

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



第6回青年自治研集会 in 北九州(6月1～2日、北九州市内)

▼2019年7月号 contents

- ・選挙に行こう！私たちの手で政治はかえられる
誰もが希望が持てる、安心して生活できる日本へ
- ・すべての労働者の賃金引き上げ実現に向けて
～最賃運動を公務員賃金改善・公契約適正化と一体ですすめよう～
- ・住民のため、自分のため、いい仕事とは何だろうか、みんなで考えよう
(第6回青年自治研集会 in 北九州基調報告)
- 【国際シンポジウム・後半】
- ・アメリカ代表報告ほか
- 【講演録】山村隆氏(メンタルサポート京都常務理事)
『ハラスメントのない働きやすい職場づくり』

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

<https://www.jichiroren.jp/>

2019.7.18

選挙に行こう！私たちの手で政治はかえられる 誰もが希望が持てる、安心して生活できる日本へ

自治労連副中央委員長
高柳 京子

今回の参議院選挙（7月21日投開票）は、安倍独裁政治と戦争国家への逆流を許すのか、憲法を守り、国民主権・平和主義・基本的人権の尊重を貫く政治をつくるのか、日本の未来がかかった一大決戦です。

「選挙では何も変わらないから投票に行かない」という政治への無関心は、安倍政権への白紙委任につながります。そして、職場で強要される「政治的中立」は決して権力に従うということではありません。

誰もが将来に希望が持てる、安心して生活できる日本にかえるため、職場で「政治は変えられる」の風を大いに吹かせ、政治を私たちの手に取り戻しましょう。

（１）安倍政権に終止符を打ち、安倍9条改憲阻止、「戦争する国づくり」を許さず、核兵器をなくして平和な日本と世界を築こう

安倍首相は、2020年までの「改憲」に固執しています。9条に自衛隊が書き込まれれば、災害復旧などで懸命に働く隊員を海外での戦争に送ることになり、さらに、自治体は国民保護法制により戦争に協力することになります。日本が戦争する国となることは明らかで

す。安倍首相の、憲法に「自衛隊を書くだけで何も変わらない」は、詭弁でしかありません。

現在衆議院参議院共に3分の2が改憲勢力であり、国会に「憲法改正案」が出されれば可決可能な状態にあります。しかし、地域や職場での改憲反対の運動が、それを阻止してきました。「安倍9条改憲 NO！3000万人署名」の取り組みなどが改憲反対の世論を広げ、憲法記念日前の朝日新聞の調査では、憲法9条を「変えないほうがよい」は64%（昨年は63%）で、「変えるほうがよい」28%（同32%）を上回っています。

今回の参議院選挙で改憲勢力に3分の2を取らせないことが、憲法を守ることになります。

（２）消費税10%増税をやめさせ、大企業優先でなく、社会保障など国民生活優先の政治に変えよう

憲法25条は「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」がすべての国民にあること、そして第2項では、国がそれを保障する義務があることを明記しています。

しかし、安倍政権は、政府本来の役割であ

る、国民の生活に寄り添い所得の再分配で生活を改善する責任を投げ捨て、社会保障制度を自己責任・自助を基本とする制度に変質させ、国民生活に格差と貧困・連鎖を広げてきました。

そして今、社会保障を充実させる財源として、低所得層に、より重い負担を強いる消費税を増税するしかない、10月からの10%への増税を強行しようとしています。

憲法25条に則り、国の責任で「健康で文化的な最低限度の生活」を国民に保障するには、大企業や富裕層への優遇税制を中止して応分の負担で所得の再分配を行い、ため込んだ内部留保を労働者の賃上げにまわし、消費を拡大することです。さらに、アメリカ言いなりの武器の爆買いによって増え続ける5兆円を突破した軍事費を削って、社会保障費に回すことです。



「老後2000万円」問題への怒りの声も上がった6月19日の国会前行動

（３）安全・安心災害に強い、「原発ゼロ」のまちづくりをすすめよう

東日本大震災から8年、西日本豪雨から1年が経過しました。日本中で自然災害による被害が多発しています。自然災害を人災にしない、命を犠牲にしない、そして住民本位の早期の復興政策が急務です。

被災地の自治体職員は、自ら被災しながらも復旧復興のために懸命に働いています。しかし、市町村合併や人員削減、自治体の仕事を企業の儲けのために売り渡す民間委託などにより、災害対応・復旧復興に支障をきたし、身近なサービスが後退し、命と暮らしを脅かしています。

住民のいのちと安全を守る部署には必要な人員を配置し民間委託をやめ、防災・災害拠点となる公共施設の耐震化などが不可欠です。

そして、地震や津波が頻発する日本では、一度事故を起こしたら甚大な被害をもたらす危険な原発の設置・稼働は行うべきではありません。エネルギー庁も「世界では再生エネルギーコストが大きく低減」とし、原発の方が安いという主張も通用しなくなっています。また、政府と日本の原子炉メーカーが進めてきた原発輸出はすべて失敗に終わり、原発の経済的優位性が無いこと証明しました。

四野党共同提出の「原発廃止、エネルギー転換を実現するための改革基本法案」を争点に押し上げ、原発に寄らない安全なエネルギー政策に変えていきましょう。

（４）地域破壊を促進する「地方創生」「自治体戦略2040」ではなく、地方財政を確立し、憲法・地方自治をいかそう

人口減少など地域疲弊の最大の原因は、国が多国籍企業の利益最優先に、「構造改革」、市町村合併、三位一体改革、自治体職員の大幅削減と非正規化、コスト削減のための民間委託化を推進してきたことにあります。

にもかかわらず、人口減少を前提として「自治体戦略2040構想」ではAI活用で職員を半減や、住民のすべてのサービスを担う「フル

セット主義」をやめ基礎自治体を広域単位の行政に転換するとしています。公務公共サービスの広域化や統廃合により、身近でサービスが受けられず住み続けることが不可能になり、ますます人口流出に拍車をかけます。

安心して住み続けられる自治体をつくるため、地方財政を確立し、必要な公務公共サービスが身近で受けられるよう、必要な人員の確保、直営で充実を図る政策に転換しましょう。

（５）人員増で長時間労働を解消させるなど切実な職場要求を実現する政治へ転換しよう

全国の地方公務員数が1994年の328万人から2017年の274万人に大幅に削減された結果、職場では異常な長時間労働が恒常化し、職員の健康被害も深刻になっています。そして、正規職員の削減のために、非常勤職員や民間委託や指定管理者制度に置き換えられてきました。

その結果、民間事業者の撤退や必要な専門性や継続性の喪失、偽装請負、個人情報漏えいなどの問題が発生しています。公務公共サービスは自治体直営・正規で行うこと、そのために大幅な人員増が必要です。また、非常勤職員や委託労働者などの低賃金や雇用問題も深刻です。自治体公務公共労働者が誇りをもって住民全体の奉仕者として仕事ができる賃金・労働条件をつくる必要があります。

今、最低賃金の大幅引き上げと、全国一律最賃制度確立を切実に求める世論・運動が急速に広がっています。この世論と運動に押され、自民党が「最低賃金一元化推進議員連盟」発足させました。人口流出が止まらない地方の実態が、自民党までも動かしたといえます。

私たちが要求してきた全国一律最低賃金制度、公務員の地域間格差の是正、公契約適正化などを実現させ、格差是正、賃金底上に結びましょう。

（６）参議院選挙にこう、政治は変えられる

今回の参議院選挙で「自治労連要求」と「安倍9条改憲阻止」「立憲主義を取り戻す政治」を共に実現する勢力の前進のために奮闘しましょう。

今、安倍政権は衆参ともに3分の2の議席を確保しており、数の力で様々な悪法を強行成立させてきました。また、偽装、隠蔽により国民を騙してきまし、さらに官僚の権力への「忖度」を生んでいます。しかし2016年の衆議院選挙で自民党に投票した人は全有権者の17%（比例・絶対得票率）にすぎません。それでも60%の議席を獲得しました。今回の参議院選挙は数での暴挙をゆるさず、安倍政権を退陣に追いこむチャンスです。

前回に続き、32全ての一人区で実現した野党統一候補の前進がそのカギを握ります。改憲勢力の3分の2体制を崩し、さらに少数に追い込めば改憲を阻止し、安倍政権を退陣させることができます。

誰もが将来に希望が持てる安心して生活できる日本に変えるため、自治体労働者として住民のためのいい仕事をするため、職場で「政治は変えられる」の風を吹かせ、政治を私たちの手に取り戻しましょう。

すべての労働者の賃金引き上げ実現に向けて

～最賃運動を公務員賃金改善・公契約適正化と一体ですすめよう～

自治労連賃金権利局長

西 芳紀

はじめに

2019年度最低賃金中央審議会並びに目安小委員会が7月4日にスタートしました。今月中に最低賃金の全国目安が示され、8～9月中に各都道府県の地方最低賃金審議会で時給額が決定される予定です。

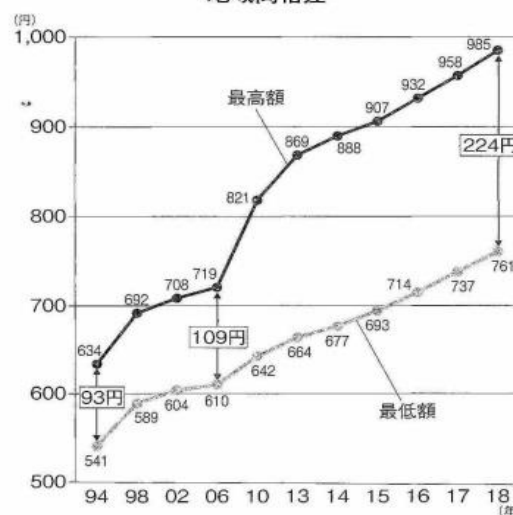
昨年の2018年度の地域別最低賃金は、「働き方改革実行計画」や「骨太の方針2018」などが示した目標など安倍政権の意向に沿って、平均3.1%、同26円の引き上げとなりました。しかし、地域別最低賃金の全国平均額は874円で、19県が800円未満にとどまりました。最高額の東京の985円でさえフルタイムで働いても月14万7000円、年間177万円であり、年収200万円以下のワーキングプアが解消されません。

また、地域間格差では、地域別最賃額がもっとも高い東京ともっとも低い鹿児島（761円）で225円の格差が拡大しています。東京と最低県との年間1800時間では格差が40万円を超える水準となりました。

また、最低賃金中央審議会の目安の決め方も審議非公開となっており、非民主的な審議運営に対して、日本弁護士連合会をはじめ地方弁護士会から問題視する声が強まっており、

審議を公開し、委員の人選など公平・公正に行われるようにする必要があります。

〔2〕14年間で2.4倍に広がる最低賃金の地域間格差



資料：全労連作成

(全労連・国民春闘共闘の2018春闘白書より)

