はもちろん、教育の国家統制、教育労働者の思想統制が進められています。幼児数の減少により、私立幼稚園、公立保育所、私立保育所との園児の奪い合いは激化しています、さらに2019年10月からスタートした「幼児教育の無償化」により、長時間保育を選択する保護者が増え、公立幼稚園の園児数は激減しています。

このような中で、仲間からは「いつまで公立幼稚園はあるのか不安」「幼稚園が減らされると、幼稚園教諭は余る。働く職場がなくなるのであれば、体力、能力がまだある若いうちに事務職へ異動したい」「退職まであと数年、最後まで幼稚園で働きたい」「来年年長が卒園すると、あと〇人しかいない、入園者がいるだろうか。もしいかなかったら・・・」など不安の声がだされ、「年度途中で退園（他の幼稚園等に転園など）する園児が出ないように、これ以上園

児を減らさないように」と、追い込まれています。

幼稚園の職員配置基準は、1学級35人以下が原則となっていて、1人で受け持ちますが、フリーの配置はほとんどなく、日々の保育はもちろん、支援を必要とする園児や保護者への対応、療育施設等との連携、2年以上続いているコロナ禍の中での園児の体調管理・検温や消毒作業など、業務は拡大していますが、人員不足の職場では、全く余裕がありません。

仲間からは「子どもが幼稚園にいる間は、休むと仲間に負担がかかるので、できるだけ子どもが帰った後休むようにしている」「保護者の対応に疲れる」「仕事が終わらないので、休憩時間も仕事をしている」「休憩をとると持ち帰りの仕事が増える」等の声が出され、定年まで働き続けられないと感じている仲間も少なくありません。

そうした中でも、労使交渉で事務の削減や事務員の配置を勝ち取った単組もあります。次代を担う子どもたちのより良い保育と、定年まで健康で安心して働き続けられる職場や社会をつくるために、集まってみんなで働き方を点検したり、困っていることや不安を出しあいましょう。一人ひとりが「働き続けよう」という意識をもって、幼稚園職場を守るたたかいを労働組合に結集し頑張ることが重要です。

(4) こども園

政府は少子化の進行や共働き世帯の増加により、幼稚園の一部で定員割れが生じる一方で、保育所の待機児童が増えている状況から「幼保一元化」の議論を加速させました。その後、2003年の総合規制改革会議の答申を踏まえた三位一体改革骨太の方針で「幼保一元化」を国家的重点項目にし、06年には「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」を制定し認定こども園が本格実施されることになりました。

15年4月から、消費増税により「質の高い保育・教育の実現と保育の量の拡充」を

目的に子ども・子育て支援新制度がスタートし、自治体では、幼稚園の園児数の減少と保育所の待機児童の増大を解消し効率的な運営をするために、認定こども園への移行をする所が増えています。

しかし、政府の本当の狙いは、最低基準を緩和・廃止し国庫負担金を一般財源化することで国の運営費を削減することでした。実際に04年に実行された公立保育所運営費国庫負担金の一般財源化で、数兆円単位の一般財源が削減されています。つまり認定こども園は、保育の質の低下と引き換えに国庫負担の削減の狙いと数々の規制緩和で資本側の参入がしやすい条件づくりにあったと言えます。

また、政府が進めている認定こども園には大きな問題があります。その1つが、制度上の問題です。2000年の社会福祉構造改革での安上がり福祉を進め、企業の利潤追求の対象にする政策になった「介護保険制度」と同じ仕組みにということです。現在は、保護者の就労時間により1号（4時間程度の教育標準時間）、2号認定・3号認定（8時間から11時間）に認定区分がされていますが、大元が介護保険制度の仕組みを執っていることから、認定以上の保育を受けるためには持ち出しが必要になる可能性は含んでいます。

2つめには、保育・教育の質の確保に関わる財源確保が制度スタート時点から確保しきれていないことです。保育・教育の質の確保のための職員配置基準の改善が前面に出されているにもかかわらず、最低基準自体の改正ではなく3歳児15：1の加算措置に止めています。なお、1歳児（5：1）、4歳児・5歳児（25：1）の改善も対象になっていますが、現状では進んでいません。

3つめは、公立保育・教育施設の財源は一般財源化のため、子ども・子育て新制度にかかる財源は全額自治体負担になります。すでに04年の運営費の一般財源化に加え、18年10月実施の教育の無償化もすべて自治体の持ち出しになります。

4つめの問題は「公私連携型保育所」（市町村が幼保連携法人に指定することで民営化が可能になる制度）が導入され、安易に民営化ができる制度になっているということです。これらにより公立保育・教育施設では、今以上に正規職員採用抑制と臨時・非常勤等職員のさらなる拡大と民営化が加速する要因が作られています。このことは、政府・自民党と大企業が一体で進めてきた保育・教育、さらには保育ニーズの商品化を拡大するためのもので、子どもたちの最善の利益の実現は言葉だけにされ、公立保育所にとってはこれまで政府・自民党が進めてきた合理化の集大成と言えます。

このような情勢の中で、自治体も認定こども園移行が拡がりつつあります（※21年で8,585か所【公立：1,325か所（149）、私立：7,260か所（613）】（）内は11年）。こども園移行は、保育労働者の働き方を大きく変えることとなりますが、その対応もできないまま移行を強行された園の仲間からは「働き続けられない」という声が出されています。「事務量や行事が2倍近くに増えた」「子どもが早朝から遅くまでいるので結局長時間労働になった。そのため事務をする時間が取れず持ち帰りになる」「持ち帰りが多すぎて布団の上で寝たことがない。布団の上で寝た時、『布団で寝た』という罪悪感を持った」「休憩時間は1カ月20分」「定時に帰ると仕事が溜まるだけなので、持ち帰る」「職員会議中にお茶を飲むのが休憩」「ゆっくり我が子に関われない」「家事・仕事を先にすると自分の時間は35分」等など自分の生活や子育て等を犠牲にしていること、法律違反の実態がどのこども園からも共通して出されています。しかし一方では、賃金・労働条件の大幅変更になることから労使交渉を繰り返し、職員配置の向上や時間外労働の実質支給や休憩時間の確保等の法律を守らせる闘いを行った単組や、3～5歳児クラスは2人の職員配置をさせた単組も増えています。また、幼稚園部会と保育所部会でお互いの保育や働き方について本音を出し合う場を作

ったり、こども園移行に対する意思調査を行い、県本部の要求書に反映させより良いこども園を実現させるために、取り組んだ県本部もあります。

幼稚園と保育所はそれぞれ歴史も背景も異なることから、こども園に移行すると賃金・労働条件の違いをはじめ、人間関係、行事、保育事務等多くの克服すべき課題があります。私たちは、子どもたちの人権と保育労働者の人権、保護者の権利を保障するため、労働組合でより良いこども園が実現するようにみんなで実態点検・みんなで討論・みんなで行動の取り組みを強めなければなりません。

(5) 児童館・児童クラブ

児童館は0歳から18歳の子どもに健全な遊び場を与え、その健康増進と情操を豊かにすることを目的として設置されています。また、放課後児童クラブ（学童保育）は保護者が就労等で家庭にいない児童（小学生）を対象に、授業の終了後に適切な遊びや生活の場を与え、児童の健全な育成を図る保育事業の通称です。児童館と児童クラブの違いは、児童館は児童福祉施設であり、児童クラブは放課後児童健全育成事業という一事業の位置づけということです。

このような違いがあるにもかかわらず、市区町村の行政（主張や担当部署等）の児童館・児童クラブに対する考え方が施策に大きく影響し、児童館において学童保育のみを運営したり、地域子育て支援拠点事業をもって児童館の業務とするなど、本来の児童館の目的や役割が果たされず、現場で働くものや本来の児童館を望む利用者の思いとはかけ離れた運営がなされています。

また、児童クラブは、公設公営の施設は少なく、公設民営（民間委託等）、民設民政が大部分を占めており、そこで働く大部分は臨時非常勤、パート職員となっています。労務管理等のずさんな施設

もあり、長時間労働や年休の未承認などの問題も多くあります。

「新型コロナウイルス感染症」感染拡大の「第5波」以降で10歳未満や10代の子どもたちへの感染が広がっており、学童保育の現場では、感染防止のための消毒作業の徹底、生活内容の見なおし、学童保育の子どもや指導員がPCR検査で陽性となった場合や、濃厚接触者と判定された場合に、自治体担当課や学校、保健所との連絡・調整、保護者への個別の連絡などの、「新型コロナウイルス感染症」感染拡大防止のための業務が増大しました。

また2021年8月末に、感染の広がりをふまえて小学校の「臨時休業」（夏休みの延長）を決めた市町村や、時差登校・分散登校をはじめた市町村もあり、学童保育現場は午前中からの開所に向けて、指導員の確保など、子どもの受け入れ態

勢の構築、利用希望の確認などの対応を迫られ、長時間労働や、過密労働が増えています。

働く目的は、生活資金を得ることや自分自身の能力を発揮すること、社会に貢献することなど、人によっても状況によっても様々ですが、特に子どもに直接関わる仕事には「やりがい」や「貢献」などの気持ちを持った人が多く集まってきました。だからこそ、ついつい「子どもたちのために」という気持ちが大きくなりすぎて、限界まで働いてしまう人や、自分の思いと他の職員の思いの違いに心を痛める人が出やすいことも事実です。そういった思いを共有しながら、自分たちの働き方の矛盾に気づき、働く権利を確立させていかなければなりません。そのためにパートや臨時非常勤の仲間の組織化も大きな課題です。

〈参考〉

《自治労の保育三原則》

【24時間保育】

子どもの全生活を、地域や家庭での生活と保育所の生活をトータルに保障していくという考え方は、

1日の24時間を、保育所で過ごす時間だけの保育だけでなく、また保護者の就労だけを優先するものでもなく、子どもの一日の生活～食事・睡眠・あそび～を家庭と保育所と地域でともに考えていきたいということです。よって、子どもの育ちをめぐる保護者と保育者が対立するのではなく、将来の大人像を見据えての保育内容の創造で「子どもたちをどう育てていくのか」を共に考えていくことです。子どもの生活に根ざした家庭・地域の保育保障を追求しようとするものです。

【集団主義保育】

仲間とともに育ち合う保育です。自己中心、能力主義保育を否定するものです。ともに育ち合う仲間として思いやりを育てる保育であり、差別をしない子ども、相手の生き方とともに共感できる子ども、自分を大切に、仲間を大切にでき、主体性を持った子どもを育む保育です。

【労働者保育】

将来、労働者となるべき子どもを育てるということです。子どもの個性を大切に、働く喜びを感じる保育です。労働者が社会の富を作り出すことを感じられる保育をめざします。

身近な存在の保護者や保育者がどのように働いているか、権利の主張ができているかが、子どもたちにも大きく影響することも見逃せません。そして、命の大切さ、平和を願う子どもを育てる保育をしていこうというものです。

<三原則を具体化する5つの保育内容>

① からだといのちを大切に

保育とは、「ケガをしない、事故を起こさない」だけでいいものではありません。命の尊さを知り、自らのからだと命が大切なように、仲間の命とからだの大切さを学び合います。人間は他の生きものを食べて生きていることを直感し、自然や健康を破壊する環境、憲法改悪、際限のない戦争など個人が大切にされていない状況下では、人の命やからだ、人権が侵害されてしまう、この社会へ目を向け、仲間とともに生きる大切さをもとめていきます。

自分のからだ・いのちを大切にする保育の実践に欠かせない、自然の中で十分遊ぶこと、小動物とのふれあいや飼育です。身近にお年寄りがおらず、無償の愛情や死と生などの経験ができないことから、ウサギやチャボなどの飼育は心を育てるために大切です。また、自然の中であそぶことにより、自分の命を守る力をつけていくことができます。

食べることを大切に（無農薬・有機農法によりつくられたもの、添加物に注意を払う）保育、食べるものをつくる楽しさ（菜園活動や自分で作った野菜や収穫した果物などを使って調理する）を感じながら、生きている魚、鳥、豚等の命をいただき自分も生きていることを学べる保育をしています。

② こどもの人権を大切に（反差別）

私たちの周りには、障がい者（児）差別、職業差別、性差別、部落差別、外国人差別、その他多くの差別があります。このような中で、子どもたちや保育労働者、保護者が差別の存在に気づき、差別を許さない子どもを育てていくということです。そのためには、保育労働者自身が一切の差別を許さないことが大切です。また、子どもは子どもであることで、プライバシーや人権を侵害されることがあることに注意し、子どもの人権を大切に（反差別）する保育を考え実践することが必要です。子どもは権利の主体者であることを認識した保育に根ざそうということです。

子どもをひとりの人間として尊厳をもって迎え、過ごせる環境を作るために保育労働者集団（保育施設で働く保育にかかわる全ての人）が、子どもの権利条約の学習をし、保育の中で実践・議論を繰り返していくことが必要です。

障がいがあっても、成長の違いがあっても、その子どもの個性として受け止められる保育をしていくために、複数の保育士の配置やいろんな職種の人との連携が必要です。

子ども、大人も、お年寄りも、いろんな仕事をする人などがいて自分があることの実感できる保育環境を創造していきます。日常的な地域との交流、地域を散歩することなどを実践するなど、隔離されない保育を考えていきます。

虐待や育児放棄などが多くなっている現状から、保育施設だけでは対応しきれない部分もありますが、子どもが大切にされ安心感のもてる環境をつくり、子ども自らがまなぶ力をつけていきます（保護者や周りへの周知方法として、保育施設に相談室（喫茶コーナーを設置する。専門機関との連携。園だよりなどの活用））。

③ 子どもを主体に（反管理保育・反能力主義）

子どもは一人の人間として感情や考えをもち、自ら行動する主体的な存在です。子どもたちの意志や感情を無視し、大人の考えで思い通りに動かしたり、能力を伸ばすことだけに価値を置いたりしていないか振り返り、子どもたちが思いや気持ちをだせる環境をつくり、子どもたちが主体として自ら成長していけるような保育をしていくということです。

子ども対大人から、ひとりの人間として、仲間として、生活や遊びを展開していきます。それは、教え込む保育から、一人ひとりの子どもに沿う保育を考え、子どもの資質を認めていく保育の実践となりますから、保育労働者一人の保育人数も限定され、保育者の連携も重要となってきます。

行事などに振り回される保育(行事を全面否定するものでなく、子どもの発達や生活を優先したい)を考えていきます。

管理保育に対して自由保育ととらえてしまいがちですが、子どもでも大人でも自由感を持った時にこそ自らの成長(能力の発揮、意欲などの精進?)があることをつかみ、そこまでも含めた保育計画でありたいと考えます。

④ 子どもの生活に根ざして(家庭・地域との連携)

子どもは、一人ひとり違う生活をしています。保育所の中だけで保育を完結することはできないことを認識し、保護者の生活や生活意識の違い、地域での子どもとの関わりを意識することです。保護者と本音で話し合える関係づくり、地域の生活と深くつながった保育をしていくということです。

生活の場としての保育施設環境(保育所で過ごす時間が長くなればなるほど、子ども生活の場として限定された1室で寝食や作業が行われることは情緒面からも好ましくありません)にしているために、改善要求が必要となります。

地域を知り、地域の人との交流などからお互いに育ち合う保育を考えていきます。年数回のお年寄りとの交流だけでなく、日常的に散歩などを通して、働く人の姿、地域の商店などを知り、交流につなげていきます。また、子どもたちがおかれる様々な家庭のあり方を認め合うために、家庭訪問、連絡ノートや園だよりなどを活用していきます。保護者と本音で話し合える関係づくりも追求していきます。

⑤ 仲間とともに生きる子どもに(集団主義)

人は、一人では生きられません。仲間とともに生きるというのが集団保育の原点です。一人ひとりを大切にすることを基礎にすえ集団づくりをすることが求められます。他人を無視し、自分のことだけを主張したり、自己を捨て全体のために尽くすというのではなく、自分を大切に(自尊感情)、仲間を大切に、ともに認め合い、ともに生きるという考え方を育てていくことなのです。国のためにという愛国心が強要されようとする時代には特に大切です。

心身の「障がい」や家庭の事情など、ハンディキャップを持つ仲間もいます、様々な仲間とともに生きることは、差別解消への取り組みなしには考えられません。

自分を大切に、相手の気持ちも考え、お互いを認め合い、仲間とともに生活することの楽しさを実感するなかで、おしつけでなく自らが社会のルールを学んでいくことができます。

社会のルールや常識の置き方を保育する側が、どこにおくかで大きな違いがおこります。生活(弱)者や働くものの視点に立つ考え方、ジェンダーフリーの視点にたった保育を創造していきます(保育教材などにも気をつける必要があります)。

これまで述べてきたことは、ほんの一部の事例にしかありません。保育労働者自身が自分を主張でき、自分を大切にでき、保育労働者集団がお互いを認め議論し合い、保育実践していく中で、もっとも中身を膨らませていくことで、保育労働が楽しいものになるはずです。

また、保育労働者が、自然を愛でる時間、生活を楽しむ余裕など、芸術的感性を含めて自分を解放することなくして子どもの全生活や全面発達を保障することは困難ですが、働きがいのある仕事をしていくために、自治労の保育三原則と5つの保育実践は欠かせません。

8. 病院部門

(1) 病院職場を取り巻く情勢

国の財政再建を優先とした「医療制度改革」の名の下、医療分野においても徹底した合理化攻撃が進められています。病院職場は、生命と健康を扱うにも関わらず、収益性が強く求められています。公立病院においても、自治体が財政難を理由に経営効率を優先する結果、医師や看護師などの確保が難しくなり、患者の減少につながり経営を圧迫するといった悪循環に陥っている病院も見られます。

2019年9月、厚労省は公立・厚生連・日赤などの公的病院について「治療実績が乏しい」「同じ地域に同様の病院が複数ある」などを理由に、統合・再編を促す方針を出しました。各地域でも議論が進められ、合理化に拍車がかかっています。

病院における合理化攻撃は、様々な形で行われています。その一つが外部委託です。清掃・洗濯・給食をはじめとする部門で「人件費比率を抑えたい」として、外部委託が進められています。そうした中で「外部の職員が増えており、賃金や労働条件の違いから人間関係が複雑となっている」「仕事の責任や分担の仕方で双方に負担が増えている」などの実態が報告されています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の結果、医療体制の構築が一朝一夕でできないことが明らかとなっています。そのような中、公的病院の多くが新型コロナ患者を受け入れてきました。すべての地域で安定して医療を提供するためには、公的病院は必要不可欠です。

自治労は「いつでも、どこでも、だれでも良い医療を」を目標にたたかいを展開してきました。そして、病院現場で働く者の労働条件の確立なくしては、誰もが人間らしく生きるための良い医療は提供できないと訴え、労働条件の改善を数多く勝ち取ってきています。当局・経営者のコスト優先

の理論に屈することなく、労働条件の改善・地域医療の充実を求めていきましょう。

(2) 看護

新型コロナウイルス感染症は、5月8日に「5類感染症」に移行し、入院措置や外出自粛などは求められなくなります。これに伴い「特定の医療機関だけでなく、幅広く一般の医療機関で外来・入院医療を受けられる体制」に移行することになり、各都道府県で対応医療機関の維持・拡大に努め、あわせて各種の補助金や診療報酬を段階的に見直していくことになっています。類型の変更後も医療機関は感染対策が必要であり、コロナ診療には引き続き労力が掛かることから、医療機関の対応可能能力はコロナ以前の水準には戻らないとの見方が示されています。新型コロナウイルス感染症が第5類に移行した後でも、「極めて強い感染力がある、その一方で根治薬がない」状況には変わりがなく、医療現場では感染拡大防止のための対策を万全にした「ゼロコロナ」を継続しなければなりません。コロナ5類移行後は病床確保料や診療報酬特例の見直し（縮小）が行われますが、ゼロコロナは継続しなければならず、「縮小された補助や報酬では経営が成り立たない」医療機関ではコロナ対応を縮小せざるおえなくなります。その場合、公立病院が引き受けなければならず、やはりゼロコロナ対応のために「患者受け入れ能力」は下げざるを得ず、コロナ医療・一般医療対応が不十分になってしまうことが懸念されています。このことから自治体が運営する公立病院等において「コロナ対応の負荷」が重くなることが想定されます。

従前の財政難を理由とした合理化に拍車をかけています。受け入れにかかる専用病床の人員確保が、看護師の不足を深刻化させました。しかし、看護師不足は今に始まったことではなく、過酷な労働条件が原因で毎年10万人以上が離職している経過があります。厚労省の推計では、2025年には最大で27万人が不足すると推計されています。

離職理由には、長時間勤務や夜勤などの労働時間の課題、「妊娠・出産・育児」との両立困難などがあげられています。夜勤によって「感情障害→循環器障害→乳がん」の順でリスクが高まることが科学的にも証明されています。長時間夜勤の撲滅や夜勤回数の緩和、配置の増員によって離職防止に取り組むことが、以前からの課題です。

地方の公立病院では、通常時でも看護師不足の中で、コロナ感染拡大のためコロナ患者の入院受け入れを余儀なくされました。新型コロナに感染した人の看護は一般の患者の看護より何倍も重労働で過酷なものでした。真夏の暑い日でもサウナスーツのような防護服を隙間なく着用し、呼吸のしづらい N95 マスクという密封性の高いマスクを顔に痕が残るほどキツく付け、フェイスシールドの奥で目の中に汗が流れるのを拭うこともできず、自分より大きな寝たきりの男性患者の体を拭いたりオムツ交換をしたり、何時間もコロナ病棟から出ることができず、コロナ病棟から出た頃には全身汗だくになり脱水状態で目眩がすることもありました。今まで経験したことのない新型コロナ感染患者の対応に戸惑い、どのように急変するのか、日々病状を確認し、モニターをチェックし急変に備えました。判断を誤ると患者の死に直結する、大きな重圧に「コロナ病棟に入るのが怖い」と話す同僚もいました。防護服を着て夜勤明けの早朝、コロナ病棟に入ると、すぐに助けを呼べない隔離された空間での孤独感と、やらなければならない業務の多さに何から手をつければいいのかわからなくなり、廊下の真ん中に立ちすくんで動けなくなったこともありました。「いつまで続くんだろう…」と先の見えない状況で職場は疲弊しきっていました。コロナ感染のリスクのため、面会制限がかけられた患者やその家族からは会えないストレスによりクレームが増え、その対応に看護師が追われることも度々ありました。

コロナ禍の医療現場はまさに「ヒポクラテスの誓い」や「ナイチンゲール誓詞」な

どに代表されるように、医療教育のなかで自身を「人間の福祉健康」向上に捧げることを意識的に植え付けられた背景のもと、それが美德とされる自己犠牲の精神により維持されています。限界を超えても限界と云えない医療の現場がそこにありました。

コロナの到来当初から医療ひっ迫が想定され、実際に起こりながらも、自公政権は体制強化どころか医療従事者をはじめとした「現場の努力」や国民の「自粛」に責任を転嫁し、乗り切ろうとしてきました。自治体でも同様に、コロナ禍の実態を訴える病院職員の組合員に対して当局から出されてきた「コロナを理由に人は増やさない」という姿勢は、非常時であろうとコストは極力かけず今あるもので乗り切ること、そのなかで住民が犠牲になっても仕方がないという無責任極まりないものです。

非常時だからこそ、人がいないからこそ、現場の実態を労働組合に対して「自粛」することなく持ち寄ることが大切です。医療労働者が健康に安心して働き続けられる職場をつくりあげることが、住民の生命や安心できる暮らしを守ることに直結します。

(3) コ・メディカル

医師や看護師以外の病院職員として、薬剤師・臨床検査技師・診療放射線技師・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・臨床工学技士など多くの資格職が働いています。それぞれの職種で、医療技術の高度化や診療報酬の改定によって業務量は増え続けるものの、病院の財政赤字を理由に、ギリギリの人員で業務を行う日々が続いています。そのため、年次有給休暇や夏季休暇、育児短時間勤務や男性の育児休業など各種休暇の取得が難しく、仕事と家庭の両立が困難です。また、夜間救急体制に関して、日勤業務に引き続き宿直を務める実質24時間勤務の場合があり、体制の見直しが必要です。実際に、労働基準監督署に是正勧告を受け、過去にさかのぼっての超勤手当の支払いと交代制勤務への転換を行った病院も出てきています。これらの問題改善のためには人

員増が不可欠です。診療報酬の加算基準だけでなく、業務量に見合った人員配置を現場から声を上げることが重要です。

賃金に関しては、職種や自治体、病院規模によって業務手当や昇任・昇格に大きな格差があることが課題です。比較的新しい職種では手当の整備がされておらず、調整給や業務手当の支給が無く、生涯賃金で1千万円程度低い場合もあります。また、より高度な業務を行うため専門資格を取得しても賃金に反映されない、資格維持の補助が少ない、学会参加のため休日がつぶれるなどの課題もあります。2021年10月から、医師の業務を分担する「タスク・シフト/シェア」により、臨床検査技師や診療放射線技師、臨床工学技士などで業務範囲が拡大しています。拡大した業務を行うための研修費用の支給はもちろん、増加した業務に対する人員増や賃金増を求めることが重要です。

個々の課題として、薬剤師では病棟薬剤業務実施加算などにより人員増が求められていますが、調剤薬局などに比べて低賃金で、募集しても人が集まらない状況です。さらに、加算には施設基準で実働時間が決まっているため、各種休暇が取りにくい状況です。臨床検査技師では、医療法の改正や国際標準規格であるISO15189の取得のため、膨大な量の業務日誌や業務手順書の作成などにより、三六協定を違反する長時間労働が強いられています。診療放射線技師やリハビリ職種などでは専従配置も進んでおり、さらに人員が不足しています。様々な課題はありますが、組合の集会を通じて情報共有し、よりよい賃金・労働条件を勝ちとった仲間の取り組みを職場に持ち帰って要求につなげる必要があります。

(4) 医療事務

医療事務部門では主に経営戦略に係る医療事務部門と、総務・施設管理部医療事務部門に分かれています。国の制度改正により複雑化する診療報酬制度に対応するため、専門性が高まる一方で、十分な人員も

確保されず、超勤や不払い残業の蔓延、休暇等の権利行使もできない職場が作りだされています。

医事部門においては、民間委託や派遣社員への置き換えが進んでいますが、委託先の地域に住んでいる人を採用し、専門的な知識や経験が無いまま派遣する会社も多くあり、そのため、職員は自分の仕事をこなしながら、派遣社員の面倒を見なくてはならない状況が生み出され、合理化による負担やしわ寄せが職員に押し付けられてしまっている状況があります。

また、2022年度の診療報酬改定により、電算化が進んでいない地方の小さな医療機関でも、許可病床200床未満であれば、データ提出加算が要件化されるなど、地域医療を担う公立病院は、国のデータ分析のために負担を強いられている状況もあります。

総務・施設管理部門においては、一般行政職の職員が多く、各種契約や企業会計、予算編成、職員対応など幅広い業務を行っています。それに加え、新型コロナウイルス感染症に伴う発熱外来の設置や検査キット、感染対応物品等の管理、補助金の申請など事務量が增大する一方です。しかし、人員が増やされることはなく、日々の業務に追われ仲間と関わる機会が減少している実態も報告されています。

このように労働条件の悪化、委託や派遣の拡大など、様々な問題の背景には「病院の赤字」があり、合理化を進め人件費を減らす努力をする当局と、経営意識から不満や不安を声にだせず、時間外手当を申請しないなどアキラメや自己解決しようとする労働者の姿があります。労使ともに問題を根本的に解決しようとはしていない状況です。目の前の仕事に追い立てられ、日々の働き方に疑問や問題意識を持つこと、仲間と話すことも困難になっている状況もあります。私たちは、今一度、率直な思いを仲間と話すことから運動を再構築していく必要があります。そして、こうした「公立病院の赤字」や「赤字が問題視されること」の背景を明らかにしていくとともに、当局

責任なども明らかにしながら、安心して働き続けられる職場の実現にむけて、運動を前進させていきましょう。

(5) 病院現業

病院には現業職員として調理師や自動車運転員、用務員、ボイラー技士など施設保全を担う仲間が働いています。病院給食は治療の一環であり、病院調理師としての専門性を持ち、個々の治療に合わせた質の高い食事を提供することが必要ですが、看護師の業務の範囲が見直されてから数が減少してきています。

