

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



「新型コロナウイルス」対応に関わる総務省要請 (3月2日)

▼2020年3月号 contents

- ・運動のバトンを受け取りつなぐ青プロ！
- ・「働き方改革」の背景とこれからについて

発行 日本自治体労働組合総連合
連絡先 03-5978-3580
<https://www.jichiroren.jp/>

2020.3.1

運動のバトンを受け取りつなぐ青プロ！

自治労連中央執行委員
蛭名 孝宏

青年がつながりを広げ、深め、学び、
一緒に未来を考える「青プロ」

自治労連は、5年を節目に1994年「JJジャンボリーinトマム」、2009年自治労連結成20周年記念事業「おきプロ」、2014年25周年記念事業「おきプロNEXT」に多くの青年が学び、交流し、時代をつないできました。住民のためにいい仕事がしたいと思っている青年たちが、自分たちの仕事について考え、話し合える場であり、そのことが自治労連の運動の根幹ともいえる民主的自治体労働者論につながっていく場・担い手として育っていく場だと考えています。

それらの集会でつながりをつくった青年、そしてこれから出会う青年が、身近なブロックから（全国7つのブロックでそれぞれでの開催）さらにつながりを広げ、深め、学び、一緒に未来を考える集会、それが、自治労連30周年記念事業として行われる「青年未来づくりプロジェクト（略称『青プロ』）」です。



1994年北海道で行われた「JJジャンボリーinトマム」



2009年「おきプロ」に全国から1267人が参加



2014年「おきプロNEXT」には1533人が参加

統一テーマは「住民のため、自分のためにいい仕事とは何だろう」

2018年12月2日に自治労連本部において「青プロ」第1回全国実行委員会をスタートさせ、方針、今後の取り組みについて検討をし、憲法を守りいかなる社会の構築をすすめるためにも、自治体労働運動と自治労連30年の歴史の到達点を次世代につなげ、さらなる組織強化・拡大に貢献する（30周年記念事

2020年3月19日

業)ことをめざし)以下を念頭に取り組むこととしました。

(1) 全国の仲間と交流を深め、ブロック、地方組織、単組での青年(部)活動の活性化をめざす。青年部未確立のブロック、地方組織や単組での青年部の結成(再建)をめざす。

(2) 青年未来づくりプロジェクト(自治労連30周年記念事業)へ向けての取り組みなどを通じて、青年の結集することの大切さを感じ、職種別の青年たちも含め青年が多様につながり合い輪を広げ、仲間を増やす。

(3) 全国実行委員会やブロック実行委員会で、青年(部)と基本組織、女性(部)および幅広い世代の組合員が一体となって、次世代育成の観点で継続した取り組みを行う。

(4) 民主的自治体労働者論をはじめとして、様々なことについて学び、ふれあい、交流することで、情勢などに問題意識をもち、自治体労働者としてのあり方を学ぶ。

2019年6月30日の第2回全国実行委員会において、「青プロ」の統一テーマを「住民のため、自分のためにいい仕事とは何だろう」に決定し、あわせてサブタイトルを「民主的自治体労働者論の継承・発展」と決めました。

時代は変われど、働く場所は違えど、脈々と受け継がれてきた自治労連運動の精神は、青年のDNAとして、しっかり組みこまれています。

青プロのロゴ



キャラクター(あおちゃん)

青年部全国委員会に置いて決定したロゴは虹の7色をブロックにたとえ、雨上がりにできる虹がひかり輝くイメージです。またキャラクターの名前は「あおちゃん」青プロの青、体が7つのブロック数、あお(青)虫から学習・交流・経験を経ていずれ成虫へと成長していくことをイメージしています。



青プロのポスター



本稿は全国手話通訳問題研究所（全通研）が発行している『手話通訳問題研究』151号（2020年春号）に掲載された原稿に加筆したものです。

「働き方改革」の背景とこれからについて

自治労連中央執行委員
佐賀 達也

はじめに

安倍首相がめざす社会は一貫して「世界で一番企業が活躍しやすい国」であることに変わりありません。「その実現に向け企業活動を妨げる障害を、一つひとつ解消していくため、聖域なき規制改革を断行する」と所信表明などで繰り返し明言してきました。本来、為政者たる首相は憲法を尊重し、主権者たる国民が「世界で一番暮らしやすい国」をめざさなければならぬはずですが、残念ながらこの国では国民より企業活動を優先するアベコベの状態が許容されているようです。まるで主権者を「国民」から「企業若しくは国」に読み替え、改元を機に改憲議論を加速させようとしている首相の決意と重なって見えます。

