

自治労通信

労働組合
バージョンアップ
大作戦



2023
夏
No.811

特集 労働組合バージョンアップ大作戦

4 インタビュー①

入職2年目の若手を組合委員長に!?
自由と活気で存在意義の発揮を

プロデューサー／(株)NEWYOUTH代表取締役など 若新 雄純 さん



6 インタビュー②

『小さな運動成果』をもっと誇示し
『わがまま』言えるハードルを下げる

立命館大学 産業社会学部 准教授 富永 京子 さん



8 インタビュー③

コミュニティ・オーガナイズングから
紐解く組合活動

NPO法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン 前代表理事 安谷屋 貴子 さん



10 あなたに読んでほしい

組合役員の本棚

読むと元気が出る 活動の役に立つ

12 知っていそうで知らない 国会の仕組み②

あなたの「声」こそが必要
～運動と議員の連携で成果が
「あなたに」届きます～



14 SNS活用拝見しま～ず (番外編)

声を集め、信頼感を育てるLINE

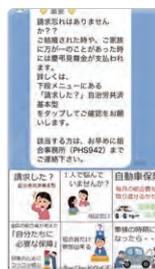
LINE公式アカウント 羽島市民病院職員労働組合 (岐阜県本部)

力を合わせて情報発信!

ツイッター 自治労長崎県職員連合労働組合

明るく、楽しい雰囲気

インスタグラム 杵藤地区消防職員協議会 (全消協)



16 流体碩学 (39)

ガーシー前参院議員
当選と逮捕をめぐる

詩人・社会学者 水無田 気流 さん

18 憲法をどう使うか? (第29回)

公務員の性自認への配慮

経産省職員に関する東京高裁判決

東京都立大学 法学部 教授 木村 草太 さん

20 困ったときの法律相談 ⑤⑤

カスタマーハラスメントを
受けた場合の対応

自治労顧問弁護士 上田 貴子

22 Book review / 編集部発

23 おもしろ? キーワード / 編集後記

特集

労働組合 バージョンアップ大作戦

「うちの組合、どうしたら元気になれる？」
こんな悩みに答えたい

労働組合の衰退が言われて久しい。労働組合だけではない。町内会、PTA、農協・漁協など、国家権力の統制でも自助でもなく、その中間にある「人々が主体的につながる共助の集団」＝中間集団が、求心力を失っているのだ。新自由主義は、社会のあらゆる領域を市場化し、〈個人〉は裸で〈資本〉と向きあわされている。

どうしたら、この閉塞状況を打破する「とっかかり」を、つかんでいけるのか。こうした「組合役員の悩み」に答えるべく、3人の識者にインタビューした。編集部が選ぶ「読むと元気が出る」推薦図書も紹介。

入職2年目の若手を組合委員長に!?

自由と活気で存在意義の発揮を

「採用募集をしても人が集まらない」「入職した若年層職員がすぐに辞めてしまう」など、公共サービスを支える担い手の確保・定着に難渋する現場が増えている。こうした状況を打開するために労働組合は何ができるだろうか。新しい働き方や組織などに関する社会実験的プロジェクトを企画・実施する若新雄純さんに聞いた。

公務員への厳しいまなざし 若手にとって窮屈な職場

——未加入の若手職員に労働組合への加入を呼びかけていますが、加入するどころかすぐに職場を辞めてしまう若い職員が増えています。なぜでしょうか？

若新 公務員としての皆さんは常日頃、住民の方々など職場の外から厳しい視線にさらされているように感じています。自治体で働く方々の体験談で、公用車内で信号待ちをしているときに、楽しみに笑って会話をしていただけで苦情の電話がかかってくるなどの話を聞いたことがあります。交通事故を起こしてしまった人が「公務員」であることがマスコミでは強調して騒がれるように、仕事を離れたプライベートの振る舞いでも「公務員」には厳しい視線が

注がれています。

公務員は「役人」ですからどんなときもミスは許されません。何もやましいこととはなく「透明・清潔」。そのようなあまりにも人間離れた「あるべき姿」が期待されてしまっている。その期待に応えようとすればするほど、ストレスはどんどん溜まる一方です。これが、働いていく上での窮屈さの一つになっている気がしています。

「まじめに働いていれば豊かにくらせる」とは限らない今の世の中では、終身雇用で年功賃金、手厚い福利厚生といった「恵まれた条件」の下で働いている公務員を妬み、嫌がらせをする人も残念ながらいるでしょう。

また、規模の小さな自治体で役所に勤めているということは、都会の大企業的な待遇を受けていると見られるようです。田舎に行けば行くほど公務員

に対する風当たりは強いのではないのでしょうか。

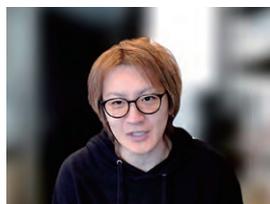
一方、実際の職場環境はというと、初任給は低く、人手は足りていなくて忙しい。社会の仕組みを日々支える仕事ですから、仕事の内容はけっしてダイナミックではなく、地道で目立たないことの方が多いでしょう。

職場内のコミュニケーションについては、年功序列で職階に応じた上下関係が基本ですから、若い職員は弱い立場に置かれ、職場や仕事について違和感や不満を持っていたとしても、上司や年配の方にむかって声に出すなんてできないと思います。

職場の外からの理不尽なプレッシャーに加えて、職場内の環境も良いとは言えない。そのような状況に耐えて、働き続けるのはどう考えても大変じゃないでしょうか。私だったらすぐに辞め

プロデューサー
(株) NEWYOUTH代表取締役など
わかしん ゆうじゅん
若新 雄純さん

福井県鯖江市の「JK課（2014年に始まった市民協働推進プロジェクト）」などの実験的企画をプロデュース。福井県若狭町出身。



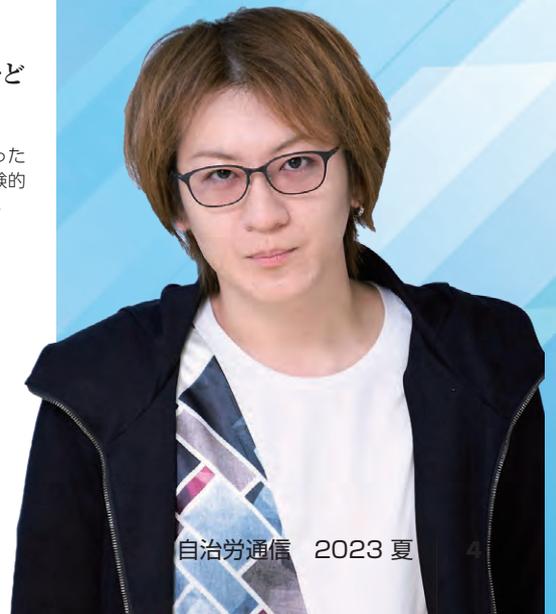
Zoomにて取材

たくなっちゃいます。

労働組合を異次元の空間に より良く、面白く

——周りの環境や仕事を大きく変えることは現実的には難しいですが、若い職員が働き続けられるようにするために、労働組合は何をしたら良いでしょうか？

若新 労働組合を若い人が一番に守られる、大事にされる空間にすることでいいでしょうか。



若新さんが出演している番組



【働くカ】つぶしが効く仕事って? 若新雄純「習い事がオススメ」

「ABEMA Prime」(アベマプライム)

インターネットテレビ局ABEMAがニュースチャンネルで配信するニュース番組の一つ。平日の夜9～11時に生放送。



「人に仕事を任せられない本当の理由」を編集部長が赤裸々に告白...若新雄純が授けた「解決策」とは?

「思春期ビジパ学園」

世の中の「できる大人像」にモヤモヤを抱えたゲスト(=思春期ビジパ)を迎え、「自分らしい社会の生き抜き方」を議論するトーク番組。「新R25チャンネル」が運営するYouTubeチャンネルで配信。毎週水曜日に更新予定。



このほか多数の番組に出演中です。

若新さんのtwitter、facebookなどのSNSもぜひご覧ください。

<https://twitter.com/wakashin>

<https://www.facebook.com/wakashin>



若新さんには「月刊自治研 2023年1月号 特集: 若き自治体職員とともに!」(定価838円)の中で、「自治体職員が働き続けるために 若新雄純のお悩み相談室」として具体的なアドバイスをいただいています。ご購入は下記の「月刊自治研」のホームページよりどうぞ。

<https://www.jichiro.gr.jp/jichiken/month/>



さらに、上記とタイアップして行ったセミナー「福井県越前市発! 自治研オンラインセミナー 若新雄純と考えるイマドキ仕事観」についてもYouTubeで配信中です。詳しくは下記ホームページよりご覧ください。

https://www.jichiro.gr.jp/pltc/jichiken_news/post-98/



私の考える労働組合では、年次の浅い人ほど立場が強くなるようにします。労働組合の執行部は入職年次の浅い人から順に構成して、執行委員長は入職2年目の組合員に任せてしまう。入職1年目の皆さんには様子を見てもらうために、あえて執行部の対象から外します。そして、労働組合として何をするのかを、若い人たちが自分たちで自由に議論して決めてもらってはとうでしょう。

ちにとつて、自分たちで物事を決めることができるという実感は、周囲やその組織全体が「自分たちの意思を尊重し、大切にしてくれている」と感じることにつながると考えています。職場では年功序列で、職務(立場)と賃金(対価)がセットなので、どうしても年配の人ほど立場が強くなります。労働組合も同様に年功序列ですから、先輩たちの顔をうかがってしまっているんです。だから、労働組合では思い切つて立場を逆転させてしまいましょ。労働組合を世間一般のルールにあてはまらない、特別で異次元の空間にしてしまうのです。また、労働組合の

向きあう対象は若い人を保護するため、「対上司」「対年配層」に重きを置くイメージです。今は、若い人たち自身に公務員として働く上での面白さや希望を見出し、もらわなきゃいけないんです。若者にとつて労働組合が自由でそうした拠り所になったら、活気が生まれその存在意義を発揮できるのではないのでしょうか。