最低賃金引き上げと全国一律最低賃金制がかつてなく注目される

現在の日本の格差と貧困の拡大、地方の人材確保や地域経済疲弊の大きな原因の一つとして最低賃金の水準が低いことや、地域間格差が拡大していることがあります。

また、最低賃金の地域間格差拡大が、2007年以降に実質化した「給与構造改革」による

2019年7月18日

地域間格差の拡大に合わせるかのように、一定の引き上げを伴いながらも、地域別最低賃金の地域間格差が拡大を続けている事実です。地域民間の賃金水準が低いから公務も上げられない、公務が上がらない状況で地域民間賃金、地域最賃も引き上げる状況にないという連鎖があります。

このように地域間格差が問題となる中でいま、最低賃金の大幅引き上げと、全国一律最賃制度確立を切実に求める世論・運動が急速に全国に広がっています。

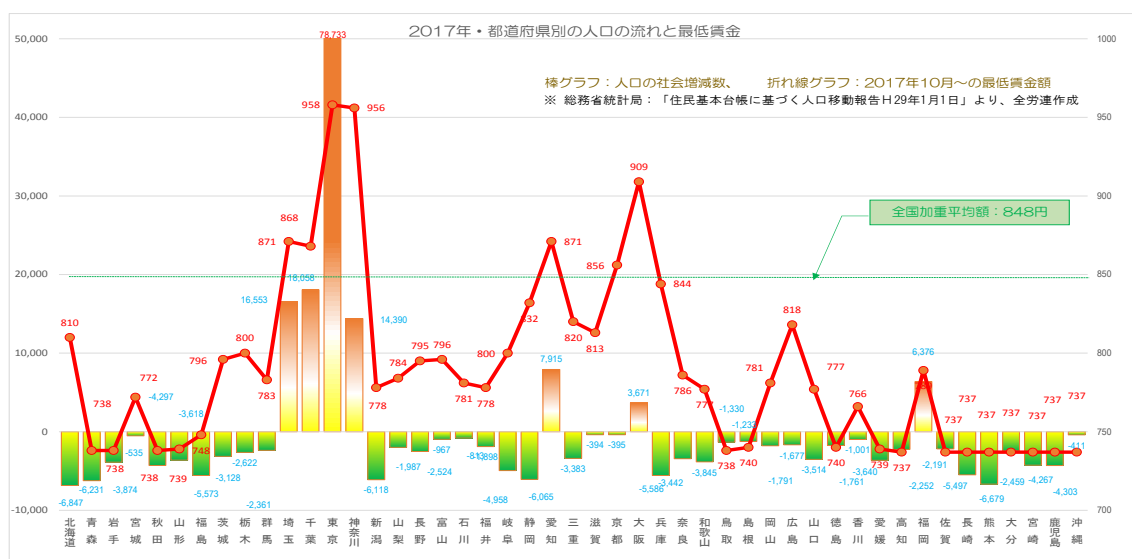
昨年の地方最賃では、D ランクすべてを含む 23 地方で目安を上回る「地方の反乱」ともいえるべき結果を引き出しました。また、2018 年 8 月に全国知事会が関係省庁に提出・要請した「地域経済の好循環の拡大に向けた提言」で進めるべき施策に「最低賃金引き上げ」に入ったほか、同 11 月に福井県知事が最低賃金について「最低賃金に地域差を設ける制度にどこまで合理性があるのか、疑問である」「現行の地域差の出る決定方式を見直し、都市と地方の賃金格差の解消策を実効に移すべきである」と述べています。

また、自民党の最低賃金一元化議員連盟が今

年 1 月に結成され、2019 年 4 月に開かれたヒアリングには、全労連の黒澤幸一事務局次長と全労連の最低生計費調査を監修している静岡県立大の中澤秀一准教授が招かれ、「最賃を抜本的に引き上げ、全国一律化にすべきだ」と表明したのに対し、出席議員からは「生計費調査には説得力がある」「審議会で生計費が議論されているのか検証が必要だ」「国際的にも日本が低いことが問題だ」などの意見が出されました。さらに、議連会長の衛藤征士郎衆院議員は「最賃は基本的人権そのものだ。経済底上げに最賃全国一律が必要だ」と述べており、参議院選のほぼすべての政党の公約に最低賃金の引き上げが公約に掲げられる状況となっています。

さらに自治労連 2018・19 年働くみんなの要求・職場のアンケートでは「政府に対する要求でもっとも実現したいもの」(3 つ選択)で「最低賃金引き上げ・全国一律制導入、地域間格差の解消、公契約法・条例制定、均等待遇の実現」(32.3%、前年 25.4%)で「医療・介護・保育の充実」(44.3%)に次いで多い結果となり、職場でも関心が高まっています。

こうした最低賃金引き上げや全国一律最低



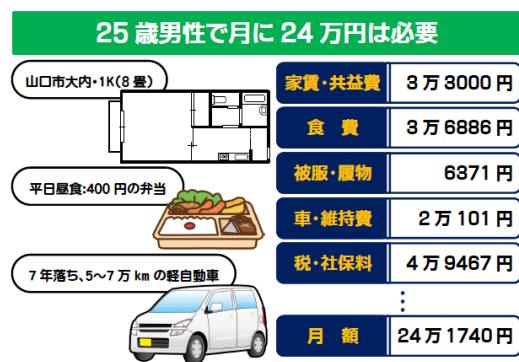
2019年7月18日

賃金制が注目されるようになった背景には、格差と貧困の拡大、地方の人材確保や地域経済の疲弊といった情勢だけでなく、自治労連の仲間も結集する全労連傘下の地方労連や産別組織の学習や宣伝、署名、最低生計費調査、最賃体験のとりくみ、議会意見書採択などの運動があったからです。

最低生計費調査で全国どこでも生計費は変わらないことが実証される

全国一律最低賃金制度の根拠となる最低生計費調査の取り組みが全国 19 道府県で実施されるなど広がっています。最低生計費調査は、「健康で文化的な暮らし」をする上で必要な生計費を明らかにするものです。

全労連がこれまでとりくんだ 19 道府県の中間報告によれば、最低賃金は地域差が非常に大きいですが、最低生計費は地域差がほとんど見られず、最低賃金は全国一律であるべきという根拠が明確になっています。



(山口県労連が発表した最低生計費調査より)

2018 年の最低賃金が全国で最も低い鹿児島市 (761 円) が最低生計費調査に取り組みその結果を発表し、25 歳単身者賃貸住宅の場合、時給で男性 1584 円、女性 1593 円という結果は、全国どこで生活しても生計費は同水準ということを証明しました。

これまでの各地の最低生計費調査結果を見ると「健康で文化的な暮らし」に必要な費用は、税・社会保険料込みで約 22 万円〜24 万円 (月額) で、全国どこでも差がないことが明らかです。この結果から「健康で文化的な暮らし」をするためには、最低賃金が全国どこでも時間額 1300〜1500 円以上必要であるということが言えます。

自治体職場も最低賃金大幅引き上げと全国一律最低賃金制は大切な課題

自治労連は、全労連の「最賃アクションプラン」の全国一律最賃制確立の運動を積極的に受け止め、非正規公務員関係労働者の均等待遇など賃金改善や処遇改善、自治労連の「中期的な賃金闘争方針 (案)」で公務員賃金改善、最賃引き上げ、公契約適正化など制度的な賃金改善に取り組んできました。

公務員賃金も現在の国高卒初任給 14 万 8600 円 (1 級 5 号) は、国高基準の時間給でみると 885 円となり、この額は埼玉県 898 円、千葉県 895 円、神奈川県 983 円、愛知県 898 円、大阪府 936 円を下回る水準です。また、地域手当の地域間格差拡大と連動して最低賃金の格差も拡大してきた経過をみると、水準の大幅引き上げという点では最低賃金引き上げと初任給引き上げ、地域間格差解消という点では全国一律最低賃金制と地域手当廃止は切り離せない課題です。

また、公務職場では「行政改革プラン」によって人件費削減が進められ、正規職員を非正規職員に置き換え、民間委託等が進められた結果、官製ワーキングプアを大量に生み出してきました。また、地方公務員法・自治法「改正」による 2020 年 4 月から導入される会計年度任用職員制度導入も非正規化、委託

2019年7月18日

化のねらいもあります。このような流れを変えらうえでも、最低賃金大幅に引き上げによって非正規化や委託化に一定の歯止めをかけることにもなり、非正規の正規化、公務サービスの再直営化につなげ、住民サービスを拡充するという点でも重要な課題です。

さらに地域経済にとっても人口流失に歯止めをかけ人材確保、地域経済の活性化につながるもので、自治体に働く非正規職員や公務公共関係職員だけでなく、正規職員を含む全体の課題としてとりくむ課題と言えます。

3. この間のたたかひの到達と課題

到達

- 5年連続で月例給、一時金とも引き上げ
- 財界の春闘終焉論に対して、春闘を起点とした官民共同のたたかひの成果
- 春闘の成果を公務員賃金、最低賃金につなげ、さらに翌年の賃上げにつなげる「賃上げサイクル」定着のさらなる一歩

課題

しかし、18人働、地方働告含め、きわめて低率で生活改善に結びつかない状況。公務員賃金・最低賃金など地域間格差がいつそう拡大

だから

「生計費に基づき、春闘を起点にたたかう」ことが重要

(中期的な賃金闘争方針案統一学習レジメより)

今こそ旺盛な賃金学習をすべての地方組織や単組ですすめよう

いまかつてなく最低賃金引き上げや全国一律最賃制に注目が集まっていますが、大幅引き上げや全国一律最賃制の法制化をめざす点から言えば道半ばという状況です。

今後も引き続き、全労連の最賃アクションプランを積極的に受け止め、「最賃今すぐ1000円以上1500円をめざす」「全国一律最賃制の実現」をめざして積極的にとりくむとともに、自治労連の賃金闘争として公務員賃金改善、最賃引き上げ、公契約適正化など制度的な賃金改善を一体ですすめましょう。

そしてこれまで以上に、最賃学習や署名、

宣伝、最賃体験、最低生計費調査、自治体キャラバン、議会意見書採択、議員要請によって、「最賃今すぐ1000円以上、目指せ1500円」や全国一律最低賃金制の実現への共感を広げ、中小企業への支援策などを具体化して共同をさらに広げましょう。

