

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



総務省交渉 (3月11日)

▼2020年4月号 contents

- ・新型コロナウイルス感染拡大を防ぎ いのちと暮らしを守る役割を発揮しよう
- ・マイナンバーカード強制に反対する自治体労働者
- ・講演録「民主的自治体労働者論 生成と展開、そして未来へ」

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

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

2020.4.24

新型コロナウイルス感染拡大を防ぎ いのちと暮らしを守る役割を発揮しよう

自治労連副中央執行委員長
長坂 圭造

はじめに

新型コロナウイルス感染が世界中で広がり、日本国内でも予断を許さない状況が続いており、自治体職場では、人員不足とマスクや防護服など必要最低限の資材さえ不足し、いつ感染してもおかしくない状況のもと、住民のいのちを守るため、日夜全力で奮闘しています。

改めて、組合員・職場の皆さんに敬意を表するとともに、組合員を守り、安心して働き続けられる職場を実現するよう取り組みを強化します。

子どもが安全で安心して過ごせる 職場づくりを

子どもを預かる保育園や学童保育所では「子どもを感染させない」と極度の緊張感の中、奮闘しています。

千葉県本部・学童保育指導員労働組合連絡会では、学童保育の現場を独自に調査した内容について情報提供しつつ、千葉県に対して「①学童指導員の体制確保のため学校職員等による支援の円滑化、②学校の校庭や体育館など学校施設利用の円滑化、③公園の利用を禁止しないこと」について要望しました。

学童保育は、2015年度から、新制度として「子ども子育て支援法」が施行された際に「放課後児童クラブ運営指針」が策定され、最低基準が示されました。「児童数おおむね40人まで」や「職員の複数配置」等が決められましたが、自治体が運営する学童保育所では、ほとんどが非正規職員で運営されています。面積要件としては、子ども一人につき概ね1.65㎡が求められていますが、24%の施設では、満たしておらず、子どもを詰め込むような施設も見られています。

子どもを取り巻く環境が大きく変わり、「子どもが安全で安心して過ごせること」が最重要課題になる中、労働組合として、職員が安心して子どもたちのために働き続けられるような職場づくり、施設の拡充など求めた取り組みが一層重要になっています。

保育所の現場では

保育所では、小学校が休校になる中、保護者から「保育所が休みになったら困るので本当に助かる」といった声が出されています。連日、新型コロナに関わり、「クラスター感染や保育所で感染した際には、休園」

などと言った報道もあり、保育士の中では、不安が出ています。保育施設に関わる人の中で一人でも感染者が出た場合には、保育施設の全施設を閉鎖するという自治体もあるようです。職員へのストレス、プレッシャーは半端ではありません。「もし感染したら。自分のせいで保育所が閉鎖され、子どもが保育所に通えず、多くの保護者が動けなくなる」と不安の口が出されています。そういった状況でも、保育士は、子どもたちが保育所で過ごすのを楽しみにしている姿に、不安な気持ちを追い払い、子どもたちが楽しく過ごせるよう保育に向かっています。

日本は、保育所に対してもお金をかけていません。保育所、保育士不足による待機児童の増加が社会的な問題となっています。自治体では、非正規が過半数を超える保育所も少なくなく、結婚や出産を契機にやめる保育士が後を絶ちません。その背景には、長時間労働、持ち帰り残業やサービス残業、大変な保育環境があります。

例えば、3歳児保育の場合、子どもに対する職員配置は、アメリカでは5人に一人、ドイツは10人に一人、イギリスでは8人に一人の保育士なのに対して、日本では20人に一人となっており、子どもを安全に保育することが大変になっています。

待機児童対策として、定員を超えて子どもを預かり「お昼寝」では、廊下に寝かす保育所も生じています。労働組合では、改善を求めて取り組みを強化しています。

いのちと健康を守る役割を果たそう

公衆衛生の第一線である保健所では、24時間、住民の相談にも応え、感染が広がら

ないように対応しています。連日連夜の長時間勤務が続き、「いつも23時近くまで残っている」「深夜3時に電話対応することも」「土日のどちらかは当番があるが振休も取れない」となっています。

保健所では、女性職員も多く、安心して子育てができない状況に陥っています。非常勤職員の力もかりて、ギリギリの状態です。仕事を回して、本当に危機的状態です。保健所での対応が遅ければ、住民のいのちや健康に重大な被害をもたらします。改めて、保健所、衛生研究所の体制と機能の充実が問われています。