労働組合はロック集団 特別な世界観を持つていけるべき

特別な世界観を持つていけるべきだと思います。労働組合は、組合員の皆さんの合意ができれば何をしようと自由でしょう。活動の資金源である組合費も自分たちの給与から集めているのだから、外部から文句を言われる筋合いもありません。ぜひ現場でまずは実験してみてください。何が起きるかを楽しみにしています。

若新 もともと労働組合はロック集団的な存在です。物事の本筋ではなく、ある意味では周辺にある。だからこそ、

——約70年前、労働組合をけん引していたのは若年層で、20歳代前半の執行委員長も珍しくなかったようです。自由な労働組合があつて職場も元気になるそうです。ありがとうございました。

「小さな運動成果」をもっと誇示し 「わがまま」言えるハードルを下げる

「新採職員の組合加入に苦戦している」「役員のない手がない」「盛り上がりがない集会・会議」。一方で、SNSを駆使したオンラインデモや署名など、新しい形の社会運動への若者の参加が目立っている。こうしたエネルギーを、労働組合の活性化に結びつける回路はあるのか？ 若者の社会運動に詳しい、立命館大学准教授の富永京子さんに聞いた。

Z世代は「社会運動」への参加意欲が高いというけれど

——若い人の社会運動への参加意欲は高いと聞きます。本当でしょうか？ 単組では毎年、新採の組合加入に苦戦していますが……。

富永 連合の調査（左記参照）では、Z世代の約9割が、環境や平和、教育やジェンダー平等などの社会課題に「関心がある」と答えています。

る」と答えています。

しかし、「参加したい社会運動」を聞いた設問への回答の上位には、「SNSでの個人の発信」「オンライン署名」「ハッシュタグによる世論形成」などが並びます。一方、「参加したくない社会運動」のトップは「集会やデモなど」となっています（図1）。

また「社会運動に期待するもの」への設問では、回答の上位に「運動の成果を感じられる」があがっています。短期的で、目に見える成果がある運動が好まれていると言えます。

——1人でも、気軽に参加できる運動ですか……。労働組合の場合は、まず「組合員になってください」というところから始まります。その時点で、それが「気軽な参加」のハードルになっているのでしょうか。

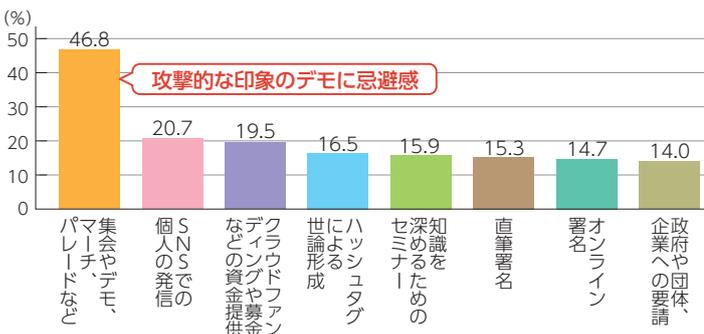
富永 そうだと思います。東京オリンピック開催の過程で、責任ある立場の人の不

祥事がツイッターで批判を浴びて、一晩で辞任しています。こういう成功例が好まれるのですから、恒常的な組織で長く活動する労働組合のような運動は、若者のやりたい社会運動とは違うと思います。

では、若いアクティビストたちが組織性を嫌い、私生活主義なのかと言えば、そうではありません。若者には、グループ内のLINEメッセージを既読スルーはしないとか、かなりしつかりした人間関係のしがらみ・「組織性」があります。個人の課題を解決する役割が、労働組合など古くからの中間集団から、SNSなどのプラットフォームにシフトしているのと同じように思っています。

ただ、若い人たちは、ハラスメントなど社会一般の問題などはSNSで呼びかけるデモなどで解決可能でも、生活のことや職場の問題などは、そもそも解決できず、思っていないようです。労働組合の効用がわかっていないのだと思います。

●図1 社会課題を解決するための社会運動として、参加したくない社会運動



出所：「Z世代が考える社会をよくするための社会運動調査2022」（連合）

立命館大学 産業社会学部
准教授
富永 京子さん

1986年生まれ。立命館大学産業社会学部准教授。博士（社会学）。北海道大学経済学部卒業、東京大学大学院人文社会系研究科修士・博士課程修了。日本学術振興会特別研究員を経て、2015年から現職。著書に、「社会運動と若者」「社会運動のサブカルチャー化」「みんなの『わがまま』入門」など。



「わがまま言っているんだ」と
気づいてもらいたことが役割

——そんな若者世代に労働組合はどうアプローチするのがよいのでしょうか。

富永 今の若い人たちは、なかなか声をあげようとしません。自分が困っているのは「自己責任」だと思ってしまうのです。賃金が安くて生活に困っても、死ぬほど困つてないと声をあげてはいけなくと思つている。そんな若者に「なんだ、その程度のことです声をあげていいんだ」と気づかせてあげることが、まず必要です。

連合の企画で若いアクティビストたちと対談したとき、社員食堂のランチの唐揚げがひとつ減つたのを、組合で要求して元に戻したとか、休憩室にエアコンを付けさせたとかというお話を聞いたら、若い人たちが「組合運動って、『そんなこと』でいいんだ！」と、驚きを示したことがありました。もつと大変なことじゃないと、運動をやつてはいけなくと思つていたみたいです。だから私は、組合側が「自分たちが変わらなさいといけない」と考える必要はないと思つています。組合は職場でちよつとした改善をちゃんとやるんですよと、まずは言つていけばいいんです。

たぶん世間の多くの人は、社会運動・労働運動とは、もつと「高いレベル」のこと、もつと大変な人を助けるものだと思つているのでしょう。

そうではなく、小さい成果を示せば、「自分と関係があるんだ。組合はいろいろ

るな問題を解決してくれるんだ」と、気がつきますよね。そのことを通して、若い人が声をあげるハードルを下げることにできると思っています。

「自分は恵まれている方だから、言つてはいけない」ではなく、「恵まれている人でも、文句を言つてもいいんだ。社会のせいにしていいんだ」ということを、行動で見せること。それが、社会運動、労働組合の役割です。

恥ずかしがらずにもつと
『小さな成果』を褒めあおう

——日本社会は同調圧力が強く、社会運動が嫌いな国民性だと言われます。社会には労働組合運動へのネガティブな印象があるのでしょうか？

富永 ある調査で、市民団体・運動団体への好感度を聞いたものがあります。回答では、圧倒的に「嫌い」なのは宗教法人でした。環境保護運動や女性運動は、賛否が分かれます。

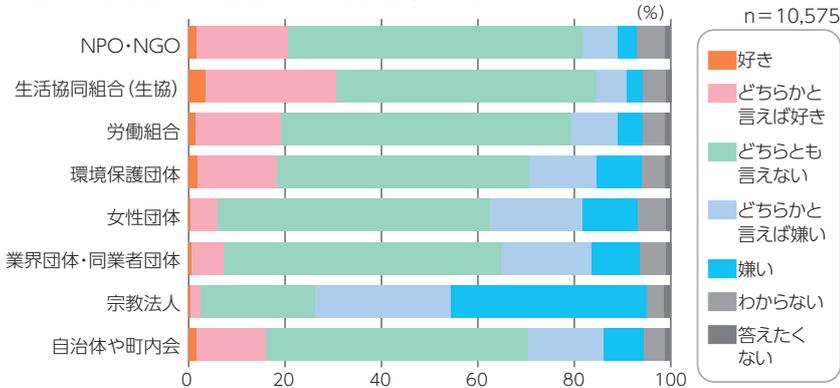
労働組合についての回答は「どちらとも言えない」が多数を占めます。嫌われているというよりは、圧倒的に「わからない」と思われている(図2)。

本当は生活に身近なはずの労働組合が、認知されていないのです。

——労働組合の活動の中心は職場の中にありますから、社会からわかりにくいのかもかもしれません。

富永 先ほど、「労働組合は『小さな成果』

●図2 市民団体・運動団体への好感度(2022)



出所：「政治についての市民意識調査」第二次調査(「政治志向性と政治行動」研究会、2023年1月実施)

をもつとアピールすべきだ。自分たちではそれが大した成果だとは思っていないのではないかと指摘しました。組合役員の方にお聞きしたら、職場改善や組合員の相談などは組合活動の大きな比重を占めているのです。若いアクティビストにはそういう話がお話で、とても新鮮だったりするのです。でも、そういった運動成果の話は、あまり表に出てこないようです。

そうした小さい成果を大事にして、まずは組合員に直接話していくことが一番重要なのではないのでしょうか。それをS

NSなどで「どう見せるか」ということは、副次的なことですね。また、そういった成果を、自分たちでもお互いに褒めあう、ケアしあうことが必要だと思います。

——褒めあおうって、なんだか気恥ずかしいです。でも大事なことです。

役員は立派になろうとつなぐのもつと組合員に頼つてもいい

富永 労働組合に限らず社会運動は、「成果」を「大きなもの」として思い描きがちなようです。自民党政権を打倒しなければ「成果」とは言えないみたいな感じですね。実際に携わられている方とお話していても、得てしてそういった「大きい話」になりがちです。

また、「組合運動の実践者はこうあるべき」という理想像に近づこうとしているように見えます。そんなに頑張つて活動して、「燃え尽き」ないのかな、自分のケアも大事にしてほしいなと思います。

リーダーが有能で勤勉過ぎると周りは、「苦勞さまでです。お任せします。俺はやりません」になってしまう。ですから逆に今は、組織のトップは少しい間が抜けているくらいの方がいいという「心理的安全性」という概念が注目されているくらいです。

仕事が忙しくて人に頼みにくいのはわかりますが、断られてもいいから人を頼つてみることは、組合運動の実践者にこそ求められているのかもしれない。リーダーが人に頼ることで周りが支えあひ、広がりができるのではないのでしょうか。

コミュニティ・オーガナイズングから 紐解く組合活動

「組合ってコミュニケーションが大事」「組織の強化が必要だ」など、いわば通念化された言説が数多い労働組合。その言説と「具体的にどうすればうまくいく?」の間で悩む組合役員。そんな悩みとチャレンジのために、NPO法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン前代表理事の安谷屋貴子さんからヒントをいただいた。

Q1 ある役員の悩み 新しい執行部体制となり、心機一転、組織のあり様を見つめ直したいと思っています。何かヒントがありますか?