企業の活躍は時に労働者に対する支配のうねに成り立つことが少なくなく、優先順位が「人」ではなく「利益」に傾くことは歴史が証明しています。現代においても「派遣切り」、「ブラック企業」、「過労死」などのワードが、一般的に使われているのもその一例といえます。

そのような理念を掲げる政権のもとで施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以降、働き方改革関連法といいます）が一体誰のために準備され

たものなのか、そしてどのような狙いを持ったものなのかをきちんと理解しておかなければなりません。

私たち自治労連は、憲法を住民のくらしにいかし、すべての住民が安心してくらし続けられる地域の実現をめざして運動をすすめています。したがって、平和主義・国民主権を定める憲法の理念を歪めようとする現政権の邪な考えと真っ向から対峙し、憲法を守る運動にも全力をあげてきました。

私たちは聴覚障がいや有する方もサポートされる手話通訳者の方も、障がいを有しない方も、すべての住民にとって憲法に定められた基本的人権や生存権がきちんと保障される平和な社会、そして安心して働きつづけられる「働くルール」の確立、真の「働き方改革」をめざして、職場と地域から運動をすすめています。

憲法 25 条と手話通訳の公共性について

憲法 25 条は、その第 1 項で「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と国民の生存権を保障しています。同時に第 2 項では「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆

衛生の向上及び増進に努めなければならない」と国の責務を定めています。

生存権（25条）は、教育を受ける権利（26条）、労働基本権（28条）と並び憲法が規定する「社会権」の一つとされ、「20世紀的人権」とも呼ばれています。したがって、その保障のためには国家が積極的に関わる必要があります、形式的ではなく実質的にも個人の生活を国家が保障することを求める理念のうえに成り立つものとされています。それゆえ「人間が人間らしく生きるため」の基本的人権と位置付けられています。

私たちが働く地方自治体の仕事は、すべからず地域住民の生存権や基本的人権を保障する行政としての役割を担っており、社会福祉・障がい福祉や公衆衛生、保育や医療、環境の維持やごみ収集、道路管理や上下水道の維持、防災対応など多岐にわたります。どの業務にも公的責任と公共性が求められるわけですが、聴覚障がいや有する方々の社会権を保障していくうえで、自治体や公共施設で働く手話通訳者が極めて重要な役割を果たしていることはいうまでもありません。しかし、その公共性の高さに見合った適正な人員配置、人材育成が可能な状況にあるとはいえない状況に置かれており、このことは手話通訳を必要とされる方にとっても、手話通訳者にとっても残念な状況となっています。

今年も大規模事前災害が各地で猛威を振るい、そのたび避難情報の伝達や避難所での生活に関わり、障がいや有する方々や介護等を必要とする高齢者の方々の社会権の脆弱さが指摘されています。聴覚障がいや有する住民の権利を守るうえでも、自治体として手話通訳業務の公的責任を果たすうえでも、自治体で働く手話通訳者の育成・確保にむけた真の

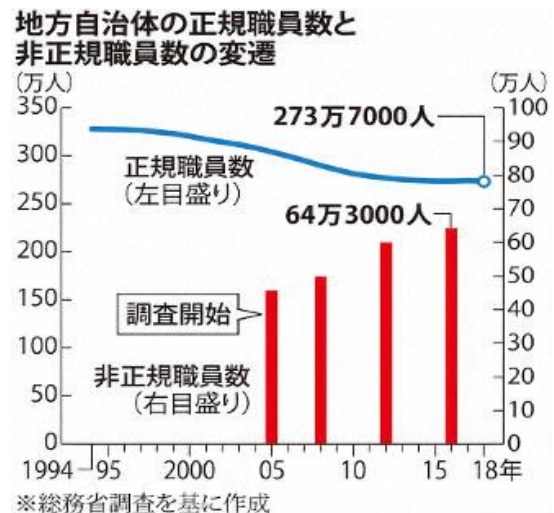
「働き方改革」が求められています。

減り続ける地方公務員、増え続ける自治体非正規職員

総務省が行った H30 年地方公共団体定員管理調査によれば、2018 年 4 月 1 日現在の地方公務員数は 273 万 6,860 人で、1994 年をピークとして約 55 万人減少しています。