そして、自治体内賃金闘争では、初任給をはじめとする公務員賃金の大幅な引き上げ、非正規職員や公務公共関係職員にとっての自治体内最賃を今すぐ1300円以上(月額230000円以上)の賃金要求をかかげ、自治体・公務公共関係職場で働くすべての労働者の賃上げを実現するために、すべての地方組織や単組で働くみんなの要求・職場アンケート、要求書提出や交渉をすすめましょう。

そのためには今こそ旺盛に賃金学習をすすめることが大切です。

8-1. 職場・地域から旺盛に賃金闘争をすすめよう



職場から

1. みんなで学習
2. みんなで要求決定
 - (1) 確定闘争前段(9~10月)に要求アンケート
※目標: 全組合員の過半数以上
 - (2) 賃金要求での科学的な根拠づくり
 - ・最低生計費調査
 - ・最低生活費体験
 - ・家計簿調査などに取り組む
 - ・年齢ポイント賃金要求の確立
3. 必ず要求書を提出、交渉しつかりやろう

8-2. 職場・地域から旺盛に賃金闘争をすすめよう

地域から

- * 経済団体、中小企業訪問・懇談
(最賃引き上げと中小企業支援の拡充を求める要請、中小企業支援の政策作りなど)
- * 未組織自治体訪問・懇談
- * 地域民間の春闘行動に参加
- * 地域での宣伝行動
- * 地域と共同して、議会への請願・陳情⇒意見書採択へ

(中期的な賃金闘争方針案統一学習レジメより)

2019年6月1～2日に行われた「青年自治研 in 北九州」での基調報告提案について、編集部
の責任で掲載します。

住民のため、自分のため、 いい仕事とは何だろうか、みんなで考えよう

自治労連青年部常任委員
柘植 陽介

はじめに

いまご紹介に預かりました自治労連青年部で常任委員をしています柘植と申します。

「青年自治研集会 in 北九州」は自分たちの仕事について語りたい、住民のためにいい仕事がしたい、という思いをもつ青年たちが共に語り合い、学びあい、つながる場としてはじまり、今回で6回目となります。



そもそも自治研とは何の略かご存知でしょうか？私も知らなかったのですが、調べてみると「地方自治研究活動」を略して自治研と呼んでいるということです。

自治体の仕事は何のためにあるのか、職員は何をする人なのかを考える活動ということです。ちょっと難しいので簡単に言え

ば、今回のテーマであります「住民のため、自分のため、いい仕事とは何だろう」といったことをみんなで考えることになります。

では青年自治研集会とは何かと言えば、文字通り青年同士で住民のため、自分のためいい仕事とは何だろうということを考えていく。さらには仕事についての思いや悩みを語り合っていくことで、これは労働組合でしかできない発想です。

みなさん、職場の同僚や上司と飲み会等をしたときも、好きなスポーツや趣味、気になる異性の話はしても、なかなか仕事の悩みを語り合う機会がないように思います。

年が近いからこそ話しやすい、共感しやすいそういう環境ですから、この青年の集会をいい機会にしてぜひとも語り合っていたきたいと思います。

住民のために仕事をすることは決して忘れないで

みなさんはどうして今の仕事を選んだのでしょうか。生まれ育った地域をもっと魅

力あるものにしたい、今までお世話になった地域をよりよくしたい、住民のためにいい仕事をしたい、等々の思いがあったからではないかなと思います。私と同じ考えで職員になられた方はいっぱいいると思います。

ただ、今の職場の状況を思い浮かべると深刻な人手不足による長時間労働やサービス残業、賃金の抑制、様々なハラスメント、公務の民営化等々のさまざまな問題に直面し、住民のためにいい仕事をしたいと入職時の思いが奪われつつあります。それと同時に、私たちがいい仕事をするために働く職場、健康でやりがいを持ち続けられる職場というものがなくなってしまう状況に陥っています。

みなさん、今の自分の仕事を思い出してください。それはいったい何のためにしているか、課長、部長、首長のためなのか、はたまた中央省庁などの国のためにやっているのか。

私たちは公務員として全体の奉仕者であり、一部の奉仕者ではないということが、日本国憲法第15条に規定されています。したがって住民全体の奉仕者として、住民のために仕事をする必要があることは決して忘れてはなりません。

以上のことを踏まえ、今回の自治研集会では、住民にとって、自分にとっていい仕事とは何なのか、また、いい仕事をするために何が必要なのか、逆に住民にとって必要とされるいい仕事とは何なのかということを、いろんな角度から考え、語り合う集会にしていきたいと思います。

また同時に、私たち自身にとっても安心して健康でやりがいを持ち、働き続けられ

る職場とはいったいどういうものか、そのためには何が必要なのかということを、結論を出さなくてもいいので考えるきっかけにさせていただく集会にしたい。最後には、みなさんが参加してよかったな、明日からこうしてみようかな、そういうことを思える集会になればと思います。

目的として3つあり、ただ聞くだけではなく、参加型の学習を実践する機会にしていきたいと思います。先ほども言いましたが、住民のためにいい仕事とは何なのか、いい仕事をするためにいい職場とはどういうものなのかを考える。また、組合の集会として労働組合がどういう立場を担うのか、ということを考える機会になればと思います。

きょうは全国から参加していただいた集会であり、地方組織同士の情報共有を密にし、さらには次世代育成の機会としていただきたい。

また、自治労連30周年の青年未来づくりプロジェクト（青プロ）のプレ企画となっており、その青プロへつながる企画にしていきたいと思います。

青年自治研の目的と分科会について

この後、各分科会で青年をとりまく状況を話し合いますが、時間の関係の都合上、簡単な説明となります。

1つ目、「改正水道法」が2018年12月に成立し、公共サービスの民営化が大きく注目されました。こうした官から民への流れは多様化する住民ニーズへの柔軟な対応や公共サービスにかかる費用の削減という名目のもと、今後もさらに推進されていくことが予想されています。

こうした状況のなかで民営化や指定管理

者制度、公務のアウトソーシングの問題は、いったい何が問題なのか。それらによって住民やわれわれが得るものは何で、失うものは何なのか。民営化について基本的な知識を学ぶことから初めて議論を深めていただきたいと思います。

2つ目、5月23日に財務省から自治体職員が3万人削減することが可能だという衝撃的な記事が出ました。地方公務員の総数は2017年から削減されています。ただその一方で私たちを取り巻く社会情勢は複雑化の一途をたどり、住民サービスの需要は高まり続けています。

自治労連青年部が青年層を対象にして取り組んだ自治労連青年アンケートにおいても、慢性的な人手不足により厚生労働省の過労死ライン80時間も超える長時間労働者や不払い残業等の現状が明らかになっています。このような状況の中では住民の期待に沿う行政サービスを提供することは困難ではないでしょうか。

長時間労働の原因、不眠によって引き起こされる職場・職員の機能不全について議論をし、職場、組合で実践できる解決策をつくりあげていきましょう。

3つ目、地方自治体の仕事は究極のサービス業であると言われておりまして、全体の奉仕者として時には誰かの不利益になるような決断をしなければならないこともあります。そういった状況のなかで多様化する住民ニーズにこたえるべく、業務に取り組んでいる私たちの仕事はどうあるべきなのか。誰のために、何のためにあるべきなのか。住民とは、公務とは、お客さまとは…。こう言った言葉の本来の意味から、私たち仕事について考えていきたいと思いま

す。

4つ目は、私たちの職場には事務職、保育士、調理員、助産師、看護師等々、さまざまな職種が勤めています。ただそういった中で職場・職種間の交流は十分とは言えません。また、出先職場を中心に十分な引き継ぎもなされないまま異動して、働きはじめなければならない。そういう状況におかれている青年もおります。

今回、さまざまな職場・職種から参加があるもと、事務職と専門職の仕事の内容の違いから本庁と出先職場の違いなど、住民のために働く私たちが仕事の内容や悩みを共有できる、仕事について語り合える場をこの集会でつくっていただければと思います。

5つ目、総務省が「自治体戦略2040構想」を出しています。これはAIを活用した職員の半減化、自治体がすべての住民サービスを担うフルセット主義からの脱却。また、基礎自治体からの圏域単位での行政の転換等を打ち出し、いま議論を進めています。

今後、私たちの働く自治体のあり方が変わっていく中で、私たち青年には影響をあたえる可能性が多いもと、明日から何をするのかということを見つけていただきたいと思います。

6つ目、今、私たちの職場では深刻な人手不足の影響で長時間労働やサービス残業が増加し、休暇がまったく取得できない現状があります。とくに病院職場や保育職場では有給休暇の取得が1日、または2日といった職員さえいる状況です。

これらの問題は人手不足ということなので、人員が増えれば解決するかもしれない

のですが、簡単に人は増えません。そういった中でコミュニケーションやチームワークに焦点を当て、問題を解決できるのではないかということをふまえて、考えていければと思います。

7つ目、会計年度任用職員制度が来年の4月からはじまります。総務省が2018年12月に行なった調査ではなんと6割以上の市町村において関係条例の議会提出を今年の9月に予定しており、いよいよ待ったなしの状態です。

この制度が始まったときに私たちの現場で働き方がいったいどう変わるのか。制度について語りあうことで、正規・非正規の職員が立場を問わずともよい仕事をするためにはどうしたらいいのか。こういったことを考えていきましょう。

今、現状と分科会でやっていただくことをお話しましたが、分科会は明日あります。とにかく分科会では話し合いを重視していきたい。

過去の青年自治研集会では、青年が「自分の仕事について語りあうことが楽しかった」「自分の仕事や青年部の活動に役に立った」等の意見が非常に多く聞かれました。今回の自治研集会でも自分の職場について語り合うことを重視し、全国の仲間の話を聞き、自分の職場との共通点や違い、そういったところを感じながら私たちの仕事について考えていきたいと思います。

青年自治研での経験をひろげてほしい

今回参加していただいた青年自治研の経験を、各単組においても広めていただきたい。今回の経験を通して、私たちが公務の仕事に自信をもち、胸をはれる、またはや

りがいを感じられる。そういった職場にしていきたいと思います。また、経験を広めるために具体的な取り組みについて3つお話しします。



1つ目、青プロを成功させていただきたい。青プロの目的というのは4つあります。1つ目は全国の仲間との交流、2つ目はつながりを広げて仲間を増やす。3つ目が次世代育成をする。4つ目が行政などの問題意識をもって自治体労働者としてのあり方を学んでいただく。この4つが青プロの目的です。

この青年自治研の目的とも合致する点が多いのですが、今回の青年自治研の経験を生かして私たちが職場について語り合える機会を広げるとともに、青プロに向けて各ブロック、各県、また各単組において継続して青年が集まり、交流できるイベントを企画していただきたい。