A1 労働組合は、組織の役割分担のようなものがすでに確立している強みがある一方で、もしかしたらその固定化された役割的なものにとらわれている面があるかもしれません。

今の状態に対して、どう感じているのかをお互いに質問しあうことで改めて見えてくるものが、多くあると思います。具体的には、「今、チーム(例えば執行部)の一人ひとりが力を発揮できる状態なのか」を問い直すことです。まずは、そうした場の設定から始めてみてはいかがでしょう。

一人ひとりが語ってみよう
「私(自分)の価値観」を

さらに一歩踏み込んだ話をしますと、

そもそも論の「自分たち自身が、なぜこの労働組合の活動に関わるのか」について、「私(自分)の価値観を語る」こともやってみると良いと思います。どんな組織でも、一人ひとりがこれを語れるようになることが理想的で、すべてはそこから始まるということでも言い過ぎではないほど大切なことです。

私たちの団体主催のコミュニティ・オーガナイズングを学ぶ2日間のワークショップでは、今申し上げた「私の価値観/ストーリー(ストーリー・オブ・セルフ)」を語る」ということをします。普段他の人に行かないような大事な思いを、自分の経験や場面を思い出しながら語ります。

「心理的安全性」を確保し
話すことのハードルを下げる

その時に大切なことは、ここでは安心して話せると相手が思えるような「心理的安全性」がある場を作ることです。複数の人が集まる場でも、1対1の場面でも同様です。例えば、自分の組織に対す

NPO法人
コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン
前代表理事
安谷屋 貴子さん



る課題意識を共有するときも、この人にこれ言って大丈夫かな、みたいなことは現実的にあると思いますので、まずは「話して大丈夫そうだな」と思えるように、話すことのハードルを下げることから始めてみてはいかがでしょう。

Q2 ある役員の悩み なかなか結果や成果が出ないことで悶々としています。ヒントをいただけますか?

A2 組合役員の皆さんは、特にどの

コミュニティ・オーガナイズングって?

「志(価値観)を同じくする人同士がつながり、チームと戦略を作って社会変化を起こす手法であり考え方」です。NPO法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパンではマーシャル・ガンツ氏が体系化した枠組みを用い、次の5つのリーダーシップの実践が必要だと考えています。

- 1)パブリック・ナラティブ(共に行動を起こすためのストーリーを語る)
- 2)関係構築(活動の基礎となる人との確かな関係を作る)
- 3)チーム構築(みんなの力が発揮できるようにする)
- 4)戦略作り(人々の持つものを創造的に生かして変化を起こす)
- 5)アクション(たくさんの人と行動し、効果を測定する)

なお、5つのリーダーシップの実践に通底するスキルとしてコーチングがあります。

コミュニティ・オーガナイズングの起こす変化のイメージは、レオ・レオニの『スイミー』のように、1匹の小魚はマグロに立ち向かって食べられるだけだが、多くの仲間より大きな魚のフリをすればマグロを追い払える、というものです。仲間の中で1匹だけ体の色が違ったスイミーが違いを生かして「目」という重要な役割を持ったように、一人ひとりの違いや持っているものを生かしていくことも大事にしています。

社会的弱者が直面することの多い課題解決のための手法なので、「課題は何か」からではなく、「同志(=課題の当事者)は誰か」という質問からスタートし、その同志が持つ資源(経験、スキル、人脈、知識、時間など)を課題解決のためのパワーに変え、同志のパワーを高め、コミュニティに力を蓄える手法でもあります。



著者の鎌田華乃さんはコミュニティ・オーガナイズング・ジャパンの共同創設者

ような結果が出ないことに悶々としていますか。社会がめまぐるしく変化しているので、労働組合がどのような成果を出せるか、当然変わっていきますよね。コミュニティ・オーガナイズングは、組織の状況、社会の状況に応じた組織づくり、戦略づくりをする手法なので、組合活動の役に立つこともあると思います。

**「二にも二も振り返り」
成果には「お祝い」も**

どんな運動も、大きなゴールを見据えた上で、小さなゴールの積み重ねです。自分たちの運動がある程度まで達した時に、きちんと振り返ることが大切です。「二にも二にも振り返り」です。今の状況が自分たちの望む変化に向かっていっているのか、自分たちの価値観にあった進め方なのか、という風に具体的に振り返ることを習慣化すると、必要なことを見つけやすくなります。振り返る際は、「できたこと」から共有し、その後改善点を洗い出していきます。できたことと改善点を共有する際にもポイントがあります。

まず、できたことが共有されたら「お祝い」をすること。拍手を送りあったり、おめでとうとコメントすることで次のモチベーションにつながります。さらに、うまくできた背景やポイントも言語化するところが大切です。

次に、改善点を洗い出すときのポイントは、「より良い結果を出すために、自分たちが工夫できることはないか？」という

視点を持つことです。

答えはその人自身の中にすでにある

ご質問に対して、もう少し実践的な話をします。コミュニティ・オーガナイズングの実践の中に、コーチングという技法があります。「答えを教えるのではなく、答えはその人自身の中にすでにあり、それを質問によって引き出す」という技法です。具体的にはこうです。「結果が出ないのは戦略によるものなのか」「戦略はいいのだけれど、そこに参加する人の数や時間などの資源が足りていないのか」「はたまた、モチベーション（その運動の必要性について納得がいつてない）などの部分なのか」「その運動に参加することが自分に何を引き起こすかわからず、怖い、というような心の部分があつて、その心の部分でチャレンジを抱えている人が多いから活動の成果が出てないのか」などです。このようなことをコーチングの技法によって紐解いていくのです。

Q3 ある役員の悩み 組合活動で

「コミュニケーションが大切」とよく言われますが、あまり自信がありません。ヒントをいただけますか？」

A3 日々、組合の方向性を議論して

伝えたり、相談を受けたりする場面、コミュニケーションの大切さと難しさを実感されていることと思います。ヒントとして3点お話ししたいと思います。

1点目は、繰り返しになります。良い点から話すことです。反省点から話すことは、日本人の謙虚さの表れとして習慣化されていますが、改善するためのモチベーションが削がれてしまいます。良い点から話すと、前向きな気持ちを引き出されますので、会議などに意識的に取り入れてみてください。

2点目は、質問の意図を常に自分で意識することです。これは先ほどお話ししたコーチングの基本でもあります。具体的には、「今一人ひとりにどういう力がついている状態なのか」「二人ひとりの行動や表情にどんな変化が見られる状態が理想的なのか」という視点をリアルにイメージできるように想像していくと、「それを実現するためにはこれを質問してみよう」「それを実現するためにこういう場を作ってみよう」という発想につながります。

**考えが見えてくるまで
どこまでも傾聴を**

3点目は、相手の考えが見えてくるまで、どこまでも「傾聴すること」がとても大切です。そして、これも大切なのですが、アドバイスをするのではなく、「それに対してあなたはどうか解決したいですか」「どういう行動が取りたいですか」と問いかけることにつながります。Q2でお話しした「答えを教えるのではなく、答えはその人自身の中にすでにあり、それを質問によって引き出す」ということを意識してみてください。

コミュニティ・オーガナイズングを労働組合にどう生かせる？

コミュニティ・オーガナイズングは、起こしたい変化に向かって人と人が価値観でつながり、チーム（組織）と戦略を作りアクションしていく手法です。すでに組織化されている労働組合にとってもお役に立つ点が多いと思います。

実は、コミュニティ・オーガナイズング自体は、何人かが書籍にまとめたいくつかの組織が体系化していますが、それぞれ少しフォーカスする部分の違いがあります。

NPO法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパンの枠組みでは、まさに困難に直面している人同士がベースになって、どう他者と関係をつくってチームを立ち上げていくかという「関係性の構築」を、「戦略」と同じくらい重要だと位置づけています。さらに、その中で、他者と

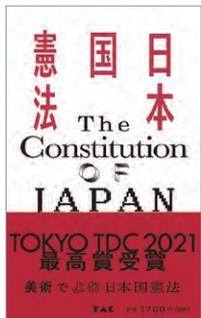
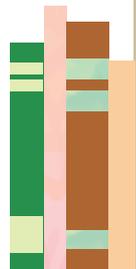
の関係や一人ひとりの主体性をどう引き出せるか、チームはどういう状態がよいか、という部分もとても大切にしています。

もしかしたら、組合活動のメンバー同士で、それぞれが何を大事に思っているのかを、確かめあう機会って意外と少ないのかもしれない。その話し合いを通して、メンバーの関心や得意・不得意を知りあうことで役割分担をより最適なものに改善することができ、それは主体性を引き出すので、一人ひとりのリーダーシップの力が高まり、労働組合の力を強くすることにも有効だと思います。そんな視点で、自分たちの組織をより良くするために、まずは、振り返りやチェックの材料のような感じで使っていただける部分が多くあるように思います。

の本棚

活動の役に立つ

「悩める組合役員」のために、編集部がお薦めの本をピックアップ。自治労の集会講師や「自治労通信」誌上でおなじみの著者も、そうでない著者も、新しい本も古い本も、手当たり次第に読んで、考えるヒントをつかんでほしい。



東京TDC賞2021グランプリ受賞作
憲法の本のベストセラー

日本国憲法
松本 弦人 (編)
TAC出版

1982年にベストセラーとなった「日本国憲法」の新装版。英文と和文の両言語を用い、大きな活字で配置しながら、あわせて戦後の日本美術作品69点をコラージュした書籍。改憲の動きが強くなっている現状で、改めて憲法ってなんだろう、という視点で、ともかく一度は読んでほしい。できれば何度も繰り返して。



直球勝負！ ジェンダー平等で
誰もが生きやすい社会を作るために

さらば、男性政治
三浦 まり (著)
岩波書店

ど真ん中・直球勝負のタイトル。「男性だけで営まれ、男性だけが迎え入れられ、それを当然だと感じ、たまに女性の参入が認められても対等には扱われない政治」を、「男性政治」と著者は呼ぶ。そして、ジェンダー平等と多様性を市民と政党の関係の中核に据え、政党の男性政治を変えることが重要だと説く。



