

第24回自治労青年女性中央大交流集会

24th
Since 1978



交 流 の し お り



と き 2024.6.14~6.16
と ころ 山梨県山中湖畔



第24回自治労青年女性中央大交流集会
実 行 委 員 会

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

委員長あいさつ

第24回自治労青年女性中央大交流集会

青年女性一人ひとりの力を結集し、 職場、社会を変えていこう

実行委員長 石 上 千 博



日頃より、自治労運動の先頭に立ってご奮闘されている青年、女性のみなさんに心より敬意を表します。

この自治労青年女性中央大交流集会は今回で24回を迎え、これまで延べ58,500人の青年・女性が参加し、多くの仲間が自治労運動のけん引役として活動しています。

さて、3年超にわたるコロナ禍では、この間の人員削減により疲弊した公共サービスの実態が浮き彫りになりました。この厳しい環境を、当局は職員の自己責任と長時間労働で乗り越えさせようとしていますが、能登半島地震をはじめ近年頻発する大規模災害やコロナ禍等の非常時に対応できる人員体制には程遠く、どの自治体でも若年退職が増えています。

公共サービスの重要性が再認識されている今、労働組合としてあらためて安心・安全な公共サービスを支える人員体制の確保や労働諸条件、職場環境の改善を求めていかなければなりません。また、賃金についても人事院勧告では若年層に重点を置きながら、全世代での月例給の引き上げがなされていますが、相次ぐ物価上昇に追い付いておらず、あらためて安心して生活できる賃金を求めていく必要があります。

さらに、格差のない社会、均等待遇の実現は喫緊の課題です。2023年度から定年年齢が引き上げられましたが、定年まで健康で働き続けられる職場環境の整備はもちろんのこと、年齢バランスを考えた計画的な採用や給与制度の見直しにかかる課題についても全世代の課題として取り組みを進めなければなりません。また、会計年度任用職員の処遇改善について、すべての単組で常勤職員と同一月数の勤勉手当支給や遡及改定を求め、さらなる改善が必要です。同じ職場で働く会計年度任用職員の仲間と積極的にかわりながら処遇改善と組織化に取り組み、労働者総体の労働条件の改善・底上げにつなげていきましょう。

他方で、岸田首相は自身の任期中の憲法改正に意欲を示し、防衛費の増額や反撃能力の保有などを盛り込む「安保関連三文書」の閣議決定や、「防衛装備移転三原則」の改定で武器輸出を解禁するなど、日本を軍事大国化しようとしています。戦争は最大の人権侵害であり、かつての戦時体制下では若者や女性など弱い立場にある者に犠牲が強いられてきた歴史的事実や、私たち行政に携わる職員自身が「赤紙を配る」等戦争に関する業務に従事したことを忘れてはなりません。「新たな戦前」にさせないために、憲法改悪や軍備増強阻止にむけたさまざまな取り組みを職場、地域から強化しましょう。

最後に、地域の生命と暮らしを守るための地域公共サービスや社会保障の充実には、自治体財政の確立が不可欠であり、政治に大きく影響を受けます。また、私たちの労働条件も議会の動向に左右されることから、政治に無関心ではられません。沖縄では新基地建設をめぐる国が「代執行」に踏み切り、福島では原発処理水の放出などが強権的に押し進められる中、地方自治法が改正され、災害など重大事態発生時に、国が自治体に指示を行える特例が定められました。自治体と国との対等な関係が損なわれる懸念があり、地方自治体の自主性・自立性が配慮されなければなりません。

こうした中、来夏には参議院議員選挙が予定されています。私たち自治労がめざす働く者を軸とする社会を実現するため、自治労組織内候補予定者の「岸まきこ」をはじめ、すべての推薦候補の必勝に向け、取り組みを進めましょう。

これらの課題前進にむけて、自治労は全力をあげ、たたかっていきます。青年・女性のみなさんが本集会で全国の仲間との学習と交流を通じて自らの成長を図るとともに、さらなる団結と仲間づくりを進め、これからの自治労運動を積極的に担っていただくことを期待し、ごあいさつとさせていただきます。ともにごがんばりましょう。

目 次

委員長あいさつ

I. 交流集会基調	3
II. 職種別反合理化分散会にあたって	23
III. 職種別反合理化分散会討議資料	26
1. 住民生活部門	26
2. 社会保険部門	28
3. 経済部門	34
4. 農林水産業部門	36
5. 税務部門	39
6. 福祉部門	42
7. 子育て支援部門	51
8. 病院部門	60
9. 施設部門	64
10. 環境部門	67
11. 公営企業部門	70
12. 教育部門	74
13. 保健衛生部門	80
14. 総務部門	83
15. 土木建築部門	92
16. 書記部門	98
17. 消防協部門	100
18. 公共民間部門	101
19. 臨時・非常勤等職員（会計年度任用職員）部門	105
20. 都市公共交通部門	106
資料	110
自治労 なかまのうた	123
第24回自治労青年女性中央大交流集会実行委員会体制	134

I. 基 調

1

はじめに

自治労に結集する青年・女性の仲間の皆さん、私たちは「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！」というスローガンのもと、2024年6月14日から16日の3日間、山梨県山中湖畔に結集し、第24回自治労青年女性中央大交流集会を開催します。この集会では、基調講演や文化交流、職種別の分散会討論など、全国の仲間との学習・交流を通じて、各職場に起きている問題や多忙化の背景にある政治的・社会的な動きをつかみ、自分たち公務労働者に何が起きているのかを見抜き、生活・職場実態と仲間・自分の思いに依拠して、おかしいことに「おかしい」と声をあげる青年女性の成長と、単組・県本部運動の強化をめざします。

1 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は、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500人を上限とする代表参加集約で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、労大ブックレットNo.19「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。

② 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」「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ことを感じた」と仲間と話すことで問題点に気づき、考え合うことができました。また、「評価制度を賃金反映させないようにがんば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」とあらためて、自分たちの賃金・労働条件は自分たちで守ることが大事だと感じ、取り組む決意も出されています。

どの職場でも人員削減が進められ、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、月100時間を超えている実態もあります。労働者の責任感につけこみ、より少ない人数（少ない費用）で公共サービスは低下させずに、より多く働かせようとする当局（資本）の意向が、職場実態として表面化しています。

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」といった長時間労働を自ら助長する状況が多くある一方で、「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仲間の決意が出されています。

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職場実態討論を基本とした運動の継続・強化こそが不可欠な取り組みであることを再確認することができました。

③ 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」「職場の雰囲気のに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、また、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。

単組・職場での実践として確定闘争期等には、宮城県本部仙台市働く連の保育職場における不払い残業の要求、長野県本部千曲市職労の終業後に引き続き時間外について、休憩時間だとして認められていなかった時間を申請できるよう改善、徳島県本部小松島市職労の子の看護休暇の高校就学始期までの拡充など、全国から仲間の立ち上がり報告されています。

第3に、反戦・平和・民主主義のたたかいについてです。アウシュビッツや中国の平和の旅に参加した仲間からの報告を受け、歴史や戦争の「被害」と「加害」の事実を知ることの重要性を学びました。また、辺野古への新基地建設問題など絶え間なく課題にさらされている沖縄県本部、今もなお被曝による健康不安や差別とたたかう福島県本部の報告からこれらの課題は全国の課題として、私たち自治体労働者が職場・地域から反戦・平和・民主主義のたたかいに取り組まなければならないと、平和闘争の意義を学びました。

2 組織強化と自治労運動の前進にむけて

① この間、自治労を取りまく情勢は、労働組合への結集力が低くなり、反戦・平和、政治課題に取り組む意義を考える余裕のない状況がつけられ、一部の組合役員への任務の集中や役員の担い手不足、新規採用職員の組織率低下など、組織の未来にかかわる厳しい状況にあります。

さらに新型コロナウイルス感染症の拡大により、組合活動が「不要不急」とみなされ同じ単組の仲間と集まって話すことすら難しい雰囲気がつくられ、単組・県本部運動の停滞が深刻化しました。新型コロナウイルス感染症が感染症法上の5類に位置づけられた現在、こうした情勢を打破し、労働運動の持続的な発展のため、最重点課題である「次代の担い手育成」「新規採用者の組織化」「非正規労働者10万人の組織化」を踏まえ、あらゆる職種、職場、年代、雇用形態の仲間との学習と交流から組織強化をはかり、職場・単組での実践へとつなげていきます。

② 交流集会運動は、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全国の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。

私たちは、生活・職場の事実を集約することとあわせ、これまでの運動の中で明らかになった課題や成果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額人件費抑制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。

交流集会においても、コロナ禍で中止や代表参加とせざるを得ない状況が続きましたが、職場でも組合でも相談できず孤立し苦しむ仲間が少なくありません。そのような中でも政府・資本は合理化攻撃を緩めることはありません。この攻撃に抵抗するために、あらためて全ての単組・職場から仲間が結集して自治労産別全体の団結を強化することが求められています。

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、今いちど、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。今集会を通じて全国の仲間とのたたかひの成果や課題を交流し、まなびあい、私たちが安心して働き続けられる職場・社会を実現する決意を固めあいましょう。

2

若干の情勢

1 経済および春闘をめぐる情勢

① コロナ禍からの社会活動の再開により、世界経済が回復基調にあった中、ロシアのウクライナ侵攻に加え、中東情勢の緊迫化の懸念から、エ

ネルギー価格や原材料の高騰に、円安も相まって、世界的なインフレが続いています。国内においても、社会活動がコロナ禍以前に戻りつつある中、総務省が2024年1月に発表した家計調査では、2人以上の世帯の実質消費支出（対前年同月比）は、物価高の状況下で各家庭の節約志向が強まったことから、マイナス6.3%と11ヵ月連続の減少となり、個人消費の低迷につながっています。こうした背景には、物価高に賃金上昇が追いついていないことが挙げられます。毎月勤労統計調査の23年9月分結果（速報）では、名目賃金は前年同月比2.0%増の282,270円と増加したものの、実質賃金は0.6%減と22ヵ月連続で減少しました。

また、23年12月に発表された有効求人倍率（季節調整値）は、1.27倍と、コロナ禍前の水準には届いていないものの緩やかに持ち直しており、経済活動が上向いていることがわかります。物価高による利益圧迫の影響から建設業や製造業などの一部業種は求人が出せずに減っている状況にあるものの、生活関連サービス業や情報通信業などの求人数が伸びており、多くの産業で人手不足の状況が続いています。公務でも同様に、地域や職種によっては、採用募集をしても応募が少ないという状況にあります。総務省の22年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果では、地方公務員の競争試験受験者数は438,651人と前年度比で26,377人減となり、減少傾向が続く、低水準にとどまっています。そのことから、魅力ある公務職場とするために、賃金・労働条件や働き方の改善などに取り組むとともに、人員確保に取り組むことが重要です。

② 23春闘に引き続き、24連合春闘の賃上げ水準は、組合数・割合ともに高く、13春闘以降で最も高くなる見込みです。24年3月22日現在、平均賃金方式で回答を引き出した1,446組合の定昇相当込み賃上げの加重平均は、16,379円・5.25%（昨年同時期比4,825円増・1.49ポイント増）となっています。適正な価格転嫁が十分に進んでいないことが大きな課題となっている中小企業については、政府が策定した「労務費の転嫁の在り方」の実効

性を追求し、付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組むとしています。

③ こうした中、岸田内閣は、賃上げ企業に対する税の優遇措置をはじめ、デフレ脱却のための一時的な措置として1人4万円の所得・住民税の「定額減税」とあわせ、住民税非課税世帯に対する計10万円の支援などの新たな経済対策を打ち出しました。しかし、減税する一方で、「防衛費財源確保」法、「子ども・子育て支援金制度」など負担増が懸念される政策が打ち出され、まさに選挙目当ての一時的な減税と言わざるを得ません。また、定額減税による地方財政の減収分について、「個人住民税の減収額は全額国費で補填する」との国会答弁があったものの、所得税減税による地方交付税への影響は、いまだ不透明な状況にあることから、引き続き議論を注視していく必要があります。

④ 23人事院勧告では、民間給与との較差が0.96%となったことから、初任給および若年層を中心に俸給月額引き上げ、一時金0.10月分引き上げとなり、また多くの人事委員会勧告も同様の勧告となりました。高年齢層を含むすべての職員で引き上げになったことは一定評価できますが、物価高騰の中、組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、今回の引き上げ幅で納得できるものではありません。

⑤ 日銀が公表した物価見通しでは、24年度の物価上昇率を2.4%とし、今後も緩やかに物価上昇が続く見込みとしています。そのことを踏まえれば、24連合春闘は23年を上回る賃上げが求められることになり、労働組合全体でのより積極的かつ粘り強い取り組みが重要になります。そうした中、連合は24春季生活闘争基本構想において、「経済・賃金・物価が安定的に上昇する経済社会に転換を図る正念場として、物価上昇を上回る持続的な賃上げをめざす」ことを基本スタンスに掲げました。「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」をスローガンに、すべての働く人の生活を持続的に向上させ、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上

回る賃上げをめざして取り組みを進めました。

⑥ 4月2日の第3回回答集計では、月例賃金改善（定昇維持含）を要求した4,842組合中2,362組合が妥結済みで、うち1,572組合（66.6%）が賃金改善分を獲得しています。

平均賃金方式で回答を引き出した2,620組合の加重平均は16,037円・5.24%（昨年同時期比4,923円増・1.54ポイント増）となり、中小組合も含め、額・率とも賃上げ分の集計を開始した15闘争以降で最も高くなっています。しかしながら原油高等による物価上昇は続いており、日銀が1月に発表した生活意識に関するアンケートでは58.9%が「悪くなった」と回答し、「ゆとりがなくなってきた」と答えた割合は56.2%で、いまだ賃上げが生活に追いついていない状況です。4月に発表された2月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上）では、物価変動を反映させた実質賃金が前年同月比1.3%減と、23カ月連続のマイナスで、08年秋のリーマン・ショックを挟んだ07年9月～09年7月に並ぶ過去最長となっています。

2 女性をとりまく情勢

① 厚生労働省「2022年度版 働く女性の実情」によると、女性雇用者数は2,765万人となり、前年に比べ26万人増加しました。また、雇用者総数に占める女性の割合は45.8%（前年比0.3ポイント増）となりました。女性雇用者について産業別にみると、雇用形態別（役員を除く）では、女性は、「正規の職員・従業員」が1,250万人（前年比28万人増、2.3%増）となり、8年連続で増加、「非正規の職員・従業員」1,432万人（同19万人増、1.3%増）となりました。

女性の非正規率は53.4%で男性の22.2%に比べ著しく高く、非正規労働者の多くが女性となっています。働く女性の2人に1人が非正規労働であり、保育、介護、給食等の職場で女性が多く働いていることも性別役割分業意識からきていること、家事労働は無償労働として位置づけられてきたことに大きく関係し、賃金・労働条件を低くさせている大きな要因となっています。

16年の総務省調査によると自治体の臨時非常勤等職員は64万3千人を超えています。事務補助職員が最も多く、学童指導員、図書館職員、学校給食関係職員、保育士など女性の多く働く職場でその割合が高くなっています。自治体職場では、20年度から「会計年度任用職員制度」が運用されていますが、正規職員との均衡・均等待遇には程遠いものとなっています。地方自治法改正を踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた条例改正を求める必要があります。また、給与改定では常勤職員と同様に4月の遡及改定を行い、その他の賃金・労働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき処遇改善や、雇い止めを防ぐ取り組みを強化し会計年度任用職員の雇用の安定と、本格的業務に従事する会計年度任用職員について常勤化を求めなければなりません。会計年度任用職員や臨時・非常勤等職員の処遇改善は、女性の働く権利確立の課題であり、ともに働く仲間として女性部での交流や学習の積み上げから、処遇改善や組織化を勝ち取っている仲間のたたかいにまなび、拡げていかなければなりません。

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、15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19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。

女性の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、78.9%）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字型カーブ」の解消も大きな課題となっています。

岸田内閣では、「新しい資本主義」の中核として「女性版骨太方針2023（女性活躍・男女共同参

画の重点方針2023）」を23年6月に閣議決定しました。経済社会の持続的発展には、女性はもちろんすべての人が生きがいを感じられ、多様性が尊重される社会の実現が不可欠として、女性活躍推進の諸施策を通じて、L字型カーブの解消や男女間の賃金格差の是正、女性登用の一層の拡大に取り組むこととしていますが、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。

岸田首相は23年1月、「産休・育休中のリスクリング（学び直し）支援」を提案しましたが、野党や国民から多くの批判が相次ぎました。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」の社会がつくられることは、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らず、政府がいうリスクリングとは全く異なるものです。

女性が経済成長のための道具ではなく、すべての女性の人権が尊重され、個性と能力を發揮できる社会をつくりあげなくてはなりません。

③ 20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。

国連女性差別撤廃委員会の勧告に対する民法改正や、女性差別撤廃条約選択議定書の早期批准を求めて、あらゆる分野での男女平等社会の実現のため、引き続き連合や、民主的女性団体など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ました。

新型コロナウイルス感染症拡大防止のための外出自粛期間中は、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。特に相談が増えた精神的暴力、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。24年4月にはドメスティック(DV)防止法が改正され、被害者の範囲が身体的DVだけでなく、精神的DVにも拡大されます。

ILO第108回総会(19年6月)にて「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「行ってはならない」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。

23年6月に成立した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(LGBT理解増進法)は、さまざまな問題点が指摘されたにも関わらず、議論不十分なまま与党と一部野党による修正を経て成立しました。同法には「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれるなど、かえって理解を阻害し差別が広がりかねない内容となっています。

「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 22年5月「女性支援新法」(困難な問題を抱える女性への支援に関する法律)が成立し、24

年4月1日施行となりました。女性への支援は、1956年に制定された売春防止法に規定され、対象を「要保護女子」として「保護更生」を目的にし、旧制度での限界や“人権視点の欠如”等の問題が指摘されていました。女性支援新法の第1条は、経済的困窮、DVや性暴力被害など女性を取り巻く現代的課題をカバーした内容です。また、第3条には「人権の擁護と男女平等の実現」が理念に掲げられ、女性の福祉や権利擁護を主軸とした法律となります。この法律の社会的な認知度の低さが課題であり、周知とともにより実効性のあるものにするため、予算の安定的な確保、人材の養成、処遇改善などが望まれます。

⑥ 世界経済フォーラム(WEF)が発表した「国際男女格差レポート2023」では、日本は146カ国中125位でした。この順位は過去最低であり、先進国の中でも圧倒的最下位となっています。ジェンダーギャップ指数の4つの分野のうち、「教育」と「健康」は世界でも上位ですが、「政治」と「経済」の分野が低く、男女間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大きな要因となっています。各国がジェンダー平等にむけた努力を加速している中で、日本が後れを取っていることは明らかです。

国税庁の「2022年民間給与実態統計調査」によれば正規労働者で男性584万円、女性407万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270万円、女性166万円となっており、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。

⑦ 15年12月28日、日韓両政府はソウルで外相会議を開催し、日本軍「慰安婦」問題について、「最終的不可逆的」に解決が図られた、としました。マスコミはおおむねこの「日韓合意」を肯定的に報道しましたが、被害当事者や支援団体、韓国市民の世論もこの政治的妥協に強く反発しています。また、18年8月に行われた国連の人種差別

撤廃委員会の日本審査においては、日本軍「慰安婦」問題は日韓合意で最終的に解決されたという日本政府の主張に対して、委員から「慰安婦」が望む謝罪と補償をしない理由や、「慰安婦」を否定する動きへの政府の対応について、厳しい質問が相次ぎました。

戦争は最大の人権侵害であり、戦時下の性暴力は、現在も世界の紛争地で繰り返されています。日本軍「慰安婦」問題をはじめ、女性への性暴力は「女性の人権」の問題であり、日常的な女性への差別が顕在化した根源の課題であると捉える必要があります。

3 自治体をめぐる情勢

① 人事院は、2023年8月7日、官民比較に基づき、月例給を3,869円(0.96%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行いました。俸給表の改定については、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げることとされました。

初任給の改善や全世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、一定評価はできます。しかし、中高年層への引き上げ額の配分は十分なものとはいえ、不満が残るものでした。さらに、引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、中小企業に賃上げが波及していないことの現れであり、物価高騰下での労働者の厳しい生活実態を踏まえれば、社会全体へ賃上げの流れを広げなければなりません。

② 06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、国家公務員に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にしかありません。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 20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ました。その一方で、一部自治体においては、期末手当支給のために月給が下げられるといった不適切な対応が見られるほか、期末手当支給月数を再任用職員並みとしているなど、多くの自治体で常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を踏まえた処遇となっていない現状があります。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、組織率はいまだ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います。

