＜生活保護の職場政策＞

住民の「生きること」を保障する仕事と職場をめざして(案)

2007年8月

日本自治体労働組合総連合

社会保障対策委員会

目　次

はじめに ……1

1　生活保護を取り巻く情勢 ……2
(1) 憲法改悪にいたる構造改革の流れ ……2
(2) 歳出削減としての生活保護制度改悪 ……2
(3) 厚生労働省、アウトソーシング推進へ ……3

2　職場の実態はどうなっているか ……3
(1) 職員の人事管理・行政管理によって保護費を抑制 ……3
(2) 在課年数も短く仕事を組織的におこなうことが困難 ……4
(3) 仕事量に見合った職員配置を放棄 ……4
(4) 専門職員配置と専門性を高める研修が十分 ……4
(5) 保護法「改正」と「適正化」で被保護者と矛盾が激化、高まるストレス ……5
(6) 社会福祉関連法、医療法改悪等で生活保護業務も一層複雑、困難に ……5
(7) 喜ばれる仕事がしたいと多くの労働者が働きがいを求めている ……5

3　人権を尊重する生活保護行政確立を求める自治労連運動 ……6

4　私たちの提言 ……6
提案１（福祉職場の態勢）住民の立場に立って福祉の仕事を遂行できるように、生保ＣＷ等の専門性を確保し、必要かつ十分な生保ＣＷ等を配置し、民主的・組織的の職場運営を図ること。 ……7
提案２（制度の運用）生活保護制度を、生活に困窮している住民にとって利用しやすいものに改善し、広く住民の中に、生存権保障としての生活保護制度をいきわたらせること。 ……8
提言３（制度と施策）誰もが健康で文化的な生活を営む最低保障である生活保護制度において、これ以上、最低生活基準を引き下げるのではなく、充実させること。 ……8

5　自治労連の役割と決意 ……9

はじめに

昨年５月、北九州市門司区で50代男性が生活保護を受けられず孤独死しました。本来人の命を救うべき自治体が、人の命を救えなかったことが全国的に大きな波紋を与えました。

また今年７月に同じく小倉北区でも「おにぎり食べたい」と日記に書き残して男性が孤独死しているのが発見されました。このケースは、昨年 12 月、「肝臓などの病気で働けない」と生活保護を申請、市は「働けるが当座の生活費がなく、電気、ガス、水道も止められ、生活が窮迫している」として保護を開始、この４月に辞退届を提出し生活保護が廃止されたものです。当初市当局は「短期間のうちに自立できたモデルケース」「市の対応に問題はなかった」と発表し、市民や全国から市に対して抗議が殺到しました。

この問題の背景を考えていくと、今生活保護行政が直面する大きな変化が浮かび上がってきます。これはケースワーカー、監察指導員、面接官など生活保護にかかわる職員（以下、生保ＣＷ等）の仕事と労働組合の運動に大きな影響をもたらすものです。

一つは生活保護制度をできるだけお金がかからず、国民の自己責任に任せる方向での制度改悪が進行していることです。これは国の財政赤字を減らしていくためのもので、社会保障について骨太方針で 1.6 兆円の削減を明記し、この流れに沿って、生活保護制度では母子加算の廃止などがうたわれ、昨年３月には「生活保護行政を適正に運営するための手引き」を出すなど「適正化」を強めています

もう一つの流れは、これまで国や自治体がやるべきこととされたものを民間に丸投げして専門性や公的責任を投げ出したり、公務員制度の中に能力業績主義を導入して上意下達の職場をつくっていく方向です。これまで職場でお互い議論しながら仕事を進めてきたものが、職員個人が孤立して「自己責任」で仕事する状況が生まれています。

これらの流れや北九州などの事件に対し自治労連は、「見直そう、問い直そう、仕事と住民の安全・安心」の運動を展開しながら、働きがいのある職場をめざし、住民の生存権を保障し、くらしや願いをしっかり受け止め運動をしています。

国民生活の破壊が進行する中で、生活に疲れ、心を病み、社会から阻害されている人が今後ますます増えていく中、生活保護制度だけですべて解決できる状況ではありませんが、住民がやっとたどりついた身近な自治体―福祉の職場での対応も重要な役割を担っています。