「ダイバーシティ」が定着しない
日本社会を斬る

多様な社会は
なぜ難しいか
日本の「ダイバーシティ進化論」
水無田 気流 (著)
日本経済新聞出版

日本で「ダイバーシティ」は難しい、と著者は言う。このカタカナ語と「多様性」という邦語との温度差がある点が、まず難しいと。ようやく定着してきたLGBTQ+という呼称もしかり。こうした「黒船語」が日本社会に定着しない「宿痾(しゅくあ)」を、時には辛辣に、時にはユーモラスに斬る痛切な連載コラム集。



「わがまま」は運動のはじまり
京子先生の5時間講義

みんなの
「わがまま」入門
富永 京子 (著)
左右社

若者の社会運動に詳しい著者が、中高生への講演をきっかけに着想した5時間の講義形式の本。キーワードは『わがまま』。章立ては、「1時間目 私たちが『わがまま』言えない理由」「2時間目『わがまま』は社会の処方箋」といった具合だ。読めば「よし！わたしが『わがまま』見本になってやろう。若者のために！」と、あなたも自信が湧いてくるはずだ。



女性区長がヨーロッパから直輸入！
「恐れぬ自治体」がもたらす
正義と希望

地域主権という希望
欧州から杉並へ、
恐れぬ自治体の挑戦
岸本 聡子 (著)
大月書店

2022年6月19日投票の東京・杉並区長選挙で、当時の現職を僅差で下した現女性区長・岸本聡子さんの著書。オランダの国際NGOに勤務した彼女は、自身の研究テーマであるヨーロッパの「ミュニシパリズム」(地域主権主義)を手土産に帰国した。本書は諸外国での事例集。読めば勇気と希望が湧いてくる。



行為として「聴く」ということ
その意味と力を問う

「聴く」ことの力
臨床哲学試論
鷺田 清一 (著)
筑摩書房

「論じる」「主張する」という自己表出の行為や、「語る」「諭す」という他者に働きかける行為に力点が置かれる現代社会。「聴くことの力」「受け止める力」も考えてみませんか？ 労働組合が強調する「傾聴の大切さ」について、より深く知ることができるかもしれません。

あなたに
読んでほしい

組合役員

読むと元気が出る



時事問題を憲法で
読み解くことで
「使える憲法」が生まれる

木村草太の
憲法の新手 ①②③
木村 草太 (著)
沖縄タイムス社

「自治労通信」の連載でおなじみの木村草太さんの沖縄タイムス連載コラム集。日々生起する時事的な問題を、憲法理論の枠組みで読み解くことで、社会問題を深く理解することができる。また、それは同時に憲法理論が「使える」ものへと研ぎ澄まされていくことでもある。そんな実感が持てる良書だ。



人の心を動かし
行動を起こさせる
「言葉の力」を信じて

ピラノの精神
鎌田 慧 (著)
晶文社

日本を代表するルポライターにして各種市民運動の呼びかけ人としても活躍する鎌田慧さんによる1981年発行の「古典的名著」。

「たった1枚のピラノで、状況を変えることができるだろうか」「ピラノは状況を凝縮して表現し、読むものを行動へ駆り立てる」。

情報宣伝に携わる者が胸に刻んでほしい、研ぎ澄まされた思索と文章が詰まった1冊。



今こそマルクスに学ぼう

**ゼロからの
『資本論』**
斎藤 幸平 (著)
NHK出版

かつては誰もがアクセスできたコモン（みんなの共有財産）。その「富」は、資本主義に限定された「価値」へと変容を強いられ、棄損されてきた。暴走する資本主義は人々にその価値観を内面化させ、地域公共サービスや労働組合をも覆いつくしつつある。富の豊かさを取り戻すためにマルクスがめざした「人々の自発的な相互扶助や連帯を基礎とした民主的社会」、著者が言う「アナーキスト・コミュニズム」とは一体？



「ゆるさ」を持つことで
生まれる変化や広がり

創造的脱力
かたい社会に変化をつくる、
ゆるいコミュニケーション論
若新 雄純 (著)
光文社

現代の複雑化した社会で問題を解決するためには、悩みながらも試行錯誤を繰り返す、変化や広がりを楽しむ、さまざまな方法やスタイルを少しずつ探さなければならない、と著者は言う。JKが主役のゆるいまちづくりなど実験的企画を通じて出会った、さまざまな人々との直接的な関わりあいをもとに「ゆるさ」の必要性を説く。



「ファン」とともに
歩む運動を

ファンベース
支持され、愛され、
長く売れ続けるために
佐藤 尚之 (著)
筑摩書房

クリエイティブ・ディレクターの「さとなお」さんの著作。「推し活」という言葉がまだ存在しない頃から、製品やサービスの「価値」を支持してくれる人、すなわち「ファン」を大事にし、楽しみながらファンを増やしていく手法を提唱した1冊。仲間とともに歩むためのヒントが詰まっている。



「磁力としての新自由主義」に
政治的対立軸を立てる

貧困・介護・育児の政治
ベーシックアセットの福祉国家へ
宮本 太郎 (著)
朝日新聞出版

貧困・介護・育児の政治に、社会民主主義、経済的自由主義（新自由主義）、保守主義の対立を見出す。こう著者は言う。さらに、今日支配的となっている新自由主義とは構造的なもので、「磁力としての新自由主義」であると指摘する。では、どうしたらそれと決別できるのか。この問いに著者は正面から答える。



封印され語られることのなかった
女たちの戦争・戦後が問う「平和」

**戦争は女の顔を
していない**
スヴェトラナ・アレクシエーヴィチ (著)
三浦 みどり (訳)
岩波書店

「大祖国戦争」に従軍した旧ソ連軍女性兵士からの聞き取り。ノーベル文学賞を受賞したベラルーシの作家・アレクシエーヴィチの代表作。旧ソ連では100万人を超える女性が、狙撃兵や戦車兵などとして従軍した。語られることのなかった彼女たちの過酷な人生が、「戦争とは」「平和とは」を、私たちに問いかける。

知っていいそうで知らない

国会の仕組み 2



国会の仕組みをさまざまな側面から観察する「知っていいそうで知らない国会の仕組み」。皆さんの組合活動と国会を結びつける組織内国会議員の表舞台にさまざまな角度から光をあてています。第2回は「あなたの声はどう届く？」。

あなたの「声」こそが必要

～運動と議員の連携で

成果が「あなたに」届きます～

〰〰〰
「一口に「声を届ける」と言いますが

前は「数の論理」を焦点に、国会のさまざまなしきたりなどを見てきました。今回は、私たち国民にとって、そして労働組合の組合員にとって、より直接的な話題「あなたの声はどう届く？」をテーマに話を進めたいと思います。

一口に「声を届ける」と言いますが、たとえば、「間接民主制の日本における投票行為の意義」のような大きな話がしたいわけではありませんし、できそうにありません。ここでは、私たちにとってより身近な方法について見ていきたいと思います。

〰〰〰
憲法16条で保障される「請願」

国会に対して直接的、間接的に「声を

届ける」方法は実にさまざまです。たとえば、自治権を活用する「地方議会からの意見書（地方自治法第99条）」、請願権を活用する「請願」、国会議員による「国会質問」「議員立法」「質問主意書」などがあげられます。

その中でも、最も直接的な方法は「請願」です。労働組合の中でも請願デモや請願署名などの名称で広く知られていますね。請願は、国民が国政に対する要望を直接国会に述べることでできる方法です（ただし、国会議員の紹介により提出する必要があります）。

いわゆる「請願権」といわれる憲法16条には、「何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穩に請願

する権利を有し、何人も、かかる請願をしたためにいかなる差別待遇も受けない」とされています。そして、国会法でも章を設けて定められています（第79～82条）。手続きなどの詳細は、衆議院ウェブサイトに（トップページ）各種手続▽請願 陳情書・意見書の手続で見ることがができます。

〰〰〰
私たちの署名はどこへ届く？

では、提出された請願書はどう取り扱われるのでしょうか？

まず、請願文書表が作成・印刷され、各議員に配付されます。請願文書表には署名者数なども記載されます。そして、請願内容の趣旨に応じて、国会の常任委

員会または特別委員会に付託されることとなります。

たとえば、私たち自治労が今年1～3月にかけて取り組んだ「辺野古新基地建設の断念を求める請願署名」は、呼びかけ団体の「辺野古新基地を造らせないオール沖繩会議」を通じて第211回国会に提出され、参議院では外交防衛委員会、衆議院では安全保障委員会に付託されています（衆参ウェブサイトや国立国会図書館（※1）で閲覧が可能です）。

付託された請願は、採択すべきか否かが決定され、採択された請願のうち、内閣において措置することが適当とされたものが内閣総理大臣に送付されます。そして内閣は、毎年2回、その処理経過を議院に報告することとなっています。

〰〰〰〰〰
自治労は国務大臣に直接働きかけます

署名つながりで話は少しズレますが、自治労が取り組んだ「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める100万人署名」はどこへ届けられたのでしょうか？

実は、総務大臣に直接手渡ししています。私たち自治労は、組合員の皆さんの声を届けるためのより直接的な方法の一つとして、国務大臣へのルートを確認しています。

〰〰〰〰〰
国会質問であなたの声を届けます

次に、国会質問を見てみましょう。例として、第211回で成立した会計年度任用職員に勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正案をあげます。この法



岸真紀子組織内参議院議員



鬼木誠組織内参議院議員

あなたも利用できます 国立国会図書館 ※1



国立国会図書館は、議員の調査研究に資するため(国会法第130条)設置され、国会議事堂の道路を挟んで北側に建てられている。国立国会図書館の理念は崇高で、「国立国会図書館は、真実がわれらを自由にするという確信に立って、憲法の誓約する日本の民主化と世界平和とに寄与することを使命として、ここに設立される」と前文に記される。