一方、非正規職員は増え続け総務省が行った 2016 年調査では、約 64 万 3000 人と、この 11 年間で 4 割も増加しています。また、その約 8 割を女性が占めています。

そういった状況のもと、自治労連が 2019 年 5 月に公表した「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」では、「2 割の看護職員が「セクハラ」を、4 割超の職員が「パワハラ」を受けている」あるいは「超過勤務を命じられている職員の 8 割以上が「不払い残業（サービス残業）」も強いられている実態が明らかになりました。



全通研の 2015 年実態調査によれば、自治体に雇用されている手話通訳者雇用のトレンドも正規職員が減少傾向で 45 名、非正規職員が増え続け 692 人となっており、障害者雇

2020年3月19日

用促進法改正に伴う法定雇用率の段階的引き上げなど、手話通訳者のニーズの高まりを非正規職員の採用でしのいでいる実態が浮かび上がります。

自治体手話通訳者		00	05	10	15
男性	正規	19	9	13	9
	非正規	14	9	17	17
女性	正規	43	36	35	36
	非正規	395	507	630	675
合計		471	561	695	737

(2015年全通研実態調査データより)

加えて女性比率は正規で8割、非正規で97%と極めて偏ったジェンダー比率となっており、自治体の手話通訳業務が女性の非正規労働に支えられている実態が浮き彫りとなっています。

この点から、「官製ワーキングプア」とも揶揄されてきた自治体非正規職員の「会計年度任用職員制度」への移行（総務省の理屈では自治体非正規職員に対する「働き方改革」としての処遇改善）を見据えた業務の専門性に

見合った適正な評価を求める取り組みと合わせ、財政上の負担を理由に会計年度任用職員としての任用を免れるためのフリーランスへの誘導などを許さない持続的な運動が求められます。

「働き方改革」とニッポン一億総活躍社会

2015年10月7日、安倍首相は「少子高齢化に歯止めをかけ、50年後も人口一億人を維持する。そして、高齢者も若者も女性も男性も、難病や障害のある方も、誰もが今よりも一歩前へ踏み出すことができる社会をつくる。一億総活躍という輝かしい未来を切り開くため、安倍内閣は新しい挑戦をはじめ、そして「戦後最大のGDP600兆円、希望出産率1.8、そして介護ゼロ。この3つの大きな目標に向かって新しい三本の矢を力強く放つ」と記者会見でスローガンを掲げました。

しかし、厚生労働省が2019年6月に公表した2018年の人口動態統計月報年計(概数)をみても、出生数は前年比2万7,668人減の91万8,397人で、1899年の調査開始以来過去最少。合計特殊

出生率は、前年比0.01ポイント減の1.42。出生数、出生率ともに3年連続の減少となっており、人口の減少幅(自然増減数)でもマイナス44万4,085人。前年のマイナス39万4,332人からさらに4万9,753人減

障害者雇用率制度について

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

- ① 事業主に対して、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け
民間企業:2.2% 国、地方自治体:2.5% 都道府県等の教育委員会:2.4%

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者		1	0.5
	重度	2	1
知的障害者		1	0.5
	重度	2	1
精神障害者		1	0.5※

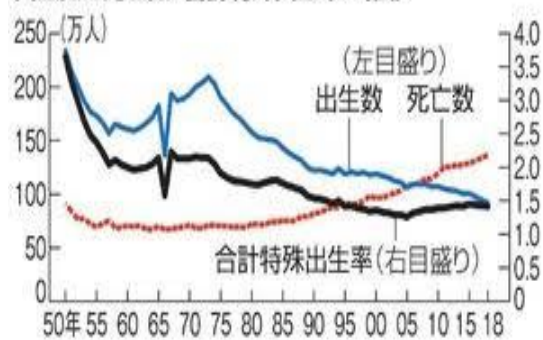
※ 精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とみなす。
①新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
②平成35年3月31日までに、雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

- ② 平成33年4月の前に、更に、0.1%ずつの引き上げ

少し、1899年の調査開始以来、過去最大の減少幅を記録し、政府の無策により子育てと仕事の両立の難しさや経済的事情の悪化が進んでいることが窺えます。

また、障がい者雇用の確保にあたって、中央省庁や地方自治体で障害者雇用促進法が定める障がい者雇用率の水増し偽装が行われていた事実が明らかになるなど、「誰もが一歩前に踏み出す」どころか「全体が後退している」状況に陥っており、全くと言っていいほど4年前の「一億総活躍社会」のスローガンは掛け声倒れになっているといえます。