2つ目。先ほどお話しましたが、来年から会計年度任用職員制度が始まります。2019年国民春闘の重要課題の1つに、正規・非正規すべての労働者の賃上げと格差の是正があがっています。正規だろうが、非正規だろうが、関係ありません。同じ職場で働く仲間ですので、ともに職場の改善に向けて取り組みを進めていただきたい。

そして最後、青年の声をもとにして是非とも要求書を出していただきたいと思いま

す。これが一番難しいことなのだと思うのですが、要求はどうやって吸い上げるのかというのが一番の問題でして、これはアンケートでもかまわないと思います。

昔の映画に「事件は会議室で起きているのではない。現場で起きている」という言葉がありますが、要求というものは現場にあるのだと思います。現場の声をアンケートでもいいので吸い上げていただいて、それをまとめて青年の要求として1つにまとめる。それを当局に提出する。そういったようなことを今後、取り組んでいただきたいと思っております。

以上が基調報告ですが、この報告を聞いて意識が高いと思った方がいるかもしれません。しかし、せっかくこういう2日間の集会に参加してきたのだから、1年間のうちのたった2日間のこの集会を意識高く語り合える、考える場としていただくことをお願いします。ともにがんばりましょう。

前号に続き、2019年5月19日に行われた自治労連・自治労連共済30周年、地方自治問題研究機構20周年記念国際シンポジウムでの発言等について掲載します。

アメリカ新自由主義政策とのたたかい

米電気機械無線労働組合（UE）150支部委員長
ブライス・カーター



はじめに

全国組合であるアメリカ電気機械無線労働組合（UE）と私の所属するノースカロライナ州で公務労働者を組織化している150支部を代表して、みなさんにご挨拶します。私は150支部の委員長で、公務労働者です。グリーンズボロ市で道路メンテナンスの仕事をしています。このように歓迎してくださるみなさんに感謝します。今回、初来日です。

企業の力が国際的に労働者階級を今も搾取していることについて議論するこの重要な国際シンポジウムにUEを招待してくれた自治労連に感謝します。企業は労働者を搾取するだけでなく、労働者と地域社会が税を納めることで支えている公共的な機構と公共サービスをも搾取しています。

私は、私の仕事と、私が住むアメリカ南部の状況をもとにお話しします。私たちにとって、新自由主義的な民営化は過去数百年にわたる有色人種を支配下に置こうとするための搾取の資本主義構造の新たな一種です。これらの政策は、我々をお互いに対立させ、富裕層が労働者から利益を得続けることを狙っています。支配者であるボスたちは、労働者を搾取するために古い法律と、気候変動のよう

な新しい変化を利用しているのです。

新自由主義とは、私たちの生活・人生の全てを企業のために商品化することです。それには緊縮財政政策、民営化、規制緩和と逆進性のある税制の4つの柱があります。アメリカ合衆国、特にその南部では人種差別が新自由主義を増幅しています。新自由主義とは、単なる市場自由化ではなく、国をコントロールしてエリートを守り、人種差別主義的な経済社会的特権を守ることなのです。投票の妨害は労働者階級の黒人や有色人種の多いコミュニティでは主要な政治支配の方法になっています。それは私たちが公共サービスを民主的にコントロールする私たちの力への妨害です。アメリカ合衆国は民主主義国だと主張していますが、アメリカとグローバルな帝国主義戦略の一部として、地方自治体や州政府は新自由主義によってより抑圧的になっています。

アメリカ南部とUE150支部について

UE150支部の組合員はアメリカの南部で生活し、働いています。アメリカとグローバル経済の歴史的発展において、そして資本主義システムの構造的な人種差別を形作る上で

南部は重要な役割を担ってきました。南部ではアフリカ人とその子孫が奴隷化され資本主義の発展のための主要な労働力となった地域であり、それが最も集中して現れています。米国の軍産複合体が最も集中している地域でもあります。南部の労働者階級の自覚と社会関係、企業がアメリカと世界の労働者階級を搾取する戦略と戦術が南部の歴史の中で形作られてきたのです。アメリカの黒人人口の55%が南部に住んでいます。



アメリカ南部は、「労働権法」と呼ばれる反労働者的な法律がある州が集中しています。「労働権法」は、組合費の納入に関わらず当該職場の労働組合に全ての労働者を差別なく代表することを、州が労働組合に求めることを可能にします。そして全員が組合費を払わない状況が生まれ、組合財政が縮小することで労働組合の活動と力を制約するものです。この法律は、白人労働者が黒人や有色人種と同じ組合に所属するのを好まない南部の人種差別主義者が作り出したものです。第二次世界大戦と人種差別を合法化したジム・クロウ法という南部の人種差別法の時代を経て、タフト・ハートレー法と労働権は1947年に制定されました。

これらの法律に加え、全国労使関係法は公務部門労働者の団体交渉権を州が剥奪できることを定めています。UEが公務労働者を代

表しているノースカロライナ州、ウェストバージニア州、バージニア州の各州では、労働組合との協約を結ぶための団体交渉は違法です。地方自治体には、労働者と協約を結ぶことに罰則が設けられています。UEが、協約交渉ができないそれらの地域を組織する場合には、私たちの要求を実現するために地方自治体に様々なレベルでの圧力をかける行動を組織しています。例えば一年前の2018年5月、ノースカロライナ州議会は全ての州の公務労働者に最低時給15ドル以上を保障し、それを上回っている場合には2%の賃上げを保障すると発表しました。この成果は数年にわたって労働組合が運動をしてきた結果です。私のUE150支部も州議会議員に直接ロビー活動をしました。私たちがたたかっている課題は、団体協約を勝ち取ることで達成されるものと同じですが、団交権がない私たちには労働組合が労働条件の改善を勝ち取ったことを示す書面が存在しません。これでは労働者がなぜ賃金が引き上げられたのかわかりません。州政府が公務労働者に優しくしている、のではなく組合員が要求してきたからなのです。

これらの法制度によって、いかに南部の労働者がこれらの法制度が無い州に比べて労働組合加入が阻害されているのかわかります。2019年の発表では、ニューヨーク州の労働組合加入労働者の数が、南部12州の組合員の合計を上回っているのです。

南部は海外直接投資が集中している地域でもあり、資本主義のグローバル化にのっての戦略的地域になっています。過去50年余り、アメリカで最も労働組合が組織されていた地域から、最も労働者が組織されておらず、分断されている南部へ主要産業が移転してきま

した。これがアメリカの新自由主義の条件を創り出し、南部は新自由主義の実験場の役割を果たしたのです。

労働者の搾取と社会発展の遅れと政治的な隷属は、直接につながっている

この生産拠点の移転の主要な財源は、アメリカと多国籍企業の南部に誘致したい州政府や自治体でした。この時期、アメリカの他の地域では自治体や州政府が、企業が南部やメキシコに移転しないように、多額のインセンティブ（奨励金）を出していました。この方法で、資本家たちは南部の労働者を他の地域の労働者と対立させたのです。

1950年から60年代の公民権運動による平等と民主主義を求める要求は、特に南部において有色人種のための公共サービスの拡大と民主的権利の獲得につながりました。しかし南部の政治的、経済的な支配層と連邦議会における彼らの代表は、この変化を白人から権利と資源を奪うものであるかのように描き出しました。そのため、全ての労働者を分断して企業や政府が搾取を継続できるようにしたのです。

構造的な人種差別が、民営化の危機により広く関わっている経済的要因から目をそらす役割を果たしています。経済の後退を黒人と有色人種の労働者階級のせいだと批判しているのです。

労働者の搾取と社会発展の遅れと政治的な隷属は、直接につながっている、という背景の下で、私たちはアメリカ南部の労働者組織化戦略を立てているのです。まともな仕事と労働条件、労働者階級の政治的力という私たちの組合の要求は、質の高いサービス、社会開発と民主主義の要求とつながっているの

です。

アメリカ南部の労働組合は、このつながりをもとにして、経済的社会的正義と政治力を求める運動の最前線に立たなければなりません。労働者が、社会運動の形態を取らなければならないのです。一度に1ヶ所の職場を組織化するという戦略に集中することはできません。私たちは、地元レベルの様々な闘いをつなげて、より広域的な組織的取り組みにしなければなりません。



グローバリゼーションは、私たちのたたかいが国際的な性格を持つことを求めています。ノースカロライナ州の州都でUE組合員がストライキに入った直後の2006年に、UEはILO（国際労働機関）に申し立てを行いました。

ILOへの申し立て・公開討論会を州内の7つの主要都市で開催する運動

アメリカ政府がILO条約や国際法を尊重していないもとで国連に限界があることは認識しています。ですがILOはノースカロライナ州が基準を履行していないという私たちに有利な勧告を出しています。この勧告によってノースカロライナ州の公務労働者に団体交渉権を与える法案を議会に出すべきだという法的、道徳的義務を労働者と一部の議員に与えることになりました。UEと一緒に運動しているコミュニティー団体とともに、ILOへ

の申し立てをどのように州が取り扱うべきか、公開討論会を州内の7つの主要都市で開催する運動に取り組みました。討論会では労働者が労働条件の実態や、労働条件が公共サービスにどのような影響があるのかを証言しました。

自治労連とメキシコの労組、真性労働者戦線（FAT）はILOへの申し立てを国際的に支援するためにノースカロライナ州に代表団を派遣し、労働者や議員と面会しました。団交権に関する法案は、州議会で採決にかけられるまではいきませんでした。団交権の要求は、選挙のときに、労働者からの支持を求める候補者が公約するようになりました。

私たちが公務労働者の権利拡大に一生懸命努力している間に、財界はすべての段階の政府を支配下に置こうとしていることを隠しませんでした。彼らの多くは、ALECと呼ばれる大富豪のコーク兄弟が設立したアメリカ立法交流協会に協力していました。この組織は州議会レベルの立法化のモデル州法を作る組織です。ALECは、民営化の主要目標として、自治体の日常業務、教育、運輸とインフラ、地域の安全、環境、医療と通信の7分野を掲げています。

自然災害の対応に当たる仕事が民営化によって危機にさらされている

新自由主義者たちは、民営化を、気候変動の破壊的な影響への対策として戦略的に利用しています。初期の段階では、気候変動の影響を最も深刻に受ける開発が遅れた地域で起こりました。わかりやすい例を、2005年のハリケーン・カトリーナの甚大な被害の後に起こったことに見ることができます。カトリーナが南部の3つの州を襲ったのち、ルイジア

ナ州のニューオーリンズは民営化スキームが適用された場所になりました。ニューオーリンズの公立学校はチャーター・スクールになり、民間企業に税金が投入され、多くは公立学校の建物を使って学校運営が委託されました。民間企業によって運営されているために、従来の公立学校であったような公的機関の監督がなくなりました。さらに、公立学校からチャーター・スクールに移行することで教員組合への攻撃が始まりました。ニューオーリンズでは被災の後、公立病院は再開されず、公共住宅は破壊されたままでした。