戦後、「保健所法」によって、保健所が、健康相談、保健指導の他、医事、薬事、食品衛生、環境衛生など公衆衛生の第一線機関として強化が図られました。しかし、1994年(平成6年)に「保健所法」が廃止、「地域保健法」が施行されて以降、全国で保健所の削減が進められました。大阪府で14の支所が廃止され、大阪市では保健所が一つに統合され、保健所は、政令市、中核市含めて18ヶ所にまで減らされました。

京都府では、「保健所は、1995年に12ヶ所463人いた職員が、7ヶ所360人に減らされ、しかも職場を支えるはずの35歳～45歳の職員が極端に少なく、ベテランと若手職員への負担が大きくなっている」と問題点が指摘されています。

現場への支援体制など焦眉の対応を図るとともに、いかなる時でもいのちと健康を守る役割を果たせるよう保健所、衛生研究所など現場機能の強化、保健師の増員などが必要です。自治労連は、厚労省に対して、感染症に対する職員の研修と安全対策、健康確保のために必要な措置を講ずること、

公衆衛生にかかわる施設の拡充・体制強化を要請しています。各単組でも要請が行われ、大阪府職労では、9人増員を勝ち取っています。

医療現場の現場では

医療現場では、常に人手不足が続く中、政府が想定する「感染症」指定病床を超え、マスクも防護服も足りず、身の危険も感じつつ、必死でいのちを守っています。

日本の医師数は、いま医療崩壊しているイタリアの6割、ICU（集中治療室）のベッド数はイタリアの58%しかなく、日本は、イタリア以上に脆弱な医療体制の中で頑張っています。ところが、厚労省は、昨年9月26日、424の公立・公的病院について再編・統合を進め、20万床削減を進めようとしています。現在、全国で367病院・1884床ある感染症指定病院のほとんどを公立・公的病院が担っており、統廃合、機能転換や病院全体のダウンサイジングを強行すれば、医師・看護師等の確保にも大きく影響し、今回のような万が一の状況に対応する体制整備が一層困難となります。

公立・公的病院の再編・統合を許さない運動と世論を作るため、「地域医療を守り、国民のいのちを守るため、公立・公的病院等再編・統合阻止共同行動」を自治労連、全労連、中央社保協、国公労連、医労連、全医労で取り組み、地方からも運動を強めています。

緊急事態宣言に対して

「自粛と補償をセット」は当然

政府は、4月7日、「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に基づき、7都府県を

対象として、緊急事態宣言を行いました。また、併せて「緊急経済対策」を示しました。

新型コロナウイルス感染の拡大を抑える有効な手立ては、政府や首長が要請するように、一人一人が不要不急の外出を控えることは言うまでもありませんが、そのためには、住民が安心して外出自粛などの要請に応えられるよう支援策を速やかに実行することが求められています。しかし、政府が打ち出した「緊急経済対策」の生活補償策は、住民の不安を払拭しうるものにはなっていません。

住民も、感染する恐怖を感じ、自粛要請の生活の中、フラストレーションがたまっているのではないのでしょうか。さらに自粛要請により、収入を絶たれ、暮らしへの不安が広がっています。飲食、イベントや観光など、ありとあらゆることが制限され、労働者だけでなく、フリーランスや個人事業主も、明日の生活がままたらぬ状況になってきています。「自粛と補償をセットに」という声は、当然です。

自治体職場では、こうした住民の状況を踏まえ、思いに寄り添い、親身な対応が求められています。東日本大震災のような大災害の場合にも、自治体職場では、お互い励ましあいながら、乗り越え、復旧・復興へと進めてきました。新型コロナウイルス感染を終息させるまで、職場の切実な声や住民の実態など出し合い、みんなで乗り越えていきましょう。

今こそ、いのちを守ろう、くらしを守ろう！

自治労連は、現場で懸命に働く職員の願

2020年4月24日

いや住民の不安に応えるよう、首長に対して、住民の皆さんのいのちを支えられるよう必要な人員やマスクなどの必要な資材を確保すること、そして、今後、国が示している給付申請等の住民対応をスムーズに行えるよう求めます。同時に、政府に対して、今こそ憲法と地方自治に基づき、住民の皆さんのいのち・健康と暮らしを守る施策をすすめるよう求めています。

住民の暮らしを支える守る力の発揮どころです。すべての組合員の英知を結集し、地域住民とともにこの局面を乗り越えましょう。

本稿は、雑誌『経済』2020年3月号（新日本出版）に寄稿した論文を再編集したものです。

マイナンバーカード強制に 反対する自治体労働者

自治労連中央執行委員
佐賀 達也

はじめに～カード普及になりふり構わぬ政府

「マイナンバー制度」は、ひとたび国民一人ひとりのデータ集積のツールとして活用されれば、個人の思想信条や嗜好、資産や健康状態などの個人情報システム上で国に一元管理されることにつながり、その結果、自治体が国から国民を監視する業務を担わされることとなります。