出生数と死亡数、合計特殊出生率の推移



(朝日新聞)

全世代型社会保障制度への改革と「働き方改革」

全世代型社会保障と「働き方改革」も密接にかかわる課題です。政府は全世代型社会保障制度について、これまで年金や介護、医療など高齢者に手厚く社会保障給付を行ってきたことを改め、その負担ばかりを背負わされてきた子育て世代にも社会保障予算を配分し、世代間の均衡を図りすべての世代が働きやすい環境を準備するかのような制度と説明を行ってきました。しかし、前述のように根本原因たる少子化対策（子育て支援策の徹底や待機児童の解消など）が講じられず、さらに出生率の悪化を招く結果となっています。

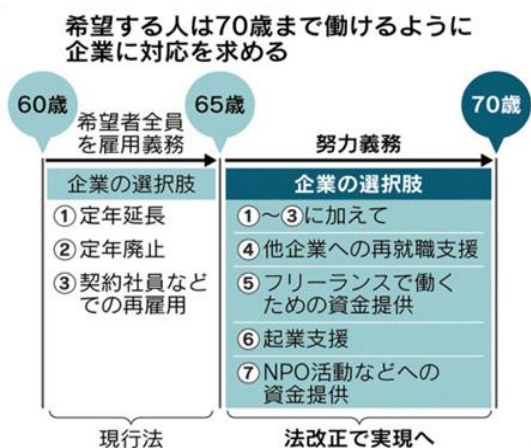
この点においても、全世代型社会保障の考えが2012年に成立した「社会保障制度改革推進法」と2013年に成立した「社会保障改革プログラム法」で示された「社会保障・社会福祉は自助、共助が基本である」との考えに沿ったものであり、社会保障の自己責任化と家族や地域への責任を丸投げしようとする政府の一貫した姿勢であることは明らかです。

2018年10月に経済産業省が明らかにした「生涯現役社会の実現に向けた雇用・社会保障の一体改革」では、その一環として「年金受給開始年齢の柔軟化」とともに「高齢者雇用の促進」の方針を掲げ、2019年6月に閣議決定された「骨太方針2019」でも「人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とり得る選択肢を広げる必要がある」と年金を受給せずとも働き続け、労働力人口の減少の調整弁として高齢者を活用し、生産性を維持する施策として位置づけられています。

以上の点からも「働き方改革」が、政府がすすめる経済政策・社会保障政策を推進するダイナモの役割を担っており、人口減少・

少子高齢化に伴う労働力不足を安上がりの高齢労働者で補完したうえで社会保障費の支出を極力抑制する、まさに政府にとって一石二鳥のツールと見込まれていることを見逃してはなりません。このままでは、病気にかかっている方や障がいを有する方にも、企業や国に対して「生産性」を強いる社会に変質されてしまいます。

「働き方改革」が、労働者にとっての「働かされ方改革」に捻じ曲げられれば、この国の形そのものが変えられてしまうことになります。



(日本経済新聞)

公務職場での「働き方」の実態

公務職場においても、行き過ぎた定員管理や急激な世代交代の進捗を受け、年次有給休暇の取得もままならず長時間過重労働がまん延している状況の改善に向け、使用者による適正な労働時間の把握の責務の徹底からいわゆるサービス残業をなくす取り組み、あるいは労働基準法に基づく「36 協定」の締結をすすめる運動をすすめてきました。

しかしながら、働き方改革関連法の施行後に NHK が実施した調査では、奈良県内の 39 自治体のうち 22 自治体で「36 協定」を結ばず時間外労働を命じる労働基準法違反が行われていることが明らかになり、行政による労働法制への遵法意識の欠如が露呈しています。

また、昨年 7 月の西日本豪雨災害では、被災自治体（広島・岡山・愛媛）の職員の 2018 年 7 月の時間外労働が、国が定める過労死ラインの月 100 時間を超えていたケースが少なくとも 2,700 人以上に達していたことがわか

り、「働き方改革」とは程遠い実態も浮き彫りとなりました。早稲田大学の稲継教授は「朝日新聞」の取材に対し「大規模災害時に人手が必要となる部署に、もっと大胆に職員を割り振るような工夫をするべき。過労で自治体職員が疲弊すれば、復興が遅れて最終的に被災者にとって不利益になる。」と、自治体職員の「働き方」が地域の安全に与える影響を指摘しています。