ハリケーンの被災後には、まともな雇用を作り出すはずの建設事業が多く発生します。しかし、当時のブッシュ大統領は30日近くにわたり連邦政府プロジェクトで労働者への支払いを規定した連邦法を執行停止としました。何千人もの労働者への賃金が切り下げられ、移民労働者の多くは未払いになりました。

ノースカロライナ州でもこの3年余りのハリケーンで深刻な被害を受けた自治体で、同じように公的資金で利益を得ようとする民間企業が出ています。復興が遅れている自治体に働きかけて、官民パートナーシップ=PPPを提案するのです。地方自治体の労働者は気候変動や自然災害の際にはまず初めにその対応に当たる労働者ですが、その仕事は民営化によって長期的には危機にさらされているのです。

地方自治体レベルで労働者階級の力を構築する「自治体労働者権利章典運動」

企業と政府の権力による反労働者的攻撃と新自由主義の虐殺的政策に対して、労働者が背を向け始めています。たたかいにおいて、労働者が人種、階級とジェンダーを超えて共

同することで、急進的な変革のための力強い大衆運動を構築することができます。

私たちの組合は、地方自治体レベルで労働者と労働者階級の力を構築する「自治体労働者権利章典運動」を提唱しています。このキャンペーンは、経済、政治、社会的運動の3つの分野を労働者階級の力の構築の計画に結びつけるのです。賃金引き上げと職場の安全衛生のような緊急の改革と、国民皆保険制度の創設、大学の授業料無償化、インフラの修繕と地球を持続的に発展させるための数百万の仕事を公共事業で作り出すこと、そしてオートメーションで職を追われた労働者への公正な移行を保障することなどの課題を結びつけるのです。

私たちの組合の組織戦略には、南部労働者会議の創設もあります。これは南部のあり労働組合の支部、労働者組織、労働者センターを、地域での運動の組織化戦略を中心的に担う活動家のために年2回開催している南部労働者学校へと結びつける地域のネットワークです。お分かりのように、私たちは大きく、野心的な目標を掲げていますが、南部独特の、そして現在の政治状況のもとでは必要な戦略であると考えています。私たちの戦略的計画には財源と、国際連帯が必要です。

アメリカ南部で労働者を組織することは、アメリカとグローバルな新自由主義戦略に対抗する戦略に、そして人類の将来を形作るグローバルな労働者階級に力をもたらすために不可欠だと確信しています。

「万国の労働者、団結せよ！」

自治労連・自治労連共済30周年 地方自治問題研究機構20周年記念シンポジウム

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是全国で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勝ちとり、制度化させた。正規化を勝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・和解を勝ちとった。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。

2019年6月1～2日に行われた「自治労連第23回労働安全衛生・職業病全国交流集会」での記念講演について編集部で掲載します。

ハラスメントのない働きやすい職場づくり

メンタルサポート京都常務理事
山村 隆



はじめに

紹介されましたメンタルサポート京都の山村と申します。以前は京都自治労連の役員や全国本部にもおりました。

私のような素人がこういう高いところでこういう話をすると胸がドキドキします。それは何が原因かと言えばストレスです。ストレスが人の体に非常に影響があるというのは、日々、皆さん方いろんな行動していても感じておられると思います。きょうお話をするハラスメントのない職場をつくることと、このメンタルヘルスのストレスの問題というのは非常にかかわっています。

私たちの労働組合運動は民主的な職場をめざしてきました。自治体労働者の場合、住民のためになる仕事ができる働きがいのある職場をみんな協力しつくっていく。そういった仕事にあたる体制や仕組み、そして環境をどうつくるかということが大事です。

私は専門家ではありませんので、NPO 法人で、毎日いろんな相談や事業所との支援にかかわっている経験上のお話をいたします。

是非、参考にしていただき、皆さん方の働きやすい快適な職場づくりにがんばっていただきたいと思います。それはとりもなおさず地方自治の発展と住民の暮らしに直結することです。私たちはそのことに誇りにもって運動をすすめる必要があるではないかと思います。

「労働組合を建設すること」と「労働者の命や健康を守ること」は一体もの

集会のテーマである「ハラスメント」は29日、国会・参議院本会議で可決されましたが、パワハラが起こらない職場をつくるための措置を事業者に義務付けるという法律が可決されました。法律内容としては不十分で問題があますが、こうした法律がつくられたということ自体を一つの武器にして、職場体制のたかみをすすめていただきたいと思います。

全労連の声明にも書いてありますが、衆議院で17項目、参議院では21項目もの付帯決議がついていますので、また内容についてお読みいただきたいと思います。

この法律が通った社会的な背景として、い

2019年7月18日

まの職場の働く人たちの心の健康、ハラスメントの問題がどういう状況について最初に確認しておきたいと思います。

私は NPON法人メンタルサポート京都で心の健康問題の支援活動をしています。もう1つ京都の労災職業病（職対連）の役員も務めています。労災問題の相談の中で心の健康問題がとても増えているということと、そのこととかわり職場のハラスメントが重大な問題をはらんでいる。最近、立て続けにそれに関連した相談がありました。

事例としては、30代の男性が事故で中指を切断された。京都職対連の事務局長は元レントゲン技師で、持参のレントゲン写真を見て完全に切断されていることを確認しました。その事故で診断書に3か月休業とあるのに休まないことに対して、その労働者の妻から相談を受けた。会社との話し合い時のボイスレコーダーを聞くと滅茶苦茶なことを平然と話している。社長は休めと言ったが、工場長からは「切った血がついて機械の滑り悪くなった」などと言われ、まわりの労働者もその言葉に同調する。そして、当事者の方は現在、腹をくぐられハラスメントとたたかうことになりました。

私が言いたいことは、指を切る前に労働組合に加入してほしかった。職場に労働組合を確立するということが、労働者の命や健康を守ることはもう一体ものであることを明確に強調しておきたいと思います。

命があって人間は生きていけるわけですから、労安活動を労働組合運動の基軸とすることでぜひ取り組みを進めていただければと思います。

労働者が労働組合をつくったときの思いは、「我々は人間だ、労働者の命を軽く見るな」

ということでした。

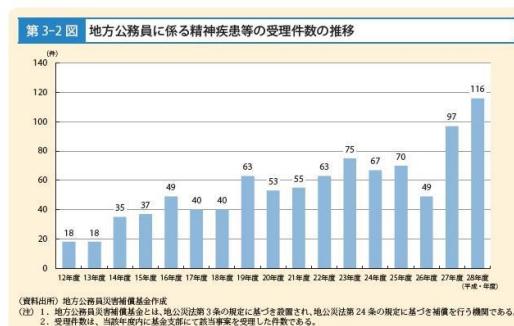
労働基準法第1条「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」とあります。労働者の命を人以下にみるような時代があったからこそ、労働者が人間であるということを強調してたたかいをすすめる必要があると思います。

職場のメンタルヘルスをめぐる状況

「精神障害に係る労災申請件数の推移」（資料）は右肩上がりです。心の健康がどれほど職場に大きな問題を横たえているかというのが分かると思います。



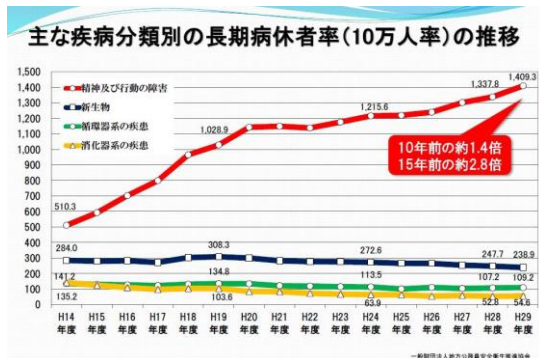
「地方公務員に係る精神疾患等の受案件数の推移」（第3-2図）も右肩上がりに増えています。



「主な疾病分類別の長期病休者率（10万人率）の推移」からは精神及び行動の障害ということで、心に健康に係る問題が右肩上がり

2019年7月18日

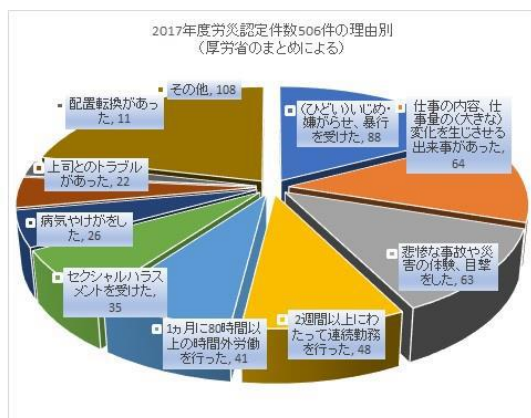
になっている。



いったい何が背景にあるのかということをしかり押さえておく必要があるのではないかと思います。

どうも心の健康ということになりますと、個人が弱いから心の健康を害するのだというような考え方がまだ多くあるように思われる。実はそうでないことを是非、知っていただきたいと思います。

2017 年度労災認定件数の理由としてはトップがひどいいじめ、嫌がらせです。ただ日本の場合、心の健康問題といっても日本は細かく分類する傾向があります。例えば「セクハラを受けた」等は別集計になっていますが、私は心の健康問題としては1つとなって問題が起こっているのではないかと思います。



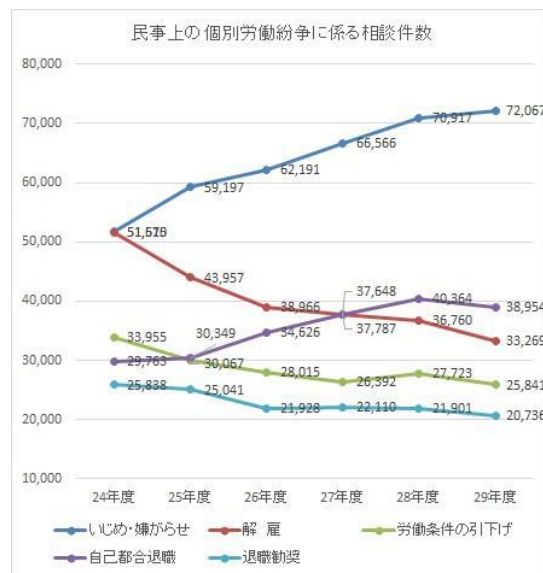
従って、ひどい嫌がらせなどがあったというのはトップですが、もっと精神疾患にかかる労災申請という関係ではセクハラのことを