国立国会図書館は国会活動の補佐などを役割に、国政課題に関する調査研究も行っており、たとえば海外の事例などについての研究も紐解いていくことができる。

～複写サービスも利用可能～

国立国会図書館では複写サービスも行っている。著作権法に基づき、一般的な図書は総ページ数の半分まで、著作権者の承諾なく複写が可能(詳しくは国立国会図書館のウェブサイトへ)。

国会あれこれ

○採決方法、いろいろあります

採決には、異議なし採決(異議の有無を諮る方法)、起立採決(賛成者の起立を求める方法)、記名採決(記名投票による方法)などがあります。実は、衆議院と参議院では採決方法の種類が異なります。参議院には独自の採決方法として、押しボタン式投票があります。これは参議院改革の一環として、1998年の第142回国会から導入されたもので、本会議場の議席に備えつけられた賛成または反対のボタンを押して投票します。

○議事堂内の衆議院・参議院は左右対称。

でも、どちらも東から登る本会議の記名投票

本会議の記名投票は、議員の氏名が記載された木札を用いて行われ、賛成の場合は白色の木札を、反対の場合は青色の木札を各議員が演壇に持参し投票することで可否を判断します。上述のように現在の参議院では押しボタン式投票で行うのが原則となっていますが、出席議員の5分の1以上の要求があるときは、議長は記名投票で表決を採らなければならないという規定(参議院規則第138条)が残されています。

では、議員は議長席の左右どちら側から登壇して投票するのでしょうか? 参議院では、「参議院先例録」に「議長席に向かって右方から演壇に登り、参事に投票を渡し、議長席に向かって左方から降りて席に復する」と記されています。これに対し、衆議院では左方から登り右方に降りることになっています。つまり両者とも国会正面玄関側(東)から登り、西側に降りることになっているのです。どうしてでしょうか。

改正について私たち自治労は、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動」として2022年3月から取り組みました。先ほど述べた署名行動をはじめとし、首長や自治体議員要請、総務省や地方三団体要請、国会議員要請などを積み上げた結果、改正法案の成立という成果に結びつけることができました。

委員会議案で
大臣答弁を引き出します

この法案は衆参の総務委員会で審議され、自治労として傍聴行動を展開しながらウェブ視聴も呼びかけましたので、もしかしらご覧になった方も多いと思います。

委員会では、改正法案の成立を前提と

して「法改正後の適切な財源措置」「勤勉手当の支給に伴う給与等の減額は本末転倒」「常勤職員との同月数の支給を」「勤務時間の設定など不適切な任用の是正を」「会計年度任用職員の役割や存在意義、その重要性をすべての自治体に徹底すべき」「期末手当と勤勉手当のいずれも支給すべきこと」の自治体に対する通知を「給与改定の時期、週及に關する明確な見解を」などと、衆参あわせて70分を超える質疑で質しました(詳細は国立国会図書館ウェブサイト内の「国会会議録検索システム」からご覧になれます)。

運動と国会議員の連携で
成果が現場で実を結ぶ

これらの質疑は、当事者の会計年度任

用職員をはじめ、取り組みに結集したすべての人々の声を、私たちの組織内・政策協力国会議員が代表して国会に届けたものです。

そして、声を届けるだけでなく、総務大臣から「めざす方向は処遇の改善」「地方行政の重要な担い手」「週及適用含め常勤職員に準じる」など明確な答弁を引き出す、という成果に結びつけました。運動と国会議員の連携によって、成果が組合員のもとに届けられる、という好事例の一つになったと言えます。

この事例に限らず、私たちの組織内国会議員や政策協力国会議員の皆さんは、日々国民や私たち組合員の置かれている現状や生の声を国会に届けています。同

時に、ヒアリングや調査・研究などの状況についても、SNSやウェブサイトを使っ使して広く発信し続けています。皆さんもぜひSNSをフォローしたり、ウェブサイトやブックマークしたりするなど、さまざまな発信に触れてみてください。国会は私たちが縁のないどこか遠くの出来事では決してなく、むしろ私たちの声こそが必要とされているのだ、と気がつくかもしれません。

声は、天下国家を語るなどの「大きな話」でなくてよいのです。あなたが抱えている小さな違和感でいいので、声をあげてみませんか? その言語化された違和感が、組合の運動と組織内・政策協力国会議員の連携を通して国会に届けられ、あなたの現状を変えていくための一歩となるのです。

LINE活用

拝見しま〜す

番外編

機関紙を紹介してきたシリーズの番外編として、今回は各組合が情報発信に使っているSNSの事例を取り上げる。日々の活動を通じて「誰に」「何を」「いつ」「伝えるのか。紙の機関紙とは異なるアプローチを取っている3つの事例から、組合員や社会に対する情報発信の取り組みの一端をお伝えする。SNSでの発信は、いつ始めても、遅くはない。

LINEの「即実践」資料あります

滝岡委員長が衛生医療評議会の「2023年度第3回レベルアップ講座」で報告した資料を「じちろうネット」に掲載しています。今回のみ、別のツール（グーグルドライブ）を使い、「じちろうネット」のIDがなくても閲覧できるようにしていますので、下記QRコードよりダウンロードしてご利用ください。



声を集め、信頼感を育てるLINE



執行委員長の滝岡秀紀さん

LINE公式アカウント
羽島市民病院
職員労働組合
(岐阜県本)

料の範囲が「月1000通」でした（編集部注：23年6月より、月200通に）。うちの単組は組合員が約300人なので、全員が「友だち」になったら「月3回」の配信をイメージして始めました。

今は「友だち」が284人で、組合員の約9割にあたります。余談ですが、開始当初に勧誘する際、「他の人とうかがりたくないのイヤです」と断られていました。これは

誤解で、LINE公式アカウントは誰がそのアカウントの「友だち」かは管理者（私）にしかわかりませんし、横でつながることもありません。LINEの「グループ」と誤解する方が多いので、丁寧に説明してきました。

「友だち」を増やす際に、アイスのギフト券をプレゼントする企画をし、チラシを持ってみんなで手分けして各部署を回りました。一人ひとりしらみつぶしに声をかけることで、浸透できたと思います。新採の人たちにも、組合の加入申し込み

——なぜLINEを使っているのですか？
前体制では紙の機関紙を数カ月に1度発行していました。紙はどうしても速報性に欠けますし、回覧で回ってこない人もいます。そこで、自分でもドラッグストアや飲食店などのLINE公式アカウントと「友だち」になっていたの、「これだ！」と思い、始めてみました。LINEは大半の人が日常的に使っているの、ハードルが低かったです。

——発信頻度はどのくらいですか？
当時は、LINE公式アカウントの無

料の範囲が「月1000通」でした（編集部注：23年6月より、月200通に）。うちの単組は組合員が約300人なので、全員が「友だち」になったら「月3回」の配信をイメージして始めました。

今は「友だち」が284人で、組合員の約9割にあたります。余談ですが、開始当初に勧誘する際、「他の人とうかがりたくないのイヤです」と断られていました。これは

誤解で、LINE公式アカウントは誰がそのアカウントの「友だち」かは管理者（私）にしかわかりませんし、横でつながることもありません。LINEの「グループ」と誤解する方が多いので、丁寧に説明してきました。

「友だち」を増やす際に、アイスのギフト券をプレゼントする企画をし、チラシを持ってみんなで手分けして各部署を回りました。一人ひとりしらみつぶしに声をかけることで、浸透できたと思います。新採の人たちにも、組合の加入申し込み

——なぜLINEを使っているのですか？
前体制では紙の機関紙を数カ月に1度発行していました。紙はどうしても速報性に欠けますし、回覧で回ってこない人もいます。そこで、自分でもドラッグストアや飲食店などのLINE公式アカウントと「友だち」になっていたの、「これだ！」と思い、始めてみました。LINEは大半の人が日常的に使っているの、ハードルが低かったです。

——LINE公式アカウントを始めようとする人にお勧めしますか？
お勧めします。私は技師なのですが、どうしてもマニュアルを読むのが苦手なんです。そんな私でも手探りで始めることができましたし、組合員に一斉にお知らせできるのはとても便利です。私はまだまだLINEを選びましたが、何を使うにしても、きちんと組合の活動を伝える大切さを意識したいですし、LINE公式アカウントはそれを極力手軽にできるので、本当にお勧めです。

——LINEを始めよかったですか？
院内を歩いている、仕事の愚痴や悩みを気軽に話してくれる人が増えて、「言えば応えてくれる」という感覚が少しずつ育ってきてい

重要
請求忘れはありませんか？
ご結婚された時や、ご家族に方が一のことがあった時には慶弔見舞金が支払われます。詳しくは、下段メニューにある「請求した？」自治労共済基本型をタップしてご確認をお願いします。

該当する方は、お早めに組合事務所（PHS942）までご連絡下さい。

12-03

請求した？自治労共済基本型

1人で悩んでいませんか？相談窓口

自動車保険 毎月の組合費を取り返せるかも！

全国の組合員が考える「自分たちに必要な保障」

組合員だけ参加出来る

車検の時期になったら...

到来のために

力をあわせて情報発信!
 ツイッター (@nagasaki42kumi)
 自治労長崎県職員連合労働組合




左から竹野智栄さん、中野暁さん、岸下優樹さん

—— ツイッターでの発信を始めた理由を教えてください。

組合員への活動の周知は当然ですが、県職員の仕事や長崎県を知ってもらうきっかけにもなればと思い、始めました。その中には、公務員を志望する方たちに入る前から職場の雰囲気を知ってもらうことも、一つの理由です。組合員ではない若い人に伝えるために、利用者が多いツイッターを選びました。

—— どんな体制で発信していますか?

当初はプロジェクトメンバーで輪番制にしていますが、慣れてからは、各メンバーが自主的に投稿したり、専従役員や書記が投稿しています。ツイッターをさわったことのない役員もいましたので、簡単なレクチャー動画を作成して、投稿者を増やす工夫もしました。

—— 発信する際に心がけていることはあ

りますか?