現在地域手当についての広域化の議論が進められていますが、いまだ詳細は定かではありません。

あらためて人事院対策を強化していく必要があります。

⑤ 06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きました。

⑥ 加えて、改正地方公務員法により、16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、「能力・実績に基づく人事管理の徹底」「人材育成と組織パフォーマンスの向上」を目的として制度を導入してきました。

しかし、利益を追求しないという特性を持つ公務職場に競争を持ち込み、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ました。23年度から2年に1歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、31年度には定年年齢が65歳となります。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・女性部も状況を注視し、議論にしっかりと関わっていく必要があります。

⑧ 24年1月1日、午後4時過ぎに石川県能登地方において震度7（マグニチュード7.6）を観測した「能登半島地震」が発生しました。石川県能登地方を中心に、富山県、新潟県など広域にわたる被害をもたらしています。とくに被害が甚大であった石川県では、4月2日の時点で地震による死者が245人（重軽傷者1,189人）確認されています。また、県内での行方不明者の安否確認も進められています。輪島市や珠洲市、能登町などをはじめ、家屋の倒壊が多数確認されており、7,000人以上が避難所生活を強いられています。

このような中、現地の組合員は自ら被災しながらも、人命救助や避難所運営、ライフライン復旧など、昼夜問わず、懸命に災害支援業務にあたっています。災害時の復旧・復興には、行政と民間団体との連携や、男女共同参画、ジェンダー平等の視点が重要であり、平時からの取り組みの必要性を確認しました。

あらためて、私たちの仕事は社会全体を支えるとても大切な仕事であることを再認識するとともに、自治労全体として被災した組合員への支援等をしていく必要があります。

3月1日、政府は地方自治法改正案を閣議決定しました。改正案にはDX化の進展を踏まえた情報システムの適正利用、公金収納事務のデジタル化、また、地域における生活サービス提供体制強化にむけた多様な主体との連携強化に関する規定などが含まれています。

とりわけ、大規模な災害、感染症のまん延など、その被害が国民の安全に重大な影響を及ぼすと認められた際に、国民の安全確保に迅速な対応を取るためとして、国が地方に対し必要な「指示」ができるよう、国と地方の関係において新しい章を設けて特例を規定することとしています。

国と地方は対等であるというこれまでの地方自治への流れを逆考させることになり、反対の声をあげなくてはなりません。

4 反戦・平和・政治をめぐる動向

① ウクライナ戦争が続く中で、2023年10月パレスチナにおいて新たな戦争が引き起こされました。報復を繰り返すことなく、直ちに戦闘を停止し、恒常的な平和への対話を始めることを国際社会は強く求めなければなりません。岸田政権・自民党は、ロシアのウクライナ侵攻や台湾有事を口実とした「防衛力」のため防衛費を23～27年度で総額43兆円に増額する方針について円安の環境でも維持する意向を示し、南西諸島の軍事基地化や長距離弾道ミサイルの配備になど「戦争する国づくり」を押し進めています。

自民党は改憲4項目（自衛隊明記、大災害などの緊急事態、参院選「合区」解消、教育の充実）の条文素案を示していますが、その内容はどれも問題を含んでいます。岸田首相は24年1月の施政方針演説において憲法改「正」に触れ、「総裁任期中に改正を実現したく、議論を前進させる」と、改めて憲法改「正」への強い決意を示しています。これまで大切にしてきた国民主権、基本的人権の尊重、平和主義の基本的理念を持つ憲法を守るための運動の強化とともに、「戦争をさせない1000人委員会」等への結集が必要です。

② 今通常国会に「特定秘密保護法」の対象に「経済分野」を加え、経済安保上の重要情報を扱う民間人などの身辺を国が調査する「セキュリティクリアランス（適正評価）制度」を導入する法案が提出され、今国会での成立は確実となっています。この法案は対象となる重要経済基盤の定義が曖昧で、経済的な安全保障となると広汎な分野の情報が秘密とされ、関連する技術者や研究者、市民を監視するシステムの構築につながり、家族・同居人も含めたプライバシーの侵害など、政府の暴走を防ぐための仕組みの機能を大幅に損ねてしまう懸念があります。

③ 戦後78年が経過し、戦争体験や被爆体験の

風化が叫ばれてから久しい状況ですが、教科書検定の問題をはじめ、過去の戦争を正当化しようとする動きは止まりません。公民・歴史教科書をめぐり、育鵬社版の教科書は現在の憲法を軽視し、個人の人権よりも国への忠誠を強調しています。歴史においては天皇を中心に描かれ、「従軍慰安婦」「強制連行」「南京大虐殺」などの言葉の削除、「欧米に植民地支配されたアジアの解放」を強調し、侵略戦争を美化しています。また、現憲法の三原則や立憲主義よりも、憲法改正や武力による国防の必要性を詳しく記述し、戦争によるアジアや国内の犠牲にはわずかししか触れておらず、まさに、国家主義を教育する教科書といえます。

④ 東日本大震災から13年が経過しました。しかしながら、いまだ約2.6万人が福島県内・県外へと避難しています。また、避難指示区域についても徐々に解除がされていますが、24年3月時点においても、いまだ帰還困難区域がある状況にもかかわらず、東京電力は避難者への賠償を次々と打ち切っています。さらに、多くの県民が反対しているにもかかわらず、政府はALPS処理水の海洋放出を強行しました。山林の除染等も終わらず日常はいまだ戻っておらず、原子力災害が長期化し、いかに恐ろしいものであるかを痛感します。

長期的な避難や地域に戻れないストレスは、住民の心を蝕み続け、また、そこには、自らも被災しながら当該避難を支える行政職員の過酷な労働があることを知る必要があります。私たち地方公務員にとって無関係ではありません。

11年3月以降も自民党政府は、玄海原発や川内原発、伊方原発、高浜原発を次々と再稼働させてきています。

高レベル放射性廃棄物処分場の候補地に名乗りを上げた北海道寿都町と神恵内村では文献調査が行われ、3年が経過しました。原子力発電環境整備機構（NUMO）は、文献調査に並行して地元説明会を繰り返しながら次の段階である「概要調査」へ移行するための下地づくりを行っていますが、今後「概要調査」へ移行をさせないためとりくみを進めなければなりません。また、寿都町・

神恵内村に続いて23年、長崎県対馬市でも処分場の候補地に向け、議会への「誘致賛成」の陳情が通りましたが、対馬市長は、「市民の合意形成が不十分」として、「受け入れの応募」を行わない意向を表明しました。

政府は、高レベル放射性廃棄物の最終処分を「政府の責任で取り組む」との方針を明確にしたうえで、「原子力と関係が深い自治体との協議の場を設定し、課題の議論を進める」「複数の地域での（協議の）実施をめざす」とし、全国100以上の自治体を訪問するとしています。岸田政権は、「グリーン・トランスフォーメーション（GX）」を口実に、核燃料サイクル、最終処分場のめどもなく、原発再稼働や運転期間延長の法整備化など原発回帰を強めています。しかし、地殻変動の激しい日本で、核廃棄物を10万年間、地下に安全に埋設できる場所を選定するのは不可能であり、責任を棚上げして処分場立地を自治体に押し付けることは許されません。

地域の貧困、自治体の財政難と原子力政策（経済界と政治が結びついた当該国策に基づく交付金等事業による利益）の間には密接な関係があります。公共サービスを維持し、住民の福祉を維持し、地域の自治を進めるために、原子力政策に依存せざるを得ない自治体財政の問題として原子力政策を考えていく必要があります。（基地問題にも同様の問題があり、疲弊した地域の救済として、国策である基地や原子力を認めるかどうかで住民同士が対立し、住民自治がおびやかされる状況もあります）これでは、本来どうあるべきかを自分たちで決める住民・国民による民主主義が成り立つはずありません。その構図を見抜き、声を上げていきましょう。

⑤ 普天間基地移設をめぐり、これまでも国と沖縄県との法廷闘争が繰り広げられてきました。19年2月の辺野古への新基地建設に伴う埋め立ての是非を問う県民投票や、20年6月の沖縄県議会議員選挙、22年9月に行われた沖縄県知事選の結果を見ても、新基地建設は受け入れられないという県民の意思が示されています。しかし、工事の

設計変更を知事が承認しないのは違法だとして、国が承認を求めた「代執行」訴訟の判決で、福岡高裁那覇支部は23年12月20日、知事に承認するよう命じ、工事が強行されています。地方自治や民主主義を無視し、基地負担を押し付けることは許されません。22年11月に、鹿児島県屋久島沖で米軍輸送機オスプレイの墜落事故が起きましたが、オスプレイの墜落事故は、これまで日本国内のみならず国外でも相次いで発生しており、安全管理等の徹底が蔑ろにされた結果です。沖縄だけでなく全国の課題として考え、引き続き、辺野古新基地建設の問題点や沖縄の歴史と現状を学習し、辺野古新基地建設反対の取り組みを進める必要があります。

⑥ 米海軍の米国外で唯一の「空母の母港」横須賀は、73年の「ミッドウェー」に始まり、当時は3年程度との説明でありながら40年以上も続いており、原発と比較して格段に危険性が高い濃縮核燃料を使用している原子力空母の「安全性」も実証されておらず、関東全圏を放射能の危険にさらしています。この間の、原子力空母「ジョージ・ワシントン」の横須賀母港化により基地機能が高まっている中で、在日米海軍司令部は15年10月1日、「ジョージ・ワシントン」から「ロナルド・レーガン」へと交代させ、24年に再び「ジョージ・ワシントン」を配備するとしています。原子力空母母港化の恒久化が一層危惧される状況において、引き続き、米海軍横須賀基地の撤回の取り組みを進める必要があります。

⑦ 部落差別を背景とした「狭山事件」の再審を求める運動をはじめ、私たちは、あらゆる差別をなくすためたかっています。部落差別についてはこの事件に限らず、現在もインターネットを利用した被差別部落の地区名流出や、就職の際に出生地を調べる「身元調査」が多発しています。部落差別にとどまらず、障がい者、女性、性的マイノリティ、外国人、民族、疾病などへの差別など、今後も各種集会・行動を通して人権の保障とあらゆる差別を撤廃するたたかいをしていかなければなりません。

⑧ 22年7月の第26回参議院選挙は、自民党が単独で改選議席の過半数を確保し、引き続き参議院において与党の過半数維持という結果となりました。比例代表では自治労組織内候補として立候補した「鬼木まこと」さんが当選を勝ち取ることができました。

私たちの生活を改善するためには、政治への取り組みが不可欠であるということを仲間と学習し伝え続け、25年の参議院議員選挙での「岸まきこ」さんの必勝をめざして、青年選対や女性ネットワークと連携し、1人ひとりが支持拡大の取り組みを進めていきましょう。

3

合理化政策と交流会運動の歴史

1 春闘の歴史と抑え込み、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。半日以上ストライキ件数が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。85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とまどい、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、資本と労働者の利害は対立するという構造と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、資本と政治が一体となった攻撃はさらに強力に押

し進められてきました。

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2012年の「関越自動車道高速バス居眠り運転事故」が起き、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、保育園の通園バス置き去り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、その犠牲の上にか成り立たない経済構造がつくられてきました。

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。そういった歴史を抑えながら、本当に減量経営が良いのか、民間委託や合理化の影響を考えていく必要があります。

② 今や雇用労働者の半数近くが賃金・労働条件の極めて不安定な非正規雇用等労働者ですが、そういった非正規雇用が増加した背景に、85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。そしてその実は、さらなる利潤追求を図る手段、コストカットの手段として人件費を下げる手法（正規から非正規への置き換え）がとられたということや、当該法改正に当たっては、資本側の求める規制緩和（非正規で働かせることができる職種の拡大）を政権・与党が一体となって進めたこと（体制的な合理化の動き）をとらえる必要があります。

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。官公庁からの発注に依存せざるを得ない中小企業という構造やダンピング、官製ワーキングプア等も生じています。

そういった民間企業の疲弊や中小企業労働者の疲弊と、仕事や利潤を求め、地方から東京等への企業、労働力人口の移行による都市一極集中、地方の過疎、産業、働き口の減少の影響は、地方と都市部の格差をより一層広げるとともに、「地方の公務員の賃金が地方地場賃金よりも高すぎる」

という不平、不満のはげ口とされ、メディアも動員しての公務員バッシングや05年以降の「給与構造改革」等の賃金合理化につながっていきます。

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てきました。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に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。また、相次ぐ災害においても、現行の職員数では住民福祉を守る職員体制が取れない状況です。あらためて私たちが現場の状況について声を上げなければ、変えることは難しいといえます。

③ 04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。

先の地域の一極集中自治体産業がなく、地域が貧困化し、自治体財政の困窮から、核のゴミ等、原子力政策による交付金を打算的に受けようとする手段をとる自治体当局も出てきている状況にもつながっていきます。

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、26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、自治体フロントヤード改革の推進や情報システムの標準化・共通化、マイナンバーカードの普及促進などの7項目が示されています。

② DXを推進するための全庁的・横断的な推進体制が構築されてきています。

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、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ことになるため、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背景には、人件費（人員）削減があります。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。また、「通常であれば7時間程度かけて行っていた仕事が3時間でできるようになった」から合理化・効率化に賛成する仲間も、よくよく聞けば「のこった4時間で別の仕事ができるようになっただけ」であり、業務量が増え、仕事がかえって忙しくなったという実態もあります。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。そして災害の規模によってはデジタルは機能しない場合も多く、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の中で、若年層や一部の職員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・当局の利潤追求（コスト削減）を背景に、どれだけ労働者を働かせるかという「攻撃」となって労働者に降りかかります。また、市場万能主義や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、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いつき込み、「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」などの自己解決になってしまい、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ています。

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（一方的にただどりをすること）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すことで好循環を生み出し、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、賃金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。

また、私たちは「労働力を売ることでは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、現在起きている実態を報告し合う交流だけではなく、合理化の狙いは何か、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」について掘り下げ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時以降でないとは時間外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。

また、教宣紙等においても以下の視点を広げていかななくてはなりません。

2 具体的な課題

① 第一に、賃金改善のたたかいです。2005人勸による「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。

人事院勧告で初任給や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。また、超過勤務手当を当てにした生活をしている仲間もいます。今の賃金や生活実態に対する考えや思いを交流しましょう。

いま一度、「本当に賃金が足りているのか・ガマンをしていないか・ガマンをガマンと気づかない場合もあるが実態はどうか」「自己解決を望む仲間の背景・思い」など実態を点検・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。忙しい原因が、人員不足ではなく、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、メンタル不調や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、想いを否定せず、互いに学びながら、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労働の密度を増やす（強度の増大）、③労働の生産性の増大（IT化等）、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。（企業の利潤追求の恩恵を労働者に配分するという考え方※トリクルダウン）

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。（労働者同士の分断と表現することがあります）今こそ、産別や雇用形態を超えた「総労働」としてのたたかいを再構築する必要があります。

また、公務員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。低賃金や労働力の安売りを黙認し、ガマンや自己解決をすることは、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。

青年共闘のための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、ともにたたかう決意を確認してきています。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。なかなか労働者同士での連帯がしにくい状況があるとすれば、その原因はどんなところにあるのか、何からはじめればいいのか等を深めていきましょう。

④ 第四に、平和と民主主義を守るたたかひです。生活・職場・社会・政治・教育・平和の課題はすべてつながっていて、無関係ではありません。戦争は最大の人権侵害であり、戦争で犠牲になるのは、多くの子どもや女性などの弱い立場の市民と若者です。

私たち自治体・関連労働者の仕事は政治に影響され、地方自治や政治の矛盾を最も感じ取れる職場ですが、私たちの状況はどうでしょうか。多忙化で職場のコミュニケーションが奪われ、おかしいことをおかしいと言えない状況、さまざまな矛盾に押し流されるような働き方になっていないでしょうか。軍拡・軍事安全保障より、社会保障の拡充・生活安全保障を求め、自治体労働者として、労働組合として声をあげ、生命と暮らしを守るた

たかひを職場・地域で拡げていく必要があります。

青年部・女性部は、人権と平和、憲法を守り、戦争・差別・貧困を許さないたたかひにむけて「3.8国際女性デー」や「青年女性憲法フォーラム」、福島第一原発事故後の福島の実態を学ぶ青年部「福島スタディツアー」を取り組んでいます。また、戦争の実相や加害の歴史を学ぶ平和の旅として「青年女性オキナワ平和の旅」を取り組み、そのほか「侵略を心に刻み語り継ぐ平和の旅」「アウシュヴィッツを訪ねる平和の旅」にも参加し、平和を守るための行動を起こす仲間の立ち上がりにつながっています。

職場の民主主義、人権尊重の取り組みと共通した課題として、反戦・平和の取り組みを強化していく必要があります。仲間との生活・職場実態交流と学習を進めながら、まずは職場のたたかひを実践していかなければなりません。あわせて、各地で取り組まれている「反核・平和の火リレー」「平和友好祭運動」や「8の日行動」などに参加し、各平和団体の取り組み、現地のたたかひに結集しながら、人間らしく生活し、働き続けるための職場・社会の実現にむけて取り組みを強化していきましょう。

⑤ 第五に、自分たちの職場実態と社会的・政治的背景を意識し、政治闘争へと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きました。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おり、そのしわ寄せは地域住民及び地方公共サービスに働く私たちにきています。自治体労働者の仕事は政治に間違いなく影響されます。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のであれば、それに従わなければならない。また、地方自治や今の政治のおかしさを最も感じ取れる職場にいます。職種別分散会討論や交流のしおりの読み合わせを通じて、職種ごとに政治や社会的な背景を整理し、現場で今何が起きているのかを改めて確認することが大切です。

自分たちの職場における業務内容（何のための仕事なのか、住民福祉の向上につながるのか、政治的な背景や企業利益等との関連）とその実態（実際にその仕事に従事をしている中でおかしさを感じることがないか等）についても議論が必要です。

こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、自分たちの生活職場実態と業務内容、地域自治のあり方、企業の利益追求と国の政治のあり方の影響を一体的にとらえ、労働組合の活動に生かすことが自治体労働者にとって不可欠といえ、そういった討論と政治等に関する影響の自覚と理解こそが政治闘争の強化につながります。

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 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。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、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つく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。

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、その中で文化とはどういうものでしょうか。

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になります。

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、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が、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、ジェンダー平等推進、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、コロナ禍の影響もあり、集まって話すことが難しい状況があったため、コロナ禍以降に入庁した仲間からは労働組合の活動が見えなくなり、結集しづらい状況は続いています。だからこそ、これまでの運動を振り返り、これからどうしていくべきかを交流し、運動を強化していかなくてはなりません。通年での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をつくり、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、学習不足やコミュニケーション不足となっていた。今年は活動を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、全単組からの第24回自治労青年女性中央大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、地連別夏期交流集会につなげていきましょう。



なかまのうたをシングアウト

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。

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！

私たちは「賃金」を得ることができなければ、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」はどのように決まるのでしょうか？「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が、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、賃金要求額は1人ひとり違ってきます。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）

④ 技能取得費

仕事に必要な知識や技能を習得したり、資格取得に必要な費用。

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？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】

「労働時間」については、労働基準法第32条で「使用者は、労働者に1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない」と定めています。

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。19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。しかし、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のぞみましょう。

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ょう。「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で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し、

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しましょう。

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のようなのか」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いましょ

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いましょ



分散会で思いを話してみよう

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。大声で脅されたり、長時間居座られるなどのカスタマーハラスメントを受けることもあります。また、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ければ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、窓口の合理化圧力をさらに強めています。大規模自治体では窓口業務の委託化が進み、派遣社員等への置き換えが積極的に行われています。また中小規模の自治体では、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、窓口職場にもDXが進められており、多くの自治体で対応に追われています。このワンストップ窓口ではマイナンバーを利用し、転出届の手續の簡略化など、市民の負担軽減にもつながるとされています。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化されるといわれていますが、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窓口の業務を大きく圧迫しました。人員や端末等の準備が整わないまま、一方的にバラ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ました。現在でも、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ているため、末端職場である現場は人員と時間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、年休の取得率が下がったといった声も出されています。

また、24年3月から戸籍法が一部改正され、戸籍謄本等の広域交付が可能になりました。これまでは本籍地のある自治体で発行していた証明書が、日本全国、どこの自治体の窓口でも請求することができるようになります。しかし、証明書を扱う自治体まではその詳しい内容が降りてきておらず、マイナンバーが導入されたときと同じように模索しながら進めていかなければいけないのではないかと不安があります。

ある自治体の戸籍職場からは、長年、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、職員数の削減や多種にわたる業務の影響等ていなくなり、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、家庭環境が複雑化することにより戸籍業務も多様化する中で、情報の取り扱いへの配慮も必要となり、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、閉庁後も関連する業務を担っている状況があります。窓口職場は住民と接する機会が最も多い職場として、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、それができない原因がどこにあるのかを今一度職場で考え、職場改善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