含めて、もっとたくさんの心の健康問題の障害が職場にあるのではないかと考えていて、そういう視点からこのグラフを見ていただきたいと思います。

心の健康問題でのそういう相談が非常に伸びていることをしっかりと見ておいていただきたい。

心の健康問題と時代の変化

「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、働く人の相談内容でもっとも多いのが「いじめ・嫌がらせ」です。このへんのところで皆さん方の職場としてこの問題をどういうふうに見るか。今も若干あるのですが、心の健康問題は個人の問題、「いじめ・嫌がらせ」というのも、いじめる側といじめられる側の1対1の問題というふうに見る傾向も結構強い。



ただ、労働組合としてこの心の健康問題を見ると、そうではないとは思っています。私が入職した時代と今の職場状況は違うのではないかと思います。

1つは仕事のゆとりです。もう1つは今の青年たちは私たちの年代と比較して、デリケ

ートな心をもっていると感じます。

私たちの世代の職場は心の健康を害するようなトラブルは少なく、仮に職場でトラブル発生しても助け合いがあった。私たちの世代は酒を飲みうさをはらすという心の安全装置みたいなものがあったと思う。

今の青年たちはすごく丁寧、真面目ですし、いまの仕事の内容も何か工夫して変えていく雰囲気もなく、結果、職場にゆとりがない。そういう状況の中で、人間の心のもちようは随分と違うのではないか。

私たちが NPO 法人活動をするもとで、とくに今、若い世代の方が相談を受けて感じていることは、個人としても、職場としてもゆとりがない。労災や職業病等で相談にくる青年たちは職場に相談する相手がなく孤立して状況におかれ、また青年自身もフランクな人とのコミュニケーションが苦手です。

労災職業病の関係でも心の健康というものが浮上してきている。そのときに皆さん方が「あいつは弱かったんや」という判断をしてしまうのか。労働組合の役員の中にも「職場のみんながなっているわけではない。あいつだけが弱かった」という、いわゆる個人の問題として収束するとらえ方も少しあります。

労働を通じて精神的な疾患におちいる労働者の数が増えてきていますが、私は、人間はそんなに変わっていないと思っています。しかし、生育歴や親、近隣、同級生との人間関係、幼いころから培われる心の強さ、モノの見方、そういったものが大きく影響するもとで職場に入ったが心が折れてしまうことが起こる。

私たちは年に1回公開講座として一般市民向けにメンタルヘルスのことに取り組んでいます。去年は「若者のメンタルヘルス」につ

いて講座を開催し、若者からいろいろな話を聞きました。

「自分たちは就職活動で失敗を初めて経験する、職場に入って初めて失敗経験する、こういうことなんだ」と言われた。つまり、学校では失敗しないように先生や学校がきちんとガードを張って守ってくれるもとで育ってきた。失敗体験が非常に少ない」というのが若者自身の自己分析です。それを聞いて今の若者を見ていると納得します。先生方は失敗しないようにいろんなガードを張っている。

私たちは子どもが多い時代でしたからケンカも失敗もいっぱいしました。そういう成功失敗体験というのを幼いときから経験して、人間関係も肌で学んでいく機会があった。それは精神的な問題としてもつながっていましたが、残念ながら今はそういう機会が少ない。

勤務してからメンタルのことで職場がそれなりのフォローする体制づくり、人を育てていけないといけない時代である、という自覚を当局がもたないといけない。そのことを強く感じました。

今、管理職になっている人たちは、若者に対して「なんですぐに休むのか、精神疾患で」というようなことをすぐに言うのは、自分たちには体験がなかったからです。ただ社会的状況が変化し、子どもたちが成長していく過程での環境に、人間は大きく影響されることを認識したうえで、「ハラスメントのない職場づくり」をどう考えていくのか、現状は示唆していると思う。

いじめ・嫌がらせの問題を真正面からとらえながら職場を改善していく

心の健康を害するメンタルヘルス不調（うつ病など）の第一の原因が嫌がらせ・いじめ

です。従って心の健康、イキイキと働く、自分の能力を発揮できる、そういう職場づくりのためには、いじめ・嫌がらせの問題を真正面からとらえながら職場を改善していく。

よりよい人間関係をつくれる仕組みを労働組合も提案し、そしてお互いに一人ひとりに人間同士としても考えるために、メンタルヘルスをめぐる状況を認識していただきたい。

ハラスメントは生産性をきわめて低下させ、公務員で言えば公務能率が低下させることは、ひいては住民の暮らしに直結します。税金で給料を払っている人たちが、住民のために一生懸命に働いていれば、住民は幸せになり、それは自治体労働者の幸せという好循環をもたらす。それがもし公務職場にハラスメントが蔓延し、職員は力も発揮できず、仕事も支障をきたしたら住民との間に溝ができる。

ようやく政府も職場の心の健康、その健康を害する第一の原因になっているハラスメントをなくすために考えられるいろんな施策をうちはじめている。ただし「精神障害に係る労災申請件数の推移」を見る限り、それらの施策が功を奏しているかとは言えない。やはり、労働者の幸せを願っている労働組合が声をあげないといけない。

若者の心が折れる事態が起こっているのは職場であり、最悪の場合、自死にいたっているわけです。そういう職場を現場の労働者の力でつくらせないことこそが、メンタルヘルス問題とハラスメントのない職場づくりの原点と言えます。

NPO 法人メンタルサポートは支援団体ですから、現場からは「何を言えばいいのか。何を言えばいけないのか」というマニュアルの相談が多い。

ハラスメントについて労働組合の役員たち

と議論の中で「ハラスメントが起こったらうちは弁護士に任せる」と言われたのですが、弁護士に頼っていたのではだめです。法律問題は弁護士の力を借りて、よりよい関係をルールとしてつくっていく必要がありますが、人間同士のルールは、現場の人間同士でつくらないといけない。事件が起こってからしか、弁護士から力を貸してもらうことができない。



働きがいのある心の健康を増進する職場づくりを

若い青年たちの心が折れてしまうと一生大変なことになります。今もずっと NPO 法人に手伝いに来てくれる青年がいますが、裁判に勝利し決着はつきましたが怖くて職場復帰ができません。

労働組合は新しくできる指針等を学びつつ、個人差があるメンタル問題についてはいろいろな人に相談し、現場できちんと職場改善を要求する。そして、なによりも全員組合加入をめざし、信頼できる仲間集団をつくり支え合う職場づくりが求められています。

また公務労働者としての働きがいの問題を考えた場合、福祉、人権等について自治体労働者として身に着付けることの大切さを感じます。

そのことが職場でハラスメントをつくらな

いことにつながる。つまり、働きがいのある仕事があればハラスメントが起きにくい。

とくに自治体労働者の場合、民間とは違い利益追求の仕事ではない。社会や人のために自分たちは存在し、社会のために必要な仕事が行えるのです。上からおかしいと思う仕事を指示されたら、それは違うということを言える力を持つことが自治体労働者の心の健康にもいい。そういうことは私たちの様々な支援の中で実践的に明らかになっています。

確かに残業や強度の労働で心の健康を害することは多いです、労災基準もそうになっています。ただ、心の健康の場合、例え過重な労働があっても、一方で働きがいがあれば悪くなることはほとんどないことを支援の中で感じています。

ストレスチェックをしたときに、仕事におけるストレス度は高さと職場における支援度（仲間・上司の助け、働きがい）が高さを相殺すると健康リスクは低くなることは数値でも出てきます。

心の健康を増進するためにそういった職場づくりはとても大事です。とくに自治体労働者の場合、福祉、人権とのつながりが強いわけで、道や橋の建設の場合、地元地域の福祉にどれぐらい貢献できるかという福祉の観点をつまえてやらなければいけない。

もう一つ、創造性も含めた仕事ができる労働環境を担保する必要がある。今、自治体労働者に過重な労働環境が押しつけられていることは、メンタルヘルスにとって大きなマイナスです。そういう状況下でハラスメントが生まれていることも明らかです。

単純に言えば、仕事が追いまくられイライラしたら人にあたります。なかなかあたらないような人徳者はいないわけで、人間という

のはそういう反応を示すのです。ハラスメントが起こるのは、職場の仕事の環境が、それぞれの人間の心の安定を覆すぐらい過度になった場合、それはマイナス要因となることを見なければいけない。

職場の状況に対して「人を増やせ」「仕事を考えろ」等々とモノが言える組織として労働組合が大事で、それがつながり住民・市民のプラスとなる仕事となる。

コミュニケーションと情報の共有を大事にしよう

公務員職場で仲間と連帯しイキイキした職場づくりのために必要なことはコミュニケーションです。人間関係ということを使う場合、嫌いな人を好きになることでなく嫌いな人は嫌いでもいい。ただ最低限、住民のための仕事や職場の仲間の健康問題等がある場合、どんなに嫌いな相手が職場にいても、「あいつの健康のためにみんなで考えよう」というぐらいのコミュニケーションがある職場づくりが必須です。個々人のメンタルヘルスの支援から見えることは、ハラスメントが背景にある場合、いじめられている人はターゲットとなり仲間がなく、孤立して心の健康で折れていく。そういう職場体制がある場合、快適な仕事環境はつukれない。

職場の人的コミュニケーションという問題をとっても大事にしてほしいのと、自治体労働者の場合は情報の共有というものを注意深く考えてほしい。同じ仕事仲間の人に対して、「あいつには知らせない」ということはあってはいけない。情報の共有という基本のベースがないもとでは、よりよいコミュニケーションは生れないし、メンタルにとって良好な、快適な職場づくりはできない。

ときどき「あいつには知らせない」という上司がいますが、そういう上司はストレスチェックをすると非常に高く心の健康を害しています。自信がないのか、マヒをしているのか、ガツンとやるのがいいか、上手に教えるのがいいのか、いろいろなタイプがあります。そういうチグハグな情報の共有がみられた場合、公務員職場はとくにハラスメントも、メンタル不調も起こりやすい環境であることをおさえておいてください。

パワハラ問題の政府の出た指針を列举（資料）しましたが、この1つ1つを労安委員会の中で学習していただきたいのですが、これを取り入れたからといっていい結果が出るというものはない。ただ、皆さん方がこれを把握しておく必要があるのは、これらは正式な国の方針であることから、当局と一緒に頑張って職場改善するときに組合はそれを前面に打ち立て、本当に大事な人間関係づくりをすすめるために使っていただきたい。

メンタルヘルスで一番参考になるのは、パンフレット「職場における心の健康づくり」です。相談で「何をしていいのか分からない」という場合、まずこれを労安委員会にもっていきます。そして「職場の心の健康づくりをするためにはこういう課題がある」ということをみんなに周知させ、そこから議論します。