この生活保護の職場政策の前提には、北九州市職労や埼玉県本部、大阪自治労連で取り組まれてきた生活保護職場のアンケートがあること、その内容は厚労省の生活保護締め付け、担当職員の専門性をないがしろにした人事政策などのなかで苦渋に満ちた、しかし憲法と生活保護法に立脚して仕事をしようとする自治体労働者の姿があります。

自治労連として生活保護制度の担い手である自治体職員の実態を出しながら、活気があり働き甲斐のある職場をめざすためにどのようなことが必要か、今日の現状を打開していくためにどうすればよいのか率直に職場での話し合いをするための政策討議案として作成しました。

今後、職場の議論と実践をふまえながら、さらに豊かな内容に発展させてください。

1　生活保護を取り巻く情勢

(1) 憲法改悪にいたる構造改革の流れ

安倍首相は、内閣スタートに際して「任期中に憲法を変える」ことを宣言しました。自治労連では、2006年10月の地方自治研究全国集会で、その目的を「海外で戦争する国」「弱肉強食の自己責任社会」と指摘しました。

自民党新憲法草案をみるならば、「日本国民は自らが帰属する国や社会を愛情と責任感と気概を持って自ら支え守る責務」、いわゆる「自己責任」が前文に規定されました。そして「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持」ということが、「自由および権利には責任および義務が伴うことを自覚しつつ、常に公益および公の秩序に反しないように自由を享受し権利を行使」という言葉に置き換わり、国民の基本的人権を制限して社会福祉基礎構造改革の徹底を意図しています。

政府・与党は、こうした構造改革を遂行するための人づくり、公務員づくりを急いでいます。166通常国会で公務員制度改革関連法が提出され、国家公務員法「改正」について成立しました。これは任用・給与・分限を新たな人事評価制度によって処遇するというもので、渡辺担当大臣は、この法案を経済財政諮問会議において、「戦後レジームからの脱却の中核」と説明しています。公務員制度改革が、憲法を中心とした戦後の枠組みを根本的に変えていくことの「中核」に位置づくというものです。公務員の分野にも能力業績主義を徹底することにより、憲法や生活保護法の規定よりも、首長、自治体当局の方針や上司の命令などを優先し、上意下達の通る構造改革の遂行者としての役割を負わされようとしています。

全国的にはこうした能力業績主義や、「国益を優先した公務員」づくり（経済財政諮問会議での論議）を先行させて実施する自治体も現れています。

(2) 歳出削減としての生活保護制度改悪

増大する生活保護費に対し、政府は一貫して歳出削減をめざしてきました。2011年までに国の基礎的収支均衡のために社会保障を含む歳出削減を盛り込んだ「2006骨太の方針」により、2007年度に母子加算の廃止に向けた見直し、リバース・モーゲージの導入が実施され、2008年度に生活扶助基準及び級地の見直し等が行われようとしています。

厚生労働省は、「三位一体改革」のなかで、生活保護負担金の国庫負担割合を4分の3から2分の1とすると提案しましたが、地方の反発によって現行で行うことと「生活保護の適正化に資する」ことの合意がされました。社会福祉基礎構造改革は、国の社会保障費の削減を目標としたものですが、同時に、地方分権化に連動して社会福祉のあり方自体を変える目的をもっています。地方六団体は、「生活保護制度等の基本と検討すべき課題～給付の適正化のための方策（提言）～」に続いて、「新たなセーフティネット検討会」の検討を踏まえ、「稼動世帯の5年更新制度導入」「高齢世帯等の金銭給付のみでＣＷを配置しないあり方」「落層防止策のあり方とその新たな仕組み」等を厚生労働省に要望しました。

国は、「貧困と格差」の状況の中で財政上の観点からで「歳出削減」をはかり、制度改悪を含めて生活保護費を削るための施策を展開し、地方も「三位一体改革」での地方交付税の削減の中でできる限り保護を抑制しようとしています。

(3) 厚生労働省、アウトソーシング推進へ

「規制改革・民間開放推進会議」は、2004 年 10 月 4 日に厚生労働省が所管する福祉施策（生活保護制度）に関する厚生労働省ヒアリングを行いました。「規制改革・民間開放推進会議」の専門委員の主張は、生活保護事務を民間委託する考えの一点に絞られており、これ以降、厚生労働省の生活保護制度運営の変化が顕著に現れます。