また、訪問診療を行うにはナビではたどり着けないへき地の住宅や転院の際の救急車両の運転もあり、専門の自動車運転員が必要です。用務員やボイラー技士は施設管理には欠かせませんが、人員確保が難しく、職員の高齢化から会計年度や嘱託職員として採用されています。これらの現業業務を遂行するためには、調理職場の直営堅持を守ること、正規職員を補充させる取り組みを強化しなければなりません。しかし、委託化によりこれらの仲間も減少しており、住民の生命を守る病院の良質な公共サービスを維持するためにも、安易な委託化をせず、直営堅持、正規職員を補充させる取り組みを強化しなければなりません。

9. 施設部門

(1) 施設部門の共通課題・特徴的な課題

福祉施設（保育所を除く）は、児童、老人、障がい児・者、女性など、福祉に係る法律に基づき、社会生活を送る上で必要なサービスを提供し、福祉増進を図る目的で設置されています。

公的施設は他施設では受け入れが困難な入所者や利用者（児）を、利益を優先することなく受け入れています。このように社会福祉のセーフティネットとしてニーズも高く、現場の仲間の献身的なサービス提供により支えられています。自治体の効率化・経営優先の方針により民営化が進められ、福祉施設は常に合理化の対象に挙げら

れています。指定管理者制度や民営化の強行は、結果として不十分な予算措置のもとで働くこととなり、福祉の質の劣化を招く結果となっています。市場原理にさらされることにより儲けありきとなることから、福祉施設を必要としている社会的弱者の行き場がなくなることが危惧され、公的責任を放棄するものといわざるを得ません。

高齢者施設の運営予算における収入については、利用者からの利用料のほか介護保険法による介護報酬が大きな割合を占めています。介護保険法は3年に1度のペースで改正されており、2021年4月の改正は「戦後最大規模の制度改正」と言われる内容でした。栄養マネジメント加算や看取り介護加算など、要件を満たすことで介護報酬がさらに上乘せとなります。栄養マネジメント加算を例にとると、これまで配置していた管理栄養士の人数では要件を満たさなくなる施設も出てくる（今までと同様の加算を得るために、さらに管理栄養士を採用しなければならない）など、運営法人の経営体力によって二極化となりかねない法改正です。

職場では、福祉に係る予算が削減された結果、人件費削減のために非正規職員への置き換えや不払い残業の増加など、徹底した低コスト化が進められています。また、職員数が適正に配置されないなかで、早出・遅出などの変則的な勤務が家庭との両立をも難しくしています。しかし、職場の仲間は目の前の利用者（児）の支援に日々追われ、また民間施設や指定管理者制度など、より劣悪な労働実態と比べて「それよりはマシ」との思いで終わってしまっています。そのような中、定年引上げが進められ、夜勤、交替勤務の過酷さから、現状でも再任用勤務を希望せず退職している現状であり、60歳を超えて働ける職場環境づくりが喫緊の課題です。以前から50代は夜勤を免除してほしいとの声がある一方、職場の人員が十分ではない中で夜勤免除の職員が増えると、その他の職員の夜勤回数が増えることになり、さらに育児や介護で短時

間勤務を希望することが難しくなり、生活との両立が難しくなる職員や高齢で勤務をこなせない職員など多くの退職につながるものが危惧されます。

これまで福祉施設では、インフルエンザやノロウイルスなど感染症予防に努め対応してきましたが、新型コロナウイルス感染症の対応については急きょ新たな業務として対策を検討するなど、業務量が増大しました。新型コロナウイルスに感染すると重症化リスクが高くなる高齢者や基礎疾患を有する者、障害で治療への理解が難しい者が多く利用する社会福祉施設において、感染者が発生すると重大な事態となるおそれがあります。そのため、職員全体への研修、1日数回の消毒・換気の業務が増えたほか、黙食や密を避ける生活の徹底が求められました。利用者（児）自身も家族との面会や外泊禁止など家庭交流や施設での行事も制限され、大きな不安やストレスのなかでの生活となりました。

また、新規入所や短期入所、日中一時利用なども制限されました。施設に新型コロナを持ち込まないために、職員は感染予防に神経をとがらせ、2週間程度の体調観察が求められ、職員と家族の毎日の検温と体調観察のほか移動履歴、行動記録を求められる施設もありました。感染状況が安定している時期であっても、施設職員は他の職場よりも厳しい行動制限が当局より指示されるなど、職員がストレス発散する手段も限られている実態がありました。

国では、22年度予算で、新型コロナ対策のほか、介護や障害などの現場で働く職員の賃金引き上げに必要な予算も盛り込まれましたが、処遇改善事業について、多くの公的社会福祉施設の職員は支給となりませんでした。民間で働く職員より賃金水準が高いという理由でしたが、公的社会福祉施設に働く非正規職員の処遇改善に充てるよう要求したところもあり、引き続き処遇改善を求めていかなければなりません。

(2) 障害者・児童福祉施設

2012年に児童福祉法の改正で、障害児施設の見直し、障害児通所支援の見直し等が行われました。20年には国の障害児入所施設の在り方に関する検討会で発達支援機能、自立支援機能、社会的養護機能、地域支援機能の強化が方針として打ち出され、それぞれの施設で努力されています。

県立施設の役割として、特に処遇困難な児童への専門支援を行うとともに、関係支援者に対し、支援者の技術・資質向上をめざし支援方法について研修会を行い、また保護者支援、地域支援機能を強化しようとして取り組んでいます。社会情勢から福祉に対するニーズは高まり、相談機関も施設も多様で困難な業務に日々苦慮しているところです。

全国的に民間移管が押し進められ、中には、15年前に出された「あり方懇談会」の答申を鵜呑みにし、県立福祉施設を順次民間移管する方針を変えないため、この15年は保育士や福祉指導員の新規採用がなく、任期付職員での採用となっている県もあります。（児相など、心理や社会福祉職での採用は若干あるものの）県が率先して不安定雇用を押し進め、不安を抱えながら働く職員をつくっていることは大きな問題です。任期付きでは公募をしても応募が少なく、採用予定数が満たされず常に欠員が生じています。現在、ほぼ半数が任期付職員となり、虐待や家庭が複雑な子ども、性問題を抱えている子どもが多く入所し、中には愛着障害の子どもで支援が困難なケースを担当している任期付職員もいます。担当ケースも持ち、業務分担も正規と変わらない、大変、重要な人員となっています。

福祉型（知的）障害児入所施設では、職員3人欠員（育休代替不補充）となっています。夏休み中は新型コロナが感染拡大しており、子どもたちは帰省や外出もできず全員施設で過ごしていて、職員も感染防止対策に気を張りながら支援をしていましたが、職員は最低人数で活動内容が制限される一方、コロナ感染防止対策で業務も増え

るなど、休みも思うように取れない状況でした。ハローワークをはじめ色々募集をしましたが、障害児支援で夜勤もあり、臨時職員では募集しても人は集まりません。他の職種のように、育休代替確保が難しい場合は正規で上乗せ採用を要求し、心理や社会福祉職で1人ずつ上乗せ採用を確認しましたが、職場の欠員は埋まらない状況です。任期付職員は、基本1年更新で5年任期ですが、福祉施設では任期付職員がなかなか集まらない実態で、6年目、11年目と更新して継続勤務している職員が増えています。身分は任期があるだけで正規と同じと言われても、実際の賃金は低く、10年以上働いても2級止まりです。今後も安心して働いてもらうためには、任期付職員の確実な雇用継続と賃金改善が必要であり、任期の定めのない福祉指導員と保育士の採用の再開も重要です。

(3) 老人福祉施設

老人施設の仲間からは「指定管理者制度が次々と進み、次は自分のところではという不安を抱きながらモチベーションを維持するのは大変。仕事に集中できない」との声が出されています。また、事務職の人が介護職の仕事させられたり、新規採用や異動になっても研修を受ける機会がまったくなく現場に配置されて、1日目に配慮が必要な排泄支援、おむつ交換の仕事させられたとの実態もあります。

民間委託された職場からは「指定管理者制度から法人に移譲され、5年間の補助金支給の約束だが、その後はどうなるのか。新しい事業の委託や現場のことを考えない人事異動がなされ、他事業との兼務者や非正規職員も多く、実質自分だけが正規職員である。年度当初は本当にメチャクチャだった」と、利用者へのサービス低下が日常的に起こっていることに心を痛めている仲間の思いも報告されています。施設では必要な人員が確保されないまま個室化やユニット化が進められ、安全管理や十分な支援ができず、支援者の過重となっています。

2019年4月から施行された「働き方改革関連法」により年休5日以上取得義務化がされましたが、職種によっては5日取得することも難しく、年度末に無理やり合計5日間取得させられた仲間もいます。

(4) 特徴的なたたかい

不払い残業の問題に対し時間外命令の申請は全て、あるいはできる限り申請しようとたたかっている仲間がいます。組合活動を中心的に担ってきた職員がいることで、山形県の社会福祉事業団では「時間外をみんなで出そう」と声をかけ合っています。高知県の医療福祉センターでは「6年前まで全てサービス残業となっていたが、仲間を説得し続け、全員が年間300~500時間の時間外申請をするようになった。それを根拠に人員増を要求し、再任用や非常勤職員ではあるが人員増を勝ち取り、年休や看護休暇の取得率も上がった」「時間外の仕事は、仕事として当然必要だからやっている」と自分自身が確信を持ち、時間外を全て申請することで当局に業務量を示すことができた」との報告がありました。北海道の高齢者施設では、介護職員等処遇改善加算により制度上では介護職のみが一時金支給対象となるところを、制度外の職種にも同じく独自に一時金支給するよう組合から当局に要求し、制度外職種の一時金支給を勝ち取っています。

また、児童相談所では社会的な虐待対応のニーズが高まるなか、必要な人員は足りず、日々の緊急業務に追われて職員が疲弊している実態があります。国から示されている「児童虐待防止対策体制総合強化プラン（児童相談所強化プラン）」に基づき、2022年度までに引き続き児童福祉司及び児童心理司が増員となる予定で、22年には児童福祉法の一部が改正されましたが、人が増えても相談件数も増えており、業務量は増えていくばかりです。富山県職労でも、長く人員要求を訴えてきましたが、当局は対応してこなかったため、15年度には都道府県別児童福祉司の管轄人口で富山県は全

国ワースト1位となりました。その一方で、心理司は以前より減員となっていることも問題とし、相談件数から一人あたりの面接や検査時間等を具体的な数字で示し、業務量を交渉で訴え、人員増を勝ち取っています。

しかし、多くの福祉施設で働く仲間は、民間施設より「まだマシ」という意識にさせられています。「時間外勤務は18時以降でないと申請できない(17時15分～18時00分は休憩時間)」と実態とは違う申請をさせられたり「通常業務では時間外申請できないと上司から圧力があつた」という職場があります。それに対し、組合の交渉で「記録業務も時間外であること」を当局に確認したことにより、職場で申請しやすい雰囲気となったという取り組みも行われています。

福祉施設で働く仲間は、その仕事を志してきた仲間が多く、利用者への支援、介護、看護にやりがいを感じています。しかし、その度合いは、ともに働く仲間とどれだけ同じ想い、方向でいられるかというチームワークが大きく影響します。人員が減らされ、話し合う余裕も奪われ、大幅な異動など、チームワークが阻害されることは円滑な業務に大きな影響を及ぼします。また、評価制度では組合員自身が評価者になっていることに対し、本来は管理職の役割を担わされているという問題があります。

休暇が取得でき、恒常的に時間外勤務をしなくてもよい職場にするためには、その想いを職場の仲間に広げ、必要な人員を要求することが重要です。私たち一人ひとりが労働者意識を持ち、積極的に職場の仲間に関わりかけ、おかしいことはおかしいと声に出していかなければなりません。そして職場にいるより声を出しづらい非正規職員とも連携していくことが重要です。

10. 環境部門

(1) 環境職場を取り巻く情勢

環境関係の職場では「行政改革」により、事務事業の民間委託による徹底した「行政の減量化」の矢面に立たされています。特に、自公政権下で行われた規制緩和により「民間活力の発揮・推進のための方策は、国民の自立・自助推進の観点に立った保護助成の見直し、企業の効率導入のための官業の民営化、民間参入、民間委託等の促進等がある」とされています。こうした国の路線に従って、各自治体では、民間委託、新規採用の抑制や退職者不補充等の定数削減が強行され、現場で培った技術・知識・経験の継承が出来ず、そこに働く労働者の生活や職場の状態は悪化しています。特に、死亡事故をはじめとする労働災害が多発し、腰痛や内臓疾患にも苦しめられており、まさに人間らしく生きる権利を奪われていると言えます。また、民間活力といった言葉に踊らされて委託したものの市民とのトラブルが増えた事例もあります。

現業職場では、国公行(二)表導入も依然として続いており、一般行政職への任用替えは現業職全廃という組織破壊をもたらしています。一方、粘り強い交渉が行われているところでは、現業職員の新規採用は回復傾向にあります。初任給が低額であるため、応募者が少なく、入庁したとしても自分の未来の生活がイメージできないといった理由で退職に至るケースもあります。

(2) 清掃

清掃職場では、新規採用の抑制・退職者不補充などによる慢性的な人員不足と高齢化や担当区域の拡大などにより、一人ひとりにかかる業務量が増えることで体力的な負担が増し、労働強化につながっています。そうした中、多くの職場から心の病で長期休暇を取得する仲間が作りだされている実態も報告されています。

ごみ焼却施設では、当局から深夜勤務委託か人員不補充のどちらかを迫られ「これ

以上人員が減り、業務量の増加や年休が取りにくい環境になるなら委託した方が良い」と、やむを得ず委託を受け入れた結果、深夜勤務に従事する職員数が減らされる事によって担当箇所が増えるなど業務量の増加に繋がっています。直営と委託管理の割合が1:3となっているし尿処理施設の職場では、事務業務が4倍に増加しているにも関わらず職員数は10年前とさほど変わっていない現状にあります。そのため現場点検に時間を費やせないことにより、

機器トラブルが多発し業務量の増加を招く悪循環が発生しています。廃棄物収集職場では、人員不足のために短期間従事による派遣やアルバイトの割合が増えていることから作業の経験不足などにより業務の危険性が増えています。収集作業は2人1組で行いますが、これ以上職員数が減ると非正規職員同士が組むことも想定され、危険な状態が増加することが考えられるため年休が取得しにくい職場状況が作りだされています。賃金面では、制度の改悪により昇給するためには昇任試験を受け合格しなければ昇格せず、1級で退職を迎えてしまい、退職金に格差が生み出されている職場も存在しています。昇任試験を受けても定数管理され、空きがなければ昇任できないので将来に不安を抱えながら働かされている仲間の実態も報告されています。その他にも賃金カットや各種手当の削減が続いているため「今後の子どもの成長に伴いお金がかかるので貯金したいがギリギリの生活のために貯金ができない」「住居手当が廃止になり家を買うのをあきらめた」などの声が出されています。また生活・職場実態点検手帳付けに取り組むなかで「1人暮らしをしたいけどできない」「光熱費・食費を削って節約しているがもう削るところがない」など、1人の賃金では自立出来ない実態や不満が浮き彫りとなっています。人事評価制度については、清掃職場は現場中心のため、「デスクワークである評価者が実際に働いている現場を見ていない」「2回の面談と本人申告の面談シートのみで正しい

評価が出来るわけがない」など、人事評価制度への不満の声が出されています。また、「現場で作業をし、その後の事務業務を終えてからシートを記入することになるので時間外に記入している」「面談することで業務に支障をきたし、人員不足になる」などさらなる業務量の増加にも繋がっています。

現在の清掃職場は特殊勤務手当の廃止、退職者不補充などの多くの合理化を受け、賃金や労働条件の悪化や処遇についても非現業職員と差別されるような労働環境が作り出されている職場も存在しています。そのためアキラメなどにより、仕事に対するモチベーションの低下から年齢問わず早期退職する仲間も増えてきています。さらに、新規採用試験の不実施・抑制や募集しても応募がこないなどの実態により、さらなる人員不足が生み出されています。また、管理職が定年退職により再任用職員として現場に配置されている職場もあり、「この現場作業はつらい、早く異動したい」と愚痴をもらしている再任用職員も少なからず存在していることから、ゆとりのある職場を構築することも必要です。

また、国からの交付税算定の基準として民間委託等をベースとするトップランナー方式が導入され、直営の存続が危ぶまれる状況となっています。地方独立行政法人への委託等の加速、民間委託状況等の「見える化」の徹底や拡大など、「公よりも民での方が安上がり」という安易な認識のもとで、公的サービスの産業化・外部化を強引に進める動きには反対しなければなりません。

今後、私たちが働き続けられる職場を守るためにも、職場での仲間の働かされかたなどの職場点検活動や仲間との討論から課題や要求を積み上げるとともに、職場からの活動を進めていくことが仲間一人ひとりに求められます。そして、民間委託を阻止するためにも「ふれあい収集」をはじめ、現状の業務に付加価値を高める取り組みを通じて、市民生活の安全・安心を確保する

ために直営体制の優位性について市民の理解を得ることが必要です。さらなる住民サービスの向上を政策課題として当局と交渉し実現に向けた取り組みを進めるとともに、新規採用を勝ち取った仲間の取り組みに学ぶことで運動の強化を進めていくことが求められています。さらに、東日本大震災や熊本・大分地震の自然災害などにおける地域事情に詳しい現場力の必要性が再認識されています。災害発生時における災害ごみや避難所等から発出される廃棄物の収集・処理へ迅速に対応するため、平常時より地域・住民との連携体制を構築し、あわせて周辺自治体への行政支援を行えるよう、防災協定締結など日常からの連携強化をはかる取り組みも重要となります。引き続き、地域の実情に合った住民サービスを提供するためには「職の確立」を基本とする「新たな技能職」への取り組みを進めるとともに、人員確保闘争を強化する必要があります。

(3) 環境

環境職場では、集中改革プランをはじめとした人員削減・採用抑制・退職者不補充などにより一人ひとりにかかる業務量が増加し、心身共に負担が増し、労働強化につながっています。行政職であるにも関わらず、道路上の小動物の死骸の撤去など専門的な業務も求められています。現業職員の不補充等も相まって行政職でありながら技能職と同じような業務をこなしている仲間の報告もあり、こうした背景は職場を無視したコスト論重視の効率化による民間委託・人員削減など合理化が原因であることは言うまでもありません。また管理職が定年退職により再任用職員として配置されている職場もあり「定年を迎えてからの現場作業はつらい」と愚痴をもらす再任用職員もいることから、定年後も安心して働き易い職場を構築するため、人員確保闘争を強化していくことが求められます。

また、国連をはじめ各国政府・大企業が推進する SDGS（持続可能な開発目標）につ

いて、自治体によっては基本計画が示されています。様々な政策が出され、環境分野においても「省・再生可能エネルギー、気候変動対策、循環型社会」「生物多様性、森林、海洋等の環境保全」など優先課題が示されています。地球温暖化・気候変動対策、エネルギー問題において「県民一丸となった3R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進」などが求められ、私たちの職場にリンクしていますが、そもそも「ガソリン車を全て電気自動車にする」「再生可能エネルギーの普及・発電」など、きちんと保障も含めた政策を展開しない限り有効な施策とはなりません。さらに、風力発電やバイオマス燃料等の大規模な発電事業が各地で計画されていますが、地元では「自然や景観を損ねる」「森林の生態系が破壊される」などの反対の声があがっており、環境への配慮とエネルギー確保の両面から自治体では対応が求められています。

現在、自治体 DX をはじめとした行政のデジタル化も進められています。国は行政続きのオンライン化を進め、手続きの9割についてオンライン化の実現をうたっています。「自治体戦略 2040 構想」ではスマート自治体への転換を提唱し、破壊的技術（AI やロボティクス等）を駆使した現在の半分の職員数でも機能できる仕組みが必要だとされ、こうした取り組みは少子・高齢化に伴う労働力不足が原因であると言われていています。しかし、仲間からは「AI 導入により今より業務負担が減ることに期待する」といった声がある一方で、「人員削減など合理化の手段に使われるのではないか」「AI やロボティクスで自治体運営が間に合うのか」「災害時などの有事には必ずマンパワーが必要だ」という声も出されています。これまでも、災害やコロナ禍で現場におけるマンパワーの必要性が求められていたが、実際には確保されていません。頻発する災害や感染症・多様化する住民ニーズに対応するために、人員確保闘争を強化していくことが求められています。

今後、私たちが安心して働き続けられる職場を守るためには、職場実態点検と仲間との討論から具体的な課題や要求を構築するとともに、職場からの運動を一人ひとりが実践していくことが重要です。

11. 公営企業部門

(1) 公営企業職場を取り巻く情勢

2011年4月に成立した「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律案」により、地方公営企業法第32条が改正され、2012年4月から資本制度の見直しが行われました。また、これにあわせ、企業会計における「資本金」の性格を持つ借入資本金を「負債」として計上するなど、地方公営企業会計基準の大幅な見直しが行われています。そもそも、地方公営企業は民間企業との性格や制度的特徴の違いがあり、会計基準見直しにより事業体によっては債務増大に見えてしまうことから、経営や事業存続に影響を及ぼすと危惧されています。

また、2018年12月に水道法が改正されました。人口減少に伴う需要の減少や施設の老朽化対策、維持更新にむけた経営基盤の強化を打ち出し、事業の広域連携、さらには運営権を民間事業者に設定する、いわゆるコンセッション方式の導入でさらなる民営化への道を切り拓こうとしており、これまでの公営水道の概念を根底から覆すものとして十分に注視しなければなりません。

(2) 自治労の公営企業運動

自治労は公共サービス基本法に基づき、安全で良質なサービスの確実な実施のため、ライフライン事業がめざす「安全・安心・安定」の実践に要するコストの積極的な開示に取り組むとしています。また、地方公営企業法における資本制度や地方公営企業会計制度の見直しにあたっては、地方自治体が自己資本の造成に十分理解を深めた上で条例整備を行うとともに、借入資本金の取り扱いなどについて地方公営企業の将来

にわたる経営に支障が生じないように対策を講じることを求めています。さらに、東日本大震災の経験から、ライフラインの災害対策をより確実なものにすべく、「ライフラインのための危機管理指針」を活用して各事業体で策定された災害対応マニュアルのチェックなどを行うとともに、復興・支援の長期化が予想されることから、災害に対応する組合員のワークルールを早期に確立するよう取り組みを強化していくとしています。

2011年3月11日に発生した東日本大震災によりライフライン事業施設はかつてない甚大な被害を受けました。被災地では、職員が自らも被災しながら昼夜を問わない復旧作業にあたり、現在も奮闘を続けています。また、全国の事業体からも多くの職員が応急給水や復旧支援に駆けつけました。さらに、東京電力福島第一原発事故によって警戒区域とされた半径20km圏内にある浄水場施設では、公益性があることから立ち入りを余儀なくされる事態も発生しました。自治労は、災害発生当初から関係省に対し円滑な復旧活動のための体制確立や迅速な情報提供を求めるとともに、「東日本大震災水道復旧対策特別本部」に参画し、労働組合の立場から意見反映を行ってきました。また、協力議員を通じ、参議院災害対策特別委員会において福島第一原発警戒区域内への立ち入りについて、国としての責任の明確化を追及しました。

この間多くの単組で、復興・支援活動にあたり、職員の安全確保や労働条件の確認のための労使協議が行われ、その際「ライフラインのための危機管理指針」が有効に活用されています。復興・支援活動は長期に及ぶと予想されるため、職員のワークルール確立に向けた労使間協定の締結を推進する必要があります。また、今後も各地域で起こりうる大規模災害を想定し、各事業体で策定されている災害対策マニュアルのチェックを行うなど、単組でより実践的な取り組みが求められます。加えて、地方公営企業が担うライフライン事業の社会的責

任をふまえ、業務量に応じた適正な定数、さらには災害時対応なども考慮した人員配置を求めるとともに、労使合意のない一方的な合理化などを許さない取り組みを強めることが必要です。

民間委託化に対する取り組みでは、一つ目は地域の民間相場をアップすることです。最低賃金アップや公契約条例の活用はもちろんのこと、春闘への積極参加で全体の底上げを図らなければなりません。そうしなければ、民間との比較で必ず不利な変更を迫られます。

二つ目は、政治闘争として、働く者と同じ価値観を共有する政治勢力の強化です。民間との比較をことさら強調・悪乗りして、公務員叩きや引いては労働者総体の労働条件引き下げを目論む政治勢力の維持・拡大を許すのか、それとも働く者の立場に立ち、真に住民全体の利益の実現を図る政治勢力の躍進を実現するのか、私たちのできる限りの取り組みが問われています。

三つ目は、委託化された民間従業員の組織化です。委託化された場合、人員数そのものは減少したとはいえ、低賃金の民間労働者への置き換えがなされたということです。その人たちを自治労の仲間として組織化できるかどうか、私たち働く者の未来がかかっているといえます。

(3) 市町村上下水道

人口減少による水需要低下から、料金・使用料収入も減少している一方、施設の老朽化により管理費は増大しています。自治体規模により会計形態は違いますが、収納対策・滞納対策へのプレッシャーが高まっており、青年層職員が一人で滞納者対応をしている市町村も少なくなく、「家庭事情などの相談を受けるのがつらい」、「高額滞納者に対して毎月支払いの制約をなんとかとりつけ一歩前進させたが、上司から『こんなに低い返済金額か』と言われ、やる気がなくなる」といった声が出されています。滞納対策として給水停止措置をとっている自治体では、滞納額の減少が見込ま

れる一方、トラブルも増えており、住民と直接接する職員の身体的・精神的ストレスは大きくなっています。また、通知を出し滞納者と約束をしても、多くは約束不履行に終わり「結局、追いかけてこで終わってしまい、事務量だけが増えている」といった声も出されています。

小規模自治体では上下水道施設の全体像を把握できる職員が一人体制となっている場合も多くみられます。また、この間の採用抑制によりベテラン技師からの技術継承が十分にされず、現場では青年層職員の負担・責任が大きくなっています。中には、技師を採用しようとしても募集に対しての応募がなく、事務職員が技術的な業務を行わざるを得ない状況もみられます。

ほとんどの自治体で、上下水道の施設や管路が耐用年数を上回り、更新時期を迎えています。設計や業者との打ち合わせ、監督業務等で、深夜までの時間外勤務や休日出勤が恒常的になっているという報告もあり、合理化による現場の疲弊とともに、住民に対して安心・安全の公共サービスを提供することすらままならない状態にあります。

上下水道は住民生活に直結するため、災害時や漏水事故発生時には、即座の対応が必要となり、当番制や日直制により24時間いつでも現場へ駆けつけなければなりません。施設の老朽化による漏水事故や、大規模災害なども多発するなか、現場対応は増加しています。休息时间もままならないなか、どんなにつらい状況でも「生命にかかわるライフラインを守らなければ」という使命感だけで日々の業務をこなしています。

こうした、人口減少に伴う水需要の低下、施設の老朽化、深刻化する人材不足等の直面する課題に対応するため、水道法の改正が行われています。しかし、厚生労働省は官民連携の推進を前面に打ち出し、公共施設の運営権を民間事業者に設定できる仕組みを導入しようとしています。運営権の設定は、完全民営化へ進む最終プロセスとしての機能を内包し、人材不足や施設の老朽

化対策、さらには人口減少に伴う給水収益の減少など、持続性が危ぶまれる水道事業に対する「解決策の一手」としては、将来にわたる持続可能な水道事業への道筋を放棄していると言わざるを得ません。私たちは、すでに運営権の設定、いわゆるコンセッション事業が導入された職場実態や仲間の声から、次なるコンセッション事業の拡大阻止にむけて取り組まなければなりません。

(4) 県公企(ガス・電気・県水道)合理化の背景

近年公営企業における状況は大きな変化に見舞われています。かつては「新行革指針」による、地方公営企業の経営健全化と称したコスト縮減のために、事務所の統廃合、人員削減や手当見直しなどの合理化が推し進められ、事業譲渡による事業廃止を行う企業もありました。

公営企業という業務の性格上、「独立採算」が求められ、減らされた人員でカバーすることのできない業務を民間委託せざるを得ない状況におかれてきています。電気事業においては、東京電力福島第一原発事故以降、太陽光・水力等の再生可能エネルギーへの注目、F I T(固定価格買取制度)制度の採算性から、既存老朽化施設の大規模リニューアル事業や新規電源開発事業などが増加しています。

ガス事業では、ガスの自由化の波が押し寄せ、民間事業者の新規参入などで事業からの撤退も増えています。運営している企業でも施設や管類の老朽化で更新を余儀なくされているものが多くなっていますが、更新がままならず、維持管理にあたる担当職員の負担が増えています。