来客があとをたたない

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

体制が不十分のまま、地方公共団体情報システム機構が情報を吸い上げ、通知カードやマイナンバーカードの交付申請書が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マイナンバーカードの説明など、不安を感じる住民の不満を自治体の窓口がひたすら受け止めざるを得ない状況に陥りました。その後、カード交付事業が急激に進められたことで窓口の処理容量を超え、土日も休みなく働かなければならない実態や、制度の内容を理解できないまま説明しなければならない職員が不安を覚えるなど、一部の個人に業務が偏っている状況が報告されています。

現在はマイナポイント事業が終了し、マイナンバーカードの交付についてはある程度落ち着き始めていますが、電子証明書やマイナンバーカードには有効期限があり、今後はこれらの更新作業が必要になってきます。マイナンバーカードが普及したからといって人員を削減されてしまうと、更新作業に対応できる余裕がなくなってしまうのではないかという不安があります。

さらに、土日の休日窓口や平日の延長窓口開庁を開始する自治体が増えています。開庁する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休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、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弊させられる職場環境となっています。

また、DX化の取り組みが進められているため、通常業務をしながらDXに関する会議に出席したり作業をしたりしなければいけません。地方公共団体の情報システムの標準化や戸籍のふりがな表記など、政府の方針が押し付けられている状態です。

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く、相談するのがためらってしまう」と思っている一方、先輩の職員も「新人の職員へゆっくり一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 支所部門

①支所部門を取り巻く情勢

支所はその地域に住む多くの人々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、最近マイナンバーカード関連の問い合わせや手続の増加、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、始業時から住民対応がすぐできるよう、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。

②職場の実態や仲間の声

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」といった実態や税の確定申告期間においては支所の人員だけでは対応できないため、本庁から経験者を呼び寄せているといった事例も報告されています。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、2008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。

そうしたなかであっても、「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に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、地域の自治体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革議論が求められているにもかかわらず、場当たり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、実施部門を切り離し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。新型コロナウイルス感染症の5類移行後も医療費の増大は続いており、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たりす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、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12月には従来の保険証の廃止を決定しています。急速な電子化は、例えばシステムや端末のエラーによって利用者にとっての利便性を妨げています。それだけでなく、制度上の欠陥を現場の職員のミスや努力不足によるものとしています。マイナ保険証の利用率についても、各保険者に無理な利用拡大目標を設定させている状態であり、制度の失敗の責任を私たち労働者に押し付けようとしているのは明白です。

保健事業についてはきめ細やかな実施とデジタル化が求められており、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。



国保労組の職場

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。

当局は事務の電算化・標準化を推進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を行い、マイナ保険証に移行後も保険証に準じた資格確認書や通知の交付をしなければいけないため、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、学習を重ね要求につなげ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と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もくことで分断を招き、権利行使がしづらい職場がつく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 経済部門全般

経済部門には商工、観光、地方創生等業務内容の幅が広く、またそれぞれの専門性が高いため、個別具体的な様々な課題が寄せられる職場となっています。一人で複数の業務を担当することも多く、休みがとりづらい職場、時間外労働が多い職場になりがちです。社会情勢の変化に伴い業務内容等も変わっています。

例えば、近年では新型コロナウイルス感染症で落ち込んだ地域経済を回復させるため、デジタル地域通貨を活用した経済対策事業が多く地域で行われています。従来は紙媒体の商品券や現金給付という形で進められていた経済対策が今やデジタル地域通貨に変わりました。しかしながら、当然その変化についていけない住民や事業者も多く、その対応含めノウハウや先事例が乏しいなかで日々業務を行っています。

休日や休暇取得の際にも問い合わせや不具合の連絡があれば即時対応しなければならず、常にパソコン等を携帯している現状、独自性が高い業務のため職場内で仲間と連携することが難しく「自助」「自己責任」という認識の中で働いている現状があります。

2 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、引き続き原油価格・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ています。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しました。しかしながら、イベントに係る土日勤務は振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、振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、振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。

3 観光

観光分野は、人口減少局面において地域外からの経済効果を生み出すツールとして、インバウン

ドや自治体外の人を誘客することと同時に、自治体における観光消費額の増加も求められています。業務としては、地域の活性化のための祭り、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、コロナ禍前に戻そうという動きが加速しています。例えば東京ビッグサイトなどの大きな会場で行われるイベントも増えてきていますが、会場までの行き帰りの移動時間中の時間外勤務手当は支給されないことが多く、職員の精神的、金銭的負担が大きくなっています。また、使用料を徴収する観光施設などについては、利用者がいなくても維持管理は常に必要となりますし、老朽化による修繕が必要な箇所も増えてきています。そのため、業務全体の量は減ってはいませんが、新しいアイデアを出さなくてはならなくても、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、休みの日のイベントは振休・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。



地域の魅力を伝えたいが休日イベントでたまる振休

最近の傾向として、コロナ禍の影響によりイベントを経験していない担当者が増え、今まで自治

体が培ったノウハウが継承されていません。そのような状況の中、やったことのないイベントを自ら考えて行わなければならないことに対して「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」と思う仲間も多くなります。

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」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。

良い仕事をするためにはじっくり考える時間や余裕も必要です。良い仕事どころか今、目の前にある膨大な業務量に追われ、仲間の健康までもが奪われています。「観光立国」「地域活性化」のために新たな試みを地方に担わせるのであれば、十分な人員を想定した財政措置が必要ではないでしょうか。

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



おいしいお米を作るには

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年には主食用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、23年には、麦・大豆・高収益作物は「畑作物産地形成促進事業」へ、新市場開拓米・加工用米・米粉用米は「コメ新市場開拓等促進事業」へと細分化されました。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。しかし、平野部はともかく山間部では地域計画も立てづらく、国の施策に追従できない地域の農業は切り捨てられてしまいます。そんななか、地方では農協も合理化で合併、営農指導や肥料の提供もできない状況が生み出されているのはこの間の農業を取り巻く大きな課題です。

大規模経営を推進する政策は、地方の農業には浸透することが困難であり、小規模農家の離農、後継者不足により耕作放棄地の増加をはじめ、地域コミュニティの減衰が後を絶たない状況となっています。仲間からは「地域農業再生協議会システムで扱うデータが膨大で、農地所有者への営農計画書の送付、交付金申請に係る受付事務、季節ごとに異なる対象作物の現地確認やデータ入力業務などに加え再生協議会の臨時職員の人事事務など通年を通して時間外が発生して当たり前」「2023年度を中心に全国的に行われた会計実地検査による指導を踏まえた補助制度の見直しが毎年のように発生しており、交付金額が下がることや申請できなくなった農業者からのクレームへの対応に追われて心身ともに疲弊している」「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

発生した後の農地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、突発的な業務だから人員が増えることもない」「緊急時の業務として近年全国的に発生している鳥インフルエンザや豚熱などの家畜伝染が流行している一方で、獣医師不足が深刻になっている。都道府県、自衛隊などと協力し防疫措置を講じ殺処分などを行い、行政が担う役割は質・量ともに非常に負担が大きい」という実態が報告されています。

また、「本来農業者から提出してもらおう書類一式を職員がシステムや農地・取引先とやり取りをおこない作成し、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、どこまでやっても終わらない業務におし潰されそうになっている仲間の働かされ方があります。こうした現場の声に耳を傾け、人員の増加、適切な配置、業務の見直しなど職場環境の改善に向け、対策を講じていく必要があります。

2 林業



山の手入れは怠れない

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が、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が、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。

3 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、漁業自体が続い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ぬこともあります。

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。

4 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、国からの指示による「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。まるで「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見做し、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。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。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、前任者や他の係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、作業面では楽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、繁忙期のみで臨時的職員・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」と認識し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況を突き付け、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てはなりません。

4 資産税部分



資産税係

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、課税ミスが全国であいついでいます。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究されています。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ところにあります。

土地評価業務については、3月末までに課税処理を終わらせなければなりません。入力作業を委託している業者からデータが3月中旬にならなる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、係長以外は主事ばかり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ます。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かかわらず、県外研修の予算が削ら

れ、正しい評価方法で課税が行えているか曖昧なまま業務を行っている状況です。また、固定資産税の評価において、2024年度は土地及び家屋の評価替え年度となります。適正・公平な評価・課税を行うため、評価替えにむけた準備に注力しなければなりません。新型コロナウイルス感染拡大による世界的な混乱を契機とし、ロシアによるウクライナ侵攻の長期化等によりもたらされている物価変動は、24年度評価替えにも影響を及ぼしています。路線価や資材等の標準評点数を設定するために、県や委託業者との度重なる協議で時間も費やされ、住民への説明責任も求められます。

さらに、現在、国では地方税のシステム仕様の共通化を進めています。このため、数年後には、国の定めた「標準仕様」に適合するシステムを整備するよう地方自治体にも強く求められています。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、担当職員の過重労働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。

この3年間を振り返るだけでも、固定資産税の評価・課税を取り巻く環境は日々刻々と変化しています。固定資産評価研究大会において「航空写真の画像解析による異動判別」「家屋図面スキャンデータからの数値算出」といった研究成果が発表されていることから、固定資産税の評価においてもAI等の新技術を活用した業務効率化・生産性向上の推進はますます活発化していきます。さらに、市町村の不動産市場動向をふまえた用途地区区分・状況類似地区区分・標準宅地の選定や、所要の補正といった「人間の判断」に依拠する部分が大きい事務においても、ビッグデータ等の分析に基づく客観的な資料を作成し、よりスムーズに「人間の判断」を引き出すための技術活用が進んでいくことが想定されます。このことにより、正規職員からAI等の新技術に代替させられるこ

とで一人あたりの業務量が増えるだけでなく、人員削減にも結びつきかねません。

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、仲間からは視力低下や眼精疲労などの健康被害が報告されています。また、「この時期（納付書発送期間や確定申告期間等）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」などの問題はどこにあるのかについて仲間と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問題を明らかにし、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になっており、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。

また、収納率を上げるため、納税交渉において、滞納していることは自己管理ができていないから、などと決めつけて、格差社会が進む中で納税困難な背景を鑑みない状況が作りだされています。

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することから、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5類移行後も、今もなお、地域生活・経済に大きな影響を及ぼしています。

経済活動の自粛が雇用・就業に打撃を与えた結果、2023年10月には、全国で165万超の世帯が生活保護を受給し、申請件数は10か月連続で前年同月を上回っています。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。

23年9月、22年度の児童虐待相談対応件数は22万件におよんだことが公表されました。前年度より1.2万件増え、過去最多を更新しました。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。

新型コロナウイルスによる経済状況の変化や光熱費・物価高騰の影響を踏まえ、住民税非課税世帯等へ緊急の経済的支援を図るため、臨時給付金事業の実施が相次いで行われています。

臨時給付金事業は、政治の影響を受けやすく、急遽実施が決まる上、政府は、速やかな支給を図りたいことから、制度設計が生煮えなうちから市町村に準備を求めている状態です。そして他市町村より早い給付や独自の上乗せ給付などさらに複雑となる制度を首長等から求められています。

特に23年度より行われている給付金事業は、当

初住民税非課税世帯に、3万円を支給するものでしたが、その後さらに7万円を支給するほか、住民税均等割のみ課税世帯も10万円を支給や子育て世帯への加算が決まり、案内や給付などの事務執行において二度、三度と作業が生じている状態です。

そのような実態にもかかわらず、年度途中に急遽生じる事業のため、人員は加配されず、通常業務に加えて担当職員の長時間労働で乗り切らなければならない状況となっています。

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「2023年版高齢社会白書」では高齢化率は29.0%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、厚生労働省における第8期介護保険事業計画によると、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。

自治労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が5類に移行したことにより、様々な感染症関連施策が縮小し、補助や給付でなんとか生計を維持していた方々が困難となったり、同様に補助や給付で経営を維持していた中小零細企業の倒産などにより、職を失った方々の再就職が難しいことなどから生活に困窮する人が一層増えています。

ケースワーカーの配置基準人数は、社会福祉法第16条で、都道府県が設置する福祉事務所では65世帯につき1人、市や必要に応じて町村に設置する福祉事務所では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ている状況です。この職場実態の背景には、職場内でみんなが同じように業務を担っていることから、人員を確保しなくても、職場内で分担をすれば「なんとかなる」ため、職員のがんば

りに頼りきりになっている状況にあります。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、通常業務のかたわらで新規申請に関する事務を担う必要がありますし、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、膨大な事務量により、職場の仲間は疲弊をしています。

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おり、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。

生活保護に関する業務を担う職場は、地域の方々への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

2022年度中に全国の見相談所が児童虐待相談として対応した件数は約21.9万件に上り、過去最多となっています。この件数は10年前（12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、児童福祉司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。改正児童福祉法により、児童福祉司や心理士の増員が計画されていますが、福祉職の人材の確保は、採用試験の応募者の減少もあり、計画通りの増員は難しくなっています。また、採用となっても、一人前の福祉職として業務を行えるようになるには、経験を積む時間が必要ですが、現実的には研修を受ける余裕もなく、即戦力として働かざるを得ない状況であり、若年層を中心に退職を選ぶ仲間も後を絶ちません。

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」など要対協部門の役割も大きくなっています。24年4月からは、子ども家庭センターの設置と支援を要する子どもや妊産婦等への支援計画（サポートプラン）を作成することが求められています。母子保健部門との連携に加え、システムの共通化、専門職の配置などが求められています。23年4月の子ども家庭庁設置もあり、子ども福祉分野では、毎年のように新しい業務が増えてきており、外部委託を行うにしても、委託先の確保も地方によっては専門職人材がおらず、課題となっています。

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、24年10月から児童手当の支給対象が18歳まで引き上げられることに伴うシステム改修など、業務が増大し続けています。

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20

年度、21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21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。新型コロナウイルスから物価高騰対策にと目的を変えた給付金の業務はいまだ続いており、通常の業務を行いながら、恒常的な長時間労働に終わりは見えません。

福祉職場での窓口業務やケース対応における理不尽のクレームや懸命に働いても思うような結果が見いだせない実態があり、さらに慢性的な長時間労働が蔓延する職場実態を見て、多くの青年は異動したくないし、早く異動したい職場と考えています。今のままでは専門性の維持向上も図れず、人の定着も図れません。福祉職場は、住民の健康で文化的な生活を守るために必要な、まさに自治体の根幹をなす仕事です。福祉職場で働く仲間がやりがいを持って、健康に働き続けられることができる職場に変えていくことこそが、住民福祉の向上にもつながるものであると考えます。

4 高齢者福祉

現在、日本の総人口に占める65歳以上の高齢者の割合が29.1%と過去最高となっており、世界で最も高齢化が進んでいる国となっています。今後もさらに高齢者の人口割合は増加していくことが予想されるため、これまで以上に多種多様なニーズに対応していくことが求められます。

介護保険法が2000年に施行されてから23年が経過しました。施行当初に比べて、65歳以上の被保険者数が約1.7倍に増加するなかで、サービス利用者数は約3.5倍に増加しており、介護保険は高齢者介護に無くてはならないものとして定着・発展してきました。またその間、高齢者を取り巻く

状況や社会のニーズに合わせて、定期的に法改正が行われてきました。直近では21年に法改正が行われており、主な改正内容としては、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の包括的な支援体制の構築の支援や、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こととなりました。その他にも、高額介護サービス費の見直しや、福祉用具のレンタル費の適正化のため、3カ月に1度の頻度で新商品の全国平均貸与価格の公表及び上限価格を設けることになりました。また、介護人材の確保や質向上のため、国と地域が連携して総合的・計画的に取り組むことになりました。

さらに、24年にも法改正が行われる予定となっており、介護給付費の増加に伴い、介護保険料負担の見直しが行われます。介護保険料は所得に応じて段階が決められており、現在の9段階から13段階に細分化することによって、高所得者の負担を増加させ、低所得者の負担を軽減させることにより、負担割合の公平化が推進されます。また、介護サービス利用費の自己負担割合について、2割の対象者の範囲を拡大することとなっています。なお、介護サービス利用時に必要なケアプラン作成の有料化も検討されていましたが、今回は見送りとなりました。しかし、今後の情勢によっては、有料化される可能性もあり、今後も介護サービス利用者への負担が増すばかりとなっています。

また、既存の業務で精一杯な現場に対しては、専門的な知識と経験が求められています。職場の仲間からは「過去に取り扱った事がないケースで、どのように対応したら良いか分からない」「制度が複雑になりすぎて過去に誤った事務処理をしている事が多々あり、その後始末をさせられている気がしてモチベーションが上がらない」「業務量に対して人員が少なく、窓口対応にも時間を要するため、日常業務が業務時間内にこなすことができない」など、常に過大なプレッシャーとストレスを感じながら働いている実態が報告されています。

このような状況の中でも、当局の人件費削減の

合理化により、正規職員の配置は難しいため、非正規職員を配置するなどして対応していますが、正規職員と同じ業務を任せられないため、根本的な解決には至っておらず、多様化するニーズに対して、適正な福祉サービスを十分提供できていないのが現状です。

これからさらに加速していくであろう超高齢化社会に対して、政府としては様々な福祉政策を行っていくと思われませんが、その政策を実際行うのは私たち現場の職員であって、政府ではありません。新たに政策が行われれば現状の業務で精一杯であるにもかかわらず、政策を十二分に理解し、住民への説明及び対応を迫られます。また、既存の事業でも新たな工夫やきめ細やかな対応が求められ、業務量は増える一方です。政府のその場しのぎの福祉政策により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中にあつて慢性的な人員不足により過密労働、時間外労働が強要されているという状況です。また、サービスの質向上を理由に複数の制度にまたがって業務を担当させられている状況も見受けられ、制度が複雑なうえ改正が頻繁に行われている事により、制度の理解をするために精神的負担を強いられることもあります。

当局はこのような職場実態よりも時間外勤務手当の削減を迫っており、サービス残業や休日出勤を時間外勤務手当では無く代休とするなど、私たち労働者に対して不当な努力を求める実態もあります。そのため、住民が求める福祉サービスや、より良い福祉サービスを提供できるのかを考える余裕がなくなり、日常業務をこなすのが精一杯となっています。その結果、労働者の健康と権利を奪い、住民への福祉サービスの質の低下をもたらしていることは否めません。

介護の問題は少子・高齢化社会における大きな社会的課題ですが、十分に討論され、対策されているとは言い難いかもしれません。この現状では、介護保険制度のなかでどうがんばっても、理想像にたどり着くことはありません。私たち自身の健康と権利を守り、住民に対する福祉を理想像に近

づけていくためには、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、働きやすい職場環境に整えていくとともに、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ているのか、そのためには何をしていかなければならないのかについて、もっと発信していくことが大切となっていきます。

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しています。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。また福祉ニーズの多様化・複雑化の中で、自治体独自で新規助成事業の実施など業務が肥大する傾向が見られます。

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住民に対して、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。あわせて、障害を有している住民対応では、コミュニケーションの取り方や、説明や書類記入のサポートが必要など配慮が求められるケースも多いです。しかし新人職員や会計年度任用職員が十分な支援方法の研修もなく、最前線で対応している現状があります。

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。

行政職場においても、業務が増大する中にもかかわらず職員の削減、会計年度任用職員への置き換えにより、目先のコスト削減を優先し、障害者に寄り添った丁寧な対応が困難になっています。

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。事業の見直し等により、業務の肥大化をとどめることに加え、配慮が必要な住民対応にあたり、十分なサポートができるよう研修や人員増を求めていく必要があります。

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。

臨時給付金事業においては、国が十分制度設計をしたうえで、自治体におろすことや事務の負担減少に最大限配慮した、制度・時期等を求める必要があります。また自治体内部でも特定職員の長時間勤務で乗り切るのではなく、応援体制の整備や急遽生じた事務に対応できるだけの人員増などを求めていかなければなりません。

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、18年に社会福祉法が改正され「『我が事・丸ごと』地域共生社会の実現」が打ち出されました。そのため、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

90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、ヘルパーやケアマネージャーなどの人員不足に加え、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。

また、労働組合としては、賃金・労働条件向上に向けて、当局に要求書を出し、要求・交渉・妥結のサイクルを確立する取り組みを進めています。さらに、自治労社協ネットにおいて、自治労加盟

単組の横の繋がりの構築・強化を図っています。

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、15年から子ども・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02年からの「待機児童ゼロ作戦」・17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