厚生労働省は、「平成 17 年度における自立支援プログラムの基本方針について」を、2005 年 3 月 31 日策定し、非常勤・嘱託職員としての雇用、外部委託などを内容とした社会・援護局長通知を行いました。

地方自治法改正の「吏員」を「職員」に改めたのにつづいて、社会福祉法でも「事務吏員又は技術吏員」であったものを「都道府県知事又は市町村長の補助機関である職員」に改めました。

これを受けて厚生労働省は、地方自治法の改正に伴う社会福祉法の一部改正で、2007 年４月１日から「非常勤ケースワーカー」を可としました。この動きは、職員の非常勤化だけでなく、「職員業務の外部化」という民間委託にも連動しようとしています。

2　職場の実態はどうなっているか

(1) 職員の人事管理・行政管理によって保護費を抑制

生活保護費を、自治体においてよりいっそう削減していくためにはどうしたらいいでしょうか。職場に正義感あふれ、法制度に精通した職員集団が存在するならば、それは容易にできません。したがって保護費を抑制したり、職場からの要求を抑えたりしていくためには、職場の職員集団自体を壊していく施策をとるのが一番効率がよいのです。

餓死・孤独死が連続して起こっている北九州市では、北九州市職労がケースワーカーを対象としたアンケートで昨年 5 月に起こった餓死について、「適切な処置 40.0%」「急迫保護をかけるべき 22.2%」「保護申請させるべき 6.7%」と、「適切な処置」が多数意見となる市民の感覚とかけ離れた結果でした。

その背景には、

① 生活保護決算額は、決して 300 億円を超えさせない
② 申請率の低下と廃止件数の向上への「数値目標」の設定
③ 各福祉事務所長に「適正化」を競わせる「目標管理」
④ 「水際作成」遂行のために「面接主査」制度
⑤ 福祉事務所を支配する人事管理制度

といった職員と生活保護行政に対する評価を含む管理が行われていると指摘されています（経済 8 月号「生活保護『闇の北九州方式』」藤藪貴治・北九州市立大学講師）。特に⑤は重大な問題で、ケースワーカーには保護受給中の廃止件数が、面接主査には申請書交付枚数制限の達成度が、福祉事務所長、保護課長にはその両者が成果主義人事評価の物差しとなっていると推測されています。住民の命を左右する生活保護抑制が、職員の昇任や本庁への異動の「成果」の物差しとなっていることは重大です。この「目標」が北九州市における生活保護行政の方針とされている以上、それに異を唱えること、そして生活保護の抑制が憲法や生活保護法にも反していると思うこと事態がむずかしいことは想像に難くありません。

北九州方式は、おそらくもっとも極端な例かもしれませんが、政策目的が評価の対象となることは多かれ少なかれ全国で見られる現象ですし、国が進めようとしている公務員制度改革が本格的になるならば、各自治体にいっそう浸透していくことになります。

(2) 在課年数も短く仕事を組織的におこなうことが困難

職場集団を壊すもう一つの方策は、職員の機械的な異動です。これは東京のように「ジョブ・ローテーション」と呼ばれる制度の導入など意図的な場合もありますし、それだけではなく、職場の専門性を考慮せず異動についての機械的な政策しか持たない自治体でも、3 年から 5 年の機械的な異動が行われています。

アンケートの中でも生保ＣＷ等の異動基準は「一般の行政職場と同じ」とする自治体が多いことや、「他の職場」よりも早く平均在課年数が短いものとなっています。(大阪、北九州は、約半数が 3 年未満、埼玉は平均 2 年)

これは、本来高度な専門性や憲法、生活保護法の理念を体現する職員の養成に著しい困難をもたらしています。また早い異動は、職場集団ができにくく、組織的に仕事を行うことが困難となっています。せっかくつちかってきた経験が蓄積されず、後の世代に伝わりにくくなります。