現場の仲間からは「ようやく採用が増えてきたが、自分の仕事で手いっぱい技術継承に費やす余裕はない」「現在も施設の点検や監視に十分な対応できていない、災害が発生した場合どう対応できるのか不安」「10年後に自分の職場が残っているのか?任用替えや首切りが無いとは言い切れ

ず不安」「事業は増えていくが人員は変わらず負担が増える」など不満や不安の声が出されています。

こうした仲間の実態は、すべて合理化によって生じたものであり、職場で起きている事実にほかなりません。

エネルギー事業の運営には危険も伴います。その中で安全に仕事を進めるためには、安全用具使用の徹底や作業マニュアルの整備、36協定を締結し、管理職にしっかり守らせていくなどの取り組みも重要です。あわせて、こうした職場で起きている事実、青年労働者の不満や思いをお互いに交流する中から「この大変な現状を決してあたり前にしてはいけない」意識を持ち、定年まで健康で安心して働くことができるのか、そのために私たちは何をしていかなければならないのかを考えていかなければなりません。

(5) 公営競技従事員の現状と課題

公営競技とは「三競(さんけい)オート」と呼ばれ、地方競馬・競輪・競艇(ボート)・オートバイがこれに当たります。本来、賭博行為は刑法で禁止されていますが、自治体等(一部事務組合なども)が施行者となり、一般財源に繰り入れることを条件に存在が認められているものです。戦後の復興を目的に始まりました。したがって売上が落ち込んだり、コストがかさんだりなどの理由により繰入金大幅に減少したときは、廃止せざるを得ないものです。

それぞれの場で働く会計年度任用職員のうち、車券の発払員や警備員、施設管理員などを従事員といいます。警察を退職した保安隊員などを除きます。

戦後に始まった公営競技ですが、いわゆる寡婦(戦争未亡人)などの雇用対策の意味もあり、また特別会計であったため、それぞれの場がかなり自由に従事員を雇い入れたという歴史的ないきさつがあります。そのため、旧総評時代には産別として全競労(全国競走労働組合)を結成して、ストライキを背景に賃金・労働条件の向上を实

現してきました。人事院勧告によらず、それぞれの場の売上を背景とした交渉により勝ち取ってきたものであり、民間労組の闘争戦術と同様です。そのたたかひを通じて、事実上の60歳～69歳の定年制を勝ち取ってきました。

しかし、バブル期を頂点に客離れやファンの高齢化などが徐々に進んだことで売上が減少し、また民間の同業種との相対的な「高賃金・高労働条件」を背景に、他の多くの公的部門同様に、従事員の「退職不補充・民間委託化」が進展しました。現在はほとんどの場で従事員の新規募集はしていません。一部残っているところは民間相場と同様の「低」賃金水準か、もしくは受託業者が存在しない地域がほとんどです。また、全競労の組織は解散して自治労に合流し、現在は公営競技評議会として活動しています。

2020年度から会計年度任用職員制度が導入され、また公営競技における従事員のあり方が大きく変化しました。この制度の導入は、「今いる従事員」にとっては、期末手当のみとはいえ一時金が保証されたこと、また厚生年金に加入できたことなど、大幅な労働条件改善といえます。このことは、コロナ禍の中であって、会計年度任用職員になっておらず、かつての日雇いという立場のままであったなら、大変な雇用不安になっていたと想像できます。

さて、現在のコロナ禍の中での公営競技の売り上げですが、「巣ごもり需要」のため、実は伸びています。ただし、その多くがネット販売になっていることに注意が必要です。施行者にとってみれば、売り上げは大きく、コストは低い方が良いため、必ずしもファンが場に来てもらう必要はありません。場にお客さんが来るということは、警備員や清掃員等の従事員コストがかかるということです。とくに地方競馬はコロナ禍の下で無観客レースを開催し、その結果、多くの「もうけ」を生み出しました。競輪も「ミッドナイト競輪」という、無観客でネットのみの車券販売が増えています。こ

れは従事員の雇用に直結します。全レースを無観客で開催するわけにはいかないものの、従事員の「コスト」を踏まえてもなお余りある有観客で「もうけ」を確保できるかどうかは、「コロナ感染予防のため、公営競技は家からネットで」と呼びかけが強まるなかで、大変難しいといわざるを得ません。

先に述べた「従事員業務の委託化」についてです。なぜ私たちが安易な民間委託化に反対するのかは、その理由は大きく分けると2種類あります。まず水道事業のように公共性の高いものです。これは営利目的の民間企業に委託することはなじまないという考えです。もう一つは「直営の優位性」です。これは国や自治体が直接に雇用している労働者であるからこそ、住民全体の利益にかなうというものです。残念ながら公営競技の従事員の業務はこれらに該当しているかという点、正直「弱い」といわざるを得ません。そうすると民間同業種と比較され、その水準にまで低下させられるか、現状の「高」水準をある程度保証されることを条件に「退職不補充」を受け入れざるを得ないことになってしまうのです。このままでは現役世代はまだしも、次の世代、また次の世代と労働者総体の賃金・労働条件の地盤沈下がズブズブと進行していくこととなります。退職不補充でも、自分たちの定年までが保障されるならば、と考へた途端に運動はストップしがちになってしまう恐ろしさがあります。

12. 教育部門

(1) 教育職場を取り巻く情勢

教育関係職場は、様々な職種で構成されています。校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員、学校用務員、学校司書、特別支援教育支援員、理科支援員、ICT支援員、外国人児童生徒支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員など学校に勤務する職や、教

育委員会事務局や各種施設等に勤務する指導主事や社会教育主事、事務職員、給食調理員、図書館司書、学芸員などの職があります。

少子高齢化社会の中で子どもの数は減っているものの、学校や地域での教育に求められることは増えており、多くの職場で慢性的な人員削減や予算不足などに悩まされています。

また、子どもや住民と接する業務が多いため、新型コロナウイルス感染症の影響で業務が増え、大きな負担となっています。

学校では「学校における新しい生活様式（授業や給食などの指導）への対応」「大規模行事（学芸会や卒業式など）の開催場所変更や人数制限に関する説明」「休校における保護者への説明や宿題の作成」、児童センターでは「おやつなど飲食物の内容選定（個包装などで感染症対策）」、給食センターでは「衛生管理の一層の徹底」「非正規職員が多いため、学校休校期間の賃金の取り扱いなど雇用条件の説明」、図書館では「本の消毒や、消毒のための貸し出し制限」、公民館等では「市民サークル活動が再開できるよう、サークル内での感染症対策への助言」「オンライン環境の整備」「公民館講座等のオンライン配信対応（オンライン配信機材の整備や手法の学習など）」、文化ホール等では「空調設備の整備（換気機能の充実）」「公演主催者とのコロナ対策協議（打ち合わせ機会の増）」「使用料収入の激減に伴う指定管理者への補填対応」、博物館等では「不特定多数が触れやすい場所の把握および消毒対応」、その他多くの施設で「施設内のディスタンス確保の啓発や指導」「施設内で感染者が発生した際の消毒対応」「来場者名簿の整理」「国や都道府県からの通知文書確認」「コロナ関係補助金の交付申請」「施設毎の感染拡大防止ガイドラインの整備」などがあります。

さらに、感染対策だけでも大変な中、イベント等をとおした成果も例年どおり求め

られ、過重な負担となっているのが現状です。

(2) 学校教育

学校教育現場では、子どもの大事な教育のために広範な業務があります。各学校の施設関係、教職員の人事関係、子どもたちの入学、転校就学援助等の手続き、給食やスクールバスまた、各学校の行事や教職員からの要望、相談への対応など様々な業務の中で身を粉にして働いています。

特に近年では、SDGsやデジタル化、新しい生活様式への対応、老朽化した施設のため、統合再編、長寿命化やバリアフリー化、防犯対策など国や住民などから求められています。それにより、新たな業務として「給食の無償化」「1人1台タブレット」「電子黒板」、施設面では「ネットの整備」「トイレの改修」「空調整備」「エレベータ・スロープの整備」や安全対策として「防犯カメラ」「オートロック」の設置など、様々な新しい学びへの環境整備のために今までなかった新たな業務が増えています。また、教職員の働き方改善が叫ばれているものの、教育委員会職員の働き方は問題されず、むしろ教職員がやっていた業務が教育委員会にまわされ業務量が増えている現状があります。

それにも関わらず人材の増員は認められず、時間外勤務を多く行っている人は少なくありません。仲間の中には「ただひたすら仕事をこなしても終わらない」、「毎日、19時まで働いても誰も帰らない」また、「市役所の中でも1番遅くまで電気が点いている」という実態の報告もあります。

「特色ある教育」「学校・地域・家庭の連携教育」や「新しい学び」という理念の裏側では、自分の身を犠牲にして働いている職員がいます。理想の教育を実現するためにも、実態を明らかにし、心身ともにゆとりある職場づくりが必要です。

(3) 社会教育

社会教育職場では、市民向け講座や文化イベントの開催などその性質上、夜間、日曜、祝日などの時間外労働は常識とされ、勤務年数も5～10年という長期間にわたる人も多くいます。

職務も生涯学習、青少年育成、文化財関係、公民館活動、同和教育、社会体育全般と複雑化・多様化しています。当局は「地域づくりはまちづくりにつながる」と言い、コミュニティ活動や各種団体育成に力を注ぐことを推進していますが、都合のよい地域住民との「協同」の名のもとに人や予算は削減し、社会教育関係職員の労働強化によって社会教育の向上を強制されている実態があります。社会教育主事などの資格者も多く、専門性が高いうえに少ない人数でも「自分がやらなければならない」という気持ちで仕事をこなしているのが社会教育職場の実態です。しかし、当局は、「住民協同を進めれば事務作業が減るはずなのに時間が掛かるのは効率が悪いからだ」「住民はボランティアで行事に参加してくれている」などを理由に、人員や予算の要求を認めず、土日・祝日出勤を「ボランティア」とするよう強要する職場もあります。こうしたなかで、「事業が増えているのに人員は増えず、時間外勤務の縮小や総労働時間の短縮などと言われても無理」「まちづくりを意識した生涯学習事業など新たな視点を求められるが、そもそも新人で入って、指導もないまま前例踏襲的に事業をこなしている状況であり、新しい視点と言われても何をしたいかわからない」など不安や不満の声も報告されています。このように、仕事の責任を個人に押し付ける一方で人員配置は行なわず、さらなる人員及び予算削減を行う当局の姿勢は、教育行政の放棄にほかなりません。

また、公民館をはじめ博物館、美術館・文化ホールなどの職場では、少人数で、しかも会計年度任用職員や地域住民のボランティア活用などが行われています。特に、財政難を理由に、指定管理者制度やPFIを

巧みに利用しながら民間委託が進められ、受託先はパート労働を基本とするなど低賃金労働者が生み出されています。また、市町村合併後の自治体は、住民サービスの低下を防ぐために公民館に「窓口業務」を兼務させる機構改革を行っています。

当局は「この仕事をするために、このぐらいの職員が必要」ではなく、「この人数でどうやったら職場がまわるか」を優先し、機構改革をはじめとした合理化を進めています。その結果、新たな人員は配置されず一人職場が増えたり、学校教育職場等との兼務発令により機構上の人員だけは確保するなど、結果として職員一人ひとりの身体的・精神的な負担は増えています。

こうしたなかで「業務量の配分が不均等で精神的な負担が多いが、自分の立場では配分に対して口を出すことができない」というように不満を声に出せず、もどかしさを抱えて働く現状も報告されています。加えて職員自身が「自分の専門性を活かして仕事をしている」という意識から、業務量が多く、責任が重くても、職場に対する不満を持ちにくく、職場の課題が問題としてとらえられないことも課題となっています。イベントや講演会といった各種事業に追われながら、「代休も取れないし、超勤もつかないけれど、自分の好きなことをやっているから」とサービス残業を恒常化させる態度は、労働者が自ら働きにくい環境をつくることにつながっています。

あらためて、心身ともにゆとりある職場、労働条件があるからこそ、住民と一緒に生きていをつくり出し、それを支える社会教育が実現できるということを再認識することが大切です。

(4) 学校事務

学校事務職員は、職員の給与や旅費、授業料・給食費・PTA会費などの収入、物品購入・校舎管理・公務補任用などの契約、財産管理等々、学校教育に関わる広範な業務内容をこなさなければならない職種です。しかし、学校ごとの定数は少数であり、一

人ひとりに多くの知識が求められます。特に小・中学校に関しては事務職員が1人という学校も多く、身近に相談できる職員がいないだけでなく、新採用時から1人で業務をこなしていかなければならないという困難さもあります。しかし、教員の長時間労働解消は叫ばれるものの、事務職員をはじめとした学校教育に携わる職員の労働環境改善が話題になることはありません。そもそも組合員が少ないことや、組合員が点在し、労働組合に結集しきれていないことが原因です。

また、予算に関しても緊急性のあるもの以外は十分に配分されなく、授業で使う備品を購入・更新できなかつたり、本来の業務ではない校舎・職員住宅の修繕を公務補にお願いしたりしている状況もあります。

学校内では、事務職員を下に見ている教員もおり、思うような勤務ができていない教員を事務職員に職務替えしようとする校長や、「オレも（楽な）事務職員になりたいなあ」という教頭、「事務職員は部下」と言い切る若手教諭もいるという実態があります。

社会の中で学校教育に求めることは大きくなっているものの、定数も予算も増えず、事務職員も教員も余裕のない中で、同じ職場で働く仲間のことを知ったり、気にかけてあげることができなくなっています。学校教育に携わるすべての職員の労働環境改善が教育の充実にとって欠かせないものです。

(5) 学校用務

学校用務員職場は、学校現場において、環境美化や破損箇所の修繕等を通じて、義務教育や高校教育に携わっており、教育予算が限られるなかでも、それぞれの技能を活かし、専門的な修繕等まで幅広い働き方をこなすなど、学校現場における重要な職種です。

しかし、財政難を理由に、退職者不補充、正規職員から会計年度任用職員への切

り替えがなされています。特に、最近では行政職場への任用替えを提案してくる自治体もあるなど、「働く職場がなくなるよりは」という仲間の気持ちにつけこみ、学校用務員としての位置づけが曖昧にされ、さらには職場そのものが奪われようとしています。

一方では、現業労組の仲間からは、「コロナの影響で仲間と結集する機会がなくなったことにより、労働組合の意義・必要性が組合員から失われ、組合を脱退したいと声を上げる仲間が増えてきた」「今の職場・身分を守るための労働組合から仲間が離れてしまっている」という状況が報告されており、一人職場が故の仲間の孤立化が問題になっています。

さらに、学校用務員職場で退職者が出て、その定数は残しておき、他の現業職場が廃止となった際の受け皿として利用される実態も報告されています。突発的な業務や自然災害等による対応も「1人では危険と分かっているけどやるしかない」との声が聞かれるなど、少数職場ゆえの労働強化を受け入れながら必死に学校教育に携わる職員の姿があります。

業務についても、環境緑化や修繕に携わる際に、限られた予算の中では業務の遂行が難しく、自己負担している現状もあります。さらに、一人職場であるが故に「年休が取りにくい」「代替制度が確立されていない所では年休を取得するには仕事を済ませてから」という実態も報告されています。特に、女性の場合は、生理休暇が取りにくく、妊娠して病院に行くのも仕事に合わせて行くという実態も報告されており、健康破壊も広がっています。職場に慣らされ、合理化攻撃が見えにくくされたり、おかしいなと思ってもなかなか言えない実態もあります。

子どもたちや地域に密着することで最大の教育効果をあげることができる学校運営が求められているなかで、学校用務員職場が民間委託されることが現場にもたらす影

響を議論しながら、学校用務員の必要性を見つめなおすことが大切です。職場が少数配置であることから、仲間とのつながりが薄くなりがちですが、自分1人で解決するのではなく、人間らしく安心して働きつけられる職場をつくるために、日常の職場点検を行い、どんな小さな変化も見逃さず、学校教育現場の仲間とともに討論することが反撃の第一歩です。

(6) 学校給食

学校給食は、教育の一環と位置づけられており「学習教材の役割、食に対する正しい知識、望ましい食習慣を身につける」ことができるようことを基本に「子どもたちへ安心・安全でおいしい給食を提供する」ために食育に取り組み、児童・生徒の健康や発育に大きな役割を果たしてきました。また、食育の観点から児童・生徒との触れ合い、学校職員としての給食調理員の在り方など常に追求してきました。しかし昨今では、コスト重視策が推進され、共同調理場の設置・民間委託化、単独校の調理洗浄教務業務の民間委託化や正規職員の退職補充には会計年度任用職員の配置など、学校給食職場は「行革」攻撃が押し進められています。

あわせて、より安全で充実した給食が強く求められる一方、多種多様な献立や年々増加傾向にあるアレルギー食、除去食対応など、給食職場は気の抜けない緊張感に追われています。食品衛生管理についても、手洗いや温度管理の徹底、ドライ化などが進んでいる状況があります。衛生管理を徹底すればするほど調理にも時間や手間がかかり、調理員には責任とプレッシャーが重くのしかかっている実態があります。

また、単独校の調理洗浄業務の民間委託化の拡大や、学校再編計画による単独調理場の減少、親子調理場方式など私たちの働ける職場の減少につながるため、私たちの職場を守る喫緊の課題となっています。そのような厳しい中、給食調理員として働く

仲間から「児童・生徒に安心・安全でおいしい給食を提供するためには、職場環境をもっとよくしていかななくてはならない」という声が出されており、公務の重要性を当局に訴え、1人でも採用されるために取り組んでいかなければなりません。

また、年休・特休を取得する時には、給食業務がある場合は代替職員が必要であり、従来であれば、調理員経験のある退職者が代替職員として入っていましたが、代替職員の年齢の高齢化、そもそも代替職員がおらず年休を取得しにくい実態であるため、調理員と当局とで協議した結果、調理員の他校への応援体制を行うことにより、職場を超えた「助け合い」から年休・特休が取得しやすくなった事例が報告されています。

こうしたなか、2024年4月から「定年年齢の引き上げ」が施行されます。職場には60歳超えの常勤職員、新設の定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員が混在して働くこととなります。さらに、高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となったことから、会計年度任用職員がさらに高齢化することも今後予想されます。本当に定年まで元気で働くことができるのか不安が強まるなかでも、「継続的な新規採用」や「民間委託になった職場を単独調理職場へ戻す」といった取り組みが必要です。

今一度「子どもの食を預かる」ということは命を預かる」という理念を考え、子どもへの安心・安全・おいしい給食を提供するために、そして、私たちの職場である「学校給食」を守るという課題をつなぎ合わせて取り組んでいきます。

(7) 図書館

図書館職場では、専門職(=「司書」)の配置は少なく、多くの図書館で事務職の職員が業務を担っています。これは、司書を正規の専門職として採用する自治体が少なく、有資格者を配置することで社会教育機関として住民に寄り添った運営を行っていました。しかし、人事異動による職員の流動化

で有資格者(司書)の配置が少なくなり、専門知識の集積などが出来なくなってきたことで図書館運営自体が困難となり、民間委託や指定管理の導入が進められています。

直営で堅持しているところも予算削減のあおりを受け、人員削減や非正規職員への置き換えが進められた結果、賃金・労働条件の低い職員が増加し、処遇の違いから人間関係に軋轢が生じています。年次有給休暇の取得率の低下や休憩時間まで仕事をするなど、正規も非正規も働きづらい状況になっています。

人員や予算が削減する一方で、貸出冊数や来館者数の増が求められ、季節ごとのイベントや特別展示、図書館ボランティア向けの講座などが増加し、責任や負担が増加しています。その上、「財政難で予算がないため、時間外手当が支払われない。だから時間外も付けない」という意識にさせられています。また、「住民は、ボランティアで参加している」などとして、人員要求を認めず、さらには、休日出勤をすべて「ボランティア」として扱う実態も報告されています。

また、コロナ禍初期の一斉休館で、住民、研究者等から改めて図書館の役割の重要性の声が沸き起こり、以降は休館する館が減った一方で、自治体によって非正規職員の感染や濃厚接触による休業時給・無給の取扱いで差異が生じ、感染による後遺症への不安なども抱えての勤務となった実態も報告されています。

あらためて、自らの権利行使や健康状態がどうなっているのかを点検し、その実態をもとに仲間と討論し、要求していくという職場からの運動づくりが必要です。ゆとりある職場・労働条件を勝ち取り、住民の生涯学習の場という図書館の機能を取り戻さなければなりません。

(8) 公民館

① 公民館という職場

公民館について、社会教育法第20条では、「公民館は、市町村その他一定区域内の住

民のために、実際生活に即する教育、学術及び文化に関する各種の事業を行い、もって住民の教養の向上、健康の増進、情操の純化を図り、生活文化の振興、社会福祉の増進に寄与することを目的とする。」と社会教育の拠点という位置付けがあります。

公民館の仕事は多岐にわたります。主にサークル・団体等への貸館業務、〇〇講座や△△教室といった主催事業の企画運営、文化祭や運動会の地域行事の運営です。この他に清掃、草刈りや除雪などの施設管理もあります。また、イベントや行事の打ち合わせ・会議が占める割合も大きく、さらに、サークル・地域住民など外部とのやり取りが多く、業務時間外に会議が行われることも多々あります。イメージとしては平日昼間に資料作成等の事務作業や行事の準備、平日夜に会議を行い、土日・祝日が行事当日といった感じです。時期によっては休みがありません。

組織体制も、正規職員の一人職場といっても過言ではありません。年休取得はおろか、代休の消化もままならず、その分が超勤支給されない自治体も多くあります。また、事務作業、事業の企画運営、関係者との連絡調整などを1人で担当するため、専門性も高く、分担が難しいことも多いです。時間的な拘束からくる身体的負担に加え、対外的な人間関係による精神的負担も大きいといえます。

また、財源が少ない中、公民館などの建物は劣化の一途をたどっています。長寿寿命化計画等を策定しているものの、予期せぬ破損等も度々発生し、劣化した建物の応急処置に追われながら、日々訪れる地域の住民対応をしている状況です。

厳しい財政状況の中で修繕費を確保するのがやっとあり、耐震が追い付いていない建物も多くあります。利用者からも施設に関する様々な要望がありますが、財源不足を理由に対応できないと答えると「私たちも税金を払っているのに、なんでずっと後回しにされているんだ。努力が足りないん

じゃないか」と怒られる場面が多々あります。

講座の企画・運営においても、市民ニーズを反映することが求められています。多忙化や長時間勤務という社会的な背景から、地域の活動の担い手が、地域に住む住民というよりは、地域にある公民館となっており、そのニーズの受け皿として職員が企画・運営を担っています。また、地域から求められた内容を実践できる講師を一から探し、内容調整を行った上で参加者募集、運営と1つの講座を開くのに結構な労力を要します。もちろん、同時期に1つの講座を実施すればよいわけではなく、複数の講座を同時開催しなければいけないことから、夜遅くまで業務を行うことも多々あります。近年ではさらに、SDGsや男女平等、高齢者福祉など社会的なテーマも取り入れなければなりません。知識や社会情勢について学ぶ時間が持てないこと、また、社会教育主事など専門的な資格もないまま実施しているケースも多く見受けられます。

このように、公民館職場では1人が膨大な業務を抱え込むことにより、仕事に追われ、まともに休むことさえ状況が生み出されています。さらには、ウィズコロナという名目のもと、「この間減少した講座参加者を増やすように」「オンラインにも対応した事業も行うように」など、市民ニーズではなく、当局の都合に振り回される仲間の実態があります。

公民館は、社会教育施設としての性格から教育委員会の所管とされている市町村が多いです。しかし、2018年12月に中央教育審議会から、条件付きではありますが、首長部局への移管ができるという答申が出されました。一部の自治体では既に首長部局に移管しており、教育の中立性や継続性をどのように担保するのか、人を育てるといった教育的側面がどのように担保されるのかに今後注視していく必要があります。

また、バブル期に一斉に整備された公民館を含む公共施設が現在老朽化を迎えています。人口減少による社会構造の変化に伴

う厳しい地方財政と利用率の低下は見込まれる中で、総務省から指針が示され、効率的な整備・再配置に向けた計画策定が求められています。住民の身近な集いの場、住民自治を支える場が、統廃合されていくと思われれます。このことは、1人の職員の働き方という議論を超えて、そもそも働く場所が減っていくことを意味します。

このような情勢がある一方で、公民館に限らず外局に努めている仲間は、組合活動に参加しにくいという状況があります。そのため、外局に努めている仲間に寄り添う組合の取り組みが必要です。まずは、単組内で外局職場の仲間の実態を確認するところから始めてみましょう。現場に寄り添い、実態を可視化し、皆であるべき方向を模索する「実践」を行うことで、仲間たちも組合を身近に感じることができ、仲間の拡大につながることは間違いありません。

(9) 文化施設等

美術館や博物館などの文化施設職場において、質の高い教育事業を行うためには、施設利用者等へ適切なサービスを提供し、事業として教育プログラムを企画・運営することのできる職員が配置されることが必要です。しかし、多くの職場で職員数は減少しており、人的な余裕がない中で超過勤務や休日出勤によって仕事をこなしているのが実態です。加えて、職場における非常勤職員が占める割合がかなり高くなってきていることや、指定管理者制度導入が進んでいることなど、労働強化が多く職場に広がっています。こうした中で、「魅力的なプログラムを企画したいが、日々の業務を回すだけで精一杯。いつも前例踏襲になるのがつらい」「市民協働を進めるほど職場の人員や予算が削減される。自分の仕事が不要と言われているように感じる」「施設のランニングコストに対して事業収入が少ないと指摘された。事業の成果は数字で見えるものではないのに、コスト意識だけを強調されるのが腹立たしい」など、不満や怒りの想いも出されています。

学芸員や司書など、行政職場と比較して資格や専門性が必要になることが多い文化施設職場では、職員自身の「専門性を活かして仕事をしている」という意識から、業務量が多く、責任が重くても、職場に対する不満を持ちにくく、働き方の問題が表面化しにくい傾向があります。イベントや後援会など各種事業に追われながらも、「自分の好きなこと＝仕事」という考えが恒常的な超過勤務や代休取得もままならない労働環境をつくることにつながっています。

住民の要望や社会の要請に応じておこなわれる教育を、国及び地方公共団体によって奨励することは社会教育行政の基本的役割です。文化・芸術の分野に必要な人員・予算を確保しないということは、この役割を放棄していると捉えることもできます。

また、この間の博物館法の改正により「文化財を観光資源として活用」する動きが出ています。このことは、現在の「社会教育施設」が「観光施設」に移行することで、文化施設の役割が「教育」から「収益性」重視となる可能性を示唆しています。社会教育の理念を達成するために適正な人員配置と十分な予算が確保されているか、文化や芸術の側面から住民生活を豊かにすることができるか、私達の職場実態から点検する必要があります。

13. 保健衛生部門

(1) 各分野の現状

少子高齢化による医療費負担増と新型コロナウイルスにより、予防・健康づくりに一層の注目が集まっています。多様で柔軟な働き方の拡大と、全世代型社会保障への改革の必要性が求められる中、少子高齢化と人口減少にも拍車がかかり、保健師の業務は、情勢に応じ日々変化しています。児童虐待予防や発達支援を含めた母子保健、多様なケース対応が必要な精神保健、医師等コ・メディカルとの連携や常に最新の支援技術を求められる生活習慣病、重症化予防対策、2025年超高齢化社会を見据えた地

域包括ケアシステムの構築や保健事業と介護予防の一体的な実施、毎年変わる予防接種法への対応、さらに、自然災害や感染症に備えた健康危機管理対策、最近では新型コロナ対策に奔走しています。

市町村で働く保健師・栄養士は、法律が新しく施行され、制度が変わる度に先鋒として担ぎ出され、分散配置されています。それぞれの業務が複雑かつ専門的であるため、同じ保健師同士であっても配属先が違えばお互いにどのような働き方をしているのか、どんな思いで働いているのかが分からない状況です。

衛生部門では、特定健診・特定保健指導、各種検診、健康教育・健康相談、感染症対策や保健センターの維持管理などを担い、業務は多岐にわたっています。自治体財政も厳しくなるなかで、健康寿命の延伸、医療費・社会保障費の安定化を図るため、健診受診率の向上や保健指導後の改善率、新規透析患者の減少など、結果は見える化され、評価されます。故に保健師、管理栄養士などの専門職は、最新のエビデンスを学習し、支援技術を磨くことが業務に不可欠です。しかし、そのために必要な研修会への参加や、参加費・書籍の購入費が自己負担になっている現状があります。