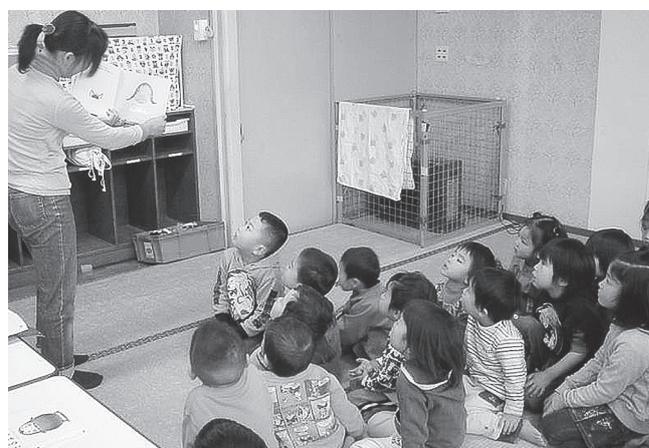
が押し進められ、数字上は保育需要への対応が一定されてきたように見えます。しかし、都市部においては、依然として待機児童が多数存在していたり、保育施設における子どもの死亡事件に象徴されるように、保育の質がすべての保育サービスで保障されているとは言い難い状況となっています。これら保育所や保育サービスについての指導・監査についても保育担当課が担うことになるため、担当者には保育所だけでなく幅広い保育サービスについての知識が求められることになるだけでなく「待機児童対策」の事例にもみられるように、次々に策定される計画やプランへも対応せねばならず現場での大きな負担となっています。

また、保育所等の運営費についてみると、公立保育所は04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、子ども・子育て支援交付金事業等、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



いつも笑顔で子どもたちに向き合いたい

2023年4月現在、認可保育所は全国に約2万3千か所設置されており、そのうち公立保育所は35%を占めています。そして、社会福祉法人などが経営する公立以外の私立保育所の割合は2000年から増加傾向に転じ、07年には公立を上回りました。その背景は、90年の合計特殊出生率の低下による財界（経営者）の労働者不足の対策が保育の政策に大きく影響しています。女性労働者や高齢者の積極的活用が強調されその受け皿に保育所が利用されてきたのです。

働く人の就労形態の「多様化」に伴い、保育のニーズも多様化・増加が進むなかで、90年代後半から「待機児童」問題が発生します。国はこの対策として、94年策定の「エンゼルプラン」以降、99年の「新エンゼルプラン」や01年の「待機児童ゼロ作戦」、04年の「子ども・子育て応援プラン」などによって保育所等の数やその定員数を増やしてきました。その結果、23年4月現在、保育所等

を利用する児童数は少子化のなかにありながら過去最高の305万人となっています。ただし、この保育所等数の増については、国や政府が押し進める「地方行革」が都道府県や市町村へと貫かれ、社会福祉基礎構造改革を背景に各福祉分野の「市場化」として、保育分野においては児童福祉法の改正によって「民営化」の条件が整備された結果であることを見落としてはいけません。

この間、認可保育所の設置主体制限の撤廃や定員要件の緩和など保育所の設置認可に関する規制緩和が進み、「多様な」保育施設の運営が進められてきましたが、同時に、会社の経営状態を反映した保育所の「倒産」閉鎖の発生や、園庭が不十分なため園外保育実施中に交通事故に巻き込まれるなどの事件・事故が発生しています。もちろん、私立保育所においても、十分な人員配置や運営費等の事務処理によって適正な保育が実施されているところもあることは確かですが、国が押し進める「民営化」や「規制緩和」の根底にあるのは保育や児童福祉の考え方・待機児童問題の解消ではなく、「公立保育所のコストは高い」「安い経費で供給できれば良い」との考え方です。公立保育所の予算についてみると、03年12月に政府と与党（自民党・公明党）の合意により公立保育所の運営費が一般財源化されました。これに伴い、地方自治体においては法定負担分を削減した・最低基準を維持すべき予算として計上しない例が現れ始めます。日本保育協会の「改正保育制度施行の実態及び保育所の運営管理に関する調査研究」によれば、05年度調査ですでに基準を割り込む予算編成が16.1%あり、08年度調査では運営費の減額が53.0%に達しました。この「減額」には、公立保育所における保育士の非正規雇用化が進行したことも忘れてはなりませんし、これが「集中改革プラン」や「三位一体改革」による歳入・歳出の両面からの削減の結果ということなのです。私たちは、公立保育所を存続させるため、“より良い保育をしなければ”と削減された人員と限られた予算のなかで公立保育所の「優位性」を確保しようとしてしまっていますが、そのような現場の労働者の想い

や努力を資本・当局は軽視し、踏みにじりながら「民営化」を押し進めようとしています。この問題の解決には、「保育」をめぐる社会・政治の構造的な問題を解決しなければなりませんし、公立・私立を問わず保育に携わる労働者全体で取り組む必要があります。

また、保育職場をめぐる課題として、「保育士不足」が挙げられます。「保育士」は、03年に施行された児童福祉法の改正によって、かつての任用資格であった「保母」から国家資格として名称変更だけでなくその位置付けも変更されました。保育士には、専門職として保育の質や内容の向上・充実の上に保護者支援と地域子育て支援が義務付けられている一方、その労働環境や条件は全く触れられていません。そして、そのことが離職率の増加などに繋がる悪循環となっているため、保育士の処遇改善のための予算確保や仕組みづくりが求められています。

このようななか、全国の保育職場では、就職して2～3年の若い仲間の早期退職や経験豊かな「ベテラン保育士」の定年前退職が後を絶たない状況が続いているだけでなく、過労による現職死亡する事案まで発生しています。保育職場では、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・課題も出てきています。

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あがっています。中堅の保育士からも「保育所では『保護者に、子どもに関わりましょう』と言っているが、自分の子どもに関わりきれてい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」など自分の身体や生活・家族を犠牲にしている実態が明らかになっています。

しかし、「そんな働き方は嫌だ、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や、「子どもの権利条約」や働くものの月刊学習誌“まなぶ”を使っての学習と実態討論を行っている単組もあります。また、毎月1回の全員集会で年休や休憩の取得状況を確認し、皆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る単組や、2か月に1度を基本に所属長と労使協議を行い、これまで「不払い残業」とされていた時間外勤務手当の支給を認めさせた単組もあります。さらに、単組だけではなく、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、県本部内の全単組で年休取得や人員要求・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県本部の取り組みもあります。

保育労働者は、子どもたちが健やかに成長する環境の1つでもあり、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もつながります。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

「すべての子ども」を対象とした「子ども・子育て支援新制度」により、地方自治体が条例等で定める幼保連携型こ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。幼稚園職場では、「行政改革」の名のもとに、園児数減少による統廃合や閉園、民間委託、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。

また、2019年10月からスタートした「幼児教育・保育の無償化」により、長時間保育を選択する保護者が増え、さらに公立幼稚園の園児数は激減し子ども園への移行や閉園が加速しています。

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」等の声があります。

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ありません。日々の保育はもちろん、行事の計画、支援を必要とする子どもが増加し、その子どもや保護者対応、療育施設等との連携、幼保小学校との連携、小学校との接続の課題や、施設の安全管理等業務量は拡大しています。国が推進している預かり保育は、21年度には公立幼稚園の76.4%で実施されていますが、人員不足の中での対応となっています。

しかし、幼稚園を存続させるためには、預かり保育を実施するしかない、現場から当局に声をあげた自治体もあります。「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・土日出勤して仕事をしている」「休憩をとると持ち帰りの仕事が増える」「2人しかない職場で忙しくて休みもなかなか取得できず、体調を崩し病気休暇に入ったが、代替が入らず他の幼稚園からの応援で現場は乗り越えた。職場復帰したが体調は元には戻らない」等の声が出され、65歳定年までは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、集まってそれぞれの職場実態を討論する中から、園児数は少なくなっても、業務内容は変わらない。職員は必要だと、退職者の後補充を正規職員にこだわり新規採用職員の要求をしたり、増加する支援の必要な子どもの対応や、預かり保育を実施するための人員要求をし、当局交渉から職場改善を勝ち取った単組もあります。

このような取り組みに学びながら、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がんばることが重要です。

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。（※22年で9,220か所【公立：1,414か所（149）、私立：7,806か所（613）】（ ）内は11年）。

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つたと言えます。

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。23年4月から子ども家庭庁が設立され岸田政権の政策として「異次元の少子化対策」

が打ち出され、今後3年をかけて子ども・子育て加速化プランを集中的に取り組むとしています。そのひとつに保育士の配置基準の改善が盛り込まれました。4、5歳児は25：1へ、1歳児は5：1へ改正するとされていますが最低基準自体の改正ではなく私立保育所等の施設への公定価格の加算として増額するというもので、公私の違いで保育の質の格差がさらに拡大することにつながり、実際に保育士定数の見直しにつながるわけではありません。省令で定める保育士の配置基準そのものを改善することが必要です。

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会計年度任用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。

こども園移行は、保育労働者の働き方を大きく変えることになります。特に強行に移行された場合は、幼稚園と保育所との勤務条件やローテーションの組み方や、職員間の保育観の意思統一もされないまま戸惑い過剰な負担となっています。

保育所と幼稚園の双方の事務・体制が残っている現状ではたくさんの書類に追われている、幼保連携型認定こども園では、0歳児から2歳児と3歳児以上とで書類が違うなどの複雑さや、保育内容の充実のために、職員会や研修の増加、大規模化に伴う職員間の連携の難しさなど課題が山積し

ています。

仲間からは、「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」「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」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。

子どもへの配慮としては、保育所と幼稚園との統合となりマンモス化し一人ひとりの子どもに十分関われない、人数が多すぎて、乳児と年長児と一緒に園庭で遊ぶことが危険で遊ぶ時間帯に規制をかけざるを得ない、降園時間と午睡時間が重なるため保育についての配慮が、保育士の工夫では限界となっている、1号認定の子どもと2、3号認定の子どもに対して配慮した生活の場所の確保が十分にできているのか、行事の実施が困難である等課題は山積しています。

また賃金労働条件の違いとして、教職給与表と行政職給与表の違いや、共済組合の取り扱いなど、どのように対応するか大きな課題となっています。

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ったり、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（首長や担当部署等）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。

児童クラブは、1950年代から共働きの家庭が増え、地域で保護者の方々が集まって運営したり、市町村の単独補助による事業として全国的に広がっていきました。97年になってやっと放課後児童健全育成事業として法制化、15年から概ね現在の運営体制の基本となる放課後児童クラブ運営指針が策定されました。

現在、全国に約36,000カ所ある学童保育のうち公設公営は約10,000カ所、社協や地域運営委員会、保護者会が運営しているところが約8,300カ所、NPO法人の運営が約3,700カ所、民間企業・その他の法人が運営しているところが約14,000カ所となっています。近年、保育の質を担保する「省令基準」「放課後児童クラブ運営指針」が定められた一方、学童保育を求める需要に自治体の実態が追いついておらず、人材確保が課題となる中で「募集採用の手続きや人件費等指導員を確保すること

の負担を軽減する」「会計年度任用職員制度に移行し、正規職員を配置せず非正規職員にすべての運営を任せることにしたが現場に不具合が生じた」「事業に係る負担を軽減させる」などの理由から指定管理者制度の導入や民間への委託、民営化によって、民間企業・その他の法人による運営が年々増えています。学童保育は「子ども・子育て支援法」で市町村事業に位置付けられているにもかかわらず、こうした自治体の判断は「公的責任の放棄」と言えます。学童保育の公共性・公務性を重視し、行政の公的責任を確認することが必要です。

学童保育は小学生が学校が終わった後自宅に帰るまで過ごす場所で、預かり時間も短く、対象年齢的にも時間的にも楽な仕事だと思われがちですが、子どもの生活を守って育ちを支援するため、単純に子どもの見守りをするだけでなく、多様化する家族状況や低・中・高学年の発達課題に合わせた支援が必要であり、人権感覚はもとより、幅広い知識やスキルが求められる仕事です。しかし、いまだに支援員の雇用は不安定で、劣悪な労働条件となっています。全国の学童保育で働く人の8割近くは非常勤・パート職員で、1日6時間未満の支援員が5割以上を占めており、週に20時間以上勤務する支援員であってもその半数は年収150万円以下、年収200万円未満とされるワーキング

プアの支援員も6割にのぼります。また、年間1,500時間以上勤務する職員が配置されていない学童保育も全体の35%ほどあり、職員が専門的な知識を身につける時間の確保やそれぞれの子どものこと、家庭のことを共有する時間の確保もされていません。支援員の知識や技能など力量が不足することから、子どもたちが安心して生活できる場所となりえておらず、結果として利用している子どもや保護者にとって満足なサービスが提供できない状況になっています。

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す。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、自分で抱え込んで限界まで働いてしまうという人や、ぎりぎりの配置で本来の学童保育としてのサービスが提供できず、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ていることも事実です。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。そのために会計年度任用職員やパート、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です。

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と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、自分を大切にし、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ないかが、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きます。

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すること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、子どもが大事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、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、そこまでを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ということです。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）にしていくために、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、もっともっと中身を膨らませていくことで、保育労働が楽しくいものになるはずで。

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

新型コロナウイルス感染症が2023年5月に第5類感染症に分類変更されたことで、3年間にわたったコロナ禍をめぐる病院職場の実態が徐々に変わり始めました。それはコロナ禍以前に戻った訳ではなく、感染対応を加えた全く新しい働き方でした。入院措置や外出自粛などが求められなくなったことにより、「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」へと移行し、各都道府県で対応する医療機関の維持と拡大が図られ、あわせて各種の補助金や診療報酬も段階的に見直しが進められました。

5類に変更されても、医療機関には万全の感染対策が求められる一方で、コロナ患者の診療には変わらず労力が掛かることから、医療機関の対応可能な能力はコロナ禍以前の水準には戻らないとの見方が示されていました。新型コロナウイルスの「極めて強い感染力があり、その一方で根治薬がない」という特性には変わりがないなかで、医療現場では感染拡大の対策を万全にした「ゼロコロナ」の継続が求められました。あわせて、5類移行後は病床確保料や診療報酬特例の見直し・縮小が行われましたが、感染対策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」民間の医療機関では、対応を縮小せざるをえなくなりました。よって必然的に公立病院が引き受けなければならない状況となり、やはりゼロコロナの実現のためには「患者受け入れ能力」は下げざるを得ず、コロナ医療と一般医療対応ともに不十分となってしまっています。

こうした事情からも、公立病院等においては「コロナ対応の負荷」が重くなってきています。地域の公立病院でも、5月中旬からコロナの特勤手当が廃止されましたが、職場では「引き下げられたのだから仕方ない」という妙な納得感を持た

されています。

コロナ5類に伴う予算縮小

コロナ病棟に対する補助金や診療報酬の縮小が行われることで、病院経営が赤字に転じることが予想されたなかで、「入院患者数が減ってきているのもっとがんばっていきましょう」といった、現在入院中の患者の看護量や介護量の重さを完全に無視した数字だけの指示が出されることもありました。

また、感染症はコロナではありません。今年インフルエンザが猛威をふるっており、近隣の小中学校では学級閉鎖が相次いでいます。さらに、冬場はノロウイルスの流行もあり、「コロナ慣れ」しすぎた職場では、コロナとそれ以外の感染対応に混乱をきたしています。実際にノロウイルスで入院してきた患者の感染対応を若手看護師がおこなった際、ここ数年のコロナ対応に慣れすぎたことで、コロナ病床用の飛沫と接触感染対応になっており、ノロウイルスの経口（口からの感染）、接触、空気感染対応になっておらず、不十分な感染対応で看護師自身が感染の危険に晒され、ノロウイルス用に感染対策をし直した看護師がノロウイルスに感染し、病休を取るはめになりました。今後も、感染源に応じた対策の確立が必要ですが、そこに対しても衛生材料の節約などの圧力がかけられてくる可能性があるため、職員の安全よりも業務や経営を優先させないように注視しなければなりません。

2 看護

直近の職場状況として、コロナ禍以降で4度目となる過去最高の院内クラスターが起り、看護師やリハビリスタッフ数人が感染による自宅療養に入り、シフトの組み直しや人員削減により激務となりました。特に看護師は、休みが返上され、夜勤が続きました。さらに、面会制限の緩和によって院内感染が広がり、感染患者とは全く別の大部屋でも感染が相次ぎ、「いったいどこから感染しているのかわからない」状況でした。毎日、数人の患者にコロナの検査が行われ、次々に陽性反



24時間体制で命を守る

応が出て、看護師は元気そうな患者の容体に対しても疑心暗鬼に陥りました。

また、入院中に感染したことによる患者本人や家族からのクレームも相当に厳しいものでした。大部屋で陽性者が出た際には、その部屋をグレーゾーンと位置づけ、同室者も感染疑いの対応となり、病室からの出入りを制限せざるを得ません。その患者がストレスによって「私がコロナになったら病院を訴えてやる」であったり「骨折で入院したのに、この病院は病気を作る病院ですね」などと言われたり、患者の家族からは電話で「なんで入院してるのにコロナになるんですか？昨日面会に行った私もうつつてるんじゃないですか？どうしてくれるんですか？」といったクレームを受けました。

認知症患者の多い病棟でクラスターが発生したため、個室に移した認知症患者は環境の変化からか不穏行動が現れ、隔離病室から出てきたり、看護師の防護服をカ一杯引っ張り「噛みつくぞ！」と腕を掴み噛もうとしたり、飲み物を壁に投げつけたりと、とても看護師1人では対応できないほど暴れ回る患者もいました。しかし、複数の看護師の感染者が出て日勤業務も人員を減らして対応していたことや、衛生材料の節約からレッドゾーンへ入る看護師は必要最小限とされており、複数で対応することができない状況でした。対応した看護師は隔離された個室で暴れる感染患者に対して「恐怖心」を強く覚え、なんとか看護を終え、その病室から出た時には、恐怖と混乱で手の震え

がしばらく止まりませんでした。なぜ自分が隔離されているか、コロナという病気がなんなのかといったことを、自分や自分の家族さえも忘れていくような認知症患者に理解させる方が困難なことはわかっていました。しかし、自分たちも常日頃から感染に対する不安と闘っている状況で、どこから感染したかもわからないものを「看護師にうつされた」と決めつけられ、心身ともに疲弊し、どれだけ丁寧に看護にあたっても理解してもらえない虚しさでいっぱいになりました。

しかし、そんな状況であっても管理職は看護師に理解を示すどころか「看護師の自覚を持って、自分たちの責任で感染にしっかり気を配ってください」と、以前からではあるものの責任を個人に押し付けようとしてきました。診療報酬が縮小されても、衛生材料は確実に使用しなければ自身や家族が感染する危険性があり、その衛生材料も隔離部屋を出る際には「感染性の医療廃棄物」となるため、それを廃棄するのにさえコストがかかります。そういった事を考えていると、「医療には綺麗事は通じず、全てにお金がかかり、職場を維持するためには安全を後回しにしてでもコスト削減に努めなければならない」という気持ちにさせられてしまいます。

ずっと職場の中にいると、労働者として安心・安全に人らしく働き続けるためには、こういった考えはおかしいことなのだということに気づきにくくなります。同じ医療労働者が集まり職場状況を持ち寄り、改めて自身の職場を振り返り、仲間と共有し、その原因がどこにあるのか、真の敵は誰なのかということを考え直す機会が大切だと感じます。それを職場に持ち帰り、職場の仲間「自分たちの安全のためにはコストが生じることは当然である」ということを広め、職場の仲間の気分を変える努力を続ける必要があります。そこから徐々に「そうだよな。きちんと装備をしないと、こちらが感染するのだから出し惜しみせずにおおう！」という声職場の仲間から聞かれ、自分たちを守るために衛生材料の出し惜しみをしない、させない抵抗を看護師それぞれが続けている実態

があります。

そういった病院職場の過酷な実態の交流をはかる中央交流集会はとても貴重な場です。全国の仲間と学習し交流する機会をもち、今後も職場の実態を振り返りながら、改善にむけたたたかいを継続していきましょう。

3 コ・メディカル



長時間拘束の実態も

医療機関では、医師や看護師以外に薬剤師・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、多くの資格職がチーム医療の一員として重要な役割を担っています。

それぞれの職種はとて高い専門性を持ち、職種内でいくつかの担当に分かれて仕事をしています。そのため、業務は高度化・複雑化し多忙な日々が続いています。

一方、病院管理者は財政赤字を理由に人員を増やそうとせず、現場では少ない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・権利の取得が難しく、仕事と家庭の両立が困難です。病気休暇や早期退職も増えています。

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、夜間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必要不可欠です。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・手当に関しては、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。また、資格取得や研修参加が自己研鑽の扱いとなっていることも大きな問題です。

臨床工学技士など比較的新しい職種では、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的な品質規格であるISO取得のため、膨大な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ことが重要です。