「試験運用」から始めたこともあり、会議や集会などの具体的なことまでは書いていません。個人情報や載せないとか、組合を全く知らない第三者にも見られることも意識しています。写真は必ずつけていて、できるだけ堅苦しくなく、ときに和気あいあいとした感じが伝わるようにしています。

—— 始めてみようかなと思っている単組にメッセージをお願いします。

私たちは「やってみよう」と言い出したメンバーでチームを組んで、企画を考えていきました。炎上を怖がる先輩もいましたが、「炎上とは何か」とか、ツイッターの仕組みをきちんと説明することで、理解を得ることができたと思います。「発信が大事だね」という同じ想いを持った仲間が集えば、始めることも続けることもできると思います。

—— 難しいものとか堅苦しいものと思わず「まずやってみる」、1人ではなく、チームを組んで始めると、継続できると思います。ぜひ相互フォローして、自治労労働組合の発信をしていきましょう。



明るく、楽しい雰囲気
 インスタグラム (@kito.kizuna)
 杵藤地区消防職員協議会 (全消協)




左から青年部副部長の栗山一史さん、教宣部長の大島淳さん、書記長の永石哲也さん

—— なぜインスタグラムで発信しているのですか?

一番の理由は、一般の人に消防職員協議会の活動を知ってもらうためです。近年、九州では豪雨や台風の影響が多発しており、職員として応援派遣に行きますが、それは別に、協議会としても被災地でボランティア活動をしています。助けあうことの大切さや、現地の様子、活動の参加者の声を発信するのに、インスタは大きな発信源です。

—— どうやって1200を超えるフォロワーを獲得したのですか?

協議会の活動では、九州ブロックや東京などで、スポーツ大会や全国集会、セミナーなど、全国の全消協の仲間と出会い、交流する機会があります。その際に、名刺のQRコードを使って「ぜひフォローしてください」という声かけを徹底していま



した。地道に続けた結果、多くの方にフォローいただけるようになりました。また、投稿の内容に応じて「#消防職員」や「#ボランティア」など、必ずハッシュタグをつけています。

—— 発信する際に心がけていることは?

一番大事なのは、明るく楽しい空気感や雰囲気や伝わるようにすることです。写真を提供いただく際にも、意識してもらうように伝えていきます。逆に言うとう、それ以外に定めたルールはありません。言葉遣いや一般の方の写り込みに気を付けていたり、世間の炎上事例を見て、「こういうのは危険なんだな」という感覚を意識するくらいです。

—— 最後に、インスタやSNSを始めるか悩んでいる組合役員に一言。

以前はブログで活動報告をしていましたが、時代の変化に応じて、発信する媒体を変えてきました。これだけネットやスマホ文化が発展している以上、時代にあわせて、活動も柔軟に変えるべきです。ぜひ、若い人たちの意見を聞きつつ、やる気のある人たちに任せて、始めてみてはいかがでしょうか。

ガーシー前参院議員

当選と逮捕をめぐって

「ガーシー氏逮捕に思う」

前参院議員のガーシーこと東谷義和容疑者が逮捕された。本件、今の日本社会の問題の切断面のように見える。

まず、暴露系人気ユーチューバーの参院選当選というのが、極めて当世風である。彼はもともと、芸能人相手に女性を斡旋する「アテンダー」というアンダーグラウンドな仕事をしていたという。

個人的には、「アテンダー」とは結婚式で花嫁に付き添い、ドレスや白無垢を直してくれる甲斐甲斐しい職員さんという認識だったので、ブライダル産業には風評被害ではないかと思われるが、ともかく。

本人の述懐によると、彼はギャンブル依存症で借金が膨らみ、女性たちにも人気韓流アイドルに会わせるという名目で多額のお金を巻き上げて結局会わせずじまい……という詐欺的行為を働き、ドバイへ逃亡した。

そこで、アテンダーとして蓄積し

た有名人のプライベート情報を暴露するユーチューバーとして人気者となり、やがて旧NHK党から出馬し当選した。だが国会に一度も出席せず、結局は除名され国会議員資格を失い、さらには逮捕状が出て今回の帰国・逮捕となった。

思うに、この人は何がやりたかったのだろうか……。

正直、唯一心からやりたかったのはギャンブルなのかな、とは思った。私もゲーム廃人と言っているほどのゲーム好きのため、行為依存に陥る人の感覚は、ある程度想像はできる。

ただ、ゲーマーとギャンブラーで一番大きく異なる点は、かかる資金が圧倒的に異なる点だろう。もちろん、昨今のゲームにはソーシャルゲームの課金のように際限なくお金を使わせてしまうものもあるのだが、私はオールドスタイルのゲーマーで、据え置き機でひたすらやり込むだけであり、多少やらかしたにしても「数日間某戦国シミュレーションゲームをやり込みながら論文を書いてい

てパソコンデスクとゲーム機の間を数歩移動するだけの生活で、論文を書き上げて提出に行こうと立ち上がったら股関節を脱臼して歩けなくなった」「子どもが乳児の時に腕の腱鞘炎を抱えながらも某野球シミュレーションゲームをやめられず、育児と学生のレポート採点とゲームの三重酷使で指の神経痛になって選手生命を絶たれた」程度であり、お金よりも健康を損なう程度のごくライトなゲーマーだと思う。

「液状化した社会」の「コスパ志向」

閑話休題。

依存症は、その人の欲望とそれをかなえるための条件や環境の齟齬から生まれる病かもしれない（違法薬物などに依存するのは、犯罪への帰結しかないため齟齬しかないが）。

極端な話、ガーシーも彼の欲望の規模に見あうだけの潤沢なギャンブル資金と運に恵まれていれば、犯罪的な行為を渡り歩くようなことに



詩人・社会学者
みなした きりゅう
水無田 気流さん

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

もならなかったのではないのか。も
ちろん、条件面がとてつもなく厳し
いので、リアリティは乏しいが。

ともあれ、現代の社会で「欲望の
正しい取り扱い方法」は正答が見え
にくい。何しろ、社会の不確かさが
増してくる中で、欲望をかなえるた
めに投入したコストや時間に比して、
期待した報酬が得られるかどうか
についても、どんどん不確実になっ
てきているからだ。社会学者のジグ
ムント・パウマンはこれを「社会の液
状化」と述べ、ウルリッヒ・ベック
は「リスク化社会」と呼んだ。

昨今、盛んに「コスパ」が求めら
れるのもそのせいだろう。これまで
の社会では、一般的に人は「将来の
ため」のような長期スパンでの欲望
をかなえるために「地道」な努力を
するよう求められてきた。そしてそ
れは、戦後昭和型の社会基盤があ
る程度機能していた時期には、人々
に相應に手堅い報酬を確約してきた。
だが、そのようなあり方はどんど
ん液状化し、将来も不透明になっ
てきている。それゆえ、「まともな努力」
は「コスパが悪い」と考える人もま
た、増えてきているように見える。

一方対照的に、社会のエスタブリッ
シユメントな側の人々は優雅に特権
を満喫しているようにも見える。世
襲議員や二世タレントのような人々

は「親ガチャ」成功者とされ、庶民
とは一線を画す特権層(と目される
人々)は「上級国民」などと呼ばれる。
地道な努力で「あちら側」に行くの
は、庶民には極めて困難という諦念
の蔓延を感じる。

ネット社会の「気分」を
読む必要

ネット社会は、この希望が乏しい
社会の「抜け道」を行きたいという
人々の欲求に、玉石混交の回答を
用意している。「ライフハック」が流
行り、人気ユーチューバーが注目さ
れ、フェイクニュースも陰謀論も「注
目されれば勝ち」な社会となつてき
たのも、その証左であろう。さらに
言えば、旧来のマスメディアも特権
層側と結託し、「自分たちの声を代
弁していない」という感覚も蔓延し
ている。

この時代の「気分」に、参院選に
当選するまでのガシーは、するつ
とハマったように見える。少なくと
も一定の有権者には、「暴露」という
「裏技」で、旧来のルールをひっく
り返して見せてくれるように期待さ
せたからだ。彼の約28万票獲得に
よる当選を、簡単に「ネタ」「イロモ
ノ」と一蹴すべきではない。

普通に考えれば、「資金集めを目
的とした有名人の暴露話」をしてき

た人物に、「政界刷新を目的とした
正義の内部情報暴露」を期待するの
は困難と思うはずなのだが、今の社
会は旧来の「普通」に絶望した人々
が増加中なのだろう。

私も昨年度の授業で民主主義や
政治的意思決定の原理や歴史、さ
らには今日の日本の政治の課題など
について授業で説明し、返ってきた
リアクションペーパーで複数の学生
が「もう政治家は信じられないので、
ガシーに期待するしかないのかな、
と思います」などと書いていたのを
読み愕然としたが、改めてその背景
や理由も含め、再度考察すべきだ
と思い直した。

正直、彼の「他人の欲望に応える
スキル」には、瞠目すべきものがあ
るように思う。そしてもしかしたら、
本当に上述したように「ギャンブル
しかやりたいことがない」からこそ、
他人の欲望を読むことに注視できた
のかもしれない。さらに、彼のギヤ
ンプル依存体質は、新しい抜け道を
探すギャンブラーな気分を抱えた人
たちにアピールしたとも考えられる。
おそらく、本件の根底にあるこの
社会の絶望を読まなければ、第二
第三のガシーが登場し、歴史は繰
り返されるかもしれない。この予感
が外れることを、心より望む。

憲法をどう使うか？

当事者の声を蔑ろにしたままの「LGBT法案」が国会で議論されている（6月15日時点）。差別を禁止し、デマの流布を根絶することが、性的マイノリティの当事者を含む、誰もが生きやすい社会を実現する第一歩ではないか。今回はトランス女性の経産省職員の事案をもとに、「差別」や「人権」とは何かを考えたい。

第29回

公務員の性自認への配慮

——経産省職員に関する東京高裁判決

はじめに

広島サミット（2023年5月19～21日）の首脳声明には、「あらゆる人々が性自認、性表現、性的指向に関係なく、暴力や差別を受けることなく生き生きとした人生を享受できる社会を実現する」という項目が盛り込まれた。国内でも、性的マイノリティに対する差別禁止法に関する議論が進められている。