また、正規の専門職や事務職員の確保が厳しく、特に保健師は、多く配属されているように見られがちで「大勢いるから事務をして当然なので事務はつけない」と言われ、事務をこなしながら地区を持ち、保健活動をしています。そのため残業も増え、相談や訪問業務に対応する時間が削られてきました。管理栄養士も、生活習慣病予防に腎重症化予防と年々個々に対応しなければならぬケースが増えています。

保健事業と介護予防の一体化も保健師に寄せる期待が大きく、日々の業務に追われ、職場で話し合う時間が確保できずにいます。「一生懸命活動しているのに結果が出にくい」「疲れてしまい、人の健康を考える余

力がなくなりそう」という声も聞こえてきています。

04年のSARSや07年の麻疹、09年の新型インフルエンザなど、保健所は感染症が流行するたびに対応を迫られてきました。地域保健法が定める「2次医療圏に1カ所の保健所」という目標に向け保健所の統廃合が進んだため、94年に848カ所あった保健所は19年4月には469カ所に減らされたと同時に保健所保健師や事務職員も大幅に削減されました。

20年の新型コロナウイルス感染症では、感染者の身体状況や行動歴の確認、医療機関との連携調整、濃厚接触者の把握・行動制限など、これまでにない感染症の対応に追われました。23年5月からは感染症法における5類定点把握の感染症に定義づけられ、これまでのような対応は不要となりました。

しかしながら、未知の感染症が蔓延したことにより、インフルエンザに罹患した際の対応など、これまで以上に住民が感染症に過敏になってしまっている状況や、感染症の対応を行政が主導して行なったことから、これまで住民が自ら行っていた公衆衛生の観点からの予防と対策、医療の接続が行政任せになってしまい、相談対応や医療機関との連携調整が増えている状況です。

04年のSARS発生以降、約5年ごとに感染症が発生していることから、平時からの人員の確保（職員定数を確保）することが課題です。感染症に限らず、公衆衛生を進めていくには、住民に正しい情報を伝え、住民の理解と協力、住民参画が重要であり、住民がその健康課題に対して、どう感じ、どのような対策を望んでいるのかを知ることが大切です。予測不可能な感染症は、新たな知見が発信されるたびに、目まぐるしく政策が実施されます。今回の新型コロナウイルス感染症により、より浮き彫りとなった多くの課題を整理し、職場から声をあげ、人員の確保や体制整備に取り組むことが必要です。

地域包括支援センターで働く保健師は、地域包括ケアシステムの構築の基盤整備、ケース検討会、相談業務など、多忙な毎日です。特に相談業務は、年々増加し、相談内容は認知症に関することが多く、中でも独居・高齢夫婦世帯・地域から孤立している高齢者が8割を占め、対応に苦慮しています。繋げる人も施設も医療機関も限られており、相談を持ちかけられたときには、対応しきれないことも少なくありません。また、相談者1件に要する時間も増えています。「辛い場面が多く、精神的に落ち込む」「予防の視点で活動したいが、目の前の業務で精一杯」といった声が聞かれます。福祉の担い手も少なくなり、住民力が落ち込む一方、行政の担う役割は増え、不安がぬぐえません。

地域で健やかに育つことを基本としてきた母子保健業務は、「新生児訪問」が「こんにちは赤ちゃん事業」として児童虐待防止の側面を持つようになるなど、「母子保健」から「児童福祉・子育て支援」へと姿を変えてきています。また、乳幼児健診では、発達障害のスクリーニングも重視され、経過観察を必要とする子どもが増加しています。最近では、経過観察を必要とする子どもの保護者にもかなりフォローが必要です。健診に関しても、メールで苦情を訴えたり、予防接種の接種回数間違いを保健師の責任だと訴えてきたりと、関係を構築する難しさを抱えることも度々あります。ある単組では、家族の形も多様化し、価値観も違ってきている今、安心して妊娠・出産・子育てができるよう【子育て世代包括支援センター】が開設されています。専任保健師を1人配置し、相談も個室で行います。利用されたお母さんから「落ち着いて話ができ良かった」「また利用したい」という言葉が聞かれ、「また頑張ろうと思えた」「喜んでもらえて良かった」と地域で取り組む重要さにつながっています。

家畜保健衛生所では、鳥インフルエンザや豚熱に代表される家畜の伝染病予防を担っています。家畜へのワクチン接種や採血

作業は「注射針を自分に突き刺す」「指はさみ」「家畜に蹴られる」等の危険を伴います。2018年から豚熱が国内で感染拡大したことで、野生動物への病原体拡散防止策、豚へのワクチン接種、採血等の業務が増えています。定数増や賃金・諸手当の処遇改善が進まないこともあり、身体への負担増やモチベーションの低下を理由に中途退職が発生しています。また、公務員獣医師の労働条件が厳しいことが知られていることから、応募者が募集人員に達しない年が続く、欠員が拡大しています。現在は退職者を臨時に雇うことでしのいでいますが、今後の技術の継承に不安が生じています。このような状況で、国は公務員獣医師の待遇改善ではなく、民間獣医師の活用を進めようとしています。

食品衛生職場では、食品衛生法の改正にともない、食品を扱う全事業者を対象にHACCP(ハサップ)による衛生管理が2021年6月から義務づけられました。対象事業者が広がったことで、件数もそうですが、衛生管理に関する知識が不十分な事業者への指導が増え、超過勤務が増加しています。

また、新型コロナウイルス感染拡大時には、飲食店や食品製造業者への感染対策確認の立ち入り検査も追加されました。しかし、感染防止を理由に事業者からの協力が得られない等、より心身への負担が増えています。

(2) 人員確保という課題

2021年度の全国の自治体における保健師の新規採用者は2,447人で、微増しています。

保健師は制度政策の中で採用され、配置されてきた経緯があり、制度の改正・施行がなければ、専門職の採用を見送られる事もあります。また、専門職は応用が利かないと言われ、特に管理栄養士は単数設置の自治体もあります。人員要求し、臨時管理栄養士が配属され、「同じ職種の人と相談しながら仕事ができるのはうれしいが、臨時職員である以上、時間や業務の制限があり厳しい」といった声もあがっています。

管理栄養士の正規での採用を求め複数体制で業務を行う体制作りの重要性を感じます。

また、保健衛生部門で一緒に働く事務職は大きな存在です。しかし、事務職の退職補充は会計年度任用職員で補充させることも多いため、専門職だけの配置となった自治体が増えています。そこで働く仲間は、机上での事務処理に追われ、健診・訪問は日中に済ませ、残った事務は時間外で処理するなど、業務が増大しています。制度改革等により専門職を取り巻く情勢は年々変化し、求められる役割も多様化しています。そのような中で住民の安心できる暮らしや健康を守る立場でいながら、自らの健康や時間を削っている現状を変えていくためにも「保健師の計画的な採用と人員の確保」、「各制度に応じた専門職や事務職員の正規職員による確保」といった目標を持ち、人員要求をしていくことが必要です。たまたまの体力・気力の余力を持つべく、仲間との話し合いや年休取得などの権利行使も重要です。

(3) 専門性の継承という課題

専門職の採用を見送られたり、採用されても分散配置され、技術の継承が進んでいない現状があります。統括保健師がいて、新人保健師にはプリセプターを付け、PDCAサイクルに沿って新人教育をする、といった理想的な形とはほど遠い現実に落胆し、焦燥感を感じます。

保健師や管理栄養士は、組織として仕事を行い、関係機関や地域住民と協働することの多い職場です。また、支援関係がゼロからの出会いが多いのは、保健師の対人支援の特徴でもあります。先輩方の活動や住民との対話など地域での実践、地域を見るためのデータ分析から学ぶことで専門性は培われます。しかし、業務に追われ、新人の専門職を育てる体制づくりは二の次になっています。人員削減や業務量の増大により、新人のみならず、中堅の専門職もベテラン専門職も、みんなが余裕のない状態になっています。保健師と住民は、数値やデ

一タだけで繋がっているのではありません。家庭訪問で住民の顔や生活の実態を見る、声を聴くなどのやり取りを通して、信頼関係を築いていくことが、住民の健康・生活を守る活動に通じていきます。

新人保健師を育てて行くためには、計画的な採用と適正な人員配置を求めていくこと、職場で話し合いながら、一緒に活動し、信頼関係を構築することを忘れてはなりません。

(4) これからできること

保健衛生職場で働く私たちの使命は『住民の暮らしと健康、生命と権利を守る』ことです。それを実践するためには、職場からの『平和と民主主義』を作っていく必要があります。人員不足での業務負担の増大や健康に不安を抱えた状態は、仲間同士の争いや嫉みを生みます。職場で感じる思いは様々ですが、まずは1人ひとりの気持ちや意見を大切に、みんなで集まり話をし、職場内で課題を共有し、共通認識を作り上げていく丁寧な交流が重要です。そのなかで、時間外勤務の実態、改善すべきことは何かを点検し、働き方の実態を明らかにするとともに、自分や仲間の心身の状態はどうかを振り返り、専門性を発揮させるための職場改善に取り組みましょう。

また『法律や制度を作っていくのは住民の意見・実態が根本』であることを軸に置き、地域住民と共に「真の地方自治とは何か」を考えたり、住民や私たちの声を代弁し、反映してくれる議員を増やしていく政治闘争も必要な取り組みです。誰もが定年まで健康で人間らしく働き、いきいきと暮らし続けられるよう、労働者としてのもの見方・考え方を深める学習や討論を行うとともに、地域保健を支える専門職として、自治体の活動が、住民の生命と権利を守ることに繋がっていると自覚しながら活動していくことが求められます。

多忙で、流されやすく過ぎていく中でも”気づき”が生まれる環境づくりをめざしていかなければなりません。自分に余力がな

いと、何にも気づくことはできません。対人支援がメインの専門職は、住民の発言に一喜一憂したり、心身が疲弊することもあるでしょう。自分の健康を犠牲にするのではなく、健康でいることがすべてに繋がります。

14. 総務部門

1 総務職場を取り巻く情勢

管理部門である総務部門は、合理化を提案・推進する業務があることから、労働組合の要求と板挟みあうこともあり、精神的にも苦痛をとまなう部門です。事前に合理化提案の情報がわかっているにもかかわらず、守秘義務も徹底され、組合に伝えることができず、運動を作りづらい職場です。

政府が強制した集中改革プランでは指定管理者制度導入などの民営化推進施策を提案しなければならない立場にもありました。さらには、三位一体改革による交付税抑制、補助金カットが強まり財政悪化が叫ばれるなかで、あらゆる予算縮減の施策を提案しなければならない状況にあります。地方分権がうたわれていますが、国・政府の関与はこれまで以上に強まっています。そのことを強く感じているのも総務部門です。そのなかで、求めるべき行政も制限され、労働条件も改悪されていることを強く感じているのも総務部門の職員ではないでしょうか。また、総務部門では時間外労働が恒常的な職場が多く、他律的比重の高い業務であるとして時間外労働の上限が100時間になっていることも課題の一つです。

(1) 庶務

庶務の業務は、毎日の文書收受や、正規・非正規職員の賃金支給に関すること、庁舎・物品の管理、住民からの苦情対応など多岐にわたります。業務内容が定例的のため、小規模自治体では、他の職場に属さない突発的な照会や調査業務等を担当するなど、幅広い知識も求められます。また、人事管理部門と近い立場の業務も多

いことから、他の職場より率先して人員削減や経費削減の矢面に立たされることも多く、成果が見えにくいいため、反論しづらいという特有の状況にあります。

全国的な問題となった長時間労働に関連し、時間外勤務手当の不払いも大きな課題です。賃金業務の担当職員がその実態をおかしいと思いつつも、予算不足による未払い状態が続いている実態も明らかとなりました。時間外勤務手当を支払わないことは、違法行為にあたるため、仲間からは「違法行為の当事者になっていることに不安を感じる」、「時間外勤務手当の全額支払いを組合で要求しているが、担当者としては対応できていない実態に矛盾を感じている」などの声も出されています。

庶務部門でも、OA化・IT化の導入によって出勤簿や休暇申請等手続き等も電子化され、職員一人ひとりが各自で行わなければならない環境と制度が急速に進みました。これに伴い、これまでは庶務担当者が行ってきた手続きや作業が不要とされ、人員削減も進められています。しかしながら、電子化されたシステムの申請等を職員各自が習得するまでは庶務担当のサポートが必要であり、システム導入に伴う様々な問い合わせ対応など、新たな業務負担が増加しています。また、コロナ禍以降に発生したパーテーションの設置や除菌アルコールの補充など、「見えづらい」新たな負担は庶務担当の所掌業務とされました。

庶務は縁の下の力持ちであり、職員が各々の職場で滞りなく業務を進めていくために必要な業務を行っています。庶務担当者は、年々人員削減されていても、他部署の業務に支障が出ないよう個人の努力で補ってしまっています。「雑務」「名前のない業務」が、適切な部署で対応できるよう、本来の業務のあるべき姿を確認しあう必要があります。

また、庶務担当者だからこそ、職場で感じている時間外勤務手当の不払いなどについても、なぜこのような状況になっているのか、こうした問題が起きていない自治体

と自分の自治体は何が違うのか、改善するための具体的取組を、実態を明らかにしながら学び合い、実践していく必要があります。

(2) 庁舎管理

庁舎管理は、庁舎の警備や設備点検等の施設維持管理、公用車の更新や行政財産の管理などの業務、空調等の施設設備の改修を担います。また、全国的に自治体の庁舎は高度経済成長期に建築されたものが多いことから、老朽化が進み、建て替えや修繕が必要な施設が多くなってきております。そのため、技士のような専門知識をもった職員が配置され、計画的に施設の維持管理をしていく必要があります。

しかし、全庁的に技士が不足しており、専門職同様の仕事を行政事務職員がしなければならない実態があります。そのため、建築や設備のノウハウが無い職員が担うことも多く、実務を行いながら、徐々に身につけることでこなしています。さらに大規模改修などの専門知識が必要な事業があると、担当者の負担は大幅に増えます。本来、施設の改修や解体といった事業は長期的な計画が立てられており、事業実施年度も決めることができるはずですが、ノウハウの無い職員が担う体制になっていることが散見されることに疑問を感じます。

また、総務課は往々にして管財の業務を併せて担うことも多く、行政財産の使用許可申請や公有財産の売却、物品の集中管理など本来、業務量的に課や担当を分けて行うべき業務も人員不足により、庁舎管理とともに担わなければなりません。当局は財政難や募集をしても人が集まらないことを理由に採用を抑制してきていますが、現場は人員不足と長時間労働を強いられて疲弊しています。

最近では、南海トラフ大地震等の大規模災害が発生した場合でも庁舎及び隣接する施設が災害対策本部や避難所としての機能を維持できるよう非常用発電機を更新し、発災後3日間、全館に電気が給電されるよ

うに改修する予定です。こういった通常業務に上乘せする形で災害対応に必要な事業が増える一方で、庁舎管理担当はトイレ詰まりの解消や爆破予告があった場合の対応など早急な対応が求められる業務が突発的に起こることから、平時は追加業務に十分に対応する余裕がありません。さらには他の施設解体事業なども重なり、業務の優先順位を常に意識しながら仕事をしていることから、本来すべき庁舎管理の業務が後回しになることもあり、職員や市民が必要とする業務が十分にできていないのではないかと苦悩しています。

(3) 財政

予算編成や交付税、起債など自治体の財を管理する部署である財政課は、国の動向も把握して動く必要があり、国の方針や施策に大きな影響を受けています。合併した自治体では、2019年度まで普通交付税の算定に措置がありましたが、それも現在はなくなっており、自主財源に乏しい自治体においては、依存財源頼みの苦しい状況になっています。地方自治とは言いますが、国としても財政健全化の名のもとに、競争環境に置きつつ、いつでもコントロールできる状態におきたいという意図をもって管理されています。

「長時間労働の常態化」「人員が少ない」などとよく言われますが、こうなっている問題の本質は財政部局の人員数ではないと思います。全ての部署とのやりとりが発生しますが、その各部署の人員が少ないことで、十分な管理機能が働いておらず、締め切りは守られないし、不十分なままの書類が大量に出てくることも多いのが実態です。それを1件1件、「どこをどうして欲しいか」洗い出しを行って、修正してもらってラリを何往復も行うので、長時間労働が解消される目処は立ちません。最終、市の幹部に見てもらい判断を仰ぐわけなので、見てわかる資料にする必要があります。それに加え、各々が担う業務がのしかかります。全ては周囲の課の人員を削っていった結果、

財政担当の負担に跳ね返っているのではないのでしょうか。毎日22時～23時といった生活が3か月近く続けば「本当は早く帰りたいのに」と誰も倒れないのが奇跡と思うほど疲弊するのが実態です。

これらを解消するには①各部署の人員の増員、②職員同士の学び合い、教え合いスキルの向上が不可欠だと思います。人を増やただけで、この現状を打破できるほど現場の問題は甘くありません。「人員が少ないから、教える余裕がない」と言っている間に、労働者が持つ教え方や仲間に共有するスキルを奪われた気がしています。当局に人員要求するのは言うまでもないことですが、組合員同士も団結し、知識や経験を仲間にシェアできる組織になる必要をひしひしと感じます。

(4) 企画

企画職場では、これまでも国・都道府県への要望活動や総合計画などの計画策定、地域公共交通、移住定住対策、景観行政、防災対策、集落対策など、幅広い分野の業務を担っており、近年では、地方創生や多文化共生といった行政の横断的課題対応も求められています。

地方創生は、出生率の低下による人口減少に歯止めをかけ、東京への人口一極集中を是正し、将来にわたって活力ある日本社会を維持することが目的とされています。政府は、この目的にむかって、2014年9月、内閣に「まち・ひと・しごと創生本部」が設置し、地方消滅自治体の公表や地方への総合戦略策定をすすめています。多くの自治体で企画職場の職員が地方創生のかじ取り役となり、自治体内部調整や計画策定事務に追われています。

また、全国知事会の「地方分権改革の推進に向けた研究会」の調査で、自治体に計画策定を求める法律の規定が増えていることが示されました。2000年には193件だったものが2019年には390件に倍増しており、傾向としては策定を義務付ける割合が減り、策定は努力義務もしくは任意で策定する規

定が増えています。ただ、こうした法的には策定義務はなくても、補助金交付の条件に計画策定が必須となっているケースもあり、地方自治体では事実上、計画を策定しなければなりません。

こうした状況のなかで、企画職場では人数的にも知見的にも人材が不足していることから、計画策定を民間のコンサル会社に委託することが多くなっています。民間に委託したとしても、計画策定には審議会の開催やパブリックコメントなどの手続きが必要になります。企画職場で働く青年においては、計画策定時における住民参画を図る趣旨からファシリテーター役を伴う会議（ワークショップ等）の開催や広く住民の意識醸成のための講演会開催企画などを任されています。青年の多くは、知識や経験が無い中で、企画立案作業は個人の業務として孤立させられ、良い企画や会議資料を作れないのは自分の力量不足と思わされていることから、不払い残業が後を絶ちません。「7時くらいの残業では超勤簿を付けにくい。超勤実績が残らないから人が足りないと訴えられない。勤怠管理システムで正確に労働時間を把握してもらいたい」という声も出されています。

しかし、企画職場に限らず、どこの職場において、これまでは主査や係長が担っていたような困難な行政課題を入庁数年の青年が担うことになっている職場実態があります。政府は、地方創生を進めるなかで、人口減少、少子高齢化、労働力不足といった問題点を並べ、自治体間競争をあおってきました。自治体に無料配布される行政情報誌では、優良行政事例を多く並べ、その内容を見た職員は「自分のマチでもなにか頑張らなければ」と思わされています。とにかく頑張り、政府・当局に都合の良い自治体職員をつくろうと仕向けられ、「先進事例」を取り入れる形で、相談イベントの開催や体験移住の受け入れなどを行い、休日返上で仕事に追われています。成果を求められる一方で「正解がない中で、『地域ブランド』を生み出せるのか」という不安と

プレッシャーが大きい」「移住が優先されるが、人の取り合いが人口増に繋がっているか疑問」など葛藤を抱えている仲間も少なくありません。

(5) 管財

管財の職場は、その自治体の規模によって専門部署が設置されているところと、総務課などの一担当扱いとなっている自治体もあり、必ずしも業務の内容が一致するとは言えません。「地方公会計改革」により各自治体では貸借対照表や行政コスト計算書などが義務付けられました。それにより、これまで「塩漬け」となっていた工業誘致や遊休地の売却が各自治体によって進められましたが、長引く不況の影響により、なかなか売却が進まない実態にあります。地方交付税や補助金の削減によって財政が硬直化し、庁舎管理の経費削減や業務に必要な公用車についても経費削減の対象とされています。これまでの耐用年数と走行距離数を改定して更新時期を遅らせたり、各部署に配属していた公用車を集中管理したりすることで台数の削減を行うなど、安全性や住民サービスよりも効率的な運用を求められています。

庁舎管理についても、近年の地球温暖化対策を理由に冷暖房費用の抑制が求められ、職員の職場環境よりも効率化が優先されています。東日本大震災以降、経済対策とあわせ今後30年以内に発生するといわれている南海トラフ等大地震に備えて、公共施設の耐震診断や耐震補強に関する予算が国から出されましたが、管財担当職場ではそれらを発注する人員や知識・経験が不足しており、自治体によってその対応に差が出ています。職員用の駐車場についても個人責任で確保、もしくは有料化の動きが全国で広がっています。本来駐車場は雇用者が労働者の労働条件の一つとして整備するのが当然であるにもかかわらず、そうなりえない実態があります。住民ニーズの多様化から、休日でも昼夜問わず担当者への連絡が入り、修繕依頼や現地確認などの業務に

従事させられています。コスト削減のために、物品の集中管理と一括購入も進められています。しかし、物品に係るコストは下げられるものの、その管理に要する労力は担当者に重くのしかかっており、各課からの要望や注文に的確に対応することが難しい現状です。補助事業の多くで事務費が一般財源化されたことから、ますますの経費削減に担当者は頭を痛める事態となっています。

(6) 情報システム

政府は、2020年に発生した新型コロナウイルスへの対策が世界各国と比べて大きく遅れたこと、その原因が主に行政におけるデジタル化の遅れにあると結論づけ、「高度情報通信ネットワーク社会形成基本法」(IT基本法)の見直しとデジタル庁の創設の2つを公約とし「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画」を各自治体に発布しました。

これらの基本方針では、行政の情報システムが「国民が安心して簡単に利用する」という視点で十分に構築されていなかったこと、地域・組織間で横断的なデータ活用ができていなかったことが要因とされ、岸田内閣ではデジタル化を進めつつ業務のあり方そのものの変革が明言され、さらなる強化が進められています。

都道府県・中核市では、職務経験者枠等で有資格者の採用が見られますが、市町村では電算専門職は珍しく、知識や経験が不十分な中で日々の業務に追われています。行政経験が少ない職員の中には、技術的には可能であることが、行政として適法・適正な事務処理であるかどうかを見落とし、一方、不慣れからくる操作ミスも発生しています。

新システムの導入は、担当職員がシステム操作を習得するまで一定の時間を要し、万が一に備えた回避策も確保しておかなければなりません。しかし、より少ない人員でも対応可能という誤認識が、システム切

替時の人員削減となり、マンパワー不足につながっています。

デジタル政策の真の目的は、行政としての知識や経験がなくとも「作業として」行うことを期待する組織改革です。経験や資格の必要がない作業と判断されれば、より低い賃金への移行、つまり非正規労働者への置き換えとなります。

私たちは、利便性や生産性の向上の名のもとに働く者の健康がないがしろにされていないか、責任感と引き換えに「人間らしい働き方」を失っていないかといった労働者としての視点で職場の矛盾と問題を明らかにしなければなりません。

まずは、しっかりと休憩時間や年次休暇が取得できているかを点検し、業務を遂行するために要した労働時間を根拠に、人員確保闘争へとつなげていくことが重要です。

(7) 会計・出納

会計・出納職場は、全ての部署から支出伝票が集まり、全ての現金と収入が集まる場所です。支払い・日計の確認・収納の消込など、毎日のように締切に追われ、書類の提出時期や量によって繁忙時期が左右されるため計画的な業務執行が出来ません。特に、新年度が始まった4～5月は指導業務と出納整理期間の業務が集中し、深夜におよぶ時間外労働もめずらしくありません。

職場では、財務会計業務ばかりでなく、文書管理システム(收受・発議・回覧)などもペーパーレス化が進み、大量の伝票を長時間にわたってパソコンで処理する状態になっています。また、税・料金のクレジットカード決済やオンライン決済に対応するための総合収納システムなどの導入が、人員削減や組織改編をも招いています。

自治体によっては会計・出納を総務部門などの別の部門と統廃合する動きや、賃金事務などの集中管理の移行がめだってきています。支出命令権者と審査担当部門の一体化による相互牽制・チェック機能の低下は、コンプライアンス(法令遵守)に逆行するものです。同時に、グループ制の導入と

あわせ、本来業務のほかに総務部門の仕事も増え、個人にかかる精神・肉体的負担は増大する一方です。

電算化と集中管理は、「誰にでもできる仕事」を大量に作り出し、恒常的な業務を非正規職員へ押し付ける手法となっています。これにより、同じ様に大量の仕事に追われているにも関わらず、待遇の格差から正規と非正規が「同じ職場の仲間同士」と思えなくなっています。団結して職場を変えるには程遠い状況に追い込まれています。

このような中、自分の都合にあわせた休みは取得しづらく、体調が悪い時や疲れていても「締め切りに間に合わない」「伝票の溜まり具合が気になって仕方ない」と出勤を強いられる状況が多くあります。「何かトラブルがあっても誰も助けてくれない」と不安に駆られるあまり始業1時間前に出勤する仲間や「1日年休を取得しても、システム稼動と現金管理のため職場に朝一度は出むかなければならない」といった実態も報告されています。

また、会計・出納機関はミスをした職員個人の損害賠償や処分につながりやすく、常に緊張と不安を抱えながら仕事をしています。あらゆる部署からの多種多様な問い合わせに答えなければならないプレッシャーや、他部署の執行状況を審査する際には、時には厳しい態度で同僚や上司に指導しなければならぬストレスも抱えています。さらに当局は、人事評価制度などを巧みに利用し、コンプライアンスの徹底や期限の厳守を個々の業績目標にすり替えることで、個人への責任転嫁を強めています。このことが、自分のパソコンとしか口を聞かない職場で、さらに仲間同士の溝を深め「自分の仕事（責任）だから」と土日出勤や不払い残業などに心身をすり減らす仲間の実態を生み出しています。

2022年4月にはある自治体における新型コロナウイルス対策給付金の誤送金が大きく報道されました。仲間からは「繁忙期で先輩に聞けない雰囲気、締め切りが重なれば、同じことが自分にも起こるかもしれ

ない。」「システム処理やデータのチェックが厳格化されれば、また残業が増える」など恒常的な人員不足を不安視する声が出されています。

「DX」などの新たな人員合理化が押し進められようとしている今こそ、電算化・集中管理や、少人数で財政全体のチェック機能を果たすことが、いかに私たち自身の生活や健康を害しているかを点検し、仕事と家庭や自分の人生を両立するためにどのような職場をめざすのか討論を積み上げましょう。

(8) 広報

広報職場は、広聴活動の計画・実施、世論の調査・聴取、広報活動の計画・実施・連絡調整、広報刊行物の編集発行、報道機関との連絡などの業務内容となっており、自治体の規模に応じて配置人員は大きく差があります。町村では1人という人員構成もめずらしくなく、インターネットの普及や行政サービス向上などを理由に、広報誌(紙)の編集・発行だけでなく、ホームページの管理や更新、行政への意見・要望・苦情などの取りまとめなどが加わっているケースもあります。そうした職場環境にある仲間は、時間外・休日に関わらず取材や編集作業などの業務をこなす一方、財政難を理由に時間外勤務手当の制限枠を設けられて不払い労働を余儀なくされたり、締め切りまでに発行しないといけないプレッシャーの中、休日を返上した取材など業務の多忙さから家族との時間を犠牲にしたりするなど、自らの働かされ方を振り返ることができないまま権利を行使できていない状況にあります。

(9) 統計

統計職場は、都道府県段階では統計データの電子化や政策課題の検証、迅速なデータ解析、市町村が関連する調査では照会対応や報告内容の点検作業などの対応が求められ、毎年調査に担当職員だけでは対応しきれず、多くの会計年度任用職員を動員しての対応となっています。調査結果のとりまとめ時