4 医療事務



1 か月分の受診表を点検

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ます。その結果、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ており、「診療報酬改定により新たにとれる加算が増えても自分たちが教えなきゃいけないので負担が増える」「派遣社員がミスをすると後処理をしなければならないため、知識のある使える職員を配置してほしい」「仕事ができる・できない」「使える・使えない」という判断をしてしまい、合理化による負担やしわ寄せによって、同じ職場で働く労働者同士で分断が起きている状況もあります。

また、2022年度の診療報酬改定において、これまでデータ提出加算の届出が要件化されていた入院基本料に加えて、対象となる入院基本料が追加となりました。その結果、許可病床200床未満の病院などがいままで算定していた入院基本料を維持し、収益を確保するためには、データ提出加算の届出が必須となりました。既に算定している病

院ではシステムの導入や診療情報管理士などの専門的な知識を有する職員を採用するなど対応していますが、新たに算定する病院では「募集をしても人が来ない」「財政的に職員を増やす余裕もシステムを入れる余裕もない」という理由から、そのままの人員でなんとかやりくりしている状況です。そのため「これ以上業務量が増やされるのは耐えられない」「この先ずっとやらなければならないのに、人を増やしてくれないのは不満」「専門的な知識を有するという理由で押しつけられ、医事部門の負担だけが aumentando ている」など現場は疲弊しています。さらには、システム導入費や人件費を勘案し、収益が下がること受け入れ、要件化されていない入院基本料に落とすという病院も出てくるなど、地域医療を担う公立病院も国のデータ分析のために負担を強いられている状況です。

総務・施設管理部においては、一般行政職の職員が多く、各種契約や企業会計、予算編成、職員給与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増大する一方です。しかし、人員が増やされることはありませんし、人事異動があると役場から病院に異動となるため、「右も左もわからないのにいきなり病院に配属されて何をしていいのかわからない」「前任者が役場に行ってしまう聞きたいことをすぐ聞ける体制ではないので自分でなんとかするしかない」「制度などを調べる余裕がないので、こなしで何とかしている」など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」があります。「公立病院は赤字が当たり前」と言われていましたが、自治体の財政状況が厳しくなってきた経緯などから議会などで「赤字が多すぎるから何とかしろ」「経営改善に力を入れるべき」と言われ、人件費を減らすために合理化を進める当局と、経営意識を持たされ「自分たちでなんとかするしかない」と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。目の前の収益を確保することに追われ、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。増え続ける業務に追い立てられ、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向けて、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。

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が、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る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。

コロナ禍では

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乘せ採用を要求し、心理や社会福祉職で1人ずつ上乘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、おむつ交換の仕事を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年前まで全て不払い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へ広げ、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

的に職場の仲間へ働きかけ、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かえって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。国公行（二）表であるがために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。

し尿処理施設では、当局からは「財政がなく経費削減が必要」「現場の職員は採用できないし人員は増やせないため、今後は民間委託を検討していかなければならない」と合理化提案が進められ、当局の方針に積極的に賛同する職員がいる一方で、若年層からは「先のない職場だから早く他の職場に異動したい」「仕事を覚えても今後は役に立たない」と、今の仕事を辞めたいと言う職員も出ています。また、薬品タンクの修理は専門の業者に任せたいほうが安全な作業なのに自らおこなうなど、仲間の実態を考えきれず職場の存続を優先しまい結果的には業務量の増加に歯止めがかからない状況にあります。

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



新規採用をしてほしい

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、「公よりも民ですの方が安上がり」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、民間委託を阻止し市民生活の安全・安心を確保するためにするためにも「ふれあい収集」をはじめ、現状業務の付加価値を高める取り組みを通じて、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、能登半島地震をはじめ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施設の復旧や、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



申し出があった高齢者宅等へのゴミの訪問収集

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、定年後はもとより定年延長を迎える仲間も安心して働き続ける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

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。

また、2022年4月から「プラスチックに係る資源循環の促進などに関する法律」が施行されたことで、収集体制・分別変更といった対応に休日も追われ、現場の職員は疲弊しています。

この間岸田政権は「グリーントランスフォーメーション（GX）」と称し、二酸化炭素の排出削減目標を理由にクリーンなエネルギーとして原発の再稼働や運転期間の延長を法整備化するなどの暴挙に出ています。原発が当たり前の世界となったときに、私たち労働者が安心して働き暮らせる環境かどうかは東日本大震災時に起きた福島第一原発の事故の影響が未だに続いている状況を鑑みれば明らかではないでしょうか。

このほか公務職場全体に対して、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。国は行政手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ましたが、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、12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、18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

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。

11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



下水道

人口減少により、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。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、追いかけてこられてしまい、事務量だけが aumentando」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、災害時や火事、漏水事故、浄水場などのトラブル発生時には、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。深夜まで及ぶ仕事を処理しても、また数時間後には通常通り出勤することは度々あります。今回の能登半島地震でも各地で水道管が破損し、断水対応に連日不眠不休で対応していました。寝不足でも現場に向かうので、他の職員と比べて、事故に遭う危険性も必然と高くなってきます。また賃金が安い若年層職員からすれば、どんなにキツイ・ツライ状況でも「ライフラインを守らなければ」という責任の重さに対し、賃金が見合っていないことから、使命感を通り越して虚無感を抱く人も少なくありません。私たちは本来「生きていくため」に働いています。しかし、上下水道に携わる以上、住民の生命や暮らしを最優先で守るために自分たちのプライベートを犠牲にして業務に携わっています。いわば働くことが生きるための「手段」ではなく、生きる「目的」と化しています。「蛇口を捻れば簡単に水が出る、飲める」、その裏側では過酷な状況の中で体を張っている職員たちがいるのです。

年々職員数が減っていく中で、マンパワーのい

る業務は減るわけではありません。一人当たりの負担も必然と増えてきます。それを解消するために昨今コンセッション方式（PFI法に基づき、高速道路、空港、上下水道など利用料金の徴収を行う公共施設について、施設の所有権を公的主体が有したまま、施設の運営権を民間事業者を設定する方式）を取り入れる自治体が増えてきています。しかし、何かしらの事故が発生し、水を提供できなくなった場合、迅速に処理・対応し、かつ安心・安全な水の提供は、利益優先では守れません。そのような展開にならないよう注視、または阻止していか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押し進められ、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、FIT（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増えていますが、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ができていない、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はかなりません。

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。ただし、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、いわゆる戦没者遺族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・労働条件の向上を実現してきました。人事院勧告によらず、それぞれの場の売上が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、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、コロナ禍以降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が問題となるのです。

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まだ、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、と考え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。

その一方で、会計年度任用職員の労働条件は徐々に向上していると言えます。国の非常勤職員にはすでに勤勉手当が支給されていましたが、地方の会計年度任用職員には地方自治法に規定がないため、支給できませんでした。それが法改正となり24年度から支給ができるようになりました。また、「給与改定の4月遡及」も可能となりました。さらにベースアップについては、給料表低位層を中心にアップしているため、会計年度任用職員の時給水準もそれに連動させなければなりません。

以上のとおり、今後の課題としては、①勤勉手当の支給、②「4月遡及の実施」、③給料表改定に連動した賃金アップ、の3点と言えます。

1 教育部門全般

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。

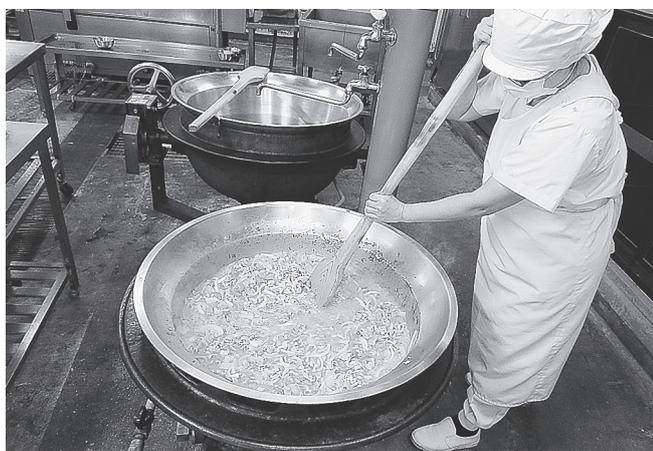
また、子どもや住民と接する業務が多いため、コロナ禍では業務が増え、大きな負担となりました。

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、イベント等を通じ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



安全でおいしい給食のために気がぬけない

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、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働いています。

近年では、SDGsやICT教育の導入、バリアフリー化など新しい価値観に配慮した「学校教育の改革」が求められています。「学校の再編や長寿命化」、「トイレの洋式化」、「エレベータ・スロープの整備」、「防犯カメラの設置」、「授業へのタブレットの導入」、「給食費無償化」、「校則の見直し」、「コミュニティスクールの導入」など、国の政策や保護者からの要望をもとに、今までになかった業務を新たに要求されるようになりました。

しかし、学校に関して多岐にわたる業務を行う教育委員会の現場では、今ある学校の教育環境の

維持だけでも多忙な日々を送っています。例えば、学校設備の1箇所の修繕業務をとっても現場の確認から、業者への見積もり依頼、発注までの段取り、修繕完了の確認から支払いに至るまで管理しなければなりません。このような通常業務を行いながら、少子化に伴う児童・生徒数の減少による公立学校の統廃合や再編を担う業務等、これまでになかった新しい業務を行っています。あまり前例の無い業務を行うため、情報収集や他の公的機関との調整、議会や住民への説明等により多忙を極めています。

にもかかわらず、業務に従事する職員の増員やケアなどは十分に行われておらず、業務だけが増え、結局今いる限られた職員が負担を強いられているのが現状です。そのため、「毎日21時頃まで時間外勤務を行っている」「メンタル疾患による長期の病気休暇を取得することになった仲間がいる」という実態が出されており、その労働環境は過酷であると言わざるを得ません。

「学校教育の改革」が叫ばれている中、その業務を担う「職員の労働環境の改革」は行われないうという矛盾した状況で、自分の身を犠牲にして働いている職員がいます。働く環境が改善されないと、時間外労働の増加等により病休を取得する職員や離職する職員が増え、「学校教育の改革」は遅れ、結果的に子どもたちの教育に影響を与えてしまうのではないかと危惧されます。理想の教育を実現するためにも、心身ともにゆとりの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「協働」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、「住民協働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、「振休も取れないし、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 있습니다。

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依頼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、気かけたりす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。

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という組織上の問題がある一方で、近年は教職員の多忙化解消の取り組みの一環として、事務職員や学校技術員を対象とした三六協定の締結や、締結に向けた動きが生まれています。組合員が集まる場や、同じ労働者としての立場から教員とも職場実態を交流することが必要です。

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づ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、望ましい食習慣をみにつける」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、学校給食職場に「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が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」が施行されました。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、講座などが増加し、責任や負担が増加しています。

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

業時有給・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、もつ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、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、振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であり、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、なんです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。

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

育的な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、バブル期に一齐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、合理化と労働強化が多く職場に拡がっています。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。イベントや講演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振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。

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ているか、私たち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 保健衛生職場全般

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。少子高齢化による医療費負担増と新型コロナウイルスの蔓延により、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っています。特に保健師の業務は、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、さらに、自然災害や感染症に備えた健康危機管理対策を担い、新型コロナウイルス感染症の影響により、感染症への対策が今まで以上に地域の方々や社会的にも注目を浴びていることから、様々な配慮や必要以上の対応が求められているなど、これまで以上に苦慮している実態があります。

私たちの使命を実践するためには、職場からの『平和と民主主義』をつくっていく必要があります、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、地域の方々とともに「真の地方自治とは何か」を考える必要があります。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。

2 保健所

地域保健法に基づき、都道府県や指定都市などが設置する保健所では、地域保健の普及、食品衛生、環境衛生、公共医療事業の向上及び増進、精神保健や感染症の予防に関する事項など、公衆衛生に関する多くの事項に関する業務を担っており、保健所で働く仲間の業務は多岐に渡っています。

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過敏になり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。一方で新型コロナウイルス感染症の対応が収束したことにより、定時に帰れるようになった仲間がいることも事実です。感染症の流行状況によって、仲間の働き方や行政の対応が変化することは、これまでの合理化の影響を表しており、様々な社会変化に柔軟に対応できる保健所や行政となりえていない状況にあります。

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、慌ただ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。

3 家畜衛生

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が、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き、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。

4 保健衛生

保健師・栄養士は、担当する業務は幅広く、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。

新型コロナウイルス感染症の流行により、ワクチン接種業務に保健師が配置され対応に迫られる日が続きました。業務に忙殺され、本来なら職場の課題や仲間の抱える問題、家庭の事情など話をしながら仕事をすべきなのに、余裕がなく心をすり減らし働くことを強いられました。2023年5月からは感染症法における5類感染症に位置付け、これまでのような対応は不要となりましたが、ウイルス自体が弱毒化したわけではなく、感染症対策により発生が抑制されていた他の感染症の増加傾向がみられる中で引き続き感染症予防対策は重要な業務となっています。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、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。施設や医療機関も限られており、相談者1件に要する時間も増えています。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。

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、保護者にもかなりフォローが必要です。健診に関してメールで苦情を訴えたり、予防接種の接種回数の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。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、専任保健師を1人配置し、相談も個室で行っています。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、「またがんばろうと思えた」「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。



店舗の協力により赤ちゃん相談を実施

これらの厳しい職場状況の背景には、厳しい財政状況の中、専門職の採用を減少させてきた経過があります。特に管理栄養士は単数設置の自治体もあり、人員要求し、臨時管理栄養士が配属された単組の仲間からは、「同じ職種栄養士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づくりが必要です。

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く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。

そして、職場の人員が減らされてきた結果、統括保健師がいて、新人保健師にはプリセプターを付け新人教育をする、といった理想的な形とはほど遠い現実があります。本来なら組織として仕事を行い、先輩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となっています。

14

総務部門

総務職場を取り巻く情勢

地方分権が謳われていますが、「財政健全化」の名の下で国や政府は地方財政に強く干渉してきます。総務部門は小泉政権時代より強力に押し進められた「集中改革プラン」「三位一体改革」に

おいては、人員削減や指定管理者制度の導入など数字ありきの予算縮減施策を提案しなければならぬ立場にありました。止められない「行財政改革」の波の中で、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仲間ではないでしょうか。

総務や人事を担当する部署では、合理化を進める立場上、自ら人員を要求しづらく、時間外労働が恒常化している職場が多く、他律的業務比重の高い職場であるとして時間外労働の上限が月100時間になっていることも課題の一つです。また、休職者や災害対応、(コロナ対策やマイナンバーなど)緊急の業務増に対する人事の調整弁となり人員配置が不安定となることも少なくありません。

財政を担当する部署では、職場・組合要求を切り捨てねばならず、板挟みから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ても、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。

企画・情報担当の部署では、「人口減少対策」「地方創生」「デジ田」など補助金・交付金対象事業の立ち上げ・選定に追い立てられ、「お金が国から下りて来ても、それをさばく人員がない」という声も聞かれています。

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。向き合うのは自分のパソコンだけで、相談や会話のない職場環境は、仲間同士の溝を深め「自分の責任だから」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。

業務の効率化を目的としたDX推進は、これまで以上の作業速度と成果を達成することを私達に求めています。担当職員の減員や業務が効率化されたことを理由とした他業務の増加についても、各地の仲間から報告されてきました。

私たちは、「今よりも早く多くの仕事をこなさなければならない」「より業務を正確に達成したい」という責任感や意欲すらも搾取されていない

かを意識しながら、どのような年代や性別、家庭状況であっても働き続けられる職場環境とはどのような職場であるべきかを討論しましょう。

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。業務内容が定例的で地道であるため、小規模自治体では、他の部署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、人事管理部門と密接な関係上、率先して人員削減や経費縮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、DX推進によって出勤簿や休暇申請手続き等が電子化され、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められました。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。こうした内部調整・管理的役割を、会計年度任用職員や外部委託する自治体が増えています。「正規の職員なのに、自分の服务内容を満足に入力できていない」「同じことを何度も聞いて、覚える気があるのか」といった管理する立場からの不満に対し、「修正できる権限を持っているのだから、いちいち確認せず直してほしい」「毎回細かな修正ばかり指示して煩わしい」と、

担当業務に追われる中で、対応に時間が割けない職員からも不満が出ています。

自分の担当業務をしっかりと遂行しようという気持ちは誰もが持っている意欲です。立場や担当業務が異なるからこそ、お互いの職場でどんな不満や不具合が出ているかを出し合ひましょう。今より便利になる、早く処理できるはずだと思って導入した仕組みが、働き方にどのような影響をもたらしているか。賃金や労働時間、心身への負担について仲間と徹底的に話し合うことで、私たちの職場にもたらされる労働強化、合理化攻撃について見えてくるのではないのでしょうか。

2 庁舎管理

庁舎管理は、主には庁舎の警備や設備点検等の施設維持管理、施設設備の更新・改修に加え、公有財産の管理などの業務を担います。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います。このことから、将来を見据え、計画的に施設の維持管理をしていくためにも、専門知識をもった技師が配置される必要があります。



設備の点検

しかし、全庁的に技師が不足しており、専門職同様の業務を行政事務職員が行わなければならない実態があります。そのため、土木や建築分野のノウハウが無い職員が担うことも多く、大規模改修などの大きな事業があると、担当者の負担は大幅に増えます。施設の建築・改修は長期的な計画が立てられており、事業実施年度も決まっていま

す。それにもかかわらず、ノウハウの無い職員が担う体制になっていることに疑問を感じます。

また、自治体の規模にもよりますが、庁舎管理担当は管財の業務を併せて担うことも多く、公有財産の売却、物品の集中管理といったコスト削減や業務の効率化のために、各課等で所管していた業務が集約されることがあります。しかし、それによって浮いた時間で追加の業務が割り当てられるため、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、総務省が求める防災対策事業に呼応する形で新規事業が増えています。南海トラフ大地震等の大規模災害を想定し、庁舎等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、屋外マンホールトイレを整備したり、非常用自家発電機を更新しています。しかしながら、そのための人員が増えることもなく、従来業務に追加で実施をしなければならず、業務量は増加する一方です。

さらに、庁舎管理担当はトイレ詰まりの解消や雨漏り・漏水、積雪時の除雪作業など緊急対応が必要な業務が日常的に起こります。こういったことに対応しながら、追加業務に対応しなければならず、出先で電話対応することもしばしばあります。業務時間中は目の前で起きている課題に対して優先順位を付けてさばっていくことに手一杯です。そのため、住民が利用しやすい庁舎環境を整えるユニバーサルデザイン化や、職員の労働環境を改善するための売店や食堂の導入などの施設改修事業等が後回しになり、住民や職員が必要とする業務が十分にできていません。目の前で起こったことに対応するだけでなく、長期的な視点を持って、時間をかけて1つの業務に取り組んでいきたいですが、その時間も人も足りていません。住民が喜んで来庁してくれて、職員も生き生きと働ける環境をつくっていくためには、さらなる人員の確保が必要です。

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ます。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。

財政担当は「長時間労働の常態化」「人員が少ない」と見られがちな職場ですが、問題の本質は「財政部局の人員数」のみではありません。「全ての部署で人員数」が不足しているため、締め切りは守られず、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。近年では（地方創生）デジ田交付金など新規事業が増加していますが、理事者査定を経て議会提案する上で不可欠な「行政がすべき内容か、市民にどう説明するか」という視点が欠落しているものが少なくありません。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、修正してもらうラリー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。全ての部署の人員を削っていった結果が、財政担当の負担に跳ね返っています。

予算編成においては、各々が担う業務に加えこれらの業務がのしかかります。毎日22時～23時まで残業する生活が3か月近く続けば「本当は早く帰りたい」「もう限界、異動したい」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③議論をつくす職場づくり、が不可欠だと言えます。

人員不足で「教える余裕がない」「議論する時間がない」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」や「事業の目的や結果を議論する視点」を奪われていないでしょうか。当局に人員要求するのは言うまでもないことですが、その先に、組合員同士が団結し、知識や経験を仲間にシェアできる組織になることが必要

です。

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」を設置し、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きました。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。努力義務となっている規定も少なくありませんが、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。

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」と思われています。「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。政府・当局にとって都合の良い「とにかく頑張る」自治体職員になることを仕向けられ、長時間労働や事業の成果を自己責任とする空気が私たちをどのような状況に追い込んでいるのか討論する必要があります。

5 管財

管財の職場は、その規模によって専門部署が設置されている自治体と、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ず、庁舎管理、土地の貸付・売却・維持管理、物品購入・管理、公用車の管理等様々です。

