

新自由主義的な政策のもとでの 公務職場、公務労働者を守るたたかい

自治労連書記長
中川 悟

日本政府は、業務の民間委託とあわせ、2005年から「集中改革プラン」と名付けた人員の計画的な削減を地方自治体に押し付けた。正規職員の減員は、多くの職場に深刻な長時間労働と健康破壊をもたらし、他方で、非正規職員の増大となって現れた。

1. 深刻な長時間労働と職場でのたたかい

正規職員の長時間労働の問題では、一例として、滋賀県職員についての調査では、ひと月の時間外労働時間は、45時間以上80時間以下の労働者が31.6%、過労死をもたらす水準とされる80時間以上100時間以下が4.8%、100時間以上が3.7%存在することがわかった。また、安全衛生に係る財団の調査によれば、精神疾患による長期病休者は、2002年度から2017年度までの15年間で2.8倍化している。

昨年、民間企業での過労死事件などをきっかけに、長時間労働に対する批判が高まり、政府は時間外労働を規制する法律を決め、公務でもこれにならって制度化される。しかし、その制度は、時間外労働の上限を、

「複数月平均で80時間、一月なら100時間」とするものである。自治労連は、各自治体で、年間120時間、最大でも360時間以内とする条例を定めるためのキャンペーンを行いながら、その実現のための保障である人員を増やす交渉を強めている。

この運動のコンセプトは、職員の労働条件改善のみを目的とするのではなく、十分な行政サービスを行うため業務に対して少なすぎる職員を増やしてほしいと要求しているところにあり、少しずつ成果が出ている。一例として、東京のある単組では、保育園増設など人口流入に伴う事務の激増に対応するなどを目的に、100人越えの職員の定数増が行われた。また、千葉県では、児童虐待の激増に対応するために今後5年間で200人の児童相談所スタッフの増員を約束させた。

2. 増大した非正規職員と職場でのたたかい

正規職員が減らされる一方で、非正規労働者への置き換えやアウトソーシングが進んだ。2016年総務省が発表した調査結果に

よると、地方自治体の非正規職員の数は全国で64万人とされ、1999年から約50万人削減された正規職員との置き換えが明らかである。職種別では、事務補助職員が約10万人と最も多く、次いで教員・講師が約9万人、保育所保育士が約6万人、給食調理員が約4万人となっている。置き換えが進む中で、非正規職員の業務は正規職員の補助から正規職員の仕事そのものの肩代わりとなり、文書の起案や保育園クラス担任など正規職員同様の判断と責任が求められる業務に従事する職員が多くなっている。それにもかかわらず、半年、1年、3年、5年ごとなどの雇用更新が横行し、極めて不安定な立場に立たされていること、賃金は同年代の正規職員の3分の1程度であることや、正規職員にある手当や休暇が無いなど、劣悪な労働条件に置かれてきている。

自治労連は2003年8月の定期大会で、自治労連の組織の性格・位置づけを「すべての自治体・公務公共関係労働者の要求実現と団結の母体」へと発展させ、非正規職員や自治体職員以外の公務公共関連部門の労働者の組織化を本格的に進めつつ、正規も非正規も団結して地方自治体で働くすべての公務公共関係労働者の要求と運動に責任を負うという産別組織政策を決定した。

要求闘争と組織拡大は飛躍的に前進し、非正規職員・公務セクター職員などの組合員数は、今日、自治労連組織人員の2割に迫ろうとしている。

2010年8月の定期大会では「雇い止め阻止！誇りと怒りの大運動」を提起した。

これは、劣悪な賃金労働条件であっても、住民サービスを担い支え、重要な役割を果

たしているという、自治体非正規雇用・公共関係労働者の「誇り」と、そうした実態を踏まえず、非正規雇用労働者をモノのように扱い、「いっせい雇止め」を強行することで住民サービスの質の低下や職場の混乱をもたらしている自治体当局への「怒り」を共有し、そこに焦点を置いた取り組みを強化するという闘争方針であった。

自治体非正規雇用・公務公共関係労働者の実態を告発し、社会的にアピールするために、中央・地方で各集会を開催し、処遇改善のための法改正を求める要求書名は7万2千筆余りが集約された。この運動を通じて集めた非正規労働者の声は当局を動かし、全国各地で賃金引上げ、経験加算、通勤手当支給、育児休業、有給も含む各種両立支援休暇制度化などを勝ち取った。また、「勤務実態を常勤と評価される」非常勤職員に対する一時金・退職金等の支給は可能であるとする司法判断をかちとり、制度化させた。正規化をかちとった単組もあった。

しかしながら、「非正規」公務員は、地方公務員法や地方自治法など関連諸法が未整備であり、その位置付けがあいまいなもとで雇われてきた。雇用や労働条件を一方的に決められたうえで採用される現行法制度のもと、多数の職場で労働基本権が制約されているなどの条件下にあって、不安定な雇用、低い賃金・労働条件を余儀なくされてきた。公務職場での労働基本権回復は改めて重大な課題となっている。

2014年、都立職業訓練校でCAD製図科の非常勤講師31人が民間委託を理由に突然解雇された事件では、職場・復帰・和解をかちとった。東京都が、非常勤は1年ごとの雇用契約であると強弁したのに対し、

労組は労働委員会・地裁への申し立てと並行して、この職場はストライキ権が認められており、5波にわたる統一ストライキでたたかった。さらに、民間委託後就職者数は4分の1まで落ち込むなど、実態を示し委託の不当性を明らかにしたことが勝利に結びついた。さらに、国会や地方議会で、党派を超えて『官製ワーキングプアの解消を』という世論をつくり出した。

今また政府は、自治体職場に、期末手当の支給拡大と引き換えに、「一年ごとの雇用」やたたかう権利を制限する「会計年度任用職員制度」を導入してきた。

自治労連は、引き続き、住民要求の実現と自らの労働条件を改善するたたかいを統一してたたかっていくものである。

3. 自治労連の運動をささえる「民主的自治体労働者論」

こうした運動・要求前進のバックボーンには、○地域住民の要求に応え、仕事の改善、行財政の民主化、住民本位の行財政の発展に取り組み、地域住民と共に地方自治体を住民自治の組織として発展のために日常的に取り組み、○国民全体の奉仕者として住民本位の行政を遂行したいという職務上から生まれる自治体労働者の要求を大切に、勤労者としての権利保障を統一発展させる「民主的自治体労働者論」がある。

公務公共サービスのアウトソーシングの問題は先の発言でも述べたが、住民生活に多大な悪影響をもたらしてきた。同時に、公務公共サービスにおける正規職員の大幅削減と非正規職員への置き換えは、正規職員には長時間労働と健康破壊を、非正規労働者には劣悪な労働条件と不安定雇用をもたらした。したがって、公務公共サービスのスリム化（民営化、非正規化）に対するたたかいは、住民生活の低下に反対し、充実を求める住民要求の実現をめざすたたかいと、自らの労働条件の改善と安定雇用を求めるたたかいを統一してたたかうことの必然性を示している。