期には、深夜に及ぶ時間外勤務が行われています。

市町村職場では、合理化の流れを受け、統計担当は広報や企画、総務業務と兼務しているところが大多数を占めており、他の業務を処理しながら統計業務を進めています。統計調査員の確保や指導、交付金の管理、書類の審査・提出、調査拒否者への対応、記入漏れやエラーのチェックなどもしなければなりません。近年は国勢調査等でも調査員のなり手が少ない中、新型コロナウイルス感染症への対応が求められ、調査対象者の回答負担の非接触による調査手法（インターネットまたは郵送）の導入が進められています。こうした新しい回答方式への対応や統計調査員の感染防止対策の推進など、これまで以上に市町村統計事務の作業量が増えてきています。

また、統計調査の民間委託は多くの課題を残しています。「こんな統計をやって何の意味がある」と調査対象者に言われて辛い、「調査対象者が非常勤の統計調査員を信頼してくれず、調査に協力してくれない」と未だに解決されていない課題があがるとともに、「民営化した調査に住民や事業所は協力してくれるのか？拒否数が増え、様々な施策に影響を与えるのではないか？」という声が多く出されています。民間委託化などが進められていくなかで、現場段階での民間委託の流れに対する問題点などは検討されていません。

私たちは、政府が進める規制緩和の動きに対して「現在の規制緩和の流れに問題はないのか」、「現場実態と矛盾していることはないか」、「結果として、行政サービス低下につながるものはないのか」を討論し、あるべき公共サービスのかたちや、職場の課題について議論を進めていく必要があります。また、職員が削減されてきているなか、職員一人ひとりへの負担がさらに大きくなっていることから、不払い残業が無いのかなどの職場点検活動が求められています。

(10) 議会

議会事務局の業務は、大きく議事担当、庶務担当に分けられます。議事担当は、主に本会議、常任委員会、特別委員会、協議等の場と位置づけられた会議などの議事運営に関する書類の作成などで、常に議員の動きを敏感に感じ取りながら、議員との調整や事務局内で連携をとりながら、円滑な議事運営のための努力が必要とされています。また、地方自治法や議会における会議規則や委員会条例などの関係法令の熟知が求められ、シナリオにない状況となった事態に備えておく必要があります。

庶務担当は、議員報酬、旅費や費用弁償の支出、文書の管理、議長交際費の管理、政務活動費に関する取りまとめ、先進自治体の行政視察に伴う準備、同行、議会広報の編集・発行事務など、幅広い業務を行っています。またそれらに加え、議員間の対立を抱える議会では、その状況に応じた対応が求められ、勤務状況はさらに厳しいものとなっています。

最近では、議会からの情報発信、議会への住民参加など、「議会改革」と謳い、「住民に開かれた議会」をめざし、さまざまな取り組みを進めている議会も多々ありますが、議会で議会改革を進めようとするほど、多くの自治体で、議員ではなく、議会事務局の新しい業務として負担が増えており、またそのほとんどが取り組みを始めた以降、継続して行わなければならないものとなっています。

一方で、職員全体の人数が減少傾向にあるため、議会事務局の職員数においても、新規事業が増えたとしても、その業務量に対して職員数が増えることがないというのも現状です。議会事務局の職員数が少人数であるため、個人への負担も大きく、議会改革による新規事業の増加により、議会事務局内における1人あたりの業務量もさらに多くなり、その上、議員の動向を注視しておかなければならない状況からも、感覚を常に研ぎ澄まさないといけないため、気

の休まる時間があまりなく、余裕のない職場環境が作り出されています。

(11) 選挙管理委員会

選挙管理委員会事務局の事務には、3か月単位に選挙人名簿に登録される有権者数を調製する定時登録業務に加え、衆議院議員総選挙、参議院議員通常選挙、地方公共団体の長の選挙、都道府県や市区町村の議会の議員を選ぶ一般選挙のほか、公職選挙法以外の法律に基づいて行われる農業委員会委員、海区漁業調整委員会委員、土地改良区の役員や総代、水防組合の組合会議員の選挙などがあり、1年を通じて何らかの選挙が管理・執行されています。選挙は、民主主義の根幹とも言われているように、選挙事務の管理・執行に当たっては、その公平・公正・客観性・透明性が必須条件であり、ひとつのミスも許されないという重圧が担当者の長時間労働を生み、精神的負担を強いていることは言うまでもありません。

衆議院議員総選挙をはじめとする国政選挙の経費は、全額国費を充て、国が投開票事務を自治体に委託している仕組みとなっていますが、かつての政権が行った事業仕分けにより、その委託費は「予算縮減」と判定され、開票時間の短縮や人件費削減を求められてきました。選挙の執行経費を削減されても、選挙事務の量が減るわけではなく、これまでの集中改革プランなどによる自治体職員数の削減により、職員一人あたりの選挙事務にかかる業務量は、今まで以上に増大し続けています。選挙事務は、投票管理者、立会人の人選、投票所の確保、各種説明会、期日前投票所及び当日の投開票の準備など、短期間に膨大な事務を行わなければなりません。その選挙事務の集中期には人員がとても足りない状況で、併任を受けている他部署の職員に応援を依頼するケースも見られますが、そもそもの職場も人員不足のため、「本来の業務が忙しい」と協力的でなかったり、職員数の少ない町村では1～2人体制で必死にこなしているという場合もあり、期間中は特に連日の長時間勤務(時間外勤務)が当たり前の

職場となっています。また、昨今のコロナ禍においては、各投票所へのアルコール消毒液の設置、投票所内の換気、鉛筆や記載台の消毒、受付時の検温などの感染対策に関する業務が増え、従事する職員の負担はさらに増加した現状があります。

毎年のように法改「正」があり、さらに、国・総務省は、選挙執行経費の削減と選挙事務の効率性の確保として、開票時間の短縮を求めています。こうした動きは、マスコミを巧みに利用しながら進められており、過去の選挙の執行経費と比較しながら、コスト優先、効率性優先の選挙事務が徹底されています。そもそも、選挙執行経費は、選挙事務執行経費基準法に基づき算定されており、その執行についても自治体の恣意的運用の余地はありませんし、この間の物価上昇に対応した算出方法とは言えません。こうした制度・政策の矛盾に一切触れることなく、執行経費を引き下げようとする国・総務省の姿勢は、まさに国の財政逼迫を執行経費の削減として押し付けるものです。

先にも述べたように、選挙事務は、民主主義の根幹を支える選挙の適正な管理・執行を担うものであるにもかかわらず、コスト論と効率性が重視されることに疑問と矛盾を感じます。選挙事務に限りませんが、人を減らし業務を増やししながら、精度や正確性を追求し、一方でコスト論を押しつけるという姿勢は、私たち労働者をモノ扱いする資本主義の姿そのものです。

民主主義を守り、住民参加の地方自治を担うためには、選挙管理委員会担当者はもちろん、兼任・協力する職員や、人材確保が課題となっている立会人等の地域住民の労働条件整備が必須の課題です。選挙事務に追われるあまりに、自分や職場の仲間、そして地域住民が犠牲になっていないかなど、職場にある問題や矛盾を考え合うため、お互いの思いや実態を交流する中から課題の整理と全体化をはかっていきましょう。

(12) 防災

防災職場は、ありとあらゆる災害対応を求められる職場です。

防災施設等の整備、防災行政無線の設置、管理、J-アラートの運用、地域防災計画や業務継続計画をはじめとした各種計画やマニュアル等の策定、自主防災組織の設立や運営に対する補助、そして地域によっては豪雪対策や津波対策など、その業務内容は多岐にわたります。

この職場は、平時・非常時の関係なく 24 時間 365 日を業務に拘束されるという特徴があります。平時であっても、緊急用の携帯電話や無線機を渡され、災害が発生した場合はいつでも出動しなければなりません。地震は言うに及ばず、火山活動やゲリラ豪雨など災害発生危険性は常にあります。防災職場の職員は、遠方への旅行などプライベートの活動を自粛せざるをえない立場にあります。いわば「心が退庁できない」という働かされ方の実態があるのです。

くわえて、近年は異常気象等の影響により全国的に大規模自然災害が発生しており、災害対応のみならず、あらゆるマニュアルや計画等の見直しを求められ、業務量は年々増加しています。

災害発生の際は、自衛隊等とともに業務にあたりますが、あくまでわたしたちは一般行政職員であり、専用の装備品もなく、訓練の経験もないため、常に危険と隣り合わせの状況にあります。自衛隊等のような人員の交代もなく、十分に休みをとれないまま働かされ、心身の不調を訴える仲間もいます。

災害後もしばらくは市民からの通報、避難所の撤収作業そして報道機関対応等により、通常業務に戻ることができず、通業業務は遅れ、結果として、残業や休日出勤せざるを得ない状態です。

そして、特に強調すべき事柄として、小規模な市町村の多くは、消防団、防犯そして交通安全対策等の担当を兼務しており、1 人の担当職員に住民の生活と生命を保護する責任がのしかかる事態になっています。

仲間からは「待機等の手当ぐらいあってもいいのではないか」「職場の人数を増やし、当番制にできないものか」等職場改善の声が出ています。

また、消防団や水防団の事務局を担う仲間の課題も深刻な状況にあります。消防団という特殊な団体の事務業務は、団長をはじめとする幹部との人間関係や団員の協力体制をいかに確立するかなど、精神的にも負担が多い業務です。

毎日、消防団用の携帯電話を携帯し、火事の一報が入れば深夜でも現場に出動します。たとえ時間外手当が出たとしても、その肉体的、精神的そして家庭に対する負担は補いきれるものではありません。

さらに消防団を担当する職員の負担として、新年早々から無火災祈願や出初式があり、消防・水防演習、操法大会など年間をとおして休日に行事が組まれ、その都度消防団幹部会議などが頻繁に開催されることが挙げられます。会議はその多くを土日や平日の時間外に開催するため必然的に時間外勤務を強いられます。消防団の功績に係る祝賀会では、準備段階から当日の会計、司会進行までさせられます。

会議や視察は慰安・懇親会との境界があいまいで、個人の出費を強いられることも多くあります。その祝賀会の懇親会費までも個人負担という場合もあり、「なぜ仕事をしてお金を払わないといけないのか」、「年間に消防団に関する個人支出が 10 万円を超えるので、予算化できないのか」といった声が出されています。

近年特筆すべき事柄として、国は全国的な消防団員数の減少に対して、団員報酬の個人口座振込や増額等の対策を推進し、担当職員は振り回されている実態があります。個人口座登録等の業務量増加はもちろん、財政難を訴える自治体当局が団員報酬増額を快諾するわけもなく、折衝は一筋縄ではいきません。一方、団長他幹部は旧来の「しきたり」を守りたい意向があり、報酬の個人口座振込に批判的な場合もあります。他方、一般団員は「しきたり」を廃し、個

人口座支給や団活動の簡素化を求める向きがあります。国が自治体当局、消防団幹部そして一般団員が三すくみで争うよう仕向け、その中央で担当職員はそれぞれから厳しい言葉を投げかけられつつ、長時間労働を行い、心身ともに疲弊しているのです。

このような職場実態、情勢のなかで、いかにその労働条件や職員の安全を確保していくかについて、災害が発生する前に当局と確認が必要です。

(13) 人権・男女共同参画

人権問題や男女共同参画に携わっている職場は、少人数配置や他の事業との兼務が多くなっています。人権啓発担当課と男女共同参画担当課や、市長部局の人権啓発担当課と教育委員会部局の人権教育担当課を統合するなどして、人員を削減するような合理化が進められています。

そのような合理化の中で、部落差別をはじめ、女性・子ども・高齢者などへの差別やセクハラ・パワハラなどのハラスメント、LGBTQ+への偏見など様々な人権問題の克服にむけた取り組みが求められています。また、多くの自治体が人権啓発・男女共同参画に関わる計画を定め、一人ひとりがお互いを認め合い、個性と能力を發揮できる社会の実現に向けて、企業や住民に働きかけています。

しかし、イベントや研修会は、休日や夜間など人が集まりやすい曜日や時間帯に開催することが多く、平日に行う研修会でも始業前から準備することもあり、職場によっては繁忙期や予算不足が重なり、振休や超勤が取れず、疲労と不満が溜まったまま解消されていない状況があります。またWeb会議やオンライン研修会の機会が増え、操作・運用に慣れた職員にばかり負担が重くのしかかっています。

少人数配置や他事業の兼務による長時間労働の常態化、女性職員のキャリア形成や部課長職への登用率が伸び悩んでいる自治体は多いのではないのでしょうか。我々自治体職員の中には、企業や住民には一人ひと

りの価値観やライフスタイルに応じた柔軟な働き方を選択できる職場環境の整備を呼びかけながら、一方で自分たちの職場にある矛盾に不満を感じながら業務を進めている仲間も多くいます。

また、職員は業務の性格上、人権に対する十分な認識や配慮が求められる各種相談業務や戸籍等の業務に従事する職員はもとより、全ての職員に、より高い人権意識が求められています。

私たちは、私たちも含む住民の生命・財産を守るため、「業務は全て人権に結びつくこと」、「個人情報漏洩は人権侵害につながる事」などを常に認識して各種業務を遂行するとともに、格差のない社会をめざし、差別をなくし人権を守る取り組みを強化していかなければいけません。

15. 土木建築部門

(1) 土木建築職場を取り巻く情勢

多くの自治体では、近年頻発する地震、豪雨、豪雪など大規模自然災害により深刻な被害に直面しています。こうした状況から、政府は災害に屈しない強靱な国土づくりのため、防災・減災・国土強靱化を進めるなど、公共事業関係経費は増加傾向となっています。また、道路や橋梁などその多くが高度経済成長期に整備され、建設後50年以上が経過するなかで、施設の老朽化対策の強化が必要となっています。

一方で、小泉構造改革により対前年度からの予算削減が求められ、地方自治体における公共事業費は年々削減されています。事業費に連動する土木部門の職場では、人員削減が押し進められ、公共サービスの維持に係る職員一人ひとりの負担がより大きくなっています。

また、近年は団塊世代の大量退職に続き、自然災害からの復旧・復興、東京オリンピック関連の施設整備などに連動し、民間企業での技術者の需要が拡大しています。技術職の官民比較では、自治体職場の方が賃金は低いため、募集しても集まらず、多く

の自治体で技術職の人員確保が課題となっています。

(2) 土木

土木職場は、道路や橋梁など、各自治体が所管する公共土木施設の新設・改良・修繕に関する工事の測量・設計積算・発注・施工管理が主な業務です。これらの業務には、高い専門知識が必要となりますが、専門職（技術職）の新規採用がなく、事務職員がこれらの業務を担っているケースが多くあります。請負業者との折衝や、会計検査・災害査定といった場面で、知識や経験が乏しいがゆえに十分な説明ができず、その責任が個人に重くのしかかる職場が多くなっています。本来であれば、経験豊かな先輩技術職員が、若手職員に知識やノウハウを継承していく職種でなければなりません。が、実態は、土木に携わったことがない事務職員が、いきなり事業を持たされ、適正な業務執行ができていないかもわからず不安にかられながら目の前の仕事をこなしているのが現状です。日中は住民や業者への対応に追われ、発注準備などは時間外勤務とならざるを得ず、それも「自分に知識や経験がないから」と、サービス残業としてしまう若手職員もいます。

市町村合併により管理区域は増えたにも関わらず、職場の職員数は合併前を下回る人数となっているうえ、近年では、同じ「工事」だからと、公共土木以外に農林道施設に関する業務も集約され、関係法令や設計基準が異なることから業務は多岐にわたる一方です。地権者との折衝事も、本来であれば先輩職員と2人体制で臨むべきですが、個人が多くの事務を抱えていることから同行の依頼も躊躇してしまい、単独で折衝に臨んだ結果、適正な判断ができないまま回答してしまい、後でトラブルとなるケースが多くなっています。しかも、その責任を担当者個人の責任とする風潮があり、住民に対し恐怖感すら覚える職員もいます。工事を進めるうえで、地元住民との協議・折衝は必要不可欠なものであり、そのノウ

ハウは先輩職員の対応を見聞きすることで得られ上達するものです。「経験」がものを言う最たる職種が土木職であり、余裕を持って自分が働くため、若手職員の育成のため継続した人員要求が必要です。

(3) 建築

公務職場における建築部門は、大きく分類すると建築行政、都市計画、建築営繕の3つに分かれますが、いずれも建築分野特有の専門知識を有することは勿論のこと、それに付随する幅広い知識が要求されます。また、それに伴って業務に必要な建築主事や個人に求められる建築士の資格取得が大きなプレッシャーとなっています。建築行政を遂行するうえで必要な資格であり、資格取得のために修学する職員も多数いますが、当局からの金銭的支援が不十分で、多額の自己負担が発生しています。また、資格取得のために、土日や平日の昼休憩時間、帰庁後も深夜に至るまで自分の睡眠時間を削り勉強している職員も少なくありません。

そのような中、行革による人員削減と業務見直しの結果、現状の業務量とのバランスも崩れ、業務過多と労働条件悪化によって技術研鑽の時間と機会が減少しています。

職場状況については、まず建築行政や都市計画は、近年の自然災害による建物倒壊、構造計算書偽装問題など、日々変化する社会情勢によって建築関連の法律も大きく改正されてきています。また、建築関係に関する審査基準もより厳格化されたため、各種申請に必要な書類も増大し、民間業者もその対応に苦慮しているほか、建築職員も提出書類のチェック体制の強化が求められています。このように仕事量は増えているにも関わらず、それに見合った人員配置がされていないのが現状です。

次に公共建築物の設計・工事監理・修繕等を主とする建築営繕は、知識や豊富な経験を有する教育的立場にある職員の大量退職とともに、新規採用抑制等もあり限られた人員での業務遂行を余儀なくされています。設計・工事監理業務も外注に依存する

ようになり技術力の低下も大きな課題となっています。しかし、専門知識や現場知識を身につけるためには経験しかなく、その期間も十分必要であるにもかかわらず、事務処理の煩雑化と書類作成の増加等があり、技術問題よりも手続き論が重視されることや失敗を許さない風潮が時間的・精神的な負担増につながり、大きくスキルアップの妨げになっているのが現状です。建築営繕の経験をもった職員の退職に伴い、技術継承が十分行われない中で不安を抱えながら建築営繕に従事しているのが実態です。

私たちは、常に安心・安全なまちづくりを意識させられていますが、それを実現するためには、まずは私たち自身の働く職場が安心・安全に働き続けられる職場でなければなりません。そのためにも、建築行政に必要な建築士資格、建築主事の資格取得に対する自己負担軽減や賃金格差の発生しない採用制度を求めていかなければなりません。

より良い建築行政サービスを推進のためには度重なる法改正に即座に対応するのが当たり前という雰囲気がつくられています。こうした状況で、公務職場の建築部門においてもテレワークやフレックスタイム制、勤務間インターバルといった柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の導入が進められてつつあります。これらが今後私たちの生活や職場にどう影響を及ぼすか、また、職場実態における不満や不安など職場の仲間と話し合いながら、より働きやすい環境に変えていくためには何をすべきかを考えていきましょう。

(4) 農業土木

農業土木職場で働く私たちは、計画立案・設計・施工・完了検査まで一人でこなさなければならず、業務に不備があれば担当者の責任にされてしまうことが多くあります。しかも、この間、職場の人員が減らされ、又、採用募集しても集まらず欠員が出ている職場もあります。

そのため少ない人員で一人がいくつもの現場を担当しているのが現状です。昼間、何カ所もの現場を回り、夕方事務所に帰ってから設計変更を行うなど、時間外勤務も増大しています。ひとつの事業が数千万、数億円となるため、事業が完了するまで気が抜けません。また、地元地権者等の関係者との調整も必要なため、事業説明のための資料作成や説明会に時間をとられることも多く、まさに「仕事に追われる」日々になっています。

一方で、設計積算のシステム化に加えて、電子入札や電子納品の導入が進み、工事発注から完了に至るまで電子媒体での作業が多くなってきています。最近では ICT 活用工事の推進と行ったデジタル化への移行作業も増え、一日中パソコンの前に釘付けの状態になることもあり、VDT 作業基準も守られていません。職場からはデジタル化にすることによって作業の簡素化を図ると言っておきながら、年々複雑化していると言った声も上がっています。

加えて、近年多発する自然災害があります。豪雨災害や全国でも猛威を振るった鳥インフルエンザなど災害が日常化してきています。一度起きてしまうと、慢性的な人員不足を補うため膨大な時間外をしなければならず、自らが被害者であっても、自分や家族のことを二の次にして災害対応せざるを得ない状況となっています。被害拡大の抑制、二次被害の防止のために、早急な現地での対応や確実な復旧を求められます。しかし対応できる人員や装備に限界があるため、対応したくてもできない実態や復旧に時間がかかることで農業生産者が災害復旧をあきらめざるを得ず、離農や農地の耕作放棄となってしまう、何のために仕事をしているのかわからなくなってしまうといった声も報告されています。

行き過ぎた合理化は、住民の安全をもないがしろにしてしまうこと、生活の基盤さえも奪ってしまうことにつながることを忘れてはなりません。

事業の付加価値や生産性、競争力を高め少ない事業費でより効率的な事業をおこなうためにと、新規採択の審査や事業の事前・事後の評価も強化されており、確実に業務量は増加しています。しかし対応できる業務量に限界があります。事業完了の遅れなどが発生すれば、当然農業生産者や地域住民にしわ寄せがいくと同時に、その不安が担当者にぶつけられ、「住民と制度の板ばさみ」に陥るといった実態が生み出されています。

このように人員が足りていない状況では、忙しさのあまり、隣の人と話をすることもなく、「自分の仕事内容は他人には分かってもらえない。だから自分でこなすしかない」「手伝って欲しいと言えない」など、職場での人間関係がますます薄くなっています。これでは一緒に働いている仲間の不安や不満に気づいてあげることができず、仲間が職場で孤立してしまい、早期退職するようなことになりかねません。

皆が心身ともに健康で定年退職まで働き続けられるような、本当の意味での「働き方改革」をするためにももう一度、隣の仲間と話し合い、お互いの「大変な」実態を出し合いながら、その原因がどこにあるのか、討論していきましょう。

(5) 用地

用地職場は、この間の自治体財政悪化や市町村合併により、公共用物管理や国土調査との統合が進み、加えて人員削減が進められてきました。公共事業の実施に欠かすことのできない用地取得や建物補償は、その権利者と直接交渉する性格上、夜間や休日出勤が当たり前の職場となっています。一方で、個人情報意識の高まりやコロナ禍により対面の交渉を避ける傾向など、権利者との接触についても従来にない困難な状況が生じています。

また、用地交渉では権利者からさまざまな要望や意見、ときには条件を提示され、当該事業の知識だけでなく、税務・法律等行政全般の知識、また交渉を円滑に進める

コミュニケーション能力等も求められ、豊富な経験を持つ職員が必要とされます。しかしこの間の人員削減で経験の浅い職員や新規採用者をはじめとした青年労働者も、第一線で業務に携わっています。職場では「あの権利者のところに行くのはつらい」「期限までに契約するのがすごくプレッシャー」「早く他の職場に異動したい」など、時間外・休日勤務、権利者との交渉に悩み、早期退職や現職死亡する仲間の実態も出されています。そうした仲間に対しても「職場ではなく、個人の問題」とする職場の風潮が蔓延し、人員削減による忙しさや期限までの用地取得へのプレッシャーから自身の業務に忙殺され、仲間の変化に気づくこともできない職場実態となっています。

改めて、自分や仲間の悩みを職場のなかで共有できているか、精神的負担を軽減し前向きに用地業務に取り組める職場にするためにはどうすればいいのかなど、お互いの実態を出し合いながら討論しましょう。

(6) 維持補修

多くの自治体では、近年頻発する地震、豪雨、豪雪など大規模自然災害により深刻な被害に直面しています。こうした状況から、政府は災害に屈しない強靱な国土づくりのため、防災・減災・国土強靱化を進めるなど、公共事業関係経費は増加傾向となっています。また、道路や橋梁などその多くが高度経済成長期に整備され、建設後50年以上が経過するなかで、施設の老朽化対策の強化（インフラメンテナンス）が必要となっています。

建設業全体では、1995年をピークに政府の建設投資額は減少し、地方自治体でも公共事業費は年々削減され、土木部門の職場では、事業費に連動して人員削減が押し進められてきました。

建設投資の減少、縮小する建設業界の流れから、若手の新規就労者は減少し、建設業就業者数はピーク時の約70%まで減っていましたが、2012年以降、自然災害からの復旧・復興、東京オリンピック関連の施設

整備など建設投資額の増に加えて、団塊世代の大量退職、技術者の高齢化により、新規技術者の需要が拡大してきました。

民間企業では若手入職者の確保のため、処遇改善、生産性向上が進められており、かつて建設業は「きつい、汚い、危険」の「3K」の労働環境だといわれてきましたが、現在は国土交通省の主導により建設業界全体の働き方改革が推進され、3Kを「新3K」（給与（賃金）、休暇、希望）に変えるための取り組みが進められています。

工期を守るため長時間労働が当たり前となっていた建設業においても、2024年4月1日から時間外勤務の上限規制の適用となります。行政の発注工事においても、週休2日制の推進やウィークリースタンス（原則勤務時間外の作業依頼禁止、作業内容に見合った作業期間確保、週末依頼の週初め提出期限の禁止、原則16時以降の打合せ禁止など）の導入が行われていますが、自治体の職場内では改善が進んでおらず、賃金の官民格差は増大し、結果として、多くの自治体で技術者採用を募集しても応募が少なく、人員確保が課題となっています。

また、かつては男性が中心だった土木建築職場においても女性技術者の存在は当たり前になってきましたが、他の職場に比べ職場環境の改善や産休育休への体制は遅れており、「担当工事があるのに休むのか」「技術者確保が難しいなかで欠員になる」とのプレッシャーやハラスメントが存在しています。

(7) 土地改良事業団体連合会

土地改良事業団体連合会（以下連合会）は全国土地改良事業団体連合会を中心に各都道府県の土地改良区・市町村・農協等を会員とし、その顧客である農家や農地に関して主に土地改良事業についての技術支援・指導や情報提供、調査研究を通して農業農村の発展に寄与するための組織です。土地改良法に定められた公法人である連合会においても、財政悪化の影響を受け、賃

金カットや人員削減等を行いながらも赤字運営を行う連合会がある現状です。

技術職場の多くは、先輩から後輩へ指導による技術力を継承してきましたが、近年、団塊世代の退職に伴う新規採用を行っている連合会では、採用抑制を行ってきたため、年代のバラつきが生じており、技術力の空白が生じている現状があります。近年、OJT制度等を導入し指導を行っている連合会もありますが、馴染みの無い方式にシフトするには時間を要する必要があります。そのため、経験の浅い職員がベテラン職員と同様の責務を与えられ、低賃金のまま膨大な超勤により業務を遂行することが常態化し、多くの職場で36協定が形骸化し、労使協議により勤務時間を延長することが常態化し、それも不足すればサービス残業が当たり前の状況になってしまい、数少ない若手技術者や業務の集中した熟練技術者が体調や精神を病んで離職する状況にあります。また、人事評価の強化や効率重視の業務体制、昇給昇格較差による職員間の競争煽動といった労働強化が進められ、昨今増加している自然災害発生時に十分な対応ができない状況が危惧されています。

昨今、公共事業の公正性確保がメディア等で取り上げられ、契約の透明性や公正性の観点から、土地改良事業に関しても一般競争入札切替が進んでいます。連合会は公益性、非営利性を持った組織であり、土地改良事業はその特異性から民間コンサルでは十分に対応できない性格をもった事業が多くあります。そうした部分を無視した中での一般競争入札切替は、連合会の受注減少のみならず、随意契約回避による経済性低下や顧客である農家へのサービス低下、負担金増加に繋がり事業自体の縮小も危惧されます。土地改良事業の縮小は日本の農業農村、食糧自給、農村環境、ひいては国土保全にまで悪影響を及ぼすことが懸念されます。

連合会の関連組織として土地改良区（以下改良区）があり、改良区はさらに公益性の高い団体であり管内の農業者により出資、

構成されています。改良区においても農業従事者の不足や財政難から統合・合併・廃止の動きが進んでいます。そうした状況の中、地元の有権者等が役員や管理職を務めることも少なくないことから、閉塞的な職場環境がハラスメントの温床となっている場合もあります。構成人員の少ない組織ほど未組織であり、現状では組合がなくても当局と友好的な関係性を構築している組織もありますが、今後もその関係が維持される保証はありません。改良区のみでは無く、連合会においても未組織の職場が全国には未だ多くあります。その職場の組織化をめざすとともに、職場実態を仲間と討論し、全国の3千数百名にのぼる連合会職員およびその家族の生活を守るためにも、職場環境改善の取り組みが求められています。