(3) 仕事量に見合った職員配置を放棄

貧困と格差社会が進行する下で、生活保護の相談件数と受給世帯数は増加しています。これに伴い、福祉事務所職員の必要な配置が求められていますが、「2004 年度において全国の 1225 福祉事務所のうち 281 ヶ所は必要なケースワーカーを満たしておらず、ケースワーカーの不足数は 1,198 人。」で「年々、不足数が増加して」(厚生労働省白書) いるのが現状です。

また、年度途中で欠員が生じても「正規職員」で補充される福祉事務所は皆無に等しい実態です。

この要因として、①各自治体当局の「定数削減計画」により、「増員が必要な」福祉事務所も「人員の抑制」をしていること。そのうえ総務省の自治体への集中改革プランでの「職員削減計画」提出強要の通知がそれに拍車をかけていること。②平成 12 年の社会福祉法改正で職員配置基準がそれまでの「法定数」から「標準数」と改められたことから、厚労省が「職員配置は自治体の問題。保護実施上問題が生じているようであれば指摘する」との見解をとり、少なくない自治体当局も「標準数配置はあくまでも目安である」として適正な職員配置をしない姿勢をとっていること。③いくつかの自治体では、正規職員の生保ＣＷ等増員を図るべきであるのを非常勤職員で対応したり、一部の事務をアウトソーシングしていることがあげられます。

このことにより、人員が充足していない多くの福祉事務所職場では、

ア　残業が多い。

イ　年休・生理休暇等の権利行使がしづらい。

ウ　健康を害する人も少なくない。

実態にあります。

(4) 専門職員配置と専門性を高める研修が不十分

2002 年の厚労省調査では、職員の資格保有状況では、社会福祉主事の約 35%、査察指導員の約 25%が無資格者であり、有資格の多くも、3 科目主事(大学の一般教養課程の社会科学 3 科目取得者)が占めています。

ケースワーカーを指導する査察指導員は、その4分の1以上がケースワーカーの経験がありません。

研修の体系的なシステムをもち、全員を計画的に履修させている実績を持っている福祉事務所は少ないのが現状です。

大阪自治労連のアンケートでは、新任研修は3日以内が43.7%、1週間以内が29.9%、2週間以内が4.8%、特にないが16.7%でした。

仕事が忙しく研修に「いけない」「送り出せない」現実もあります。

このような下で、職員が自信を持って働くことや育成上にも障害を生じています。

(5) 保護法「改正」と「適正化」で被保護者と矛盾が激化、高まるストレス

もともと生保ＣＷ等は、「被保護者」の生活と声に向き合う行政の窓口の第一線であり、「法に基づく行政の執行官」という側面と同時に住民の苦悩を知る立場にあり、被保護者と真摯に向き合っていけば、心理的にも肉体的にもハードな仕事です。

現在、「老齢加算廃止」に続いて「母子加算廃止」等「保護基準の見直し」が行われ、福祉事務所では国の「適正化」通知による具体化施策が実施されています。

「123号通知」にもとづく「適正化」、05年3月厚労省通知「生活保護行政を適正に運用するための手引き」などを機械的に実施したり、「自立支援プログラム」の具体化を狭い就労自立のみでとらえ、本人の稼働能力を客観的・組織的に判断することなく就労指導を行う福祉事務所があれば問題です。

また、不動産所有の65歳以上の高齢者に対するリバース・モーゲージの実施は、「住民本位の仕事がしたい」の願いを持つ職場労働者の新たな悩みとストレスになっています。

(6) 社会福祉関連法、医療法改悪等で生活保護業務も一層複雑、困難に

介護保険法の度重なる「改正」や障害者自立支援法制定、医療法「改正」による社会資源の変化の把握とそれに伴う生活保護業務の事務が煩雑化し、そして増大しています。

職場の仲間から「各種調査の回答事務が多いのに、さらに本来の処遇に時間がかけられなくなる」「正確にすばやく覚えるのが大変で仕事に自信がなくなる。」の悩みも出されています。

(7) 喜ばれる仕事がしたいと多くの労働者が働きがいを求めている

生保ＣＷ等にとって数々のマイナス要因はありますが、それでも住民に喜ばれる仕事をしたいと考えています。業務執行のうえで様々な困難をともない時にはストレスも大きな仕事でありますが、就労自立の際に礼を言われたとき、被保護者の遺族から感謝された時、DVの対応をしてうまくいったとき、等「困難を克服した時、達成感がある。」のが職場の声です。また、各種のアンケートでも経験年数が高くなるほど「もう少し、この職場にいたい。」との意識が高くなっています。