困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会（略称・LGBT法連合会）は、今年3月16日、「この数年間、トランスジェンダー女性を公共空間での性暴力と関連づけ、性暴力加害者であるかのように危険視、中傷するデマが後を絶たない」と指摘し、こうしたデマに毅然として対処する、との声明を出した。性的マイノリティを犯罪者のように扱う言説が許されるはずはない。

ただ、更衣室・トイレ・公衆浴場などの利用には、何らかの調整が必要になる。いかなる調整が適切かを考えるには、LGBT法連合会声明の通り、「想像に基づ

く観念的、抽象的な議論を排し、これまでに司法の場などで積み上げられてきた、冷静な法的整理を踏まえた議論が必要」だ。

そこで今回は、トランスジェンダーの経産省職員への配慮に関する東京高裁の裁判例を紹介したい。

1 事案の概要

Xは、平成6年度の国家公務員試験に合格し、経産省に採用された。Xは、戸籍上は男性だが性自認は女性であり、平成10年頃から、専門医への相談の下、外見を女性化する手術や女性ホルモンの投与を受け、平成20年頃からは私的な時間を女性として過ごすようになった。ただし、性別適合手術は受けておらず、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（以下、特例法）に基づく戸籍上の性別変更は経っていない。

平成21年、Xは経産省に対し、女性職員として勤務したい旨を申し入れた。経産省は、服装・髪型・化粧などは個々の判断に任せ、出勤簿インデックスから男女の別をなくすなどの対応をする一方、身

分証などでの通称名の使用は認めず、トイレ利用については所属部署所在の階とその上下階を除く女子トイレの利用を認める処遇（以下、本件処遇）をした。

平成25年、Xは、説明会などを経て職場の理解も深まったなどの事情に基づき、人事院に、他の一般的な女性職員との公平処遇を求める要求（本件各措置要求）をした。しかし、平成27年、人事院は、本件各措置要求を認めない判定（本件判定）をした。

Xは、本件判定と調整過程で経産省の上司が行った「手術を受けないんだったら、男性に戻ってはどうか」などの発言の違法を訴え、判定処分を取り消しと国家賠償を請求する訴訟を提起した。第一審判決（東京地判令和元年12月12日労判1223号52頁）は、トイレ利用制限と経産省職員の発言の一部の違法を認めた。原告・被告ともに東京高裁に控訴した。

2 東京高裁の判断

東京高裁判決（東京高判令和3年5月27日労判1254号5頁）は、第一審に続



©岩沢蘭

東京都立大学 法学部 教授 木村 草太さん

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

き、上司の発言の一部を違法として、国家賠償請求を認容した。他方、トイレ利用制限については、第一審と異なり、適法と判断した。判断のポイントは次の通りだ。

第一に、本判決は、特例法に基づく性別変更をしていないことのみをもって、女性としての処遇を否定してよいとは判断しなかった。他方、本人が女性と言えど女性と扱うとしたわけでもなく、生活実態や医師の見解から総合的に判断する基準を採用した。この基準によれば、Xを女性として処遇するよう個別配慮すべき点は、原告・被告・裁判所の間で一致している。

第二に、本判決は、Xのトイレ利用を認めれば性犯罪の危険が高まる、とは認定しなかった。Xの性自認や生活実態が個別にわかつている状況で、犯罪の危険が高まるとは認定できなかったからだろう。本件処遇は、危険の防止や安全の確保ではなく、女性職員の「性的羞恥心」「性的不安」が根拠とされる。

第三に、本判決は、「自らの性自認に基づいた性別で社会生活を送ることは、法律上保護された利益である」としつつ、Xの法的利益は、必ずしも他者の「性的不安」「性的羞恥心」に優先しないとした。

以上の点から、「経産省としては、他の職員が有する性的羞恥心や性的不安などの性的利益も併せて考慮し」、「X」を含む

全職員にとつての適切な職場環境を構築する責任を負っていることも否定し難い」として、本件処遇を適法とし、判定取り消し・国家賠償ともに認めなかった。

3分析

一口にトランスジェンダーと言っても、性別適合手術を望むか、服装やトイレ利用についてどのような希望を持っているかはさまざまだ。このため、戸籍上の性別や手術の有無だけで処遇を決める画一的対応は不適切であり、男女の区別が必要な場面ごとに、それぞれの当事者にあわせて個別の判断を行うべきとされる対応の個別性の原則）。本判決も、Xや職場の個別事情を詳細に認定して、個別に適法性を判断した。この判断枠組み自体は妥当だろう。

他方、他者の「性的不安」「性的羞恥心」を理由に本件処遇を適法とした点は、説明不足の感が否めない。

まず、「性的不安」について。判決は、当人の性自認が女性であることは明確で、客観的な危険を認定できないことを前提にしている。客観的な危険がないにもかかわらず「不安」を持つ人がいるというのであれば、その不安は、Xの排除ではなく、危険がないことの説明によって解消すべきだ。次に、「性的羞恥心」について。「性的羞恥心」を理由に利用を制限できるのだと

すれば、仮に適合手術をして戸籍上の性を変更したとしても、本件と同じ対応でよいことになる。しかしそれは、特例法が性別変更を認めた趣旨に反するだろう。とすれば、「客観的な危険がなお残っている」と認定するか、「適合手術を受けていない者に対する羞恥心と、適合手術を受けた者に対する羞恥心とは異なる」と認定すべき理由を丁寧に説明する必要がある。それができないならXの請求を認めるべきだった。

おわりに

Xは、本判決の是正を求め、最高裁に上告した。最高裁は、6月16日に弁論を開くことを決めた。最高裁での弁論は、控訴審判決を見直す場合に必要な手続きで、本判決の結論が覆る可能性もある。

冒頭で紹介したLGBT法連合会の声明は、トランスジェンダーを性犯罪者予備軍と扱うことの不当性を指摘する。本件の一連の経緯を見る限り、Xについて「客観的な危険がなお残っている」と認定するのは困難だろう。実質的な根拠なしに危険性を認定することは、Xの人格を深く傷つけ、妥当なものとは言い難い。となると、上告審で最も注目されるべきは「性的羞恥心」に関する議論だ。最高裁には、この点について深く有意義な議論を期待したい。



カスタマーハラスメントを受けた場合の対応

自治労顧問弁護士
上田 貴子

◆答える人◆



相談

私は自治体で窓口業務を担当しているのですが、来庁者の中に、私の窓口対応の様子などを無断で録画する人がいます。先日は「録画をやめてください」と言いましたが、やめてもらえないばかりか、1時間も対応させられ、私の人格を否定する発言までされました。また同じことをされるのではないかと不安で眠れません。どうすればよいでしょうか。

回答

はじめに

2020年に自治労が行った「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」によると、約4分の3の職員が、カスタマーハラスメント(以下「カスタハラ」という)を受けたり、職場で見たりしたことがあると回答しました。カスタハラへの対応は、公務職場で働く方たちにとって非常に重要な問題となっています。

カスタハラと

使用者の措置

2020年6月施行の改正労働施策総合推進法(以下「パワーハラスメント」という)に基づく指針(令和2年厚労告第5号)に、「顧客からの著しい迷惑行為(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)」に対し、事業主が取り組むことが望ましいと明記されました。同法および指針は地方公務員にも適用されますが、事業主の措置

が義務とされておらず、現状では不十分と言わざるを得ません。国家公務員に適用される人事院規則10-16(パワーハラスメントの防止等)および運用通知においては、各省各庁の長に、カスタハラに対する措置が義務づけられています。各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、職員から、「職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、そ

の対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する省庁の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするもの(「カスタハラ」の苦情相談があった場合は、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済をはかる責務を負うとされています。

総務省は、地方公共団体の各任命権者に対して、この人事院規則および運用通知と同様の対応をはかるようにとの助言をしています(令和2年総行女第17号)。

また、使用者は、安全配慮義務(労働者の生命および身体などを危険から保護するよう配慮すべき義務)の一内容として、カスタハラ防止義務を負うと言えます。

カスタハラ行為者の責任

カスタハラ行為者に対して、刑事責任を問える場合があります。例えば、暴行行為は、暴行罪(刑法208条)、傷害罪(204条)にあたり得ます。業務を妨害する行為は、威力業務妨害罪(234条)、偽計業務妨害罪(233条)にあたり得ます。正当な理由なく管理権者の意思に反して庁舎などに入る行為は建造物侵入罪(130条)、出ていくよう要求されたのに、退去せずに居続ける行為は不退去罪(同)にあたり得ます。暴言や誹謗中傷は、侮辱罪(231条)、名誉毀損罪(230条)にあたり得ます。カスタハラ行為者に対する民事上の手段としては、迷惑行為を

禁止する仮処分申し立てや訴訟を提起することが考えられます。裁判例には、電話応答や面談の強要の禁止(差し止め)を認めたもの(東京高判平成20年7月1日・判タ1280号329頁)、電話での対応や面談を要求し質問に対する回答を強要したり大声を出したり罵声を浴びせたりする行為などの禁止(差し止め)を認めたもの(大阪地判平成28年6月15日・判時2324号84頁)があります。カスハラ行為により損害を被った場合は、行為者に対し、不法行為に基づく損害賠償請求を行うことも考えられます(前掲の大阪地判は、損害賠償も請求一部認容)。

撮影行為の禁止(差し止め)を認めた裁判例

市役所の職員の制止にもかかわらず、市庁舎内で職員らを動画撮影したり、対応した職員に暴言を吐いたりする行為などを多数回にわたり繰り返した者(以下「Y」という)に対して、市(以下「X」という)が、動画撮影禁止(差し止め)を求める訴訟を提起した事案で、市庁舎管

理者の許可なく庁舎内において撮影することの禁止(差し止め)が認められた裁判例があります(千葉地判令和2年6月25日・判例地方自治466号13頁)。

本判決は、平穩に業務を遂行する権利に基づいて妨害行為の差し止めを請求することができる場合について、「法人の業務を妨害する行為が、当該行為を行う者の権利行使として相当と認められる限度を超え、当該法人の資産の本来予定された利用を著しく害し、かつ、その業務に従事する者に受忍限度を超える困惑・不快を与えるなど、業務に及ぼす支障の程度が著しく、事後的な損害賠償を認めるのみでは当該法人に回復困難な損害が発生すると認められるような場合」であると判示しました。そして、Yの撮影行為の必要性、Xの職員が余儀なくされた対応の内容や負担、Yによる人格を否定する発言などによりXの職員が受けた精神的損害、Xの職員がYの撮影行為に対応した回数、時間、人数、Yが再三にわたりXの職員に制止され、退去命令が発され、建造物侵入の被疑事実により逮捕され、