また、2014年に国は公共施設等の老朽化対策として、更新・統廃合・長寿命化など総合的かつ計画的に管理するため自治体に「公共施設等総合管理計画」の策定を要請しました。各自治体は、計画を策定し、庁舎等の大規模修繕や建替えを進めています。東日本大震災以降、今後発生すると言われている南海トラフ等大地震への備えや、地球温暖化対策も加わり、管財部門の負担は大きくなってきています。

そのほか、遊休地となっている公有地について、

新たな利活用や財産を売却して自治体収入を増やすよう市民や議会等から求められています。しかしながら、自治体が抱える財産の中には利活用が困難なものや長引く不況などで思うようには進んでいないのが現状です。

さらに、地方交付税や補助金の削減によって財政が硬直化し、庁舎管理や公用車についても経費削減の対象とされています。冷暖房費用の抑制は住民や職員に健康被害が出ることもあり、公用車は更新時期を遅らせ、集中管理により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が優先されています。

そもそも、これら業務を担う自治体職員は慢性的に不足しており、職場からは「時間外勤務も多く、現状維持が精一杯で新たな取り組みまでは難しい」などの声が挙がっています。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。

住民サービスや労働環境を無視する経費削減や、集中管理とすることで管理しきれないほどの施設・物品が担当者個人にのしかかる現状に対し、合理化と労働者のどちらが大切かを改めて議論する必要があります。

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。「自治体情報システムの標準化・共通化」では、国が定めた仕様外の機能付与には多額の改修費用がかかり、「柔軟な地方自治に対応できない」との声があります。また、ガバメントクラウドの提供事業者が国内での確保が困難なことから「DXが進むほど海外資本に雇用を奪われるのでは」という不安も広がっています。

情報システムの運用には専門知識が不可欠ですが、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るものの、市町村では電算専門職は珍しく、数年での部署異動もあるため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。

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。システム頼りの職場では「システムでできること=適法・適正な事務処理」との認識を生み出しています。それにより、住民サービスを向上させるどころか、重大な欠陥を見過ごしてしまうリスクを常に持ったままの最低限のシステム運用が強いられている状況です。

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。しかし「人件費=コスト」という考え方が常識となっている社会では、経験や資格の必要がない作業と判断されれば、より低い賃金へ移行(非正規労働者への置き換え)され、労働者の生活とともに経済にも悪影響を及ぼします。

私たちは、DX・生産性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、「システム化＝人員削減可能」ではないと訴えることが重要です。

7 会計・出納

会計・出納職場は、全部署からの会計伝票と膨大な現金が集中します。支払処理に必要な日数は予め定められており、急な支払要請や重大な誤りが発生した場合、時間的制約がある中での対応に迫られます。また、現金取り扱いについては、その日のうちに整合しなければならず、定例的な支払いに関しては業務の見通しがある程度可能とはいえ、日々メ切に追われる緊張感があります。

職場では、財務会計業務ばかりでなく、文書管理システム（収受・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が導入された結果、人員削減や組織改編も推し進められました。

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、システム稼働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。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話題となりました。事務ミスの背景には、不慣れな若手職員のみで行い、複数の点検がされていないなどの恒常的な人員不足といった、組織的な課題があることを私たちは見抜き、職場闘争として取り組んでいく必要があります。

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の多くは「締め切り」に苦しめられています。複数の原稿の締め切りが同時に迫ってくる中、日中は現場での取材や報道対応に追われ、必然的に時間外・休日勤務が恒常化します。さらには、発信の方法・対象の多様化により、紙媒体・HP・SNSそれぞれで早さ・わかりやすさ・正確さが求められる上に、「地域の魅力」「ブランディング」の地域外への発信競争の激化も、業務のプレッシャーを増大させています。人が減り仕事が増えたことにより「締め切

り」は個人の責任となり、仕事のことが頭から離れず、長時間労働により健康や自分・家族の時間が犠牲となる仲間が少なくありません。

労働組合として、まずは、仕事のみ視野狭窄から抜け出すために自分の働き方を話し合える場を作り、長時間労働になっていないか、不払いになっていないか、心身にどのような負荷がかかっているかを点検することが必要です。さらに、広報が真に重要な業務であるならば、管理者の責任において、品質や進捗だけでなく労務管理を厳格に行うことを求めなければなりません。

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、毎年の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、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」といま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」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、特別委員会等、協議の場と位置づけられる会議の書記として、会議録や議事運営に関する書類の作成に追われ、時間外勤務が常態化しています。また、議員による先進自治体視察のための準備や随行は、職員にとって大きな負担となっています。そのほか、円滑な議事運営のため、議員や行政当局との間に入り、それぞれの意向に沿った調整や、地方自治法や議会における会議規則、委員会条例などの関係法令を熟知し、突発的な事態に備えておくことが求められます。

庶務担当は、議員報酬や費用弁償の支出、議長交際費の管理、政務活動費に関する取りまとめ、議会広報の編集・発行事務、文書管理など多岐にわたる業務を行っています。本来、議会広報は議員自ら紙面構成を考え、編集・発行するべきなのですが、作業に手間と時間がかかるため、事務局に丸投げしている実態があり、業務の負担につながっています。

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くありますが、議員が議会改革を進めよ

うとすればするほど多くの自治体において、事務局職員の新たな業務負担となっています。

一方で、自治体職員全体の人数が減少傾向にあるため、議会事務局で新たな業務が増えたとしても、その業務量に対して職員数が増えることがないのが現状です。議会事務局の職員数が少人数であるため、一人あたりの業務量もさらに多くなり、その上、議員の動向を注視する必要があることから、感覚を常に研ぎ澄まさないといけないなど、気の休まる時間がなく、余裕のない職場環境が作り出されています。

事務局職員は、常に議員の立場に立って、議員ファーストで業務をすすめることが求められますが、行政当局と議員の間に挟まれ、自分の立ち位置がわからなくなり悩んでいる仲間の実態があります。また、議員によっては、ハラスメントとも受けとれる高圧的な言動や、気分によって態度を変えるなど、接し方が難しい場合があり、対応する職員の精神的負担となっています。

余裕のない職場環境が、お互いの反目を生み出していないか、ハラスメントを黙認する空気の原因となっていないか、職場を越えた労働者の視点での実態交流と討論が必要ではないでしょうか。

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・執行にあたっては、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、精神的負担を強いっ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。しかし、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。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。コスト論による執行経費の削減圧力は、立会人や事務従事者への報酬の削減圧力としても現場にあらわれています。

また、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とも足りない状況で、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、そもそもど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たりという場合もあります。そして投開票日からおよそ1か月前にあたる、公示・告示直前期から選挙期間中、そして投開票日にかけては、連日の長時間勤務（時間外勤務）や休日出勤があたり前の職場となっており、1か月に100時間以上の時間外勤務が発生することも珍しくありません。

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得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、あくまで私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、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。

特に、消防団の事務業務は、幹部・団員との人間関係や、昼夜を問わない火災現場への出動など、精神的にも肉体的にも負担が多い業務です。出初式、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ます。会議の多くは土日や平日夜に開催するため必然的に時間外勤務を強いられます。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。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、「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。

南海トラフ地震や異常気象に伴う豪雨災害等はいつ発生するかわかりません。現在の、防災担当職場を含めた全ての職場で人員不足が生じている状況で、災害を乗り切ることができるのか不安の声が上がっています。日頃から安全・安心に働き続けられる体制を、災害が発生する前に構築する必要があります。

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、啓発のための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。加えて、啓発事業は労力に見合った成果が見えにくいいため、モチベーションを維持し続けることが難しく、常に費用対効果や計画目標の達成度を問われ、担当職員には責任や上司からの重圧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。

労働組合の運動は、差別を許さず人権を守る運動です。改めて、労働時間・休暇などの権利行使の状況、健康や言論が侵されていないか、お互いの事情を思いやれているかなど、職場・地域での働きづらさ・生きづらさを討論するとともに、労働組合に結集し、憲法やILOの理念、関係法令の実効性を高めるための学習・要求を積み重ねていきましょう。

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、



補修作業

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1995年をピークに地方自治体では公共事業費は年々削減されています。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、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、大阪万博関連の施設整備などに加え、「建設業の2024年問題」により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る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。

一度災害が発生すれば、短時間で被害の拡大防止、復旧の計画、工事設計・図面の作成、災害査定準備を行わなければなりません。が、災害が毎年発生するわけでもなく、人員もいなければ、未経験者ばかりで業務を行わなければならない場合もあります。

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。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技術職であり、災害など非常時に備え余裕を持って働ける環境には、若手職員の育成・継続した技術職採用が必要です。

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、帰宅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、近年の大規模自然災害による建物倒壊、構造計算書偽装問題、加えて2050年カーボンニュートラルの実現に向けた建築物の省エネルギー性能向上への推進など、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る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する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、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。長年にわたって職場の人員が減らされ続け、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、農業農村整備事業は事業費で地元（農家）負担があるため、事業を進めていくためには、地元関係者との調整も多く必要なため、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でてきます。更に近年は公共事業の管理だけでなく、公共事業（ハード事業）を補完したり、農業の担い手の育成や高収益作物導入など営農を支援するソフト事業費の管理やチェックなどの業務に加わり、「仕事に追われる」日々に拍車をかけています。

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活用工事の推進とい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。2024年1月1日に能登半島地震が発生しました。石川県を主に、新潟・富山県でも農村部において、農地や農業用施設に対し、土砂崩落や液状化など、様々な被害を受けています。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。また災害が発生していない地域においても、職員の被災地派遣があり、職員が減らされ、通常業務でも大変な中、派遣した職員の業務を誰かが肩代わりしなければならない事態となります。もちろん被害拡大の抑制、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が、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があります。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。自治体合理化は、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。それにより一緒に働いている仲間の不安や不満に気づくことができず、仲間が職場で孤立しかねません。事実、悲しいことに未来ある青年層が早期退職して農業土木職場を去る事案も発生しています。

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、加えて人員削減や外部委託などの合理化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物件補償は、その権利者と直接交渉する性格上、夜間や休日にも出勤せざるを得ない業務となっています。一方で、個人情報意識の高まりや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る中で、起業者側の考えや制度上の制約等を説明し、最終的に権利者との合意を得て契約をめざします。そのためには、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・休日勤務による疲労や、権利者との交渉に対するストレスに悩み、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。また、職場によっては高齢層職員が多く同年代の仲間と交流がない、悩みを気軽に相談できる雰囲気がない、という実態もあります。

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何が必要か、など、お互いの職場実態を出し合いながら討論しましょう。

6 維持補修

老朽化対策強化の需要は高まる一方、維持補修事業予算の縮小により、今まで維持補修を担っていた地域の中小企業が衰退・減少しています。これまで道路の修繕や小規模な工事は、その地域の道や事情をよく知る地域の企業が担うことで、速やかに適切なインフラ整備ができてきました。そういった地域の企業の衰退による穴埋めは、マンパワーの不足している行政では追い付かず、住民の要望に適切に対応できなくなりつつあります。

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います。かつて建設業は「きつい、汚い、危険」の「3K」の労働環境だと言われていましたが、現在は国土交通省の主導により建設業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行われています。また、2024年4月1日からは時間外勤務の上限規制が適用されます。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時以降の打ち合わせ禁止など）の導入も同様に進められています。

一方、民間企業に比べ、自治体の土木建築職場では働き方改革は進んでいません。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。道路改良工事や災害復旧工事のような大規模な工事は国費の補助対象となりますが、軽微な維持修繕業務は自治体単費によるものが多く、財源の多くを交付税に頼っている地方自治体では、予算の確保が難しく、人員を削られてしまうといった背景があります。その結果、行政職で採用された仲間が入庁1年目から専門的な技術業務を担い、人員不足により部署内でのフォローも受けられず、1人で悩み抱え込んでしまう実態があります。また、かつては男性中心だった土木建築職場においても女性技術者が少しずつ増えてきましたが、それでも少数です。他の職場に比べ職場環境の改善や産休育休の理解は十分といえず、プレッシャーやハラスメントがあり、「担当工事があるので子の看護でも休みにくい」「育休産休による長期の欠員があると技術者の確保がさらに困難になるため休みづらい」といった実態があります。

自分たちの「業務」と「働き方」の視点でどうすればインフラ整備を持続していくことが出来るのか、みんなで考えていきましょう。

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、それも不足すれば不払い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、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ない現状や、「書類の提出期限が迫っているが待ってはくれない」「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、病気をあ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、訴訟が発生した折には退職していても裁判所に出廷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。労働者の処遇改善・生活向上、平和や民主主義の社会を守るためにたたかっている労働組合の事務を中心とした業務を担っています。

2 書記を取り巻く情勢

①賃金・手当について

書記の賃金・労働条件は当該自治体に準拠している職場が多いですが、実際には昇給や昇格の運用、各種手当が自治体職員とは異なる実態があります。その中でも採用時から賃金がほとんど上がらない状態で長年働いている書記もいるなど、組合員減少にともなう財政難を理由に賃上げが実現していない状況もあります。

時間外勤務については、業務と運動の境界線が曖昧なため、定額支給の場合以外でも実際の超過勤務時間より少なく請求している実態があります。仕事上では組合員の処遇改善・生活向上を求めて運動していますが、自分自身の処遇改善・生活向上を要求している書記は非常に少ないと感じます。

②働き方について

単組の書記は、1人～少人数職場が多く、都道府県や政令指定都市、その他大～中都市以外の市町村の単組では、専従役員はおろか、正規書記の配置すら財政的に厳しい状況となっています。少人数職場では書記は自分の希望に沿った休暇が取れないのは当たり前になっています。勤務日は、始業前・昼休み・就業後に電話や来局者の対応をすることはもちろん、共済手続きの対応のため出先職場に赴くことも少なくありません。

単組書記は専従職員がいない場合、共済の窓口、互助会、退職者会、賃金控除、会計等の事務に加え、組合活動、労働運動、政治闘争も担っている現状から業務量は決して少なくありません。そのうえ労働組合法や共済の手続きに必要な知識、専門的な知識を取得しなければならず、公務職場の人員合理化により、執行部や組合員が組合活動に参加する時間が削られ、本来執行部とともに行うべき業務の多くを書記が担わざるを得ない状況となっています。自身の生活や権利を主張したいと思っても、組合員は日々の業務をこなし、そのうえで組合活動をしていること、書記の賃金は組合費から出ていることも理解しているので、負い目を感じて、時間外勤務を申請することをため

らう仲間も多くいます。

また、他の書記と賃金・労働条件などを交流する機会が少なく、交流の場があっても1人職場の場合を中心に参加が難しい現状もあり、単組の役員が「書記政策」を理解し、参加体制を確保するために県本部とも連携し取り組む必要があります。

③ハラスメントについて

2023年に実施した「書記の職場アンケート」の回答ではハラスメントを「見た」が21%、「受けたことがある」が25.5%となっており、前回調査(18年)と比較して一定の改善がみられるものの、依然としてハラスメントが発生しています。

役員から書記へのハラスメントだけではなく、書記同士の間でも発生しており、原因として、書記自身のハラスメント研修が十分に行われていないことや、組合員の職場と同様に少ない人員体制の中で業務量が増え続けている背景が考えられます。書記自身がハラスメントの加害者とならないように研修・学習の場を設けることや、人員体制に見合った組合運動の構築を役員とともに作り、風通しの良い職場づくりをめざしていかなければなりません。

3 今後の課題

60歳以降の雇用確立と書記業務の継承

24年4月から定年年齢が2年に1歳ずつ引き上げが始まりました。書記に関しては、法律の定めが優先されるものの、就業規則や組合規約が整備されておらず、組合役員の理解不足など、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。また、定年を迎える場合に1人職場の単組では組合の様々な業務を引き継ぐことが大きな負担となっており、書記業務を確実に次世代へ継承していくために単組を超えた交流の場がより一層重要となっています。そのため、書記協議会等を通じた全国の書記労働者の実態把握により、それぞれが抱えている課題や悩みを役員と共有し、解決にむけて議論していかなければなりません。

①役員・組合員との交流

現在、自治体や自治体関連職場に対する合理化

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、人事評価制度の導入により賃金格差の拡大や評価を求めて互いに助け合う職場環境が奪われ、不満や不安の矛先が当局から仲間に向いてしまい、労働者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、職場の労働条件が悪化することにつながっています。

また、勧告による賃金・労働条件の改善なのか、組合のたたかひの成果なのかはわかりにくくなっていることから、組合への加入を単純なメリット・デメリットで考え、組合未加入者が増加しています。現場ではその矢面に立たされて対応を迫られている書記がいます。こうした状況のなか、書記は日々増えていく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ることが精一杯になっている状況があります。しかし、より多くの組合員と交流を深め、お互いの実態を知ることで職場の問題を共有し、ともに学習・討論を深め、安心して働くことのできる職場をつくるために運動をつくりあげていく必要があります。

②書記同士の交流

組合員と団結して労働運動を前進させていくため、書記の雇用の確保、安心して働き続けるための賃金・労働条件の改善・確立が必要不可欠です。

一人・少人数職場では、書記特有の悩みや他単組の書記の賃金・労働条件を知るための交流の場がほとんど確保されていないため、自分の賃金・労働条件が適正かどうかわからない書記が多くいます。それをどのように改善していくべきかの方法がわからず、我慢や諦めてしまっているのが現状です。

書記協議会等に結集し、書記同士が交流するなかで、自身や単組の諸課題を共有し、解決にむけてより一層の団結を強化する必要があります。そのためにも、積極的に役員と意見交換するなかで、各種集会へ参加できる職場環境をつくっていかなければなりません。

③雇用の確立・学習の強化

合理化等により自治体・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

れない状況がつけられているなか、書記の役割はますます重要になってきています。一方で書記は組合員減少にともなう財政難等により減少傾向にあり、選挙闘争など各種運動に大きく影響しています。

組合員・書記の減少で年々運動の厳しさが増すなか、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喫緊の課題となっています。とりわけ、次世代を担う青年・女性層へのかかわりを強化し、ともにたたかう仲間を助け、ともに学び、成長していくことが必要です。そのためには、書記自ら学習会や交流会を企画するなど、主体的に取り組むことで組合の基盤づくりを進めていかなければなりません。

書記の雇用確保、賃金・労働条件の改善をめざし、反合理化闘争、産別抵抗闘争を書記局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



訓練中

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。09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ませんでした。また、

今までにILOよりILO87号・98号条約に則していないとして11度による勧告が日本政府へ対しなされているにもかかわらず、いまだ団結権については認められていません。

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。

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、昨年10月に新潟県内の消防本部では、訓練時間の減少や十分な休憩が取れていない状態での訓練実施が原因とみられる水難救助訓練中に1人が殉職するという痛ましい事故が発生していました。他にも北海道や静岡県においても火災現場における殉職事故が発生しており、消防職員の疲労の蓄積が顕著に表れています。また、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にあっても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ています。22年12月に東京都の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な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、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急務です。

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ともにたたかっていきます。

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次回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) ハラスメントについて

ある社協職場では、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いため、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いう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) 賃金削減撤回のたたかい

ある特養老人ホーム労組では、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、18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（19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19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。

(3)適正な人員配置に向け組織内議員と連携したたたかい

あるシルバー人材センター労組では、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」などとは言うものの、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する方針ではない」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。

(4)人事評価制度導入阻止のたたかい

ある障がい者支援施設労組では、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。

(5)非正規契約打ち切り撤回のたたかい

ある第3セクター労組では、公共施設および公園管理を主業務とする第3セクターにおいて、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対し、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

2020年4月から、パートタイム有期雇用労働法が改正され、正規職員と非正規職員間の不合理な待遇差が禁止となりました。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。また、それを理由に正規職員の賃金を引き下げ、その財源で待遇差是正を図るといった低位平準化の動きに対しても注視しなければなりません。

①関係自治体との賃金格差を正確に把握し、是正を求める。

②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。

③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。

(2)組織強化の取り組み

非正規の仲間の増大と組合加入率の減少により、労働組合として職場の過半数の維持が困難な状況となっています。各労働法制の全部適用の職場の強みを活かすためには、職場の過半数を組織する労働組合をめざし、未加入者・非正規職員の組織

化が重要です。また、組合運動を妨げる不当労働行為に関する過去の事例の検証、県労働委員会の制度ほか必要な知識の学習を行い交渉力の向上を図ることが必要です。

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

2017年5月、地方公務員法・地方自治法の改正が行われ20年度から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、今年で5年目をむかえました。法改正自体は賃金水準や労働条件の改善につながる観点からは評価できる面があり、制度改善への一歩を踏み出したと言えます。しかし、任用はこれまでどおり最長1年とされたこと、任用根拠の明確化をはかる法改正を盾に任用回数に限度を設ける自治体が増加するなど雇用の安定の観点からは解決どころか悪化させるものとも言えます。またその職務は従来の補助的・臨時的業務にとどまることなく、正規職員の代替として同様の業務を行いながら、雇用継続が保障されず、劣悪な賃金・労働条件に置かれ続けている現状があります。