これは、一定の経験によって、仕事のノウハウが習得されいくつかの困難を克服してだんだん自信を深めている結果といえます。

3　人権を尊重する生活保護行政確立を求める自治労連運動

自治労連は、「人権を保障する生活保護制度の確立」は社会保障闘争の重要な柱として位置づけて闘いをすすめてきました。

具体的には、

(1) 政府予算における社会保障切り捨て、生活保護基準の切り下げに反対する見解を明らかにし、国民との共同による国会闘争や厚労省交渉を展開してきました。また、国の「適正化」攻撃に反対し、地方組織に対し、地方議会・首長にたいした取り組みを強化するための自治体闘争を提起しました。

(2) 中央社会保障協議会の呼びかけによる「北九州市生活保護全国調査団」に参加し、餓死事件の真相究明と人権侵害の行政の対応に抗議するとともに、「生活相談」「関係住民との懇談」をおこないました。

(3)「厚労省」による「適正化」に迎合しようとする全国市長会の動向を警戒し、「解明交渉」を実施します。

(4) 地方自治研究全国集会「生活保護分科会」を関係団体と共同して成功させ、住民との対話と研究を実施。各地方単組の奮闘で各地方において自治研究集会が実施されています。

(5)「生存権裁判を支援する全国連絡会」の事務局団体として闘いをすすめています。

(6) 福祉事務所職場を含む社会福祉労働者交流会を開催し、交流と学習をつうじて「人権保障する保護行政のあり方」「民主的な職場づくり」「働きがいのある職場づくり」を探求してきました。

これらの運動に多くの福祉事務所の組合員が参加し、職場において戦線の拡大の努力をしていることは言うまでもありません。

自治労連は、職場において「働きがいのある職場づくり」「住民の人権を守る行政をつくる」ための検証を提起し、この分野の諸課題において国民と連帯した運動の強化を図るものです。

4　私たちの提言

いうまでもなく生活保護制度は、憲法25条に基づいて国が国民の生存権を保障する根幹の制度です。具体的には、国が決める最低生活費より収入、資産等が少ない場合、その足りない分を金銭や現物（医療や介護などのサービス）を支給することで補う所得保障としておこなわれます。そして生保ＣＷ等の仕事は、生活保護利用者のさまざまな生活上の問題の解決を通して、健康で文化的な最低限度の生活の保障を保障し、自立に向けた援助をおこなうことです。所得保障としての給付とはいえ、生活保護ＣＷ等は、ただ国が定めた基準によって生活保護費を支給していればよいというものではなく、必要な医療が受けられているのか、健康で文化的な最低限度の生活が送れているのか、借金返済で再び生活に困窮していないかなどを訪問時に確認する必要があります。生活保護費の増減はきちんと説明責任を果たし、透明性を保つことも求められます。また生活保護の適用には、利用し得る資産、能力その他あらゆるものを活用することが要件とされ（法第４条）、他の法律や制度での給付、民法上の扶養義務者の扶養が優先されるため、生活保護ＣＷ

等は利用者の私生活に深く入り込み、かつ他の法律や制度に関する豊富な知識を要求されます。さらに厚生労働省「生活保護の在り方専門委員会」が示すように、自立支援（就労等による経済的自立、日常生活の自立、社会生活の自立）についても、「自立の助長」（法１条）に向けた活動の一環として、生保ＣＷ等に求められています。生保ＣＷ等は、住民・利用者が抱える生活上の問題を解決するためにどうすればよいかを住民・利用者と一緒に考え、実現に向けて奮闘する「福祉の心」をもった専門職です。