(8) 国土調査部門

① 職場を取り巻く情勢

国土調査事業（地籍調査事業）は、「土地の戸籍調査」というべきもので、調査結果は権利と財産に深く係わっており、土地の登記、課税に反映されるほか、行政の各種事業計画の基礎資料にも用いられ、様々な法令が複雑に関係しています。従って担当職員は国土調査法、相続権、税法、不動産登記法等の民法のほか、地籍調査作業規定準則に基づいた現場での作業、測量といった専門知識が必要とされます。

しかし、近年の自治体財政難や、行革攻撃によって職員の削減や専門職の無配置、一部業務の外注化が押し進められています。そういった情勢に加え、国の国土強靱化計画により、地籍調査推進施策を進めるため、実施自治体は調査面積を拡大させなければならず、国調職場には必然的に労働強化が進んでいます。

② 職場の実態

調査業務は、机上、現場の両方がありますが、細分化された工程ごとのチェックに時間を要するうえに、地権者への閲覧、認証・法務局提出までと決められたスケジュー

ールを遅らすことが難しいなどの特徴があります。

調査現場には官・民を問わず多くの土地所有者の立ち会いが必要となり、日程再調整の難しさから一度組んだ調査日程はよほどの理由がない限り変えることができません。

よって、休日出勤を余儀なくする、気候・天気に関係無く調査現場に出なければなりません。また、自治体によっては専任職員の配置が少なく、他の事業との兼任が目立ちます。専門性が高い業務でありながら当局の理解は薄く、人事異動により未経験者、新人職員だけに担当させる自治体もあります。引き継ぎもろくにしてもらえず、悩み追い込まれる職員は少なくありません。

さらには「自分がやらなければ代わりがない」、「休んだ後の事務のしわ寄せがこわい」といった交代要員のいない現状や、「書類の提出期限が迫っているが待つてはくれない」「現場は動いているので体調が悪くても休むことができず、病気をおしても現場に出なければならない」といった実態があります。

また、現場によって調査環境は大きく異なります。土地が細分化された都市部においては、筆数が非常に多いことや、土地の異動が頻繁におこなわれ、なかでも地価が高い地域においては地権者の権利意識が非常に高いことや、地上権の設定など権利関係が複雑であるといった理由から事前・事後調査に多くの時間を必要とします。

山間部の現場には危険が多く伴い、スズメバチに襲われ死亡事故がおきた報告が出ていることや、急傾斜地では落石や滑落事故の危険と隣り合わせの職場状況があります。にもかかわらず、ヘルメット、安全靴や作業着といった安全対策の装備品は自費で購入させられ、安全装備の配布や装着指導がないといった、職場の安全衛生の何もかもが現場任せの実態があります。

国調職場は現場確認や事前・事後調査といった業務に時間を多く費やすことや、現場を空けられないので休みをとれないこと、

現場から事務所に帰ってからその日のまとめ業務を行うので、必然的に残業が増加してしまいます。ひどい職場では不払い残業を行わされるなど、権利の行使が満足にできない職場実態も報告されています。

③課題

近年、国民の権利意識の高揚から、土地の権利をめぐる時に理不尽な要求があることや、業務責任は担当した職員に一生つきまとい、境界紛争などによる訴訟が発生した折には退職していても裁判所に出廷を求められ、在職当時の資料提出をしなければならないという実態が報告されるなど、職員個人に身体的・精神的プレッシャーのかかる業務です。

当局は職場実態を理解し、職員が安全かつ安心して働けるよう、さらなる職場環境の安定化をはかるべきです。

予算削減が進められ、人員削減や現場の安全対策費まで削らなければならない現状、さらに職員個人に重くのしかかる責任、権利が取得しにくいといった国調職場の課題を確認し、分散会では同じ職種で働く仲間として職場の課題・実態を出し合い、改善に向けてどうやって実践していくかを討論しましょう。

16. 書記部門

(1) 書記の役割

書記の職場は労働組合の書記局です。労働組合は「労働者の処遇改善と生活向上、平和と民主主義を守る」ためにたたかい、その労働組合の業務を担い、労働運動を役員・組合員とともに作りあげることが書記の役割です。

(2) 書記を取り巻く情勢

①賃金・手当について

書記の賃金・手当は「当該自治体に準拠する」としている職場も多いですが、実際には昇給・昇格制度の運用や各種手当が異なるケースが多くあります。なかには昇

給・昇格がなく、採用時から賃金が上がらず、最低賃金ギリギリで長年雇用されている書記も少なくありません。しかし、組合財政を憂慮して賃上げを要求できないばかりか、自ら昇給を抑制するなど複雑な実情も報告されています。

時間外勤務については、業務と組合運動の境界線の曖昧さを理由に一律支給の手当にされ、実際の超勤時間より少ない金額となっている職場も多くあります。普段は組合員の生活・職場実態に基づいて要求していく立場にも関わらず、自身のことになるとアキラメやガマンで消化している仲間が多いのが現状です。

②働き方について

労働組合に求められる役割が大きくなるなか、「労働法制などの専門的知識を求められ、必要だとは思いますが日々の業務に追われ勉強する時間がない」「昼休みや定時以降に組合員からの問い合わせや来局が集中し、昼休憩や定時帰宅ができない」「一人職場のため、休暇が取得できない」など、厳しい職場実態に置かれています。

また、公務職場の人員合理化により、「会議や集会などについて、組合員が平日の業務を休むことが困難な状況のため、夜や休日にしか設定できない」「書記の人数が減り、無理な兼務が増えている」「次期組合専従者が見つからず、自分がその役割を担うことになった」などの実態も出されています。

自身の生活や権利を主張したいのが本音であっても、「組合員は日々の仕事をこなしたうえで組合に結集している」ということが負い目となり、自らの労働時間をサービス化している状況にあります。

③ハラスメントについて

全国書記協議会が2018年12月に全国の書記を対象行ったアンケートでは、回答した1,252人のうち、「書記局においてハラスメントを見た」と回答したのは538人(43%)、「ハラスメントを実際に受けた」

と回答したのが 461 人 (37%) にのぼりました。

暴言や恫喝、つきまといといった役員のパワハラ・セクハラに悩み、退職に追い込まれる書記や、役員が交代するまで薬を服用しながらガマンして働き続けているといった事例も報告されています。また、書記間においてもベテランと若手、男性と女性、常勤と非常勤におけるハラスメント事例も多くあがっています。

④コロナ禍で新たに発生している課題

集合・対面形式の取り組みを重視してきた組合運動がコロナ禍によって一変しました。従来型の取り組みの制限・自粛が続く一方で、ウェブを活用した会議・集会在急速に広まったことにより、次のような新たな課題が発生しています。

ア) ウェブ会議・集会の急増による担当者の負担増

ウェブ会議・集会の度に機材の準備やセッティング、片付けなどが新たに発生しています。しかも、会議が土日に集中するため、担当者の休日出勤が増えるばかりか、同じ時間帯に複数の会議が重なることも多く、場所や機材の確保、トラブルへの対応などが複雑化しています。また、これらウェブ会議の対応は、得意な人が頼られる傾向にあったり、担当している評議会等で差があるなど、特定の書記に対応が集中しているケースもあり、不満が顕在化しています。

コロナが収束したとしても、ウェブは一定程度継続して活用することが想定されることから、担当者の負担軽減と休日を確保するため、研修機会の確保や振休・代休制度及び手当の整備が急がれています。

イ) 単組の運動格差が拡大

学習会や新入組合員講座、定期大会、旗開きなど単組行事の中止や規模縮小により、一般組合員が組合活動に関わる機会が激減しています。その結果、脱退を希望する組

合員が増えているとの報告も上がっており、対応にあたる書記は以前に増して辛い思いをしています。

また、単組における予算の執行率が低下した結果、組合費値下げの議論も散見されています。一時的な還元としてギフト券配付などを実施していますが、組合費の値下げを簡単に決めてしまった単組もあります。

一方、こうした厳しい状況にあっても「しっかり活動しないと組合離れになる」として運動を停滞させていない単組や、次代を担う青年部に重点を置くため、余った予算を青年部活動費に割り振っている単組など、コロナ禍でも工夫を凝らして運動を前進させている単組もあります。

(3) 今後の課題

①60歳以降の雇用確立と書記業務の継承

官民間問わず、現在では 60 歳を超えても再任用（再雇用）で働ける環境が整備されています。一方で、書記労働者に関しては、（法律の定めが優先されるものの）組合規約が整備されていなかったり、組合役員が理解不足だったり、現在の労働法制から取り残されているところも少なくありません。実際に、一人書記の単組において、書記の再雇用をめぐる話がまとまらなかった事例も発生しています。

今後、定年年齢の引き上げが迫っている情勢にあって、また書記の役割も年々大きくなっている状況を踏まえ、60 歳以降の雇用と労働条件の確立、書記業務をしっかりと継承していくことを強く意識していかなければなりません。

そのためにも、書記協議会等を通じた書記労働者の実態把握により、書記の課題や悩みを組合役員と共有し、全体の問題として解決をはかっていくことが重要です。

②学習・交流の強化

ア) 役員・組合員との交流

現在、自治体・関連職場に対する行革・合理化により、職場では慢性的な人員不足に陥っています。加えて、人事評価制度導

入により民主的な職場環境が奪われ、不満や不安の矛先が仲間にむいてしまい、仲間同士の分断が生じてきています。こうした背景により組合への結集力が低下し、自治労運動が後退しています。また、たたかいの成果が見えにくくなっていることから、労働組合に対する見方も厳しくなり、その矢面に立たさせ、対応しなくてはならない書記の姿があります。

こうした状況において、書記労働者は目の前の組合業務をこなすことに追われ、運動を前例踏襲で事務的に進めてしまう傾向があります。本来であれば、より多くの組合員との交流を通じて、組合員がどのようなことで悩み、職場で何が起きているのかを共有し、一緒に学習・討論を深めるなかから一つひとつ丁寧に運動をつくりあげていく必要があります。

イ) 書記同士の交流

組合員一丸となって労働運動を前進させるためには、雇用の確保をはじめ、書記自身が健康で人間らしく安心して働き続けるための賃金・労働条件の改善が必要です。

とりわけ、一人職場においては、書記特有の悩みや他単組の書記の働き方、賃金・労働条件についての交流の機会が少ないため、自身の賃金・労働条件が適正かどうかの判断基準を持っていない場合も多くあります。また、それをどのように改善していけばいいのかも分からず、ガマンやアキラメで消化してしまっているのが現状です。書記協議会等に結集・交流するなかで、自身や単組等の諸課題を共有し、課題解決にむけて連携を強化する必要があります。

③雇用の確立・学習の強化

自治体・関連職場で働く組合員の職場環境が悪化し、労働組合に結集しきれない状況がつくられているなか、書記の役割はますます重要になってきているといえます。一方で、2013年6月に行われた全労済への転籍による各都道府県本部（支部）書記の

減少で、選挙闘争など各種運動に大きく影響しています。

組合員、書記の減少で年々厳しさが増すなか、あらゆる合理化攻撃に抵抗し、組合員の権利行使・意識の向上をはかるためにも、単組・職場に配置する活動家づくりが急務となっています。とりわけ、次代を担う青年・女性層への関わりを強化し、活動家を育成するとともに、書記自身もともに学び、成長していくことが必要です。書記自らが活動家として学習会を組織し、役員を育てるなど、労働組合の基盤となる「人づくり」「仲間づくり」を進めていかなければなりません。

書記労働者の雇用の確保、賃金・労働条件の維持・改善と連動したたたかいと位置づけ、反合理化闘争、産別抵抗闘争を職場からつくりあげていきましょう。

17. 消防協部門

(1) 消防職場を取り巻く情勢

日本の消防は、1948年3月7日に施行された消防組織法によって、市町村消防を原則とする今日の消防制度が確立しました。2009年の政権交代により団結権の獲得（回復）について一時的に現実味を増しましたが、その後自公政権となり消防職員の団結権については認められずに今日に至っています。

また、国内では人口減少と高齢化社会の急速な進行により労働人口が減少する中、市町村の過疎化が進み、地方公務員は減少し公共サービスの地域格差が生じています。さらに、近年の新型コロナウイルスによる影響に加え、大規模な自然災害等、危機的な事態が次々と発生している状況下で、地域住民を支える立場にある消防が担う責務も年を追うごとに増大・多様化し、複雑さを増しています。

時代の発展と共に、消防車両や個人装備品などの資機材は、小型・軽量化及び省力化が進み性能も飛躍的に向上はしましたが、業務が複雑多様化する中において、職員数

の増加や労働安全衛生などの職場環境は改善が進まないと同時に、いまだ非民主的な旧態依然の職場環境が多く存在するなど、課題が山積しています。



訓練中

(2) 消防職場の実態

多くの消防職場では毎日勤務（月～金、8時30分～17時15分）と24時間交替の隔日勤務に大別され、24時間の勤務ではその内の約8時間が休憩時間とされ、無賃金のまま職場に拘束されています。その休憩時間であっても自由利用が制限されており、勤務中は一時も仕事（職場）から離れることを許されていません。

公務中の事故発生は後を絶たず、火災等の災害や訓練中における死亡や負傷など尊い仲間の命が常に危険と隣り合わせの状況にあります。近年は大規模な自然災害や多数の傷病者が発生した事件・事故で活動し、その後メンタル不調を訴える例が多くあり、適切な安全管理体制の構築やメンタルヘルス対策が非常に重要な課題となっています。

また、新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴い、救急活動時における感染防護機材不足による感染リスクの増加や、搬送先病院の受け入れ困難事案の増加から膨大な現場滞在時間の遅延が発生し救急隊の疲労が増加しています。2022年12月に東京都昭島市で発生した救急車の横転事故については、約17時間の連続した出場が要因となっており、適切な救急隊運用の実施がされているとは言えません。

救急車の適正利用については報道などを通じ発信されていますが、タクシー代わりの利用は後を絶たず、患者のなかには「救急車で行った方が待ち時間がなくてすむ」、「近所の人で評判のいい病院に連れて行ってくれ」という状況が多く発生しています。

消防の救急救命は、切り離された地域と医療をつなぐ架け橋であり、その機能を維持するためにも人員の充足率を高め、地域医療機関と連携し相互理解を深める必要があります。その充実強化体制の構築を強く訴えていかなければなりません。

市町村合併や消防の広域化により、人員等の組織管理及び災害対応の実態にそぐわない課題があると指摘されています。総務省の示す「消防力の整備指針」の構造的問題により、小規模市町村と市街地との格差が拡大する一方となっています。東日本大震災以降は、自治体首長を始めとした地域住民も都道府県の示す広域化推進計画の内容に対し、郡部や過疎化が進む地域の消防の合理化は明らかで「住民の安全を守ることはできない」と見直されつつあります。しかし、高額な車両と装備品などの維持費用は所有する自治体からの支出となり、点検費用の削減や使用期限を過ぎても使用されるなど、最低限必要な費用も削られています。

全国各地では異常気象に伴う災害が多く発生し、その対応のための体制強化が求められ、総務省は緊急消防援助隊制度のなかで、災害対応のための特殊車両を全国消防本部に無償貸与し配備しています。しかし、既に各消防本部では消防隊、救急隊及び梯子隊などが兼務により運行されており、新たな車両の配備は必要な人員が配置されないなか、業務とその責任ばかりが増加しています。

多くの消防職場では階級制度を盾に当局にとって都合の悪い意見は取り合わず、消防職員委員会などで解決される内容のほとんどは、比較的予算のかからないものが主で、特に安全面や処遇改善などの内容は「上司ににらまれる」「意図しない異動をさせられる」など、意見提出自体をしづらい雰囲気があります。

また、過度の訓練による身体的、精神的いじめにより職場を去る者や、自らの生命を絶った者もあると報告されています。近年は、女性職員も増加傾向にあり、ハラス

メント対策や女性職員専用のトイレやシャワールームの設置等、施設の改善も重要であり、ジェンダー平等を考慮した中、全ての労働者が働きやすい環境構築が必要です。

(3) 今後について

消防協発足以前は、消防の閉鎖的環境において、それが「当たり前」と考えられていましたが、自治労の協力により近隣の消防職員や全国の消防で働く仲間と交流する事により、職場環境の改善のための情報交換にとどまらず、同じ消防職場で働く多くの仲間の声を聞き、学習する事で得たものは、何よりも代えがたい交流と団結と言えます。また、同じ地方で働く自治労各地連・単組の仲間達に消防の現状を伝え、働きやすい職場環境の構築をめざし、自治労組合員の仲間たちと共に闘っていきます。

18. 公共民間部門

1. はじめに

公共民間部門は、自治労の全国組織として「公共サービス民間労組評議会」を組織し、全国の自治体関連団体を中心に公共サービスを担っている職場から約 1,000 組合・4万5千人の労働者が結集しています。業種は、環境衛生、福祉・保健医療、公の施設管理、庁舎清掃など多岐にわたり、さらに社協など介護職場に働く仲間、ホームヘルパーの仲間も参加しています。

2. 共通する課題

コロナ禍により、公共民間職場の労働者については、自治体財政のひっ迫を機に委託費が削減され、それに伴う勤務労働条件の引き下げの懸念が増すなど、依然として厳しい状況にあります。

さらに、自治体財政の締め付けにより、自治体からの補助金の打ち切りや削減も進められており、賃金・労働条件のさらなる悪化を招いています。とりわけ、社会福祉の職場では、消費増税に伴う報酬の改定や特定処遇改善加算など、制度として賃金改

善に有効と見える変化があるように思われていましたが、近年、複数の単組で手当の削減や、自治体に準拠してきた賃金制度の変更の提案が始まっています。

なお、共通する大きな課題は次のとおりです。

- ① 自治体準拠とは名ばかりで条例や給料表のみが準用され、具体的な運用には大きな格差があったり、非正規雇用の職員が最低賃金に近い金額で雇用されたりしている。
- ② 財政悪化と同一賃金・同一労働を背景に、非正規雇用の賃金改善とうたい、正規雇用職員の条件を低位平準化し財源確保にあてている。
- ③ 指定管理者となっている職場において、公募の際の雇用不安や収益を上げても次回の更新時には指定管理料を減らされるケースが相次ぎ、職員のモチベーション低下につながっている。
- ④ 理事長や事務局長等の役職は、構成自治体の首長が担っていたり、また自治体の再任用職員を受け入れるポストとして定着している職場が多く、さらには2年程度で入れ替わることが多いため、現場の仲間は都度振り回され、また職場要求も通りにくい環境にある。
- ⑤ その他、国や当該自治体の制度・政策に振り回されることが多く、コストカットや効率化が優先されており、合理化ありきの在り方検討議論により、雇用不安にさらされ続けている。

3. 特徴的なたたかい

(1) 社協職場労組

継続して発生する利用者のカスタマーハラスメントについて、職場から使用者へ対応を求めていたが改善されなため、県本部へ相談しました。職場では、こうした事件により対象者の担当が交代することもあり、こうした問題について法人全体で対応しようとしなない使用者を疑問に思う人もいる状態です。

単組の活動としては、この間、要求などは低調で、使用者に対し声を上げることが少ない状態でしたが、困っている組合員を助けてこそ組合だという執行部の決意のもと、県本部と協議を重ね、問題解決に向けて、「対応策の労使協議の場の設定」「法人の会議で問題の進捗などを全体化すること」「安全配慮に基づく経営者判断」などを求め申入書を提出し、その後も粘り強い事務折衝を行い、今年、申入れ内容にあった課題を全体化する会議の設定にこぎつけました。

この会議には、使用者側と組合だけでなく、非正規を含めた関係する全職員が参加することとなり、使用者側は社協の責務としてのサービスの継続を説明したが、参加者からは、「職員を守ることも社協の仕事である」「職員を守らないと他のサービスにも影響する」という、強い現場からの思いがぶつけられました。その後、当局は役場とも連携した対応を取り、結果としてハラスメントが発生するサービスが継続されないこととなりました。組合では、職場の課題を組合で対応し、それを県本部と打ち合わせることで、このハラスメントだけでなく、他の課題についても対応の必要性に気付き、継続した取り組みから活動が活発化しています。

(2) 市町村共済労組

市町村職員共済組合が管理運営する保養所の新年度からの運営委託に向け、前段の役員会で委託方針が了承され、以降は委託業者の選定方法や今後のスケジュールなどの検討が進められました。

この発端は、共済組合の理事である1人の首長が「保養所の赤字経営をいつまでも見過ごすわけにはいかない」と強く訴えたことでした。しかし、そもそもの保養所の設置目的は「共済組合員と家族の保健・保養」などを謳って、利用助成金制度を設けて大幅に割り引くなど、赤字になっても何ら不思議ではなく、現

場の職員も「採用当初から『保養所は民業を圧迫してはならないから、儲けてはいけない』と聞かされてきた」と訴えました。

保養所に勤務する6人の組合員の雇用問題について、当局は転籍ありきで進めようとする中、2019年10月に身分・労働条件等に関する交渉を申し入れて以降、精力的に交渉してきました。当局は、労組を飛び越えて直接、保養所組合員に経営の厳しさを前面に出して委託説明等を行うなど、不当労働行為を平然とやってきましたが、闘いを通じて現場の団結はどんどん深まり、“県本部としっかりと連携をはかる”“勝手な判断は絶対にしない”“誰一人脱落することなく、とことん闘う”という意思統一をはかりながら闘いを展開しました。

そして、2020年1月、保養所に勤務する職員の雇用保障（出向）や賃金などについて、(ア) 共済組合の身分を持って出向、(イ) 賃金は現行と同様の扱いとし、共済組合から支払う、(ウ) この間の労使確認事項を遵守し、賃金・労働諸条件に変更が生じる場合は労使協議・合意を得て実施する確認書を取り交し、引き続き労働条件の細部について労使協議を継続しています。

(3) 特養老人ホーム労組

2018年6月、使用者が組合無視の姿勢で賃金削減を強行したことから要求書を提出しました。そして、これまでに25回を超える執行委員会や節々の全員集会を重ねながら労使交渉を行った結果、2018年12月に労使が納得できる合意点を整理した「確認書」を締結しました。

しかし、当局は「確認書」に基づかず、12月の一時金を改定前の前年度の金額で計算したことから、組合は差額精算を求めて交渉を重ねてきました。交渉は難航し、膠着状態にあったことから、県労働委員会に「あっせん」申請を行いました。県労働委員会からは組合の主張を支持す

る内容の「あっせん案」が勧告されましたが、当局は拒否したため不成立（2019年4月）となり、事態は一層膠着状態となりました。

単組は主体的な解決をめざし、理事長への直接交渉などの取り組みを進めましたが、理事長は2019年6月に退任し、新理事長が就任しました。単組は新理事長に対して、引き続きこの間の経緯や「確認書」を踏まえ、不当な姿勢を改めて誠実な労使協議を行うよう、何度も何度も「あっせん（案）の労使協議と正常な労使関係の確立」を求めましたが、当局は一向に労使協議の場を設定せず、不当な姿勢を改めようとしないうえ、監督官庁等への相談・申請等を想定しながら取り組みを継続しています。

(4) シルバー人材センター労組

職場は本所と4つの支部の計5箇所に分かれています。2005年の市町村合併以降、5人の正規職員が退職しているにもかかわらず、正規ではなく臨時職員でしか補充されていません。そのため、各職場ではギリギリの人員配置となっており、正規職員への仕事の責任や負担増はもちろんのこと、臨時・嘱託職員にも正規並みの仕事をしてもらわないと回らない状況になっています。

組合としては当然、「正規による人員補充」や「臨時・嘱託職員の雇用確保と処遇改善」を要求し続けていますが、市から派遣され、しかも1・2年サイクルで交代する再任用の理事長・事務局長が交渉相手となるため、口では「人員増の必要性は認識している」などとは言いつつも、本当に私たちのことを考えてくれているとは思えず、いつも「市に話したが駄目だった」「他の外郭団体とうちは違う。一緒にしてもらっては困る」という無責任な回答に終始しています。

また、正規並みの業務を任されている臨時・嘱託職員の雇用に関しても、改正労働契約法により無期雇用への転換が可

能となる勤続5年を前にして、半年間の雇用の空白期間を設けて勤続をリセットし、無期転換させないような動きをしています。交渉の場では、「脱法行為であり法の趣旨を逸脱している」などと追及しても「当センターは当初から雇用継続の方針ではない」という意味不明の回答で逃げ続けています。このような対応から、現場の怒りがおさまらない状況の一方で、自治体の外郭団体としての交渉の難しさを感じていました。

その後は、自治労組織内市議を通じて、議会で雇い止め問題を取り上げてもらったり、また市労連での情報交換を交渉の材料にするなど、他単組や組織内議員との連携をはかりながら要求を継続してきた結果、ついに当局から「無期転換をはかっていく」との回答を引き出し、臨時・嘱託の仲間は現在も継続して働いてもらっています。引き続き、処遇改善や正規化を要求していきます。

(5) 障がい者支援施設労組

法人当局から人事評価制度導入の提案がありましたが、この背景には新たな処遇改善金制度（＝1人10,000円の手当アップ）の申請に「人事評価制度の導入が必要」との理由です。しかし、組合として独自で調査した結果、「キャリアパス制度の導入」であり、法人当局の労務管理に都合のよい提案内容であることが判明しました。単組としては、ベースアップをはじめとする春闘要求事項と法人当局からの「人事評価制度の導入」と切り離して労使交渉を進めています。さらに、36協定の更新を拒否して、組合員の納得できる回答を求めて交渉を行っています。

「キャリアパス制度」とは、「利用者及び家族への継続した福祉サービスの向上」が目的ですが、それと関連付けようと提案された「人事評価制度」の内容は、①成績評価として、職員一人ひとりに割り振られた役割又は職務の結果について評価する、②行動評価として、勤務態

度・言葉使い・行動を、職務遂行の場で表れた事実を評価する、③上記評価の結果、一時金・昇給・昇格及び昇進の反映を行うとの提案内容です。

単組としては、人事評価制度の導入は、①職員間の格差（＝差別）の拡大に直結すること、②利用者の福祉を保障するには、職員間のチームワークが最も重要な要素と考えることなど、チームワークに支障が生ずれば利用者の福祉サービスの低下にも連動するとして反対しました。そして、利用者一人ひとりの個性・行動特性への共通認識・支援方法の共有化を基本とし、職員の昇給・一時金・昇格等への反映は行わないことを内容とする組合案を逆提案し、労使交渉を継続しています。

(6) 第3セクター労組

公共施設および公園管理を主業務とする第3セクターでは、コロナ禍により経営が悪化するなか、3月31日に会社側はパート労働者に対して、翌4月1日からの雇用契約を更新しないと通知。これに対して労組は、①ほとんどが5年以上の勤続者で雇用更新の「期待権」が発生している労働契約法違反（不当解雇）、②解雇手当（30日分）の不払いは労働基準法違反として交渉し、5月下旬に会社側の解雇を撤回させました。そして、7月中旬には5年を超えるパート労働者を対象に無期雇用転換を申込み、うち5人が組合に加入しました。

賃金に関して、5月中旬に会社側から夏季一時金の50%削減を提案されましたが、交渉を通じて20%削減まで押し戻すとともに、会社側に経営努力を要請しました。11月上旬にも再び冬季一時金の50%削減提案がありましたが、夏季同様20%削減まで押し戻しました。さらには、翌年2月、会社側は「昇給させないことがある」や「賞与を減額することがある」などとする給与規定の変更を職場回覧したことに對し、組合側は「一方的不利益

変更であり、事前の労使交渉事項である」として抗議し、合意内容は文書する旨の確認書を締結しました。

こうしたなか、施設の一部の管理・運営が公募選定された結果、翌年度以降の受託から外れる事態となったことから、雇用について労働者の希望を尊重するよう、会社側に要求しました。同時に、組織内議員にも協力を要請し、議会で雇用問題について一般質問してもらい、市にも雇用責任があり対応することを確認させました。

現在、指定管理会社の変更により、組合員の退職や新たな職場での問題は継続していますが、引き続き市や受託会社に対して、現場の要望を伝えながら取り組みを継続しています。

4. 当面する闘いの課題

(1) 賃金・労働条件の改善

引き続き、自治体職員との賃金格差の存在及び是正の必要があることを当局に認識させなければなりません。2020年4月から、パートタイム労働法が、パートタイム・有期雇用労働法に変わり（中小企業の適用は2021年4月）、労契法20条がパート・有期法8条に移行されました。同一労働同一賃金ガイドラインなどを踏まえ、あらためて短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について、次のポイントで、是正していかなければなりません。