仮処分決定が発令されてからも動画の撮影を継続した事実などを認定して上記の基準にあてはめ、Xが、Yに対し、「庁舎管理者が許可した場合を除き、庁舎内における撮影を禁じる」ことを認めました。

カスハラを受けた場合の対応

庁舎内で職員が窓口対応をする様子などを録画し、録画を制止されたにもかかわらずやめない行為や、職員に長時間対応させ、人格を否定する発言をするなどの行為は、人事院規則10-16および運用通知の「職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する省庁の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするもの」、すなわちカスハラにあたります。人事院規則および運用通知ならびに総務省通知により、地方公共団体は、職員からカスハラの相談を受けた場合、組織

として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済をはかることが求められています。また、地方公共団体が、カスハラの相談をしたことを理由として当該職員を不利益に取扱うことは許されません。

地方公共団体が組織としてカスハラ行為者に対して行う措置としては、例えば、カスハラ行為者に対し庁舎管理規則などに基づき口頭や文書で退去を求めたり録画行為を禁止したりすること、カスハラ行為者が正当な理由なく管理権者の意思に反して庁舎などに立ち入りまたは退去しないとして警察に通報すること、カスハラ行為者に対し迷惑行為を禁止する仮処分の申し立てや訴訟を提起することなどが考えられます。前掲の千葉地判によると、カスハラ行為者の録音行為の必要性や態様、市職員の対応やそれによる負担、市職員が受けた精神的苦痛、業務に及ぼす支障の程度、今後も録音行為が繰り返される蓋然性等の事情により、録音行為の禁止が認められる可能性があります。カスハラを受けたことにより、精神疾患を発病した場合は、

公務災害が認められる可能性もあります。公務災害の認定基準で、公務に関連して住民からひどい嫌がらせやいじめを受けたことが事例としてあげられており、「住民から人格や人間性を否定するような嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合」が過重な負荷となる可能性のある業務例としてあげられています。また、地方公共団体が、職員のカスハラ相談に対し何ら対応をしなかったなど、当該職員に対して負う安全配慮義務に違反した場合には、地方公共団体に対して、債務不履行に基づく損害賠償請求をすることも考えられます。

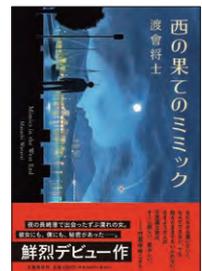
カスハラ被害を受けたことを上司に相談しても適切な対応がとられない場合には、労働組合、弁護士にご相談ください。労働組合としては、自治労の「カスタマーハラスメント予防・対応マニュアル」(ホームページに掲載)を活用して、カスハラの予防に取り組むことが重要です。

お詫びと訂正

本誌2023春号(No.800)の「困ったときの法律相談」におきまして、21ページ3段目右から19行目に「所管区域では」と記載していますが、正しくは「所管区域外では」でした。お詫びして訂正いたします。



マイノリティ・マーケティング
少数者が社会を変える
伊藤 芳浩 (著)
筑摩書房 (ちくま新書)



西の果てのミミック
渡會 将士 (著)
文藝春秋

その当たり前前は、当たり前前だろうか

「マイノリティ・マーケティング」とは、マイノリティ自身が、マーケティングの手法を用いて社会を変える、その方法のこと。

電話をかけることが困難な人は、日本で100人に1人はいるとされているそうだ。ファックスやメールがあるから大丈夫と思われるかもしれないが、急ぎの場合だとそうもいかないし、そもそも電話でしか対応してもらえないケースもある。健常者なら当たり前のことでも、そうではない人も必ずいる。では、どうするか。聴覚障害者はパソコンやスマホを介して、通訳オペレーターにコンタクトをとり、オペレーターは依頼主の依頼を本来の相手方に伝える。つまり、手話や文字をリアルタイムで音声化して伝えることだ。

本書のサブタイトルは「少数者が社会を変える」だ。紹介される電話リレーサービスは、そうした課題を解決する一つの手法。

技術は日々進化していくが、それをどう使っていくのか、そして課題が生じれば、どのような工夫が必要なのか。要は何かを必要とする人に、ベストな対策を講じるかに尽きる。

著者は手話を第二言語とするろう者。東京オリンピック・パラリンピック開閉会式テレビ放映への手話通訳導入にも尽力された。マイノリティが当たり前前であることを当たり前前にできる社会が望まれる。

あなたの当たり前前は、ほかの誰かにとっては当たり前ではない、ということを再認識する一冊。

橋本 春樹 (自治労文芸会議幹事・近畿地連)

長崎を舞台にした不思議な物語

びしょ濡れの美女が夜の長崎港にたたずむ。ミス터리らしい風景から物語は始まる。

文筆業の主人公が長崎へ来たのは、高校時代の友人の依頼によるロケのためだった。

美女の登場と秘密。ミス터리小説の重大要素がしっかりと押さえられた物語は、各処に散りばめられた秘密を次第に明らかにしながら進んでいく。

長崎でそれまでの人生の清算をしようとしていた主人公だったが、奇妙な現象に恐れながら、女性と、その周りのクセはあるが人情味のある人たちによって救われていく。

ミス터리小説はとかく重くなりがちだが、ミステリアスかつ普通な今どきの女性と主人公との会話が不思議な雰囲気を作っていて、和らいだ感覚を覚える作品となっている。読後感は意外と爽やかだったりするので、重いミス터리が苦手な方にもお勧め。

長崎の実在の店や食べ物、観光地などが物語の中に散りばめられ、長崎人は少しニヤニヤしながら読むことだろう。長崎のこぢりめん(ちゃんぽん的な?)風景も和華蘭(わからん)文化として穏やかに描かれている。

この本を読めば、オカルト的な怖い部分は抜きにして、情景描写された長崎をきつと訪れたいくなるはず。怖い部分はフィクションなのでご心配なさらず、ミステリアスな長崎へぜひお越しいただきたい。

永田 仁 (自治労文芸会議幹事・九州地連)

編集部 発

人間の「渴き」描く幻の名作 30年越しの映画化

映画
「渴水」

映画「渴水」(主演:生田斗真)を見る。原作は、1988年の自治労文芸賞入選作・「ある執行」を改稿した同名の小説だ。作者の河林満さん(故人)は東京・立川市職労の組合員で、自身が経験した「停水執行」の苦悩を題材に作品を書いた。「渴水」は文学界新人賞を受賞。芥川賞の候補にもなった。

貧困のため水道料金を滞納し、孤立ゆえに人に助けを求めることすらできず、水道を止められる。水を断たれることは、社会とのつながりを断たれることだ。映画のラストでは、主人公の「反乱」がひとまずの「救い」をもたらす。

今では検針業務の多くは委託化され、映画に描かれたような場面を経験する自治体職員は多くないと聞く。社会矛盾と向きあうことは、現場の職員を苦悩させるが、それは公共サービスの本質を問直す契機でもある。今や現場から、そうした契機すら奪われつつあるのか。

原作から30年。社会の「渴き」は増すばかりだ。

配給: KADOKAWA。上映時間100分。設定は現代に置き換えられている。



映画化を機に復刻された「渴水」角川文庫
748円(本体680円+税)

キーワード

Yoshiharu Tsuji

おもしろい？

自分の感受性くらいい
ぼさぼさ乾いてゆく心を
ひとのせいにはするな
みずからの水やりを怠っておいて
気難ヤしくなってきたのを
友人のせいにはするな
しなやかさを失ったのはどちらなのか
苛立つのを
近親のせいにはするな
なにかも下手だったのはわたくし
初心消えかかるのを
暮しのせいにはするな
そもそもがひよくなきにすぎたみかつた
駄目なこと的一切を
時代のせいにはするな
わずかに光る尊厳の放棄
自分の感受性くらいい
自分で守れば
かものよ

詩・茨木のり子

編集後記

▼藤井聡太さんが第81期名人戦の第5局で勝利し、最年少名人と最年少7冠の記録を達成した。藤井7冠は、手が見え過ぎることに加え、それらの手のずっと先にある仮想の局面に対する形勢判断が的確だ、とよく言われる。将棋の常識に寄りかかるとはなく、未来にある最善の局面へと向かって最善の手を追求する姿勢が、「斬り合い」に踏み込む際の決断を支えている。▼さて、今号の特集は「労働組合バージョンアップ大作戦」。「大作戦」と大上段に構えてみたものの、もしかしたら首を傾げたいような表現や書物の選考があるかもしれない。「机上の空論」という誹りも免れ得ないだろう。未来に向かって自らを変容させていくための思考実験、逆立ちしなれば得ることのできない視座もある、と受け止めていただければと願う。そして、いつの時代もそうであったように、常識に必要以上にとらわれず、ときには反抗をもしながら、自由な単組活動がさまざまな試みの中から勃興してくることを願う。▼「自治労通信」は、第808号でお知らせした通り、紙ベースでの発行が本号で最後となる。改めて、これまでご協力いただいたすべての方々に感謝申し上げますとともに、「自治労通信デジタル」への変わらぬご愛顧をお願い申し上げます。

(三)

自治体職員の交通事故に力を発揮する

じちろうマイカー共済

自動車総合補償共済

まさか自分が、
事故を
起こすなんて…



交通事故で、まさかの失職!

公務員は交通事故を起こしたことで、失職することがあります。それは分限免職とは違います。一瞬の不注意であっても、過失の罪を問われて職を失うのです。

この場合、懲戒免職と同様に、

退職金は支払われない場合がほとんどです。

このような事態を防ぐためにも、**じちろうマイカー共済を!**

こくみん共済 **〈全労済〉** 全国労働者共済生活協同組合連合会

自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

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

ご不明な点があれば、まずは所属の組合にご連絡ください。