2 会計年度任用職員の共通課題・特徴的な課題

総務省が2023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66.1万人で3年前の62.2万人から3.9万人(6.4%)増加、そのうちフルタイムでの任用は7.3万人で全体の11.2%、パートタイムでの任用は58.7万人で全体の88.8%を占めています。

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、用地調査員、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持つ職種においても、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への移行により「少しでも期末手当をもらえるようになってうれしい」「年休が増えて欠勤が減った」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休暇が、会計年度任用職員では無給であるなど、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。

3 賃金差別の解消

23年12月の総務省通知において、給与改定の遡及改定についても正規職員に準じた取扱いをする旨が示されました。また23年4月の地方自治法改正でこれまでなかった勤勉手当の支給が24年6月の一時金から可能となりました。23確定闘争において、会計年度任用職員の給料・報酬の引き上げについて要求した単組は、常勤職員の引き上げ要求に比べて約10ポイント低い割合となりました。総務省から財源措置が示され、適正な取り扱いの指針が出されたにも関わらず、4月遡及を勝ち取れなかった単組も多くありました。会計年度任用職員の組織化と賃金改定の遡及や勤勉手当支給を勝ち取った単組とは一定程度関連性も見られました。いくら法が改正され制度ができたとしても、実際の賃金・労働条件の向上が勝ち取れるかは、当事者の参加による労使交渉が大前提となり、引き続き組織化にも取り組む必要があります。

4 職場の実態や仲間の気持ち

臨時非常勤職員の仲間からは、「パートタイムになって、勤務時間が短くなく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看護休暇が必要」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本物の要求です。

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には限界があり、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」という視点に立ち、一人ひとりの立ち上がりから繋がる運動を強化していきましょう。

1 都市公共交通部門を取り巻く情勢

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ます。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、14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く、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17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



地域の足を守りたい

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。

21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ます。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。また来年4月には改善基準告示の改正が行われ、休憩時間は継続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。また接続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、私たちの賃金・労働条件への影響が懸念されます。

4 2024年問題などについて

昨今、メディア等で報道されているバスや物流業界の「2024年問題」は、19年に施行された「働き方改革関連法」によって「自動車運転の業務」は5年間の猶予がありましたが、この間、低賃金や長時間労働など根本的な問題が解決されなかったため、最近では人員不足を理由とした路線撤退や減便が相次いでおり、地方だけでなく都会でも更なる減便が予想されています。

残業の上限が厳しくなるため、残業ありきの生活をしてきた労働者は生活が厳しくなることが予想されます。この問題を解消するためには基本給の改善が必要不可欠です。

国土交通省では鉄道運転士の確保に向けた緊急連絡会議が開かれ、鉄道運転士の免許取得年齢の引き下げが検討されています。地方ローカル線を中心に人員不足を理由とした減便が相次いでいます。

深刻な人員不足に対応するため外国人労働者を受け入れるための在留資格「特定技能」に自動車運送業、鉄道などを追加することとなりました。しかし、根本的な問題は低賃金や長時間労働にあ

り、その場しのぎの対応では将来にツケが回ることは簡単に想像ができます。

また、24年4月にライドシェアが解禁されました。タクシー業界では02年に規制緩和が行われ、低賃金によりタクシー運転手のなり手不足となりましたが、政府は政策の失敗を認めず、更なる規制緩和で乗り切ろうとしています。また、ライドシェアはタクシーだけではなく、バスや鉄道などの公共交通に影響を及ぼす可能性があります。

5 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き方、厳しい職場環境での働き方の中で、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、賃金に対しての不満や不安を組織全体の課題として捉えきれてい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込ん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、色々がんばっていることを知り勇気づけられた。自分もがんば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。

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

公務員人事管理に関する報告の中で記述

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

地方自治法の一部を改正する法律案の概要

○ 第33次地方制度調査会「ポストコロナの経済社会に対応する地方制度のあり方に関する答申」(令和5年12月21日)を踏まえ、以下の改正を行う。

1. DXの進展を踏まえた対応

① 情報システムの適正な利用等

- ・ 地方公共団体は、事務の種類・内容に応じ、情報システムを有効に利用するとともに、他の地方公共団体又は国と協力し、その利用の最適化を図るよう努めることとする。
- ・ 地方公共団体は、サイバーセキュリティの確保の方針を定め、必要な措置を講じることとする。
総務大臣は、当該方針の策定等について指針を示すこととする。

② 公金の収納事務のデジタル化

eLTAXを用いて納付するものとして長が指定する公金(地方税以外)の収納事務を、地方公共団体が地方税共同機構に行わせるための規定を整備する。

2. 地域の多様な主体の連携及び協働の推進

地域住民の生活サービスの提供に資する活動を行う団体を市町村長が指定できることとし、指定を受けた団体への支援、関連する活動との調整等に係る規定を整備する。

3. 大規模な災害、感染症のまん延その他その及ぼす被害の程度においてこれらに類する国民の安全に重大な影響を及ぼす事態における特例

現行の国と地方公共団体との関係等の章とは別に新たな章を設け、特例を規定する。

① 国による地方公共団体への資料又は意見の提出の求め

事態対処の基本方針の検討等のため、国は、地方公共団体に対し、資料又は意見の提出を求めることを可能とする。

② 国の地方公共団体に対する補充的な指示

適切な要件・手続のもと、国は、地方公共団体に対し、その事務処理について国民の生命等の保護を的確かつ迅速に実施するため講ずべき措置に関し、必要な指示ができることとする。

【要件】個別法の規定では想定されていない事態のため個別法の指示が行使できず、国民の生命等の保護のために特に必要な場合(事態が全国規模、局所的でも被害が甚大である場合等、事態の規模・態様等を勘案して判断)

【手続】閣議決定

③ 都道府県の事務処理と規模等に応じて市町村(保健所設置市区等)が処理する事務の処理との調整

国民の生命等の保護のため、国の指示により、都道府県が保健所設置市区等との事務処理の調整を行うこととする。

④ 地方公共団体相互間の応援又は職員派遣に係る国の役割

国による応援の要求・指示、職員派遣のあっせん等を可能とする。

【施行期日】 1①、2及び3: 公布の日から起算して3月を経過した日(1①の一部は令和8年4月1日)
1② : 公布の日から起算して2年6月を超えない範囲内において政令で定める日

(事業主のみなさへ)

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・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等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等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
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っていることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

- 賃金帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

1 適用範囲

対象事業場

対象となる事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定(労働基準法第4章)が適用される全ての事業場です。

対象労働者

対象となる労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者)は、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての労働者です。

1. 労働基準法第41条に定める者には、例えば、管理監督者が挙げられます。管理監督者とは、一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、役職名にとらわれず職務の内容等から実態に即して判断されます。
 2. みなし労働時間制が適用される労働者とは、
 - ① 事業場外で労働する者であって、労働時間の算定が困難なもの(労働基準法第38条の2)
 - ② 専門業務型裁量労働制が適用される者(労働基準法第38条の3)
 - ③ 企画業務型裁量労働制が適用される者(労働基準法第38条の4)をいいます。
3. 本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があり、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う責務があります。

2 労働時間の考え方

労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます（平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件）。

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間に当たります。
2. 労働時間に該当するかどうかは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるのではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるかどうか等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
 - ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
 - ② 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を求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
 - ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・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等を行っていた時間

3 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

その1 始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、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。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

その2 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・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の方法によること。

- (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等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。

始業時刻や終業時刻を確認・記録する方法として、原則的な方法を示したものです。

(ア) について

「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。

なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましいものです。

(イ) について

タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突き合わせるにより確認し、記録して下さい。

また、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制も併用して労働時間を把握している場合には、その3に準じた措置をとる必要があります。

その3 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

その2の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

(ア) 自己申告制の対象となる労働者に対して、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) 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を合め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

(ウ) 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、所要の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、事業場内において時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

(エ) 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、その理由等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、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、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。

(オ) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについては、確認するとともに、当該要因となっていない場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労働使協定（いわゆる36協定）により延長することができている時間数を超えることは当然であるが、実際には延長することができているように守って労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

自己申告による労働時間の把握については、あいまいな労働時間管理となりがちであるため、やむを得ず、自己申告制により始業時刻や終業時刻を把握する場合に講ずべき措置を明らかにしたものです。

(ア) について

労働者に対して説明すべき事項としては、本ガイドラインで示した労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われないこと、などがあります。

(イ) について

労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインの内容を理解する必要があります。説明すべき事項としては、労働者に対するものと同様に、本ガイドラインで示した労働時間の考え方や、自己申告制の適正な運用などがあります。

(ウ) について

使用者は自己申告制により労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行い、確認することが望ましいものです。

特に、労働者が事業場内にいた時間と、労働者からの自己申告があった労働時間との間に著しい乖離が生じているときは、労働時間の実態を調査するようにしてください。

また、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から、労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などにも、このような実態調査を行ってください。

(エ) について

使用者は、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用し、自己申告された労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に乖離が生じているときに、その理由を報告させている場合、その報告が適正に行われていないことによって、労働時間の適正な把握がなされなくなるおそれがあるため、その報告の内容が適正か否かについても確認する必要があります。

(オ) について

使用者は、労働者の適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないのは

もちろんのこと、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となる事業場の措置がないか、また、労働者等が慣習的に労働時間を過小に申告していないかについても確認する必要があります。

その4 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

その5 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

労働基準法第109条においては、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課していますが、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類もこれに該当し、3年間保存しなければならないことを明らかにしたものです。

具体的には、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したものの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書、労働者が自ら労働時間を記録した報告書などが該当します。

なお、保存期間である3年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となります。

その6 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われているか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきかなどについて把握、検討すべきであることを明らかにしたものです。

その7 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

自己申告制により労働時間の管理が行われている場合等においては、必要に応じ、労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状の問題点や解消策等について検討することが望めます。

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間に於いて四十時間を超過して、労働させてはならない。
2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日に於いて八時間を超過して、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定を、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日に於いて二時間を超過してはならない。
（第2項～第4項 略）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超過した場合には、その超過した時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
（第2項～第5項 略）

（賃金台帳）

第百八条 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他の厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

（記録の保存）

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（抄）

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

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

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握すると労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの、以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む、以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者）にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱われなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めはいかなにかによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行つた時間
イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で作業等している時間（いわゆる「手待時間」）
ウ 参加することが業務上義務づけられている研修、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等を行つていた時間

4 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) 始業・終業時刻の確認及び記録
使用者は、労働時間を適正に把握するため、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・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・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の方法によること。
ア 使用者が、自ら確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等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

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、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 実際労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 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、所要の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、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かつた事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
エ 自己申告した労働時間を超過する事業場内にいる時間について、その理由等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、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、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れなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額私用等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合には、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定められた法定労働時間や時間外労働に関する労働協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超過しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならぬこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労働管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じて労働時間等設定改善委員会等の労働協謀組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消等の検討を行うこと。

詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合せください。

(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>) (H29.7)

女性差別撤廃条約をパワーアップする 選択議定書(OP)の2つの制度



1 個人通報制度

女性差別撤廃委員会に通報

国内救済措置が
権利侵害案件

通報者(個人または集団)

女性差別撤廃条約で保障されている権利が
侵害されたとき、女性差別撤廃委員会(CEDAW)に
通報して救済を申し立てることができる制度



受理したら
委員会から国へ

このような通報が
ありましたがどうなのですか

国は反論
しかし、これ、
これ、これ、
が...!

受理するか
検討

この通報は
審議に
値する
か
検討
しましょう

受理したら、
検討・審査

この事実
は、
完全に違反
していると
判断され
ますね

委員会は、
見解(勧告)を
国と通報者に通知

速やかに
改正を!
条約・条に
違反!

国は6ヶ月
以内に
回答を
提出

2 調査制度



女性差別撤廃委員会(CEDAW)が、女性差別撤廃条約に定める権利の、重大または組織的
な侵害があるという信頼できる情報を得た場合に、当該国の協力のもとで調査し、国に調査結
果を意見・勧告とともに送付する制度

そもそもですが...「批准する」ってどういうこと?

国が国連等で採択した条約に拘束されることへの同意を最終的に表明すること。
日本では、憲法73条の規定により国会の承認を得て、内閣が行う。

女性差別撤廃条約は
「選択議定書」の批准でパワーアップ!



「選択議定書」
未批准のままでは
女性差別撤廃条約
実現に向けて
前に進むことが
できません。

条約上の権利を
保障されているのは、
私一人ひとり。
国には、その権利を
保障する
義務があります。

女性差別撤廃条約制定から20年
を過ぎた1999年、条約の実効性を
強化し、一人ひとりの女性が抱え
る問題を解決するために、あらた
めて採択されたのが女性差別撤
廃条約選択議定書です。選択議定
書には「個人通報制度」と「調査制
度」の2つの手続きがあります。そ
れらを利用するには、新たに批准
が必要ですが、日本はまだこれを
実行していません。

1979年、国連で生まれた女性差別
撤廃条約は、あらゆる分野で、女性
が性に基づく差別を受けない権利と
平等の権利を保障しています。条約
が目指すのは、「男らしさ」「女らしさ」
の呪縛から解放されて、誰もが性別
にとらわれず自分らしく生きること
です。法律や規則のなかの差別はもち
ろん、社会慣習・慣行の中の性差別
をなくすことも求められています。1985
年、日本はこの条約を批准しました。

批准国 115カ国

批准国 189カ国

女性差別
撤廃条約

選択議定書を批准すると日本はどう変わる？



選択
議定書

日本で『個人通報制度』が使えたら。。。！

- * 裁判所(司法)が、女性差別撤廃条約を裁判に適用するようになります。
- * 国会(立法)が、性別に基づく差別的法制制度を見直し、差別をなくすための法整備が進みます。
- * 国・地方自治体(行政)が、差別された個人を救済するための方策をとるようになります。
- * 個人や NGO が、ジェンダーに基づき無意識の偏見や差別をなくすために、条約を活用して世論を喚起できます。
- * ジェンダー平等と女性の権利の国際基準が、私たちのものになります。

Aさんは、一部上場企業の男女賃金差別を提訴。高い営業成績を上げながら13年間も昇格なし。一方12歳も若い男性が先に昇格していったのです。
 一審判決は敗訴。二審は、男女間格差の存在を認めながら、①賃金は、男女間で層として明確に分離しているとは言えない ②職能等級制度や人事考課に男性と女性で取扱いを異にする定めはない ③人事考課制度には、考課者研修や本人への結果のフィードバック等があり公正が担保される ④女性には管理職を敬遠する傾向がある、などと差別を認めず、企業の裁量権を優先したのです。
 最高裁では、「男女間の資格分離は統計学上の分析でも偶然には起こりえない」との意見書を提出し、「女性の仕事に正当な評価を」と要請しましたが、棄却。日本の司法判断はこれよりよいのか、Aさんは世界に聞きたいと語っています。



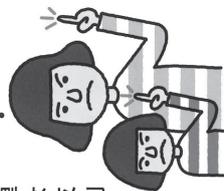
男女賃金差別を 問いたい

Bさんたち男女5人は、夫婦は同氏でなければならぬという民法の規定によって人権侵害を受けたと提訴。名前は人格と切り離せないものです。結婚した男女どちらからの姓にしなければならぬという民法の規定は、男女平等に反しています。実際は、96%が男性の姓を選択しているからです。
 最高裁まで争いましたが、裁判所は、女性差別撤廃条約は各国が国内の法整備を通じて権利を確保するよう求めているもので、直接個人に権利を付与するものではないという国の主張を認めて訴えを退け、解決を国会に委ねました。
 女性差別撤廃委員会は、何度も日本政府に民法を改正して選択的夫婦別姓を認めるように勧告しています。夫婦別姓が選べないのは条約違反です。



選択的夫婦別姓を 認めて

Cさんは、婚姻届を出さずに事実婚で婚を産みました。すると「嫡出でない子(正統でない子)」と法律上扱われ、住民票と戸籍の続柄欄で差別記載されてしまいました。子どもはみな平等のはずなのに、なぜ「嫡出子」「嫡出でない子」と区別され、婚外子と一目でわかる差別記載をされているのか、不平等そのもので人権侵害ではないかと、提訴。
 住民票はその後、婚外子・婚内子・養子の別なく書かれ、差別がなくなりましたが、戸籍では、一目で婚外子とわかるように書かれたままです。
 裁判所は「子が嫡出子が嫡出でない子を区別することは憲法違反の不合理な差別である」とは憲法違反の不合理な差別撤廃条約などの各条項に違反するものであるとも言えない」などと判断し、最高裁でも訴えは却下されました。女性差別撤廃委員会は、婚外子の地位に関するすべての差別的な規定を廃止することを勧告しています。



婚外子を差別する 戸籍の記載はやめて！

批准国の事例から

世界ではすでに成果が出ています。



女性差別撤廃委員会では、すでに40カ国からの182件の個人通報が登録され、そのうち46件で国の条約違反を認定しました。それらは、ジェンダーに基づく暴力、健康の権利侵害、雇用と社会保障に関する権利、市民的・政治的権利侵害などです。(2022年7月現在) その中から3つの事例を紹介します。

フィリピンの強姦事件 (通報番号 18/2008)

個人通報

通報者は、フィリピン・ダバオ市の商工会議所の事務局長だった当時、上司の商工会議所前会頭の男性に強姦された。直ちに病院で検査を受けて警察に通報。刑事告訴したが、8年間も据え置かれた後、「本気で抵抗していたら、前会頭は、性行為には及ばなかった」として、無罪判決が下された。

CEDAW の見解

「ダバオ市地裁判決は、強姦と強姦被害者に対するジェンダーステレオタイプに基づいている」として、国に対して①通報者に適切な補償をすること、②強姦事案への司法手続きを遅滞なく行うこと、③法的手続きが、偏見や固定的なジェンダー観念の影響を受けないような措置をとることを勧告した。

ブラジルのマイリティ女性の出産死亡事件 (通報番号 17/2008)

個人通報

アフリカ系で低所得者層の通報者の娘は、胎児が体内で死亡し、設備不十分な病院で手術を受けたが、病状が急変。他の病院への移送に8時間もかかり娘も死亡した。娘の夫が国に損害賠償請求訴訟を起こしたが、4年以上経っても判決が出なかった。

CEDAW の見解

「通報者の娘は、ジェンダーに基づく差別に加えて、その出身や社会的背景による複合差別を受け、適切な医療を受けられなかった。民事訴訟の遅延や裁判拒否は、効果的な救済を確保する国の義務に違反している」として、国に対して①通報者と娘の家族への適切な補償をすること、②すべての女性に緊急の産科医療を受ける権利を保障すること、③リプロダクティブ・ヘルスにかかわる医療従事者に十分な技術訓練をすること、④防止できる出産時の死亡を減らすこと等を勧告した。

スペインの面会交流中の子どもの殺害事件 (通報番号 47/2012)

個人通報

通報者は、娘を前夫(娘の父親)に殺害された。通報者は、2年間に30回も、警察や裁判所に前夫からの脅迫とDVについて訴えていたが、裁判所は対応せず、監視のない面会交流を許可し、交流中に前夫は、娘を殺害し自殺してしまった。通報者は、裁判所の過失への補償を請求する裁判を起したが認められなかった。

CEDAW の見解

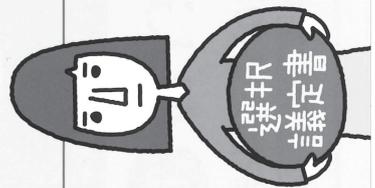
「国は、父親との面会交流が子どもの生命及び身体的精神的福祉に対する急迫の危険を伴うことを予見すべきであったが、DV に対する固定的で差別的な基準を適用して面会交流制度を運用し、必要な監視を怠った」とし、国に対して、①通報者に権利侵害の深刻さに見合う適切な補償をすること、②自国の制度・慣行上の問題点を徹底的に調査し、効果的な措置・法的枠組みを強化すること等を勧告した。

スペイン 最高裁の判決

通報者は、さらに、CEDAW の「見解」の実行を国内裁判所に訴えた。2018年7月、スペイン最高裁は、CEDAW の「見解」の法的拘束力を認め、通報者に、60万ユーロ(約7,420万円)の補償をするよう判決した。

“批准”しないとはじまらない!!

日本は、国連女性差別撤廃条約実現のための「選択議定書」を批准していません。



女性差別撤廃条約実現アクション

女性の権利を
国際基準に
OP
CEDAW
ACTION!