- ・ 関係自治体との賃金格差を正確に把握し、是正を求める。
- ・ 基本給や諸手当において、正規と非正規に不合理な格差がある単組では、格差を設ける理由の説明及び不合理な格差の是正を求める。
- ・ 人事評価制度に基づく賃金反映には断固反対の立場で、当局に対しては、重大な労働条件の変更であり、労使合意が必要であることを再認識させる。

19. 臨時・非常勤等職員 (会計年度任用職員) 部門

(1) 会計年度任用職員制度

2020年度から自治体職場で働く臨時非常勤職員の新たな任用制度として、『会計年度任用職員制度』がスタートし4年目をむかえました。この間、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策の影響で、現在でも時間外労働が増えている職場が存在しています。こうした状況下においても、会計年度任用職員は常勤職員と同様にあらゆる職場で市民サービスに努めています。公務、民間に関わらず、より良い公共サービスを提供するためには、経験豊かな労働者の存在が不可欠となっているのです。

(2) 会計年度任用職員の共通課題・特徴的な課題

総務省が2020年4月現在に行った調査によると、全国の会計年度任用職員の総数は62.2万人で、そのうちフルタイムでの任用は7.0万人で全体の11.2%、パートタイムでの任用は55.3万人で全体の90%近くを占め、そのうちの47万人、4分の3を女性が占めています。

会計年度任用職員制度が開始される以前から、行政事務職のほか保育士、学童指導員、給食調理員、看護師、各種相談員、図書館職員、公民館職員などさまざまな専門的分野の知識と豊富な経験をもつ職種においてもまたその扱いは会計年度任用職員とされ、昇給も制度化されていますが、上限が設けられており、賃金格差を解消するものではありません。

会計年度任用職員制度に移行する際、期末手当が支給され「少しでも期末手当をもらえてうれしい」「年休が増えてうれしい」など制度改正によって改善されたことに対する喜びの声がある一方「仕事内容が変わらないのに業務時間だけが短縮された」「毎月の手取りが減ったため生活が苦しくなった」など多くの自治体で期末手当の支給を理由とした月例賃金の引き下げ、フル

タイムからパートタイムへの必要性のない移行に対する不満の声も多く寄せられています。

休暇・休業制度においても、正規職員は有給である一方で、会計年度任用職員では無給となるなど不公平な取り扱いが横行しています。心身の健康維持増進を図るための休暇制度において、正規・非正規で差をつける必要はありません。

さらに、任用期間については「1会計年度内を超えない範囲」と明確化されたことで、更新しないことに根拠を与えるものとなっており、実際に3月末で任用を打ち切られたという実態も報告されています。制度導入前から課題であった極めて不安定な雇用形態であり、雇い止めの不安にさらされながら日々の業務にあたらなければならない状況に変わりはありません。

(3) 職場の実態や仲間の気持ち

会計年度任用職員の仲間からは、「パートタイムになって、勤務時間が短くなっても仕事内容は変わらず、コロナの影響でむしろ仕事量が増えている」「子どもだけでなく家族にも使える介護休暇が必要」といった不満の声が報告されています。また雇用については「経験、実績を考慮し希望する職員は継続雇用してほしい」「来年度の採用を早く知らせてほしい」といった意見が多く出されています。さらに賃金については「(前歴換算、昇給の上限をなくし)賃金をあげてほしい」「仕事量は増えているのに昇給がないのは働いていてつらい」などの怒りの声が寄せられています。

これまで臨時非常勤職員は、地方公務員法の中で脱法的な任用をされ、不安定な雇用、劣悪な賃金・労働条件で働かされてきました。会計年度任用職員制度の導入にあたり、その法的地位の整備と均等待遇に基づく労働諸条件改善について「自分たちの賃金は自分たちで決める」ために、臨時非常勤職員の仲間は労働組合に加入することを決意しています。労働組合に加入し実際に活動や学習会に参加するなかで「自分た

ちも声を出していいのだ」「学習会に参加して労働者としての『権利』を知った」「採用の可否を1日でも早く知らせてほしい」「減給を考えずに安心して休みたい」という仲間の声は組織化したからこそ集めることができたほんものの要求です。

臨時非常勤職員の組織化には、すでに組織化されている県本部や単組を中心に行ってきた学習交流が、それぞれのたたかいに生かされています。これらのたたかいは、雇用の確保、賃金をはじめとした労働諸条件の改善に大きな成果をあげています。しかし、各県本部や単組のみの運動では一定の限界があり、また、臨時・非常勤職員独自の課題もあって、要求の前進や発展のためには、全国で統一的なたたかいと運動の推進が重要になっています。「誰もが人間らしく生きる権利、働き続ける権利」という視点を立ち、一人ひとりの立ち上がりから繋がれる運動を強化していきましょう。

20. 都市公共交通部門

(1) 都市公共交通職場を取り巻く情勢

都市公共交通職場を取り巻く状況は、少子高齢化による人口減少やモータリゼーションの進展により、公共交通機関の利用者数が減少傾向にあります。地域社会の活力を維持・向上させるため、地域住民の通勤や通学、通院、買い物など日常生活において移動手段の確保は必要不可欠です。加えて、文化活動やコミュニティ活動等を含む様々な外出機会の創出をはかる必要があり、そのためには、誰もが安心して利用できる公共交通の確保が重要になります。

2013年12月に施行された「交通政策基本法」では、日常生活等に必要不可欠な交通手段の確保、まちづくりの観点からの交通政策の促進および国・自治体・交通事業者等の関係者相互の連携と協働の促進についての方向性が示されました。さらに、2014年11月に施行された「地域公共交通の活性化および再生に関する法律の一部を改正する法律」において、地方公共団体は、

「交通政策基本法」の基本理念に則り、持続可能な地域公共交通網の形成に資する公共交通の活性化および再生を推進するため、従来の枠組みから脱却し、地方公共団体が中心となって、まちづくりと連携して公共交通ネットワークの再構築に取り組むこととされています。公営交通をはじめとする公共交通に求められているものは、誰もが安全・安心・快適に移動できる権利（移動権）を保障することや、社会保障、育児教育、地域振興などの施策を支えるインフラとして、地域の活性化を促す動脈としての役割を果たすことです。

地域公共交通ネットワークの縮小やサービス水準の一層の低下が、さらに公共交通利用者を減少させることになるなど、いわゆる「負の連鎖」に陥っている状況が見られます。このままでは地域の公共交通が成り立たなくなる可能性もあり、交通事業者が単独で対応するには限界があります。

経営の健全化の名を借りた合理化は、多くの職場で問題を引き起こしています。地域交通としての使命・役割よりも収支を重視した経営方針により、バス事業では少子高齢化社会のなかで赤字経営が続き、赤字路線の安易な民間への移譲や廃止が進んでいます。請け負った民間会社も赤字が続けば結局その路線の廃止を選択し、その地域に住む人々は交通難民となってしまいます。一時期は過疎地域だけの問題だったこれら交通難民の問題は、近年では都市部でも表れています。

総務省は2017年3月「公営企業の経営のあり方に関する研究会」の報告書を公表しているほか、現行の地方公営企業法により公共性より企業としての経済性を強く求められるようになりました。公営交通事業者が最大42事業者ありましたが、現在では2都県20市に22事業者となっています。ほとんどの自治体は公営交通事業者が存在せず、公共交通は民間事業者任せになっているのが実態です。

(2) 職場の課題

①共通する課題

退職者不補充による長期にわたる新規採用の凍結は現場に技術継承のうえで大きな問題を及ぼしています。また、適切な人員配置がされていないため、教えることに割く時間の余裕が失われ、技術の劣化が残念ながら見受けられます。また、従来の職員よりも低水準の賃金表での新規採用をはじめ、総人件費の抑制や、評価が下がることを恐れて不満の声を出しづらくさせる人事評価制度の導入、さらには民間委託や民間移譲など合理化攻撃が押し進められています。

バス・鉄道問わず全国の交通職場でも「男女雇用機会均等法」が施行されて以降の社会の流れで近年は多くの女性職員が在籍しています。しかし、男性が多かった交通職場において未だに設備や制度の環境整備が追いついておらず、女性の配属先が限られている職場もあります。また、育児による時短勤務の対応も遅れている問題を抱えています。

2021年6月、国家公務員と同様に地方公務員の定年引上げ法案が可決されました。月例給や一時金、退職金以外にも働き方や労働条件など様々な課題があります。

②地下鉄駅・乗務職場

駅業務をはじめ、ワンマン化など近年人員削減が進められてきました。また、駅員から乗務員、そして助役へとステップアップしていく職種である鉄道職場では、採用凍結期間によって生み出された人員年齢構成の偏りが、今後の人員配置のなかでどのような影響を及ぼしていくのかということも懸念されています。

③地下鉄保守職場

地下鉄保守職場でも業務の委託化が行われています。保線作業は終電と始発の間で行うため、夜間作業となり昼夜逆転の不規則な勤務となっているほか重い機材を扱うなど重労働となっています。

④バス乗務職場

大型二種免許保有者が減り、業界のなかでバス運転手を取り合うなか、職場は限られた人員で営業をまわさなければなりません。また2024年4月には改善基準告示の改正が行われ、休息時間は継続11時間を基本としつつ最低9時間となりますが、人員不足の中で改善基準告示をクリアしたうえでダイヤをどうやりくりするかが課題となっています。

⑤バス整備職場

バス整備員の採用には、二級自動車整備士資格保有者を条件としている事業者が多くありますが、自動車整備員は年々減少傾向にあり人材の確保が難しくなっています。また連接バスや燃料電池バスが導入され、幅広い種類に対応しなくてはなりません。深夜手当や超過勤務手当などが少ないため賃金が低いこともあり退職者が相次いでいる状況が見受けられます。

(3) コロナ禍における状況

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、公共交通利用者が大幅に減少しています。また、事業者によっては経営健全化団体に指定される恐れがあるなど経営の悪化が課題となっています。また、多くの割合を占めていた通勤・通学を目的とした利用者は、今後、企業のテレワークや大学などのオンライン授業の普及によって、利用者が減少しており、長期的に経営の在り方を見直す必要があり、わたしたちの賃金・労働条件への影響が懸念されます。

(4) 職場の実態や仲間の思い

都市交通職場の青年労働者に共通している低賃金の課題は、「同じ正規職員なのに賃金表が違うのは納得できない」といった不満が出されています。また、多くの仲間の休日出勤や時間外労働により職場が運営されている現状が報告されています。15時間にも及ぶ長時間拘束を伴う勤務体系や休

日勤務や時間外労働に頼った職場運営により、「この仕事を長く続けていけるか心配」「安全軽視の勤務体系により、いつ事故が起きてもおかしくない」など、今の職場に希望を持ってないという声や職場組織に対する不安・不満の声が出されています。

加えて、人員不足による欠員状態が続く職場では、「定数を確保すると時間外労働が減ってしまい生活ができなくなってしまう」といった切実な実態が出されています。低賃金がゆえに時間外手当を求める働かせ方、厳しい職場環境での働かせ方の中で、労働組合に対して矛盾を感じている仲間も増えています。

人事評価制度については、評価基準や評価方法に対して不満を持っている仲間が多くいます。「評価者の個人的な感情が反映されている」という声や、「声が挙げにくくなり職場での団結がしづらい」など、当局の決まり文句である「努力したものが報われる制度」とはかけ離れた現状が多く報告されています。

多くの仲間が低賃金に不満を感じているものの、具体的な解決に向けた取り組みや議論が行われていない実態が明らかとなっています。入局して間もない若手労働者を中心に、新賃金表への置き換えが行われていることから、声を挙げにくい状況や、賃金に対する不満や不安を組織全体の課題として捉えきれない実態が報告されています。また、長時間労働や休日勤務が慢性化し、仲間と議論することができず職場での問題が当たり前のことと思いついでいる仲間も少なくありません。加えて、職場運営では、民間私鉄・バス事業者との競争を常に意識させられており、過剰なストレスやプレッシャーを常に受けている働かせ方もつくり出されています。

このような中でも、都市交評では、地域住民に信頼され必要とされる公営交通を確立するため、「安全・安心・信頼の一声運動」の取り組みが展開されています。また。「休日勤務や時間外労働に頼らないで生活できる賃金がほしい」「同一労働・同一賃

金だからといって安い方に合わせるのではなく、底上げをしっかりと図ってほしい」との思いが共有されています。「自分と同じ仕事・同じ問題を抱えている仲間が全国にいて、色々と頑張っていることを知り勇気づけられた。自分も頑張らなければと思った」「都市交評のつながりを大事に守っていきたい」といった仲間の立ち上がりにもつながっています。

全国の都市交職場では、多くの競争や分断が存在する中、青年層が中心となった仲間の想いや、生活・職場実態に依拠した取り組みが重要となっていることが確認されています。

〇〇地連夏期交流集会 参加者事前アンケート

県本部 _____ 単組 _____ 名前 _____ 組合役職 _____
 年齢 _____ 歳 勤続年数 _____ 年 目 職場 _____ 課 _____ 係 家族構成 _____

1. あなたの賃金と生活実態について

(1) まずはあなたの1ヶ月分の収入を確認してみましょう。(〇月分の賃金明細を確認してください)

賃金表の種類：行一・行二・医二・医三・独自・その他 ()

【基本給（地域手当除く）】 _____ 級 _____ 号 地域手当 _____ %、 _____ 円

諸手当（通勤手当・住居手当・扶養手当など） _____ 円 その他の収入 _____ 円
収入合計 _____ 円

(2) 次にあなたの単組（自治体・団体）の賃金制度（昇給・昇格の標準モデル）について教えてください。

※管理職への昇任など昇格のタイミングにバラつきが出る前の級まで記入ください。

昇 格	在級年数	昇格年齢	昇格後の級・号	職 名
1級→2級	年	歳	2級 号	
2級→3級	年	歳	3級 号	
3級→4級	年	歳	4級 号	
4級→5級	年	歳	5級 号	
5級→6級	年	歳	6級 号	
最終到達する級・号			級 号	

●初任給格付け

大卒 _____ 級 _____ 号

短卒 _____ 級 _____ 号

高卒 _____ 級 _____ 号

●昇給加算措置（特別昇給）

の有無

有（合計 _____ 号） ・ 無

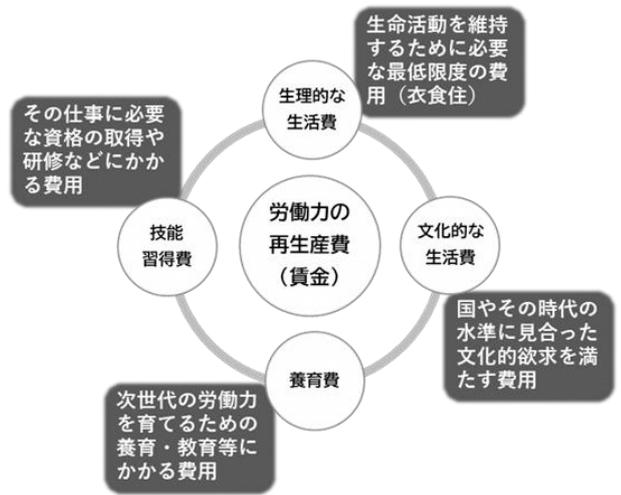
(3) それではあなたの1ヶ月の支出を点検してみましょう。(賃金明細や実態点検シートを活用してください)

項 目	支出額	特記事項	項 目	支出額	特記事項
社会 保 障 費	円		教 育 費	円	
税 金	円		食 費	円	
住 居 費	円		衣 料 費	円	
光 熱 水 費	円		交 通 費	円	
組 合 費	円		文化・教養・娯楽費	円	
積 立 ・ 貯 金	円		交 際 費	円	
通 信 費	円		医 療 費	円	
ロ ー ン 費	円		そ の 他	円	
			合 計	円	

① 1ヶ月の支出を点検してみて、気づいたことや我慢や節約、不足していると感じた項目について教えてください。

② 次項の職場実態も踏まえて、現在の賃金が労働力を再生産（右図参照）するのに足りているかどうかを教えてください。

また、現在は足りていると感じている場合でも、将来の生活設計を見据えた際に不安に感じることを教えてください。



※「賃金は労働力の再生産費」ってなんだろう…？という方は、ぜひ本部のオンライン学習会動画をご視聴ください⇒
（動画内、10:38～から）



2. あなたの職場と権利行使の実態について

(1) あなたの1ヶ月の時間外勤務数は合計で何時間ですか？ (〇月分)

合計時間外勤務数 _____ 時間（うち不払い労働時間数 _____ 時間）※就業時間外の事前準備、事後の残務や持ち帰り含む

【不払い労働の原因】

(2) あなたの特徴的な1日の流れを教えてください。（泊まり勤務、不規則勤務などの場合は2日分を記入ください）

	0時	1時	2時	3時	4時	5時	6時	7時	8時	9時	10時	11時	12時
午前													
午後													

【2日目】

	0時	1時	2時	3時	4時	5時	6時	7時	8時	9時	10時	11時	12時
午前													
午後													

(3) 休暇制度とあなたの取得状況について教えてください。（昨年1年間の取得状況）

休暇の種類	制度	取得	備考	休暇の種類	制度	取得	備考
年次	日	日	前年度繰越含む	産前産後	週 週	週 週	
病気	日	日		育児休業	歳迄	日	
夏季	日	日		妻の出産	日	日	
結婚	日	日		男性の育児参加	日	日	
生理	日/回	日/年	特別休暇・病気休暇	保育(育児)時間	分/日	分/日	子が _____ 歳迄
不妊治療	日	日		子の看護	歳迄 日	日	子のみ・家族
妊娠障害	日	日	つわりなど	介護	日	日	

(4) 自治体DX、マイナンバー業務、システム標準化をはじめ、政府などから自治体へのさまざまな要請により、新たな業務が発生し限界を超えて働かされる仲間、それによって療休になる、退職を考える仲間の実態が報告されています。あなたや仲間の特徴的な職場実態、声などを聴かせてください。

(5) 日頃、あなたがとくに改善したいと思う要求内容を教えてください。

(6) あなたの単組（県本部）の青年部・女性部において、特徴的な取り組みがあれば教えてください。とくにない場合でも、あなたが取り組んでほしい（取り組みたい）ことを教えてください。

4. 反戦・平和、政治課題について

(1) あなたがとくに興味のある課題について次から選んでください。（いくつでも）また、その理由も教えてください。

憲法 / 反戦・反基地 / 貧困・経済格差 / 教育 / ジェンダー平等 / 社会保障（年金・医療など）
エネルギー（原発問題など） / 環境 / その他（ ）

【関心のある理由】

(2) 労働組合や自治労組織内・協力議員を通じて、政治の場に反映してほしい課題を教えてください。

対面参加者の場合は当日●部持参してください。

また、単組青年部・女性部のニュースや活動資料（独自要求書・アンケートなど）があれば●部ご持参願います。

等級別基準職務表

No. _____

県本部 _____ 単組 _____ 氏名 _____

【条例化前】

級	職務	級別加算	昇格基準
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

【条例化後】※変更なし、または条例化済みの場合は記入不要

級	職務	級別加算	昇格基準
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

職場名（課・係など）

性別 男・女 年代 10代・20代・30代・40代・50代以上

1. 時間外勤務の申請方法 ① (ア)事前 ・ (イ)事後 （特記事項： ）
 ② (ア)システム ・ (イ)申請書 ・ (ウ)その他（ ）
 ③ (ア)1日単位 ・ (イ)1カ月単位 ・ (ウ)その他（ ）
2. 勤務時間管理の方法 ④ (ア)PC、IC、タイムカード等 ・ (イ)所属長の現認
 (ウ)特になし ・ (エ)その他（ ）

2023	年 月	出勤 (実際の業務 開始時間)	退勤	昼休憩 時間	持ち帰り 残業	時間外勤務時間			特記事項 (体調や1日の感想など)
						申請 時間	不払い 残業	時間外 計	
記入例		8:10	19:30	30分	60分	90分	155分	245分	←時間外内訳 (始業時前20分、昼30分、定時後 135分、持ち帰り60分)
1日				分	分	分	分	分	
2日				分	分	分	分	分	
3日				分	分	分	分	分	
4日				分	分	分	分	分	
5日				分	分	分	分	分	
6日				分	分	分	分	分	
7日				分	分	分	分	分	
8日				分	分	分	分	分	
9日				分	分	分	分	分	
10日				分	分	分	分	分	
11日				分	分	分	分	分	
12日				分	分	分	分	分	
13日				分	分	分	分	分	
14日				分	分	分	分	分	
15日				分	分	分	分	分	
16日				分	分	分	分	分	
17日				分	分	分	分	分	
18日				分	分	分	分	分	
19日				分	分	分	分	分	
20日				分	分	分	分	分	
21日				分	分	分	分	分	
22日				分	分	分	分	分	
23日				分	分	分	分	分	
24日				分	分	分	分	分	
25日				分	分	分	分	分	
26日				分	分	分	分	分	
27日				分	分	分	分	分	
28日				分	分	分	分	分	
29日				分	分	分	分	分	
30日				分	分	分	分	分	
31日				分	分	分	分	分	
合 計						分	分	分	

月の収入

基本賃金 _____ 円 その他 () _____ 円
 通勤手当 _____ 円 その他 () _____ 円 収入合計
 超勤手当 _____ 円 家族の収入 _____ 円 _____ 円

2023	年	1日の支出合計	1日の支出の内訳	どんなことに 節約・我慢したか		
	月					
記入例		円				
1日	0	円				
2日	0	円				
3日	0	円				
4日	0	円				
5日	0	円				
6日	0	円				
7日	0	円				
8日	0	円				
9日	0	円				
10日	0	円				
11日	0	円				
12日	0	円				
13日	0	円				
14日	0	円				
15日	0	円				
16日	0	円				
17日	0	円				
18日	0	円				
19日	0	円				
20日	0	円				
21日	0	円				
22日	0	円				
23日	0	円				
24日	0	円				
25日	0	円				
26日	0	円				
27日	0	円				
28日	0	円				
29日	0	円				
30日	0	円				
31日	0	円				
収入合計		円	－ 支出合計	円	= 今月の収支	円



第21回中央交には、全国から518単組1,749人の仲間が山梨県山中湖村に結集し、職場実態について議論を深めた。(第22回は中止)

みつけよう！運動のきっかけ



第23回自治労青年女性中央大交流集会 実行委員会ニュース

第1号
2022年7月29日

発行責任者
第23回自治労青年女性中央大交流集会実行委員会
東京都千代田区六番町1
☎03-3263-0271

全国の仲間の皆さん、ようこそ自治労青年女性中央大交流集会へ。
コロナ禍や度重なる自然災害などにより、職場の負担が増加した結果、早期退職者の増加などで現れてきています。仲間の声を集め、職場から課題解決にむけた取り組みを積み重ねていくことが重要です。
全国の仲間との交流を通して運動の前進に繋がる有意義な集会にいきましょう。

止まらない合理化

O E C D (経済協力開発機構)の賃金統計を見ると、日本の賃金はこの長い間、ほとんど上がっていません。スウェーデンなどは1・45倍に増えており、世界で日本だけが停滞している現状です。これは、

日本の企業が労働者の賃金をコストと考え、削り続けた結果です。「やりがい搾取」という言葉が一時期流行しました。「やりがい」のみで労働者の労働力と時間を奪い取り、労働者を使い捨てて安い商品をつくりだしてきたことが、今のデフレ経済に繋がっています。

自治体職場においても、

仲間と繋ぐ中央交

中央交実行委員会
事務局長 小原 奈穂美
(本部青年部長)



全国からの仲間の結集に、心から敬意を表します。
これまで、多くの仲間が結集して開催してきた中央交ですが、新型コロナウイルス感染防止の観点から各県から代表参加と人数を制限した上で開催します。本部としてもできる限りの感染対策をとっていきます。
この集会の目的は、全国の仲間と取り組みや悩みなどを交流し、まなびあうことで、全国の運動を前進させることです。そして、私たちの運動は『誰もが健康で安心して働き続けられる職場・社会の実現』をめざしています。職場や単組で行動するためのヒントやモチベーションにつながることを一つでも多く持ち帰り、参加できなかった仲間と共有していきましょう。
参加者のみなさんからも、主体的な交流をよろしくお願いします。

人事評価制度が導入され、目標管理と面談によって労働者個人の「責任」が強調されています。労働者自らが進んで、労働強化や長時間労働を行わざるを得ない状況がつくり出されています。こうした結果、労働者のガンやアキラメで片付けられてしまったり、「仕事ができないやつが悪い」

と不満が仲間にもつけられたりする状況が生み出されています。

問題の背景を明らかに

私たちが考えなければならぬのは、「どうしてこのような社会になってしまったのか」ということです。職場には賃金以外にも多くの問題がはびこっています。全国の仲間とまなび、交流することで問題の背景を明らかにし、職場を変える取り組みのきっかけを見つけましょう。

集会中の注意

新型コロナウイルス感染症感染防止のため、
①毎日の検温
②うがい・手指消毒の実施
③マスク着用
をお願いします。
※集会期間中の外食・夜間の外出は控えるようにお願いします。

体調管理の徹底をお願いします

スローガン：交流し、まなびあい、あらゆる合理化を跳ね返し、地方自治確立にむけ産別闘争を組織しよう！

文化交流の見どころ

■北海道地連 [仲間と闘う賃金闘争!]

名寄市労連青年部では、21人事院勧告による一時金削減を阻止するため、「実損額ステッカー行動」に取り組んできました。

集めたステッカーは確定期の団体交渉の会場へ貼り出し、青年の厳しい実態を訴えたことで当局の姿勢を変えさせ、基本組織の交渉にも大きな後押しとなりました。

これから今年の人動が出されますが、生活改善となる大幅賃上げを勝ち取るため、全国の仲間の皆さんも失敗を恐れずに仲間の声から一緒に運動をつくっていきましょう!

■東北地連 [人間らしく働かってどうということ?]

東北地連では戦時中の労働力不足で起きた、秋田県花岡町(現大館市)での中国人強制連行・労働の歴史を学んでいます。

構成詩に登場する仲間の働かされ方や言動に心当たりはありませんか?

私たちは何に影響を受けるのか、一緒に考え合いきましょう。



■四国地連 [仲間づくりで合理化を跳ね返せ!]

徳島県本部美馬市職労連青年部では、コロナ禍でもできる取り組みとして、保育職場の人員配置などを具体的に記載した「保育マップ」を作成し、保育職場の働かされ方の理解を深めました。

やおことのない合理化攻撃に対して諦めるのではなく、『青年部運動として何ができるか』、『私たち青年が声を上げる必要性があること』といった点について、「とある人気漫画」をモチーフに構成詩を作りました。

佐賀

中央交の意義と課題を学ぶ

佐賀県本部では6月に事前学習会を開催し、山田元本部青年部副部長か

ら中央交の意義について講演を受けました。交流集会の目的は「職場実態を話し合い、課題やその原因を明らかにし、仲間と取り組みや成果を交流することで運動の前進に

中央交にむいた取り組み

Vol.1

「事前学習会では、中央交本番をより有意義な交流の場とするため、分散会討論を行い、参加者それぞれが自身の課題や何を学びたいのかを確認し合い、中央交で学んだことを単組・職場に持ち帰り、次の



分散会で職場の課題を共有した

運動につなげていこうと意思統一を行いました。

第23回自治労青年女性中央大交流集会

「専門班」紹介

【文化班】

参加できなかった仲間の分も学んで全員でいい集会を作りましょう!

そして中央交の目玉でもある構成詩にも注目!!

■班長: 松長 拓朗



【運営班】

全国の仲間の皆さん! ようこそ中央大交流集会in有明へ! コロナ感染への配慮を最大限行いながら皆で交流集会をエンジョイしましょう! 3日間よろしくね!

■班長: 児玉 聖史

【教宣班】

「気づき」「共感」「一体感」を意識しながら、単組のたたかいに学び、仲間の存在を感じられる紙面づくりを進めます! 単組の仲間と話すツールに使ってください!