公務員の方々は、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」を人事院が出しています。これは労使で協議の中で活用できるし、「部下に対してどういうもの言いをしなさい」ということを丁寧に書かれ、パワハラ管理職者にはこのハンドブックを読むことは役立つかも。また、「カットしたとき6秒間待つ」というアンガーマネジメント（自分のマネージメント）ことなど個人対策のことは取

り上げています。

会社の体制、モノの思想、社会のしくみ等々が心の健康問題が起きる背景に

私が強調したいのは、労災事件の数は横並びですが、精神疾患の申請件数は大きく伸びている。その要因として会社の体制、モノの思想、社会のしくみ等々が心の健康問題が起きる背景のとも、今、ハラスメント社会になっている。

公務員職場でハラスメントがあるのも、安倍政治に見られる戦前回帰の男尊女卑のような思想が、公務も業務も運営する場合にもなんとなく広げられる、そういう気配がありますし、日本のジェンダー指数は世界最低クラスで非常に悪い。

ILO統計では女性管理職の比率が高いほど、企業の収益性が伸びているという結果が最近、発表されましたが、日本はますます遅れていく国になっている。

パワー・ハラスメントがこれだけ広がっている背景として、グローバル経済が推し進められた以降、民間も公務もこのパワハラが増えました。また、自由、民主主義、ジェンダー、人間は等しく同じでお互いに人権尊重しようという思想が社会的・政治的に後退していますが、これは公務員職場も例外ではありません。

日本は本来大切なものがだんだんと失われている。そのことと心の健康やハラスメントと密接な関係があるし、今国会で出ているハラスメント関連の法律もおさえておいていただきたい。

この人事院のパワハラマニュアルは、個人に対しては強調しているが、組織としてのパワハラ対策が非常に不十分で、相談体制の充

実しか強調していない。なぜ公務員職場でハラスメントが横行するかという背景が書かれていないところに最大の弱点があり、この通りに活用しても解決は難しい。

職場全体をどうやって変えたらいいのか。社会を含めて考える力があるのは労働組合だけです。ハラスメントのない社会を、職場をつくろうと思っている役員の方々は、全員が組合加入し、労働組合の中でしっかり議論する。そして、社会や職場をしっかりとみてハラスメント対策に取り組まないと実効性のあるものとはならない。NPO 法人でメンタルヘルスにかかわっていて私は 10 年になります。がとくに強く感じています。

このパワハラ規定プラス人事院規則 10-10（セクシャル・ハラスメント防止等）についてしっかりと押さえておいていただきたい。

パワー・ハラスメントについて、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適性範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。（厚生労働省 2012）」という指針があります。

パワー・ハラスメントの類型

パワー・ハラスメントの類型（厚労省円卓会議）は、身体的な攻撃（暴行・傷害）・精神的な攻撃（脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言）・人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）・過小な要求（業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事与えないこと）・個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）などが大きな柱になり、パワー・ハラスメントと呼ばれている。

NPO 法人に最近、管理者や事業者から「若い人にパワハラと言われたけどどうしたらいいでしょうか」という質問がよくある。

私立有名学校が校長等から「新しく雇った教師に仕事を依頼したら、『それはパワハラです』と言われた。どうしたらいいでしょうか」という相談を受けました。その人のエントリーシートにはできることがいっぱい書かれている。

ある有名な法律関係の事業所の人事担当の人に、「自分がパワハラと言われている。これまで仕事のチームのことはお願いしたことがあったけど、パワハラは1回も身に覚えがない」という相談を受けました。つまり最近では事業者や管理職の相談から、職場ではハラスメントが混乱していることをうかがわせます。

職場の人間関係がしっくりいっていないということが言えるし、そういう状況が顕著にあることを私たちの NPO 法人の活動からも痛感します。

育ってきた環境、社会のしくみの変化等から年代間の相違が明らかです。あまりこだわりなく「自分はこう思うけども、もっと違う考え方はあるのかな」という余裕を心にもってほしい。

若い世代の方は、同世代の人たちと同じ問題について話合うという心のゆとりを是非、もっていただきたい。そういうことを少しずつすすめる中で、改善することは可能になるのではないかな。そういう場を提供できるのは労働組合ではないかと思う。

日本の場合はセクハラ・パワハラ・マタハラ・アカハラ…と 16 ぐらいのハラがあります。

滋賀大名誉教授の大和田先生は、『職場のハラスメント』という本を出しておられますが、

詳しく分類してあります。この分類が日本人の悪い癖と私は思う。大切なのは相手の人権を尊重するという極めて当たり前のことで、労働組合の根幹となる考えです。

労働者が馬や牛のようにこきつかわれて死んでいく。それに対抗するためにわれわれの先輩は200年ほど前に命をかけて労働組合をつくった。

つまり健康や命を守るというのは労働組合出発の原点です。労安活動は必須項目です。そしていまメンタルで命を落としている現状があることは、まさに200年も前につくった労安活動の原点を発揮し、働く仲間の命と健康を守ることに全力をあげることが必要です。ハラスメントというのは表現の仕方が違って、仕事についてお互いに話し合うというレベルではなく、相手を威嚇し相手の人権を無視し自分の支配下におく。そういう古い思想と結びついた行為であります。明らかに仕事の伝達とは異なり、そういうことはやってはいけない職場のルールづくりを言えるのは労働組合だけです。

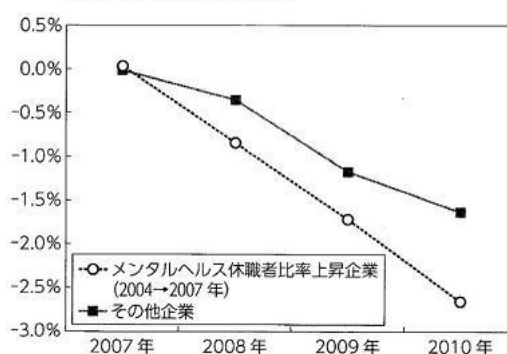
ハラスメントを受けてメンタルに陥る人は孤立しています。ハラスメントが起こったらまわりの労働者は強いほうに同調するか黙っています。それは自分が次にターゲットになるからハラスメントが起こっていてもただ見ているだけです。だから労働者は団結しなければいけない。命と健康を守るためには労働者は団結以外にありません。

職場のパワハラは横行は、従業員の心の健康に重大な問題を引き起こすと同時に、企業や事業場の生産性の低下にもつながります。

パワハラは職場にどのような影響を与える？

2008年のリーマンショックのときで売上は右肩下がりですが、その中でもメンタルヘルスで休職者比率と売上高利益率の3年間の変化幅との関係（図）をみると売り上げが下がることは明らかで、企業にとっても大きなマイナスです。

図 メンタルヘルス休職者比率と売上高利益率の3年間の変化幅との関係



出典：山本勲、黒田祥子『労働時間の経済分析 超高齢社会の働き方を展望する』、日本経済新聞出版社、2014年、315ページ

アメリカのクリスティーン・ポラス（ジョージタウン大学マクドナースクール・オブ・ビジネスの准教授）氏が、パワハラが起こり暴言が起こることは周辺の労働者にも大きな影響があることを示しています。ポラス氏は労働者が「心理的安心感」を得ることで生産性が上がると言われている。

私も毎年研修をしている病院がいくつかありますが、看護師の離職者対策として心の健康問題の支援をしている職場があります。この職場に安心感があれば労働者は心理的安心感があることがとても大事なことです。それが公務の安定性を保障するためにとても大事だということを強調したい。

仕事にチームワークが重要である公務員にとっては、心理的安心感はとても大事です。みんなが知恵を出し合って住民のために働くこ

とがよい仕事につながり、それは心理的にも大きな影響がある。ハラスメントがある職場ではいいチームワークはつukれないことを強調しておきたい。

ハラスメントの横行する職場には能力があり、まじめで、正直な人は離れていく。そういう職場に残った人というのは、ごますりで、さほど仕事の能力のない人が出世し、そういう組織が成長するわけがない。今の公務員職場にも活気のない職場を見ると、税金を払っている住民から認められない。住民のために何をすべきかを考えて仕事をやるのが、公務員のメンタルにもいいし、そういう職場にはハラスメントは起こらない。

・ブラック企業の定義・

- ① 労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いている企業。
- ② パワーハラスメントなどの暴力的強制を常套手段として従業員に強いる体質を持つ企業や法人・ブラック企業を見極める指標 長時間労働／セクハラ・パワハラ／いじめ／長時間過密労働／低賃金／コンプライアンス違反／育休・産休などの制度の不備／労組への敵対的態度／派遣差別／派遣依存度／残業代未払（求人票でのウソ）（ブラック企業大賞実行委員会）

パワハラを無くすポイントは何か

社会を変える方針等は自治労連の本部で指導力を発揮していただきたいと思います。私からは職場段階ではまず入口としてはいろんなきっかけがありますが、役員と話をすると二つのことが気になります。

一つはメンタル不調によるパワハラの問題が起こっても、役員が個人の問題として捉える。「あいつ仕事でけへんからな」「あいつは精神的に弱かったな」等の声が残念ですがあります。冒頭にも言いましたが公務員を含めて精神疾患の労災申請は右肩上がりです。人の心が弱くなったのではなく、環境の方が悪くなっていると思う。労働組合は少なくとも職場の環境問題と労働者の健康問題を絶えずセットで考えられるようなことをやってほしい。

もう一つはあきらめで、「いくら要望しても人は増えない」「仕事にゆとりなんて言っても簡単にはいかない」等々と簡単にあきらめてしまう傾向があります。

確かに今、議会筋も含め、また民間委託への攻撃で職場が大変な状況であることは分かります。「人を増やしてくれ」と人員要求してもなかなか増えませんが、当局にも議会にも「命と健康を守れ」という声をもっと大きく言い公務員の数を増やす。

東日本大震災のときにも、東北の労働者たちはリストラで義援金すら配れなかった。公務員は危機管理ができるようなゆとりのある人員配置をすべきだと私は思っています。民間の人と連携しつつも、危機のときもフォローできる公務員の体制というのは、日本の国では非常に不十分です。

議会の議員たちに「雇用した以上はイキイキと能力を発揮して仕事ができる条件をつくる。公務員がメンタル不調になる休職すれば税金の無駄づかいとなる」ということを要求するのです。例え反対があってもコツコツと命と健康を守るという意味で、正しい要求を前面に出してすすめることで、増員の条件づくりをしていかなければならない。

職場のハラスメント対策について

職場のハラスメント対策について、人事院のマニュアルは個人対策に終始している。職場の体制をどうしたらいいのかというのは、あまり不十分です。

「相談・苦情への対応の流れの例」(財団法人 21 世紀協会)の組織図には労働組合にもかかわることが書かれている。ただし、いろんな相談する場合、身に着けておかなければいけない知恵・知識・対応の仕方があります。