しかし構造改革の嵐は、生活保護の職場にも深刻な問題をもたらしています。一方では自治体構造改革によって正規職員が削減され、不安定・低賃金雇用の非正規職員に置き換えられ、上意下達の仕事の進め方へと変化し、他方では福祉の構造改革によって「自立自助」「自己責任」が強調され、国の責任を後退させ、福祉関連施策と予算は削減され、生保ＣＷ等が住民、利用者の立場に立って福祉行政を遂行することが、ますます困難になっています。国の貧困な福祉行政に対して、これまでも生保ＣＷ等は、住民の暮らしに接している現場から、「実施要領の改正意見」を提出し、特別基準設定の協議をおこなうなど、制度・施策を改善させてきた歴史をもっていますが、生保ＣＷ等の専門性の蹂躙、ゆとりのない職場態勢、上意下達型の行政運営、能力成果主義賃金の導入等によって、国や自治体当局の方針に異論を唱え、改善を求めることは、さらに困難になっています。

だからこそ、生活保護行政をめぐる危機的な状況を根本的に改革するためには、生保ＣＷが確信と誇りをもって、住民・利用者が抱える生活上の問題を解決するためにどうすればよいかを住民・利用者と一緒に考え、実現に向けて奮闘することが求められており、そのための仕事と職場のあり方を改善することが不可欠です。以下、具体的な提案をおこないます。

提案１（福祉職場の態勢）
住民の立場に立って福祉の仕事を遂行できるように、生保ＣＷ等の専門性を確保し、必要かつ十分な生保ＣＷ等を配置し、民主的・組織的の職場運営を図ること。

生保ＣＷ等は、生活保護の申請者・利用者の思いや訴えに耳を傾け、思いに寄り添い、その人の置かれている立場を理解することが必要です。そのためには、生保ＣＷ等自身の時間的・精神的な余裕と、組織としての対応、他機関との連携が不可欠です。

しかし、ワーキングプアや格差の拡大等による生活保護利用者の増加と、ＤＶや多重債務、薬物依存など問題の多様化と深刻化、「自立支援プログラム」や「自主的内部点検」と称する各種の調査等が増加しているにもかかわらず、必要な生保ＣＷ等の配置がなされておらず、「徴税から福祉へ」「3－5 年以内で異動」などという人事がなされています。その結果、ゆとりをもって申請者、利用者に当たること、専門性を培うこと、職場会議等で組織的に仕事を進めることなどが困難になっています。

以上をふまえ、次のことを提案します。

① 生保ＣＷを、都市部の自治体にあっては、当面「８０対１」を基準に必ず配置し、生活保護事務職員についても、保護世帯の増加に対応して配置すること。基準を実効あるものにするために、毎年、実施状況を調査し、結果を公表し、長期にわたって基準を下回っている場合は、改善計画の策定を義務付けること。

② 生保ＣＷ等は、臨時・非常勤ではなく、正規職員を当てること。現に臨時・非常勤職員を生

保ＣＷ等に当てている場合にあっては、継続雇用と正規職員並みの均等待遇をおこない、研修や職場会議等による専門性の確保と雇用の継続性を保障すること。

③　生保ＣＷ等に対する新任研修、専門知識や他法・他施策などを学べる現任（者）研修を充実すること。

③　職員の一定数以上を福祉職として別枠採用するとともに、行政職職員についても専門性が確保できるように異動期間を一定期間（例えば５年）以上にし、希望する者には引き続き生保ＣＷ等に従事させること。

提案２（制度の運用）
生活保護制度を、生活に困窮している住民にとって利用しやすいものに改善し、広く住民の中に、生存権保障としての生活保護制度をいきわたらせること。

生活保護制度は「最後のセーフティネット」と言われるように、他の法律や制度での給付が優先され、そのうえで、健康で文化的な生活を保障する制度です。ところが、福祉や医療、年金など、他の社会保障制度が改悪されているため、生活保護制度が果たす役割がますます広く、重くなっています。貧困で苦しんでいる住民の抱える生活上の悩みや問題を丸ごと受け入れ、他の窓口や相談機関を紹介するだけでなく、そこで解決しなければ再度相談に来てもらうなど、市民にとって安心できる総合相談的な機能を充実させ、一つひとつの問題に丁寧に対応することが求められています。

しかし国は「生活保護行政を適正に実施するための手引き」を定め、全面的な「適正化」を実施し、生活に困窮する住民から生活保護を遠ざけようとしています。その結果、住民が生活保護制度を利用する権利が、しばしば侵される事件、問題が相次いで起こっています。