■班長: 大村 さやか



「なぜ？」にこだわろう 仲間との討論を気づきのきっかけに

反合理化分散会



第21回中央交 分散会の様子

交流集会のメインは反合理化分散会です。分散会では、「職場レポート」などを使い、「日頃の疑問や悩み、怒りや不満を討論します。一人では気づけない「オカシイ」に気づき、その背景には何があるのかを考える場です。仲間の実態や取り組みにまなび、参加者一人ひとりが具体的な運動へとつなげていきますよう。



第23回自治労青年女性中央大交流集会 実行委員会ニュース

第 2 号

2022年7月29日

発行責任者

第23回自治労青年女性中央大交流集会実行委員会

東京都千代田区六番町1

☎03-3263-0271

分散会のポイント

【分散会の心得】

- ① 普段どりのあなたが一番！
まずはリラックス！
- ② 「聴く」ことも大事
- ③ 「なぜだろう？」「どうして？」
と考えることを大切に
- ④ 相手と同じ視点に立ってみよう
- ⑤ 休憩はこまめに取ろう
- ⑥ 進め方はさまざま、決まりはない
- ⑦ できること、実践したいことを確認しよう

この間、職場は度重なる合理化により健康に働き続けられる環境が奪われていることが仲間の声から明らかにされています。さらにコロナ禍などが追い討ちとなり、状況は悪化しています。女性部が行ったアンケートでは4割の仲間が定年まで働き続ける自信がないと回答しています。

分散会では、「自己責任と自助でこわされる賃金・労働・社会」の読み合わせをします。近年、組合活動の経験が少ないまま役員を担わざるを得ない仲間が増えていきます。分散会で「なんで」「どうして」の視点で話し合い、改善にむけ何をどうすればいいのかを討論することで、労働者としての

定時に帰ろう

2007年7月、香川県の保育士の仲間が勤務中にクモ膜下出血で亡くなりました。時間外労働や持ち帰り作業など、仕事に追われる中でのことでした。保育所部会では、この仲間のことを忘れず、二度と仲間を失わない決意の場として毎年集会を開催してきました。



保育現場で働く仲間

集会の事前の取り組みとして、毎年の実態調査で『時間外労働・定時に帰ろう』点検を行い、定時に帰ることができたかの調査を行いました。調査を通じて、「点検があったから意識して帰れた」「心身ともにリフレッシュできた」などの声が上がっています。

自分達のいのち、健康を守るために、働き方を点検し、その結果や現場の声を根拠に、必要な人員を要求する取り組みを皆で、継続して、取り組んでいます。

モノの見方をまなび、職場を変えるための「実践」のきっかけにしましょう。皆さんのグチは、職場の問題・課題への素直な思いです。しかし、ただのグチの言い合いでは自己満足にしかありません。仲間と

共有することで一人の不満が全体の問題として運動につながります。参加者一人ひとりが、分散会での気づきやまなびを一つでも多く持ち帰り、職場・地域での実践につなげていきますよう。

スローガン：交流し、まなびあい、あらゆる合理化を跳ね返し、地方自治確立にむけ産別闘争を組織しよう！

中央交にむけたい取り組み

Vol.2

愛知 集会での学びを 事後につなげる

愛知県本部では6月に事前学習会を開催し、中央交に参加する仲間だけでなく、参加できない仲間も一緒に分散会討論を行いました。



分散会で職場実態や課題を交流

仲間からは「コロナ関係の業務が増え、メンタルで休んでいる仲間も多く心配」「休暇も取りづらくなった」など、コロナ禍でさらに厳しくなった職場実態が共有されま

した。一方で仲間と討論したことで、「普段は仕事に追われて気づかなかったが、おかしいと思うところが、みんな困ってるから改善したい」「改善するためにも組合って必要」という声が出されました。

中央交では、愛知の仲間の声と自分自身の職場実態を全国の仲間と討論することで、参加者自身が何か一つでも「気づき」を得て、その後の運動に繋げていきたいと思えます。

また、集会に参加するだけで終わらせない取り組みとして、事後学習会を開催し、中央交で得た「気づき」から何ができたのか、できなかったのならなぜできなかったのかの討論していきます。全国の仲間の皆さん、ともに学び合いましょ！

岐阜県本部 藤田 諒 さん



僕の職場では賃金が県内でも低い基準となっているため、今回中央交を通じて、より比較した情報を持ち帰り、今後の賃金上昇のきっかけになるようにしたいです。また、賃金だけでなく、人員不足により宿日直業務にあたる職員の負担が大きくなっています。この点も他単組の状況を比べながら、職員の負担を軽減するためのヒントを得たいです。

鹿児島県本部 西之原 健吾 さん

全国の仲間の様々な働き方や思いを知るなかで、少しでも自分の職場に還元できるものがあればと思い参加しました。また、人事評価制度や定年延長など、公務員が働く上で様々な課題がでてきているので、この2日間で多くの知識を吸収し、今後の職場での自分自身の働き方に活かしていきたいと思えます。リモート参加で2日間と短い間になりますが、よろしくお願いします！



山形県本部 小野 史明 さん



中央交、ついに始まりましたね。山形県新庄市職労の小野といいます。山形においては今日にむけて、県夏季交を開催し、広く仲間の実態を集約してきました。生活実態として、山形にはスーパーの肉でさえ高く買えない仲間もいます。それだけ、コロナの蔓延により、職場や生活環境は悪化を続けています。他県の仲間と各々の課題を話し合い、交流を深め、明るい職場や社会づくりに繋げていきたいです。

参加の意気込み

長崎県本部 亀本 薫 さん

私は県本部青年女性部で副部長をしています。出身単組は西海市職です。



中央交に参加するのは2回目になります。今回、対面で参加出来た事にとても嬉しく思います。コロナの第7波が到来し全国的に過去最高の感染者数を更新したことで、当初参加予定だった仲間が、急遽参加できなくなりました。けれども参加できなかった仲間と共に、中央交を楽しみたいと思えます。コロナ禍で学習と交流の場が少なくなっているため、貴重な交流の場としてこの3日間を全国の仲間と共に学習したいと思います。

滋賀県本部 山田 智広 さん

私の職場では、イベント系の仕事を担っており、日々やりがいを感じながら業務にあたってはいますが、全体の仕事量に対して人員が足りないことや、休日出勤が非常に多く、代休を取得しきれないといった問題があり、職員の「ライフワークバランス」が保てていない現状があります。



今回はオンラインとなりますが、他県の皆さんが「厳しい労働環境の中でどういった取り組みをしているのか」参考にさせていただき、「労働環境改善に向けて自分たちができる取り組み」について考えるきっかけにしたいと思っています！

北海道本部 西丸 弥里 さん

北海道では、人員不足が大きな課題となっており、若手への業務のしわ寄せ、業務量の増加、やりがいの喪失及び精神的負担による休退職者の増加などいろいろな課題があります。他県の皆さんと情報交換し、今の自分の置かれている実態や背景を考え、困っている実態を改善していくことなど、青年部活動に繋がれるいろいろな取り組みを持ち帰りたいです。

また、北海道全体の課題を解決できるよう、他府県の方々と討論し、北海道に持ち帰れるように有意義な集会したいと思います！



川本中央交
実行委員長



全国の仲間との討論は学びが多かった。そこでの学びを単組に持ち帰り課題解決に取り組んだ。他地域の課題は、その時は関係ないと思っても後から関係してくる。参加者には中央交での学びを持ち帰って実践して欲しい。

～連帯のあいさつ～



社青同
近藤 委員長

あらゆる社会運動が存在意義を問われている。職場や日本の常識が揺らいでいる。仕事ができる、できないの価値基準では良い職場は作れない。職場、地域に結集し変えていくことが必要だ。この集会開催を大きな一歩にしてほしい。



WEB参加も含め300人を超える仲間が結集

開会集会では、毛利女性部長から基調提起が行われました。コロナ禍によって中止せざるを得なかった第22回中央交の総括や、今集会の開催までの経緯に触れ、生活・職場実態討論を通じて、運動の前進をはかることが自治労に結集する青年・女性の役割

であると確認しました。合理化の狙いを見抜く
職場では、資本・当局の合理化攻撃により賃金制度が破壊されてきました。賃金が足りないという声がある中、副業や投資といった自己解決の声も出されています。本当に賃金が足りているのか、実態を点

検・討論し、「賃金は労働力の再生産費」であることにこだわり、賃金・労働条件は労使で決めるという原則に立ちゆずれない賃金要求をしましょう。
また、人員削減等により働き方に余裕がなくなっている原因を自分や仲間の働き方に原因があると思いついてしまふ実態が報告されています。さらには、コミュニケーション

全国の仲間との討論を

運動の前進につなげよう！



第23回自治労青年女性中央大交流集会 実行委員会ニュース

第 3 号

2022年7月30日

発行責任者
第23回自治労青年女性中央大交流集会実行委員会

東京都千代田区
六番町1
☎03-3263-0271

課題解決、運動前進に 最大限取り組む



鬼木 まこと
自治労組織内
参議院議員
(前自治労本部書記長)

7月の参議院議員選挙で、当選することができました。皆さんの支援に、心から感謝申し上げます。
『今職場で何が起き、どういった気持ちで仕事をしているのか』職場実態を直接聞き、共有できました。皆さんの声をしっかりと政治の場に持ち込み、課題解決と運動前進にむけて最大限取り組んでいきます。ともに頑張りましょう。

ン不足やハラスメント、自らがサービス残業を選んではしまうなど、「オカシイ」とは思いつつも、仲間相談することもできず心身に不調をきたし職場を離れる仲間が増加しています。

今、労働組合の最大の武器である団結が弱まっています。コロナ禍で仲間と話す機会が減っています。が、顔を見ながら話す場の必要性を感じている仲間も増えていきます。
健康で安心して働き続けられる職場をつくるために、仲間の闘いや実態にまなびながら討論し、それを職場に持ち帰り、職場の改善につなげていきましょう。

スローガン：交流し、まなびあい、あらゆる合理化を跳ね返し、地方自治確立にむけ産別闘争を組織しよう！

参加者の声 ～基調講演を聴いて～



「SDGsは大衆のアヘンである！」という言葉が印象的でした。SDGsに関連付けて進める事業を担当しており、一部でもSDGsに関連付ければ良いという安易な考えでしたが、「小さなアクションをやっていると思うことで、今本当に必要とされているもっと大胆なアクションを起こさなくなってしまう」とのお話に、普段どれだけ物事の本質に気づいていないかを痛感しました。

普段の仕事で、住民から相談を受けた時にそのまま言われたとおりに受け取っていないか。『市民ニーズ』に応えることは大切ですが、住民が本当に困っていること(=本質)を意識することが大切だと感じました。

(新潟県本部 大矢 知己)



著書『人新世の「資本論」』で有名な斎藤幸平先生をお招きして、「ポストコロナ時代の新しい社会のあり方」というテーマで講演を受けました。

今、世界的に問題となっている気候崩壊は経済成長がもたらしたものであり、この危機を脱するには「脱成長」という視点が必要だと話がありました。

『これまで多くの人が「経済成長＝幸福」だと信じていましたが、経済成長を求めていく中で失われてしまうもの(家族と過こ

基調講演

真の「豊かさ」とは何か 資本主義社会で失われたもの

す時間など)もあるのではないかと。経済成長を求めることが、幸福や豊かさに必ずしもつながっていきとは言えない。少なくともこのまま経済成長を求め続けていけば、私たちの暮らしそのものが失われてしまう」と警鐘を鳴らし、新しい世代の新しい価値観から学ぶ必要性を訴えました。

広い視点で 本質を考えよう

こうしたことは、私たちの職場にも言えることではないでしょうか。

例えば、人材育成を理由に導入された人事評価制度でも、評価結果が賃金反映をされたことで、自分の業務しか考えられなくなり、結果として、他の業務に興味を持ちづらくなり、自分の仕事だけ考えて挑戦する気持ち、職場内での助け合いが失われ、協調することの意義もなくなっ

今回配布された書籍を紹介

中央交参加者みんなで考え合おう

「自己責任と自助でこわされる 賃金・労働・社会」 (労働大学出版センター)

自己責任をキーワードに「賃金」・「労働」そして「自己責任」が蔓延した社会について考えよう！

今日の分散会でも使いますよ！！



組合学習誌の決定版！

「まなぶ」 (労働大学出版センター)

労働者のモノの見方、考え方が詰まっています。

この機会にぜひ読んでみましょう。

単組での学習会などにも活用できますよ！



いる実態があります。当初の目的であった人材の育成には決してつなげていません。さらに、職場のコミュニケーションも失われました。

今回の講演では、現在起きている環境問題が、資本主義社会の競争原理がもたらしたものであるなど、

広い視点で物事の本質を考える必要性が説かれました。

本で行う分散会討論の中で報告される、様々な職場実態や、問題の本質は何か、原因を、人間らしい在り方や働き方といった視点で考えてみましょう。



第23回自治労青年女性中央大交流集会 実行委員会ニュース

第 4 号

2022年7月31日

発行責任者
第23回自治労青年女性中央大交流集会実行委員会

東京都千代田区六番町1
☎03-3263-0271

未来の仲間のために 分散会での決意を実践へ

人員不足が当たり前にな
っている保育職場

増加するニーズに対応し続けている保育現場から、「時間外申請の上限が不当に設定されている」「慢性的な人員不足で安全な保育が提供できず、保育定員を削減せざるを得ない」といった実態が報告

されました。

さらに、慢性的な保育士不足への対応として、学生アルバイトを活用し、直面する問題とその場しのぎで対応せざるを得ない状況が報告されました。それに対し、参加者からは、「保育士の中で実態がおかしいことを共有し、働いた分

の時間外をしつかりと請求することで、当局に人員不足をアピールした」とい

う取り組みも報告されました。取り組みの結果、時間外勤務手当の確保を勝ち取りました。また、職員の募集へ応募がない実態に対し「前例踏襲の募集方法を繰り返す

仲間との話し合いから 成果勝ち取る



たたかいの報告

岩手県本部
佐々木 智香さん

奥州市には競合単組があり、新規採用職員の自治労奥州市職労への加入促進が最重要課題となっています。

これまでの取り組みを振り返ると、組合加入説明会后に青年部員が新規採用職員と関わっていなかった反省点がありました。そこで、よびかけ前に幹事会で議論したところ、「加入後も関わることでできるよう、近場の人が話すことで加入のきっかけもつくりやすくなる」との意見が出されました。そして、職場での関係づくりを意識した説明会を行った結果、ここ数年で一番の加入者数となりました。

現状や課題を出し合い、どんな目標を持って勧誘していくのかを丁寧に話し合ったことが、今回の大きな成果に結びついたのだと思います。地道な取り組みになりますが、仲間と何回も話し合い、一人ひとりが仲間を増やしていく意識を広げることが、一番確実に目標に近づく方法なのだと気づくことができました。

だけでなく工夫するよう働きかけたい」という声も出されました。

土木現場の人員不足解消を決意した仲間たち！

土木現場では一人当たりの過大な業務量が大きな問題となっています。原因は人員不足です。

そのため、入庁して間もないうちから設計や発注業務などを一人で任され、その業務量により時間外勤務が常態化している現状がありました。

また、技術職の不足を事務職に担わせることでカバーせざるを得ない状況があります。しかし、技術職は専門的知識が必要であり、事務職は専門的知識の習得に苦慮しながら目の前の仕事をこなしています。

たたかいの報告

交渉重ね 増員勝ち取る

鹿兒島市職労では毎年1月に「定数闘争」に取り組んでいます。

12月から職場オルグを行い、課題を集約し、係ごとに人員要求書をつくり上げます。今年は、126職場で計384人の増員要求書を提出。当局からは、169人増、118人減との回答でした。増員要求が叶わなかった職場や合理化攻撃を受けた職場では、執行部と連携しながら、交渉を重ねていきます。

交渉ヤマ場では、勤務時間終了後の座り込みに取り組み、当初回答より5人増員の上積み勝ち

取ることができました。

定数闘争では、討論の中から要求を積み上げ、当局に訴えています。その過程で、組合員が組合を身近に感じてくれることを実感しています。要求を勝ち取れない場合もありますが、闘争を通じて組合員の団結を強め、組織強化していくためにも精一杯取り組んでいきます。



鹿兒島県本部
大西 玲那さん



交渉には多くの職場から仲間が結集

はその状況を少しでも改善するため、技術職も事務職の業務を一部でも担えないかと聞くと、「日中は現場業務があり、事務職が担当申請等の業務を行ううと思えば、時間外に行うしかない」という状況に、早急な改善は難しいので

はないかとアクラメの声も出されました。しかし、同じ青年層の仲間からは「これから入庁してくる未来の仲間のためにも今、私たちが何とかしなきゃいけない！」と職場を変えていくための力強い決意がのべられました。

スローガン：交流し、まなびあい、あらゆる合理化を跳ね返し、地方自治確立にむけ産別闘争を組織しよう！

分散会での討論

仲間の思いに寄り沿った運動を

病院職場の分散会では夜勤回数の偏りや、職種間でのコミュニケーション不足の問題など、専門職であるがゆえの問題が話されました。しかし、時間外労働など多くの仲間と共通する課題も存在します。ある仲間の職場では、就職するなり「時間外はつけられないから」と言われてしまい、それが職場内での当たり前になっている実態が報告されました。それに対して、「そもそも今の賃

自己責任の実態とその背景を討論

「自己責任と自助でこわされる賃金・労働・社会」の読み合わせ学習を行いました。ある仲間からは、「民間に勤務していたときは、自己責任論が当たり前の職場だった」と話されました。これに対して他の仲間が、「なぜその当たり前がつけられてしまうのか」を尋ねると、「ミーティングで毎日ノルマの達成状況を聞かれ、達成できていない時は『成果がなかったから

金に満足しているか」「勤務時間は法律で決まっているもの」「時間外勤務の認識をしっかりと持つ方がいい」などの議論がされました。また、独自要求が形骸化してしまっているという状況についても、「まずはアンケートなどで仲間の声を聞くというのではないか」「全体は無理でも同じ部門の仲間と話してみるといいのでは」など、一緒に働く仲間の気分や気持ちを確認することが運動につながるという議論がされました。

この仲間からは、「普段は当たり前だと思っ

サービス残業だ」と言われ続け、達成できない自分が悪いという考えになってしまっていた」と日常的なノルマ意識の植付けにより、職場の中で自己責任という意識付けがされていく実例が出されました。また、「最近では職場でミスをした職員を助けたり、心配するのではなく、笑い物にする傾向がある」といった話がありました。



問に思っても我慢していい」「時間外も独自要求もまずは同じ診療科の仲間がどのような解決を求めているのかを聞いてみたい」と全国の仲間との討論から、職場の仲間の思いに寄り添った運動を進めていく決意が出されています。

これらの自己責任をつくり出すことについても、「今までは個人の能力などの問題だと思っていたが、今日の学習で職場の忙しさや人間関係の希薄さが原因なのではないかと思っただ」と問題の背景に気づくことができたという報告がありました。

仲間のこえ

文化交流を通じて

青年部として仲間の声を当局にぶつける構成詩の内容が非常に興味深かったです。自分の単組ではそういった取り組みがまったくないため、人事院勧告の引き下げについては仕方のないことだと思っ



山口県本部
濱田 小雪 さん

ポジティブな結末でありながらも「仕事が忙しく組合活動に参加できない」等役員をすれば必ずぶつかる壁についても触れている点が良かったです。私は県本部や単組の役員をしています。コロナ禍で活動が無くなっているものの、コロナ前でも前例踏襲の活動をしていました。基本組織から「そろそろ活動を再開してはどうか」と投げかけがありましたが、役員自身が今から何をすればいいのか分からない状況で悩んでいたのが共感しました。これまで行っていたバスツアーやヨガといったレクだけではなく、名寄市労連の団結おかし行動を見て、このような活動なら私たちにもできるかと思いました。



栃木県本部
青柳 千穂 さん

文化交流を通じて、小さな気づき、アイデアが必要なことが分かりましたが、やはり労働運動の基本のキは継続した少数の集まりなのかと思いました。学習会でもオルグでも何をしても「巻き込む」ことなのだなと実感しました。自分の普段の行動を省み、まだまだ足りないなと感じました。今後も少しずつでも「巻き込む」意識を持ってやっていきたいと思



茨城県本部
小松 俊亮 さん

私は、昨年の一時的な賃下げ勧告が出たときに青年部として何も取り組むこともなく、基本組織が対応するだろうが無理だろうとあきらめてしまいました。だから、同じ青年部である名寄市労連青年部の「自分の賃金にこだわりを持ち、不満の声を要求にかえる」姿勢は見習わなければいけないと思いました。自分の賃金に興味を持ち、点検する必要性を単組青年部と共有し討論していきたいと思



徳島県本部
西條 祐司 さん

多くを学び、交流した3日間 集会の成果を職場の 仲間に繋げよう！



仲間との連帯を訴える
小原青年部長

皆さんが中央交に参加するために休暇をとったこと、そこそが、私たち労働者のいのちと権利を蔑ろにする職場、社会への抵抗と言えないのではないのでしょうか。

私たちはこの3日間でも多くのことを学び、交流しました。

今の自治体職場は、斎藤幸平さんの講演でも確認をしましたが労働者にも、当局側にも、得がない状況です。誰が得をしている状況なのか考え、職場・生活・社会の矛盾を見抜いていく必要があります。そして、一人ひとりの気づきや問題を共有し、労働者全体でのたたかいつなげていく必要があります。

中央交に結集した私たちは、各県本部・単組・職場の代表として、しっかりと仲間との運動につなげていく責任があります。

ですが、私たちは、一人ではたたかえません。職場の中の「大丈夫？」、「一緒にやろう」とそんな一言から、仲間に「不満や不安を

岩手県本部
木村 良子さん



「コロナだから・忙しいから集まらない」ではなく、工夫して集まり、仲間の声をまとめて要求にし、改善を勝ち取ってきた仲間の取り組みを今回学びました。今の苦しさを当たり前と思わず、「何が間違っていて何をすべきなのか」「前進を勝ち取るためには何を取り組むべきか」を県本部や単組の仲間とともに考え、取り組んでいきます。

仲間の決意



徳島県本部
井内 大海さん

分散会では賃金に合わせて生活せざるを得ないため、貯金やお小遣いを我慢したり、初任給の低さが要因となって慢性的な技師不足となっているなど賃金の悩みを共有しました。

これから県本部や単組に帰って運動を取り組む上で、仲間と一緒に政治の取り組みに力を入れていくことを決意します。

全国の仲間の皆さん、ともに頑張りたい。

て、一人ひとりの気づきや問題を共有し、労働者全体でのたたかいつなげていく必要があります。

中央交に結集した私たちは、各県本部・単組・職場の代表として、しっかりと仲間との運動につなげていく責任があります。

ですが、私たちは、一人ではたたかえません。職場の中の「大丈夫？」、「一緒にやろう」とそんな一言から、仲間に「不満や不安を



熱心に話を聞く参加者

持っているのは自分だけではない」と気づいてもらい、職場の仲間との団結を広げていきましょう。

みなさんはひとりではありません！ともにがんばりましょう！

大分県本部では、新型コロナ第7波の影響を受け、残念ながらウェブでの参加となりました。しかし、「運動の推進のために分散会は必要だ」との思いから、集会2日目には県本部独自の分散会を行いました。

午前は『賃金と生活実態』について討論し、「物価高なのに賃金が少なく生活が厳しい」「子どもの教育費の貯蓄ができておらず不安」「同じ仕事をしているのに、同じ県内でさえ手当や賃金に差があるのはおかしい」などの声が出されました。

午後は『職場実態』について討論を行い、「19時まで残業代をつけない暗黙の

ルールがある」「住民相手なので自己責任で業務をしている部分がある」「職場で人員が不足している」などの課題が報告されました。

大分県本部では、今後もみんなで集まり話し合う場をつくっていきます。



大分県内の会場には、19人の仲間が結集した。



第23回自治労青年女性中央大交流集会 実行委員会ニュース

第5号

2022年7月31日

発行責任者

第23回自治労青年女性中央大交流集会実行委員会

東京都千代田区六番町1

☎03-3263-0271

仲間の取り組みに学ぶ

大分県本部独自分散会

特別報告②

当たり前を奪った 原発の廃炉を



福島県本部 大熊町職労
愛場 学 さん

東日本大震災及び福島第1原子力発電所の事故から11年が経ち、大熊町では今年6月30日には帰還困難区域の一部の避難指示が解除されました。しかし、避難生活が長期化したことや町内インフラの整備が途上であることによる生活不安から、実際に帰町した町民は震災前の3.2%に留まっています。隣接する双葉町と合わせた広大な土地を国が買い取り、県内で出た放射線の汚染土を30年間保管した後に県外で最終処分されることとなっていますが、いっこうに議論が進んでおらず、このまま最終処分場となる恐れがあります。原発は、技術開発を前提に40年後の廃炉をめざしていますが、なかなか前に進んでいないように思えます。

震災後、避難による職場環境の変化や復興業務が増えたことで慢性的な残業が発生し、体調を壊す職員が多くなり、早期退職者が毎年出ている状況です。原発によって住み慣れた土地を奪われ、地域の間人間関係が壊され、今までの当たり前を全て失ってしまいました。政府は新たな安全基準を基に原発再稼働の動きを強めていますが、到底納得できるものではありません。まずは福島県内の原発の安全な廃炉を望むばかりです。

米安保条約についてこの間の説明と異なった説明が行われており、議論のないまま突き進んでいいのだろうか」と問題提起されました。

また、安倍元首相による「台湾有事は日本有事」の発言について、単に台湾と沖縄の距離が近いから危険ということではなく、「米国が台湾有事に関われば、沖縄などにある米軍基地が攻撃されることが想定され、日本有事に発展する可能性が高い、ととらえるべきではないか」と述べられました。

近年、米軍などが行う共同訓練に海上自衛隊が参加する機会や期間が増えていることにも言及され、「この間の日本の対応で米国との関係は濃密

になり、台湾有事への参戦が現実味をおびている。国民保護に関する計画では、実際に計画を作り住民を守るのは地方自治体とされている。戦争を起こさないうということでしょうか。住民は守れないのではないかと台湾有事が起これば、否応なく日本は巻き込まれてしまうだろう。話し合うことから戦争を回避してい



記念講演や仲間の報告から
反戦平和について学び合った

かなければならない」と訴えました。

記念講演

住民の生命を守るために



戦争を起こさせないことが重要と訴える講師の半田さん

ウクライナ侵攻から 日本の現状を考える

防衛ジャーナリストの半田滋さんから、「ロシアのウクライナ侵攻と日本の安全保障政策」と題し、記念講演を受けました。はじめに、ロシア軍によるウクライナ侵攻にあた

って、冷戦以降のロシアの現状やプーチン大統領による「強いロシア」の実現にむけた政権運営などの歴史、米国との関係性、ウクライナへの思い入れ、NATOへの警戒感、内政問題などの様々な背景について話がありました。「起きている問題を日本に置き換えて考え、共通点と相違点について冷静な議論が必要。防衛費の増額、敵基地攻撃能力、自衛隊や日

戦争を起こさせない 決意を

また、安倍元首相による「台湾有事は日本有事」の発言について、単に台湾と沖縄の距離が近いから危険ということではなく、「米国が台湾有事に関われば、沖縄などにある米軍基地が攻撃されることが想定され、日本有事に発展する可能性が高い、ととらえるべきではないか」と述べられました。

基地の無い平和な 沖縄をめざして

沖縄県本部 沖縄県職労
伊波 雅子 さん

今年、沖縄の本土復帰から50年の節目の年に当たります。本土への復帰運動は「平和憲法を沖縄に適用し、基地のない平和な沖縄を求めた運動」でした。しかし、復帰後も国土面積の0.6%しかない沖縄に全国の米軍専用施設面積の約7割が今も沖縄に居座り続けている状況は変わりません。

1945年以降、現在に至るまで沖縄では、何度も起こる事件・事故、騒音や汚染物質による環境問題などの「基地被害」が続いています。この50年間、基地問題は解決されていません。沖縄県民が「基地の無い平和な沖縄」を望んでも、「50年も変わらなかった」ことが、どれほど異常なことなのか考えて欲しい。沖縄県本部女性部は今後も全国の基地が無くなるよう、平和の取り組みを進めていきます。

皆さん、共に頑張りましょう。

特別報告①



青年部 NEWS

「構成詩」をみてみよう！



構成詩とは、職場で実際に起きていることや、仲間の想いを劇や詩の形で表現したものです。(集団(みんな)で思いを表現する(伝える)運動)です。皆で議論しながら作り、表現するので1人の演説とは違うインパクトがあります！ぜひ皆さんの地連や県本部でもチャレンジしてみよう！



仲間と闘う賃金闘争！
名寄市労連青年部！



過去に戻って仲間を募って
合理化を跳ね返せ！
～交渉リベンジャーズ～



平和学習から考える
人間らしい働き方
～花岡事件～