社内相談窓口の設置と運用のポイント

- ① 相談窓口の設置
- ② 相談窓口 (一次対応)
- ③ 事実関係の確認 (別紙資料：聞き取りシート・事実関係のまとめ方参照)
- ④ 行為者・相談者へのとるべき措置の検討
- ⑤ 行為者・相談者へのフォローアップ
- ⑥ 再発防止策の検討

相談を受けたときにこのような項目で整理し、必要な機関で議論し、この問題の解決する方向性を出し対応する。参考までに資料(社内相談窓「聞き取りのためのシート」)として NPO 法人メンタルサポート京都が作成したものを付けています。労働組合の書記局や職場の役員が役割の一端を担う場合、参考にしていただきたい。

もしうつ病を発症している人からの相談を受ける場合、専門家ではない労働組合の役員の対応としては、時間・テーマを区切って話を聞いてください。そうしないと労働組合の役員自身が心の健康を害する例があります。そのためには聞くためのノウハウを学習し、身につけることが大事です。行政機関にもそういう研修をしているところもありますから、

お近くのところに相談し、聞き手をたくさんつくることも必要です。

「人事課長を相談者にした」という話を聞きましたが誰も相談しません。大事なのは気軽に相談する窓口を多様にもつことです。各自治体に必ずメンタルヘルスの相談については専門機関と契約していると思います。労働組合も外部の専門機関を活用し、日常的な連携も必要です。

「メンタルは個人情報保護にあたり、一切、労安委員会では議論できない」というのは間違っています。もちろん本人の承諾が必要ですが、職場を変えてほしいという労働者の要求であれば、労安委員会で組織としてどうするかということを議論しないといけない。

組合の会議でもしっかりと議題に

また、執行委員会で必ず労働者の現状について議題にあげてください。私が聞く限り執行委員会で職場の労働者の健康問題を議題に上げているところは少ない。ところが化学一般労働組合連合という労働組合は、化学物質を扱うことから、労安の問題として健康問題は非常に敏感な取り組みをしています。化学一般では必ずそういう労安でメンタルも含めて健康問題が執行委員会に出され、〇〇の職場でどういう事故があつて、ケガがしている、休んでいる、こういうことを集積されています。化学一般の京滋福地本部は各単組にハガキを配って、職場でもし労災に関する休職者や事故等があった場合、このハガキで産別に知らせる。その産別の労安委員会は毎月1回必ずやっている。そこで各単組の現場から来たハガキを出して、「〇〇の職場でこういう事故が起こった。どうしたらいいか」という取り組みをしています。

皆さんも相談体制と同時に、執行委員会で位置づけてきちんとやっていただきたい。

ストレスチェックからパワハラが分かることがあるので、それも参考にしながら議論をしていただきたい。

私たちのところに若者が相談に来て苦しんでいます。心の病になるようなそんなひどい目に若者をあわせない。そういうことが労働組合の使命だと私は思います。是非、皆さん、がんばってください。ありがとうございました。

＜質疑応答＞

質問1 いざ相談を受けたときには労働組合として具体的にどうかかわっていけばいいのか教えていただきたい。

労働組合として取り組むべきことは、この図があるように、労安委員会で労働組合の相談の窓口として位置づけさせて、パワハラ対策の体制全体の中で、労働組合にあった相談は、ルールにのせる仕組みづくりを、今度法律ができたからといってきちんと当局につくらせる、内部通報を含めて。労働組合にあった相談はそのルールにのせるのが1つ。

もう1つは労働組合の要求として、ハラスメントが起こらない職場をつくるためにという声を、まず組合員にハラスメントの有無について調査や、組合員はどうしたらいいのか、あるいはどう考えているのかということを集約して、そういう声を労働安全衛生委員会と交渉の席、両方で提出をして、職場改善に乗り出す。

当局が取り組まないのであれば、そのことをテーマに「ハラスメントを見たという人は

これだけいる」と。そのときは専門家も招いて、職場をどう変えるのかという議論をする。議論をしたらそのことを前提にニュースに流す。ニュースに流したらそれを要求書にして、次の夏か秋の交渉に出す。そういうことをちょっと繰り返してもらったらどうでしょう。

私ども NPO 法人が契約している労働組合は、3年続けて繰り返し、一定の成果を勝ち取り、退職が多かった職場が減りました。そういうことが労働組合の中であきらめがありやっていたなかった。

質問2 患者と接する職場で命に直結することから、ずっと同じ注意を言い続けても、患者さんの命にかかわるミスがある。「パワハラ」ととらえられても、注意を受ける職員を守るべきなのか、すごく困る。

難しいですね。パワハラとそれが言えるのかと言えば、今の話だけでは言えないと思います。パワハラではないと思います。ただし、職場の現状も知らないし、見ていませんから、総合的に判断しないと間違えると思います。もし、どうしてもできない人は、その職場には不適合であることを伝えなければならないと思います。

私どもの相談の中で、小さな診療所でしたがトラブルがよくある男性の職員いた。うちのカウンセリングを受けて復職支援をする過程の中で、本人が納得のもと医師の診断を受けた。その結果、発達障害であることが分かり、職場では受け入れのための全員学習会や研修会を実施して対応しましたが、仕事はできませんでした。また小さなところで他に合う仕事もなく、事業所は「あなたはこの職場

には適さない」ということで退職勧告をし退職された。その方の母親が「今まではケンカしては退職を繰り返して本当につらかった。初めて原因が分かってスッとしました。こんなに手厚く息子のことを考えてくれた職場は他にはなかった」という感謝のメールが来ました。

人間はみんないろんな困難をかかえていますから、そういうケースもあり得ます。そういうことをメンタルではあることを知っておいていただきたい。

ただ今ご報告された内容がパワハラではないとは単純に言い切れないとは思っています。あなたの職場のまわりの人はどう思っているのか。さまざまなことをちゃんとした上で客観的な状況を抑えないと簡単に答えることはできません。

パワハラがあったという当事者、被害者だけでの関係ではなく、まわり全体も含めて判断できるように労働組合としては考えてほしい。

質問3 発達障害などもあり、何度も仕事を休み異動となった青年が退職されました。解決が困難な職員を組合で抱えて、追い込まれている状況があります。また、ストレスチェックをしても、いい結果がでるように○をつけられて、正確な判断しづらい面もあるように思います。

具体的には答えにくく、大変ですね。ご本人がもうすでに通院しているかもしれないので、1つ1つを個別の問題として背景をよく分析してみる必要があります。労働組合でそういう相談で大変な場合、当局と労安委員会

などで、自治体としてメンタル相談室をつくっているということがないのでしょうか。相談室はほとんど義務付けのようにつくられています。それを労働組合も活用し、専門家につないでいけばいい。

ストレスチェックについては明日の分科会で詳しくお話をしますが、いま私ども NPO 法人は民間企業から社会福祉法人、医療関係などいま十数件の事業所のストレスチェックを行っています。意図的にストレスチェック歪めるというのは、個人、個人の場合はありませんが、集団であれば明確にストレスが出てきます。

ある京都の大きな労働組合の学習会で、「当局に要望し続けても人員を増やしてくれないからみんなストレス高いということをつからせる」ということを言われましたが、全然そういうことはなく、そういうデータとなりません。ストレス度はわりと正確に出てきますが、出たデータの分析の仕方についてはよく認識し、労働組合としては職場会議につなげていただきたいと思います。

山村隆さんプロフィール

1970年…京都市に入職

2003年…京都自治労連委員長

2010年…メンタルサポート京都常務理事

【資料】ハラスメント（メンタルヘルス）に関する法律や指針

関する基準設定にむけた第1回討議が行われた

○2006年（平成18年）3月策定：労安法にもとづく「労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）」

○2019年通常国会

＊パワーハラスメント（パワハラ）防止措置を企業に義務付けるための法整備

○2013年（平成25年）3月：職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言
厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が2011年7月から3回、ワーキンググループを6回開催し提言をまとめる。この問題に取り組む必要性と意義、パワーハラスメントの定義、パワハラ行為の類型を示す。予防や解決の方法を例示している。

12月16日労働政策審議会は厚生労働大臣に建議した。パワーハラスメントについて、（１）優越的な関係に基づく、（２）業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、（３）労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）と定義し、防止対策として、事業主に対して雇用管理上の措置を法律で義務付け、措置の具体的内容等は指針で示すなどとしている。

○平成27年（2015年）7月人事院がパワハラ防止ハンドブック作成（お互いが働きやすい職場にするために）

～～通常国会で出された労働政策総合推進法改正法（抄）～～

第二労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正

○男女雇用機会均等法は事業主にセクハラ防止措置義務(11条)を定めている（平成27年11月30日厚生労働省告示第458号）

一 国の施策（第四条第一項関係）

国の施策として「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること」を規定すること。

○男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法改正（平成29年1月1日施行）「妊娠、出産、育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」義務が規定

二 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等（第三十条の二関係）

○2018年3月30日職場のパワハラ検討会報告（厚労省）を公表

1 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整

○2018年5月28日～6月8日：ILO総会（第107回国際労働総会）がジュネーブで開催。「労働の世界における暴力とハラスメント」に

備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととすること。

- 2 事業主は、労働者が1の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととすること。

- 3 厚生労働大臣は、1及び2の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとすること。

- 三 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務（第三十条の三関係）

- 1 国は、労働者の就業環境を害する二の1の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならないこととすること。

- 2 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならないこととすること。

- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないこととすること。

- 4 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる二の1の措置に協力するよう努めなければな

らないこととすること。

- 四 紛争の解決（第三十条の四から第三十条の八まで関係）

- 1 紛争の解決の促進に関する特例

二の1及び2に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、2及び3によるものとする。

- 2 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、1の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができることとすること。

(二) 二の2は、労働者が（一）の援助を求めた場合について準用することとすること。

- 3 調停

(一) 都道府県労働局長は、1の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(二) 二の2は、労働者が（一）の申請をした場合について準用することとすること。

(三) （一）の調停の手続については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の規定を準用することとするとともに、その他調停の手続に関し必要な事項は厚生労働省令で定めることとすること。

- 五 公表（第三十三条第二項関係）

厚生労働大臣は、二の1及び2（四の2

2019年7月18日

の（二）及び3の（二）において準用する場合を含む。以下同じ。）に違反している事業主に対し、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとすること。

六 報告の請求（第三十六条第一項関係）

厚生労働大臣は、事業主から二の1及び2の施行に関し必要な事項について報告を求めることができることとすること。

七 罰則（第四十一条関係）

六の報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処することとすること。

八 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。