資料 健康で長く働き続けるための統一要求

(1) 基本的課題

- ① 女性差別撤廃条約、北京「行動綱領」の主旨に沿い、社会や職場、家庭で男女が差別なく生活できる施策を充実させるとともに、女性の労働権を確立すること。
- ② 男女共同参画基本法に基づく自治体条例の検証作業や国の第5次男女共同参画基本計画に基づく行動計画の改定・実施にむけた取り組みに労働組合女性代表を参画させること。
- ③ ILO100号条約（同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）、156号条約（男女労働者、特に家庭責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約）に基づく改定雇用機会均等法やパート法などを重視し、自治体は具体的政策を講ずること。

(2) 家族的責任を持つ男女労働者のための要求項目

- ① 育児時間は1日120分とし、運用の自由を認め、同時に男女ともに適用すること。
- ② 育児休業については、自治労5原則（有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保、男女共対象）に基づき、実態を踏まえた柔軟な制度に拡充すること。
- ③ 介護休暇は、6月の期間を基本とし、弾力的な制度運用を可能とすること。併せて、有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保を保障すること。
- ④ 介護時間を1日120分とし、運用の自由を認めること。
- ⑤ 就学前の子どもを持つ親の労働時間を短縮すること。
- ⑥ 育児や家族看護など、家庭責任を有する男女労働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

(3) 性と生殖における健康と権利

- ① 生理休暇制度を拡充すること。
- ② 妊娠障害休暇（つわり休暇）を最低14日とし、運用の自由を認めること。
- ③ 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）に対して健康診査および保健指導などのための休暇を拡充すること。
- ④ 妊産婦に対し勤務の軽減および労働時間の短縮を行うこと。
- ⑤ 妊産婦に対し危険有害業務および深夜労働、時間外労働、休日労働を全面的に禁止すること。
- ⑥ 産前産後休暇は、産前は最低8週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）とし、産後は13週間（3か月）とすること。また代替職員を完全に配置すること。
- ⑦ 職員の定期健康診断項目に婦人科健診を入れ、内容を拡充すること。
- ⑧ 自治労VDUガイドラインを守り、VDT（VDU）作業における機器の操作時間や職場環境をはじめとする健康対策に万全を期すこと。とりわけ妊産婦が行う業務の範囲は本人の申し出に基づき、労使で決定するよう取り組むこと。
- ⑨ 妊産婦が横になって休憩できる休養室を確保すること。また、衛生管理者の中から妊産婦健康管理推進者を選任すること。
- ⑩ 更年期症状に応じた休暇など適切な措置を講ずること。特に、更年期健康診査やカウンセリングを受けるための更年期障害休暇を制度化すること。

自治労
なかまのうた



★
Song Book
★

なかまのうた 目次

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| ♪ ほくらの明日を | 自治労第21回青年女性中央大交流集会
音楽活動家養成講座 |
| ♪ 和平と愛実へ | 第11回入選曲 詩・曲=常包早智恵 |
| ♪ Goodbye overwork | 詩=第9回音楽活動家養成講座Aグループ
曲=鈴木 茂 |
| ♪ ひとりじゃないよ | 詩=堀内規美恵 曲=山口 真 |
| ♪ 私は忘れない | 詩=杉 五郎 曲=市野宗彦 |
| ♪ 平和の火よ走れ | 詩=松田明治 曲=牛田紀之 |
| ♪ あたりまえの地球 | 詩・曲=窪田 聡 |
| ♪ インターナショナル | 詩=パティエール 曲=チジエール
訳=佐々木孝丸/佐野 碩 |
| ♪ 限りなき躍進 (自治労組歌) | 詩・曲=但野一博 補作=岡田和夫 |

ぼくらの明日を

自治労第21回青年女性中央大交流集会音楽活動家養成講座

Chord progression: Eb Cm Ab B7

Chord progression: Eb Cm Ab B7 Eb

ま や た す

Chord progression: Eb Bb7 Ab Eb

きよ — — う も — — お な じ て い く ち に ち — — お じ わ
み — — と れ ば — — お お ち て く ひ よ う か — — お じ ゅ

Chord progression: Cm Bb7 Ab B7

り — — の み え — — ない ざ ん ぎ よ う エ ン ド し ス な か
う — — に で き — — ない く み あ い か つ ど う — — な な か

Chord progression: Eb Bb7 Ab Eb

ま — — た ち も — — こ な え を だ せ ず に — — ひ と
— — た ち は — — こ な に も だ き づ か ず — — す こ

Chord progression: Cm Bb7 Ab B7 Eb

り — — で か か — — え て こ こ ろ な れ て し て る — — い ま か
し — — ず つ み — — ら い こ う ば ろ わ な て い く — — な っ ご

Chord progression: Cm Bb7 Ab Eb

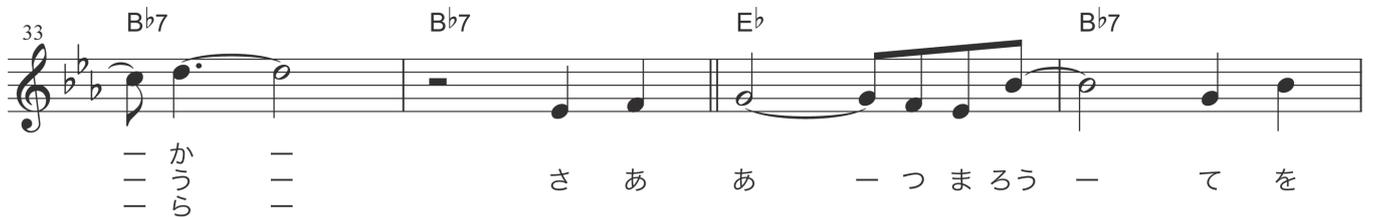
は — — ゆ き が — — き れ い だ け ど — — や す め る こ ろ に は さ く ら が さ く — — い きん
ま の せ な か め の ま え に し て — — い ま る ぼ く は な に が い さ く ら が さ く — — みん
きは じ め た ぼ く の け つ い — — ゆ ら ぐ こ と の な い か た い き だ ら う な — — う し

29 Cm B^b7 A^b A^b



るーた めにーは た ら く の かーは た ら く た めに ぼく らーい き る の
な か か え て る お な ら じ な や みーは こ え が と ど く ま で つ た え つ づ け よ
な わ ずーま え に す すーも うーぼ く ら は み ん な ひ と り じ ゃ な い ん だ か

33 B^b7 B^b7 E^b B^b7



ーかー さ あ あーつ ま ろ うーて を
ーうー
ーらー

37 Cm B^b7 A^b E^b



とーり あ おーう よ か た り あ え る な か ま がーい ま こ

41 A^b B^b7 E^b B^b7



こ に い る よーさ あ みーん な でーお も

45 Cm B^b7 A^b E^b



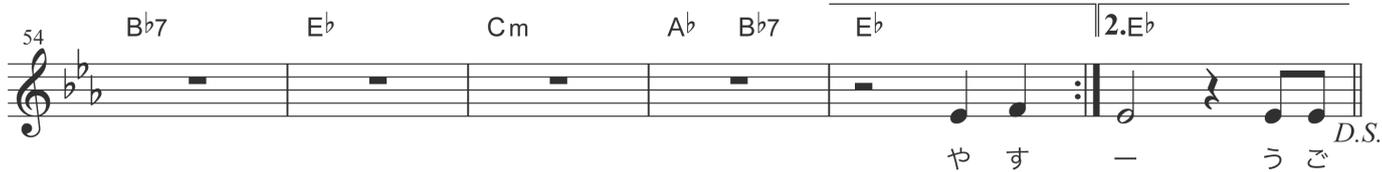
いーを と どーけ よ う た ち あ が り か ちーと ろ うーぼ く ら

49 A^b B^b7 1.E^b E^b Cm A^b



の あ し た をー

54 B^b7 E^b Cm A^b B^b7 E^b 2.E^b



や すーう ご D.S.

60 3.E^b A^b B^b7 E^b A^b B^b7 E^b



ーき ぼ う に つ な が るーか が や け る み ら いー

和平と愛実へ

詩・曲=常包早智恵 (香川県丸亀市職)

1. な まえ — — た ったふた つの もじだけど — — そ
 (な) まえ — — た ったふた つの もじだけど — — そ

れは — — ち いさなメ ッ セージ — お おく
 れは — — こ ころのメ ッ セージ — あ いに

の — いのち が うしなわれ た こと — — おおく
 は — おおく の かたちがある こと — — あい—

の — なみだ が ながされた こと — — peace and love —
 は — すべてに つうじること — — peace and love —

— し っ て ほ しい — — peace and love — しんじ
 — し っ て ほ しい — — peace and love — とおと

つ さ を peace and love — つ た え た い—
 つ さ を peace and love — つ た え た い—

— peace and love — ちちのおも — いを } だ
 — peace and love — ははのねが — いを }

から — — あ な た に — — このなまえ

を — おく り ま す — — 1. — — 2. な —

Goodbye overwork

詩=第9回音楽活動家養成講座Aグループ、曲=鈴木茂（東京都本部清掃支部）

G Em Am Am D7

1. 終業のベルも 耳にはいらず 今日の仕事は 今日じゅうに
 2. 7時5分に帰れば サボリと言われ とうとう今日も 午前様
 3. 3食昼寝つき むかしのことば ひーるやすみに かいものして

G Em C D7

蛍光灯が ちらついて 背すじにノルマが ー のしかか
 おこった妻が 目にうかぶ 子供の寝顔に ー すくわれ
 カゼをひいても やすめない 年休つかえず ー 医者がよ

G D7 G Em C Em

る } グッバイグッバイ オーバーワーク { 誰にも言えない
 る } 食事は家族と
 い } ー なんのためなの

Am G D7 G G Em C

この痛み } グッバイグッバイ オーバーワーク { ゆっくりからだを
 するもの } ゆっくり子供と
 ともかせぎ } ゆっくり温泉

D7 G D7 G Em

ー 休めたい ー }
 ー 遊びたい ー } グッバイグッバイ オーバーワーク
 ー つかりたい ー }

C Em Am G D7 G Em

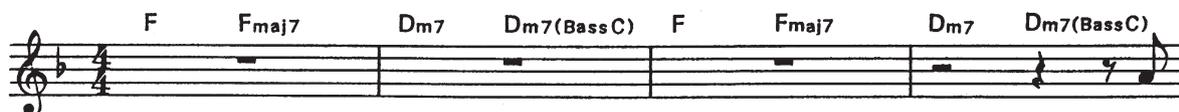
8時間しか売ってない } グッバイグッバイ オーバーワーク
 やすうりしないぞ 1秒でも }

C D7 G 1. D7 2. G

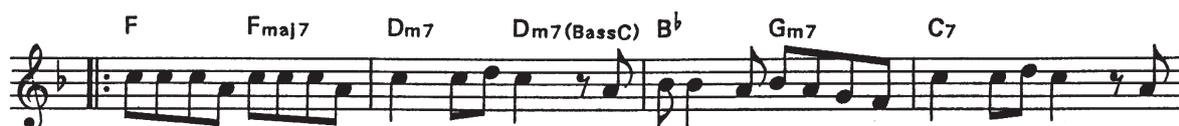
{ 1 6時間は ー 俺のもの ー
 { 無駄にしないさ ー この人生 ー

ひとりじゃないよ

詩=堀内規美恵、曲=山口 真



2. こ
3. い



1. どこにゆくのかわ かーらない いまのじぶんがわ からない な
 ころをゆるすーと もがいますか なみだをながせるひ とがいますか あ
 きてゆくのにーだ いじなことは じぶんのころをひ らくこと あ



んとなくなら いきてゆける だ けど なーにかが たりないよ
 いされるとは あいすること け っかをかんがえて いちぢだめだよ
 なたのともを しんじること あ なたへのあいー きづくこと



— ほら ほんのすこし ゆうきをだして { あ なた のま
 そ こ か ら ふ
 あ なた のま



わりをみれば あ なたをみつめるひ とみにきづく } あ なた をさ
 みだしてみよう あ なたをまってるだ れかにきづく
 わりをみれば あ なたをみつめるひ とみにきづく



さえるひとが いる *Fine* ほら *D.S.*

私は忘れない

詩=杉五郎 曲=市野宗彦

F

1. かおを あらい ながら まちかど ある
 2. やさい きざみ ながら てがみー かー
 3. わたし たちの そらは とおくー つづ

F C7 F Bb

き ながら わたし は きょうも
 き ながら わたし は きょうも
 い ている わたし たちの こえよ

Bb F C7 F

けんぼうと くらしで ゆく }
 けんぼうと くらしで ゆく }
 せかいに ひろー が れ)

F Gm

い わ と びょうど う と せいぎ へ

G7 C7 F Dm

の おも い { はるのよるもなつ
 { あきのよるもふゆ
 { はるかちいさなまー

Bb F C7 F

の あさも わたし はわすれな い
 の あさも わたし はわすれな い
 ち からの わたし たちの こえ

平和の火よ走れ

詩=松田明治 曲=牛田紀之



1. ブナのはやしそ よぐー か ぜよ つたえてよー
 2. せとのしまをわ たるー か ぜよ つたえてよー



せいねんの しめ いにー も えた ことばをー
 おんーなの ねが いをー こ めた ひとみをー



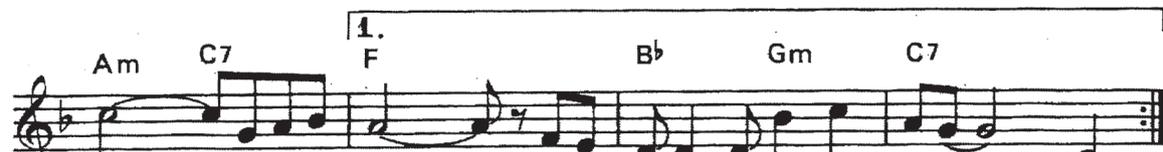
けがされたーま ちをー よ みが えーらすのは
 くじけそうなわ たしに ゆ う きをーよぶのは



きみのうたーご えとー ひ たはしるーあしお と か



た りっ ご う はしり つづ け よ う {せかい
 せかい



にーひろが るー ヒロ シマ のこころをー か
 をーむすー



ぶー ヒロ シマ のこころ を

あたりまえの地球

詩・曲=窪田聡

1. うみに さかなが およぎ そらには とりが とぶ そんな
 2. つちには はなが さき まちを こどもが かける そんな

なあたりまえのちきゅういつまでのこるだろう わた
 なあたりまえのくらしいつまでのこるだろう わた

したちのうみと うみのさかなたちと わた
 したちのつちと つちのーはなたちと わた

したちのそらと そらのーとりたちと そんな
 したちのまちと まちのこどもたちと そんな

なあたりまえのちきゅういつまでのこるだろう そんな
 なあたりまえのくらしいつまでのこるだろう そんな

なあたりまえのちきゅういつまでのこせるだろう
 なあたりまえのくらしいつまでのこせるだろう

原 発 ゆるす な 原 発 ゆるす な な
 原 爆 ゆるす な 原 爆 ゆるす

インターナショナル

詩 パティエール
 曲 ジジエテル
 訳 佐野 碩
 佐々木 孝丸

たき てけ うえたるものた けび いて まん ぞひはちかき
 して さか めぼ よわがはらかが はた あかく つて きを はま きも
 ぬる ほうぎゃ くのかさりや たぶ つひはたはき ちわ にか えい
 てな うみまをぞ へだてつかわれ にかいなむ すり びの ゆは
 くだ いざた たか わん いざふるい たて い
 ぞ あ インタナ ショ ナ ル われ らが も
 の いざた たか わん いざふるい たて い
 ぞ あ インタナ ショ ナ ール われ らが も の

インターナショナル

起て飢えたる者よ 今日日は近し
 醒めよ我が同胞 暁は来ぬ
 暴虐の鎖 断つ日 旗は血に燃えて
 海を隔てつ我等 腕結びゆく
 いざ闘わん いざ奮い立て いざ
 ああ インターナショナル 我等がもの
 いざ闘わん いざ奮い立て いざ
 ああ インターナショナル 我等がもの
 ああ インターナショナル 我等がもの
 聞け我等が雄たけび 天地轟きて
 屍 越ゆる我が旗 行く手を守る
 壓制の壁破りて 固き我が腕
 今ぞ高く掲げん 我が勝利の旗
 いざ闘わん いざ奮い立て いざ
 ああ インターナショナル 我等がもの
 いざ闘わん いざ奮い立て いざ
 ああ インターナショナル 我等がもの

詩 パティエール
 曲 ジジエテル
 訳 佐野 碩
 佐々木 孝丸

1876年、歴史上はじめて出現した労働者階級のパリ・コミューンのさなかに一労働者であったウジェーヌ・パティエールによって作詞されました。今では労働者の連帯の歌として世界中で歌われています。

限りなき躍進

作詞・作曲 但野 一博
補 作 岡田 和夫

あおぞら ひとかき ーくも かから げしる のい あかき はに たも わわ れれ
あひのぞら ひとかき ーくも かから げしる のい あかき はに たも わわ れれ
あひのぞら ひとかき ーくも かから げしる のい あかき はに たも わわ れれ
あひのぞら ひとかき ーくも かから げしる のい あかき はに たも わわ れれ
あひのぞら ひとかき ーくも かから げしる のい あかき はに たも わわ れれ

限りなき躍進

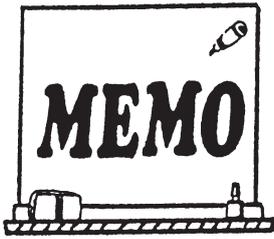
作詞・作曲 但野 一博
補 作 岡田 和夫

青空高く かがげる赤旗
われら闘う 自治体労働者
職場の仲間 ころろひとつに
この手ににぎれ 真の福祉
限りなき躍進 自治労働組合
陽のかげる時も 嵐の時にも
われら闘う 自治体労働者
うしろをむくな ひるむな同志よ
まっすぐ進め足音高く
限りなき躍進 自治労働組合
職場に街に 明るいあしたを
われら闘う 自治体労働者
解放の鐘 うちならすため
根づくよききずけ 固い団結
限りなき躍進 自治労働組合

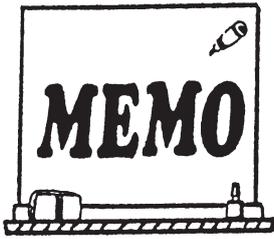
自治労結成25周年に募集された新しい自治労組歌として、福島県本部原町市（現：南相馬市）職の但野一博さん作詞・曲の歌が選ばれました。翌年から、自治労なかまのうたが募集されるようになり、多くの仲間の歌が歌い継がれています。

第24回自治労青年女性中央大交流集会 実行委員会体制

実行委員長	石 上 千 博	(中央執行委員長)
実行委員長代行	木 村 ひとみ	(中央副執行委員長)
副実行委員長	川 辺 由 利	(女 性 部 長)
事務局 長	兒 玉 聖 史	(青 年 部 長)
事務局 次長	内 田 尚 子	(女性部副部長)
”	松 長 拓 朗	(青年部副部長)
常任実行委員	河原崎 育 子	(本部常任委員)
”	中 川 理 恵	(”)
”	生井澤 律 子	(”)
”	矢 入 彩	(”)
”	高 屋 ゆき子	(”)
”	坂 本 知 世	(”)
”	藤 川 真 紀	(”)
”	松 山 美 穂	(”)
”	長 山 翔 汰	(”)
”	岩 脇 優 太	(”)
”	小 松 俊 亮	(”)
”	畑 中 湧 斗	(”)
”	村 松 沙優花	(”)
”	木 内 拓 也	(”)
”	成 相 伸 哉	(”)
”	笠 井 健 弘	(”)
”	久 野 孝	(”)
実行委員	各県本部	女性部長
”	各県本部	青年部長



A series of horizontal lines for writing, starting from the top of the page and extending to the bottom. The lines are evenly spaced and cover most of the page's width. There are small dots along the top and bottom edges of the page, possibly indicating where to punch holes.



A series of horizontal lines for writing, starting from the top of the page and extending to the bottom. The lines are evenly spaced and cover most of the page's width. There are small dots along the top and bottom edges of the page, possibly indicating where to punch holes.

2024年4月発行

交流のしおり

第24回自治労青年女性中央大交流集会

- 編集発行 第24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 自治労会館
- 印刷所 しらかば工房
〒179-0074 東京都練馬区春日町3-29-41-402
-



改憲を止めよう!
政治を変えよう!

立憲民主党
参議院議員(自治労組織内議員)



岸まきこ

声を力に、
一歩前へ

自治労の政策要求を
実現しよう!

自治労は、
第27回参議院選挙の
全国比例区に
「岸まきこ」現参議院議員の
擁立を決定しました。

岸まきこ(岸真紀子)プロフィール
1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/
岸まきこ 検索 →



戦争をさせない
1000人委員会
Anti-War Committee of 1000