骨太方針 2019～働き方改革～

「育児や介護など一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる一億総活躍社会の実現に向けて、働き方改革を推進する。働き方改革関連法については、36 協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の上限規制等による長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の導入など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を着実に推進すべく、円滑な施行を進める。」これが 2019 年 6 月に閣議決定された「骨太方針 2019」に記載された方針です。

ここまで「働き方改革」の背景にある問題点などを指摘してきましたが、2019 年 4 月に施行された「働き方改革関連法」には、私たちの「格差と貧困」の是正を求める運動や電通の新入職員過労自死事件等に代表される企業のコンプライアンス意識の欠如に対する社会的な批判の高まりを反映し、労働組合が役割を発揮することで一定の効果を期待できる部分も法制化されることとなりました。時間外労働の上限規制や同一労働・同一賃金に向けた記載などがそれにあたります。

しかし、その実効性の担保には適正な労使協議に基づく協定の締結や労働条件に係る労

使交渉の機会の確保、すなわち労働組合の役割の発揮が大前提となってきます。

現在、自治労連では、その役割の発揮に向け、誰もがいきいきと安心して働きつづけられる職場とすべての住民が安心して暮らし続けられる地域をめざす取り組みとして、「こんな地域と職場をつくりたい運動」と銘打ち、職場からの働くルールの確立と地域での役割の発揮、住民の皆さんとともに安心して暮らし続けられる地域をめざす運動に取り組んでいます。

「働き方改革」のこれから

臨時国会では、公立学校の教員に対する1年単位の変形労働時間制の導入を可能にする教職員給特法「改正」が強行され、いよいよ労働基準法の基本的な理念とされる「1日8時間労働」の原則が歪められる道筋がつけられました。

2020年4月から施行されるいわゆる「パワハラ防止法」の指針素案が示されたものの、国際労働機関（ILO）が採択したハラスメント禁止条約の主旨と乖離し、パワハラを助長・容認しかねない例示が並ぶなど、まるで使用者への「パワハラ指南書」となっています。

とりわけ、手話通訳業務や医療・介護のような「感情労働」と呼ばれる分野における第三者からのハラスメント（カスタマーハラスメント）対策に脆弱さが残り、就職活動中の学生やフリーランスらの被害を防ぐ対応も「望ましい取り組み」との位置づけにとどまっていることは見過ごせません。

さらに、人材派遣業界からの要請を反映する「兼業・副業の場合の労働時間管理の在り方（労働時間の通算制度）」の見直しや原則と

して禁止されている日雇い派遣の要件緩和を狙う「労働者派遣法」の見直し、解雇の金銭解決を助長する「解雇無効時の金銭救済制度」、成長戦略としての全世代型社会保障への変革の具体化といえる「高齢者雇用安定法の一部改正」など、どう見ても労働者のための「働き方改革」とは言えない労働法制の改悪メニューが通常国会での審議に向け目白押しの状態です。

まとめに

自治労連は「働き方改革関連法」に対し、①労働時間規制緩和がいわゆる過労死ラインの規制レベルを容認することにつながること、②労働時間規制の対象とならない労働者を拡大すること、③非正規労働者に対する僅かな待遇改善と引き換えに格差を固定化すること、④8本の法律を一括法案としたことで十分な国会審議や国民的合意を割愛したこと、⑤法の目的が「生産性向上」であり、雇用類似を推奨するような「多様な働き方」推進にすり替える雇用対策法の改悪であること、以上5つの問題点を指摘してきました。

2019年4月の法施行から1年が経過しようとしています、残念ながら5つの問題の歪みは一層広がっているといえます。

また、2020年4月から制度運用が始まる地方公務員法改正に伴う「会計年度任用職員制度」についても、それぞれの単位組織で非正規公務員の処遇改善につながる制度化に向けた交渉が続いています。

多くの公務労働者が年次有給休暇の年5日取得もままならず、ワーク・ライフ・バランスの確保とは程遠い「働かされ方」を強要され、公務職場で働く非正規公務員は「官製ワーキングプア」と揶揄される状況です。これ

2020年3月19日

ら状況を打開するためには、労働組合としての役割を発揮し、真の「働き方改革」を推進していけるよう取り組みを進めていかなければなりません。

最後に、憲法が規定する「社会権」と人間が人間らしく生きるための「基本的人権」を守り・いかす、すなわち「憲法」を守り・いかすことが、真の「働き方改革」への近道であることを念頭に、その実現を目指した運動をこれからも続けていきます。