以上をふまえ、次のことを提案します。

①　人権無視の生活保護「適正化」政策をやめること。

②　生活保護の「廃止件数」や「申請受理率」（生活保護決定件数／申請件数）などの数値目標を設定しないこと。

＊数値目標の設定は、強引に辞退届を提出させて廃止し、申請すら受け付けない事件を招くことにもつながり、福祉事務所が住民から信頼される機関になりません。

③　リバース・モーゲージを利用した貸付制度を、申請者・利用者に強要しないこと。

④　「自立支援プログラム」への参加の強制、プログラム終了に伴う「機械的な保護廃止」をおこなわないこと。

＊国も「プログラムへの参加は本人の同意に基づく」という基準を示しています。

提言３　（制度と施策）
誰もが健康で文化的な生活を営む最低保障である生活保護制度において、これ以上、最低生活基準を引き下げるのではなく、充実させること。

「構造改革」のもとで、大金持ち・資産家が優遇される一方で、非正規・低賃金雇用によって働いているのに生活保護基準以下の生活で暮らす「ワーキングプア」、４０年間かけても月６万６千円余しか受け取れない貧しい年金によって、年金のみの収入の高齢者世帯は生活保護基準以下と

いう暮らしが広がっています。

ところが、政府や財界、全国知事会などの一部では、最低保障年金の創設や最低賃金の大幅な引き上げによって人間らしい生活を保障しようというのではなく、生活保護最低生活費が高いことが問題であり、最低生活費を引き下げれば矛盾は解決するという乱暴な意見が出されています。

国は「生活保護の在り方専門委員会」報告の都合のよい部分だけをつまみ食いし、老齢加算や母子加算を廃止し、さらに生活保護基準の引き下げや等級格差を縮小しようとしています。その一方で、憲法第25条にもとづいて国が全面的に責任を持つべき生活保護制度の財源を地方自治体の負担割合を増やすことによって国の責任を後退させようとしています。

本来、真摯に検討すべきことは、人間らしく暮らしていける健康で文化的な最低限度の生活とは一体どんなものなのか、最低生活費を引き下げてもそのような暮らしが保障されるのかということではないでしょうか。

以上をふまえ、次のことを提案します。

① 生活保護基準の引き下げや等級格差の縮小を行わないこと。母子加算、老齢加算を復活させること。

③ 生活保護制度に対する国の責任を堅持し、生活保護費の国庫負担率の削減を行わず、当面、10分の8へ戻すこと。

5 自治労連の役割と決意

今日、生活保護をめぐって、自治体労働組合には二つの役割が求められています。第一に、生活保護制度の改悪を許さず、改善させる国民的運動を推進すること、第二に、民主的な職場をつくり、憲法の理念にたった生活保護制度の運用をはかること。この「生活保護の職場政策―住民の『生きること』を保障する仕事と職場をめざして(案)―」は、後者の運動を進めるために作成しました。

一方では、生活保障水準の引き下げと受給抑制などの生活保護制度の改悪がすすめられ、他方では、職員削減・非正規化・民間委託と国の財政保障の縮小、職場・職員に対する上意下達の支配が強められているもとで、自治体労働組合が、住民の「生きること」を保障する仕事と職場を実現し、職場から生活保護の制度と運用の改善を図る取り組みをすすめることが、決定的に重要になっています。

自治労連は、自治体労働者の労働条件の改善と働きやすい職場づくりの課題と、住民の権利と暮らしを守る自治体づくりの課題を統一的にとらえ、運動してきた、わが国で唯一の産業別労働組合として、生活保護をめぐる今日的課題にも、憲法を職場、仕事に貫くことを基本に、積極的に取り組むものです。

具体的には、第一に、地方組織、単組が、この職場政策案をもって当該職場での懇談、討議をおこない、職場の実態に即した自治体当局や国に対する要求・提案をまとめ、運動すること、第二に、生保ＣＷ等の労働組合への組織化と、福祉職場で住民の立場に立った自由な論議ができる情況をつくるという点での「職場に労働組合をつくる」ことを呼びかけるものです。特に、生保の現場に労働組合に基づく職員集団をつくっていくことは、生活保護制度を住民の「生きること」を保障するものとするため、そして職員の生きがい働きがいを守る意味でも必要です。