わたしたち自治労連は、この制度が導入されようとしていた段階から、自治体労働者の役割が変えられてしまいかねない問題、すなわち憲法の理念である国民主権や基本的人権の尊重、平和のうちに生存する住民の権利を否定しかねない制度であるとして、その導入に反対の立場を明確にし、職場と地域から運動をすすめてきました。

2013年の「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（以下、マイナンバー法）の成立、1月のマイナンバー制度運用開始以降も、自治労連内に「マイナンバー問題」対策プロジェクトチーム（以下、PT）を設置し、「給与所得等に関わる市町村民税・都道府県民税の決定・変更通知書」へのマイナン

バー印字の弊害や情報連携の本格運用の課題として、①DV被害者保護の視点の追求、②情報漏えいの懸念への対応、③戸籍事務の専門性の通告、④制度が住民から必要とされていない事実など、マイナンバーを窓口で取り扱う自治体労働者の立場で、制度そのものの問題点の指摘はもとより、住民の権利を守るため、内閣府・総務省に対する要請に取り組んできました。

一方、内閣府が18年に実施した意識調査でも、過半数の回答者が「これからも取得する意思がない」という国民意識を反映し、個人認証や情報集積のツールとなりうるマイナンバーカードの普及は、未だ14%の低水準に留まり、しかも高齢者に著しく偏重した状況に変化がみられません。

安倍政権はこのような状況の打開に向け、「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律」（19年5月24日成立。以下、デジタル手続法）及び「医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律」

(5月15日成立。以下、健康保険法「改正」)の可決・成立を機にギアをあげ、行政手続きのデジタル化と個人情報の集積及びビッグデータ化を可能とするマイナンバーカードの普及になりふり構わぬ姿勢を見せ始めました。

このレポートでは、その一環として唐突に内閣府から示された地方公務員共済組合を通しての「地方公務員等に対するマイナンバーカードの一斉取得の推進」の不当性及びそれに対する自治労連の取り組みと、すでに「地方公共団体情報システム機構」

(以降、J-LIS)が発注し、随意契約でNTTコミュニケーションズ(株)と凸版印刷(株)が受注した5500万枚に及ぶマイナンバーカードの行方などについての分析など、報告することとします。

カード普及の状況－地方間、年齢層で偏り

総務省の資料によれば、19年11月1日現在のマイナンバーカードの交付率は全体が14.3%(交付枚数は1823万3942枚)、東京23区(特別区)では約20%、町村では11.5%に留まっています。都道府県別で比較しても、東京都の19.1%に対し、高知県では8.2%、福井県では9.7%に留まっており、あまつさえ低いとされるマイナンバーカード利活用の範囲が、さらに都会と地方の間で格差を広げている実態が浮かび上がります。

一方、宮崎県の交付率が19.5%と全国最高値となっていますが、これは総務省出身の現宮崎県知事が県下の自治体に「マイナンバーカード取得推進キャンペーン」を指示し、人口が集中する宮崎市や都城市、日

南市などを中心に引き上げを図り、全体の水準を引き上げた結果といえます。ちなみに都城市は総務省の「マイナンバー・マイナンバーカード広報大賞受賞団体」に選出されています。

もう一つ、普及率を分析する重要なポイントとして年齢別の普及率があります。50歳以上の取得率が全体の65%を占め、60歳以上でも50%に達するなど、高齢者に身分証明書代わりに交付をすすめてきた結果、マイナンバーカード取得階層が高齢者に偏重している実態が見て取れます。

2020年以降は、導入当初のカード交付者から、順次、本人確認用の電子証明書(カードに内蔵)の有効期限(発行から5回目の誕生日まで)を迎えることとなり、利便性にメリットを感じなかったカード交付者が更新を行わないケースが続出するであろうことや、先の内閣府アンケート結果でも、過半数を超える回答者が「これからも取得の必要性を感じない」と答えたことに、内閣府・総務省は危機感を持っているはずで

自治労連が問題を指摘、特別通知書への印字とりやめに

自治労連では、極めて高い個人情報を取扱う側となる自治体職員の立場から、問題の集約・情報共有を図るため、社会保障対策委員会にマイナンバーPTを設置し、内閣府・総務省との懇談等を進めてきました。17年12月13日の内閣官房・総務省との懇談では、その年の11月から始まった「情報連携」の本格運用と総務省が強引に推し進めた「マイナンバーを印字しての住民税の特別徴収税額決定通知書(以後、特別徴収通知書)の送付」の問題点を追及しまし

た。とりわけ、事業者にマイナンバーを通知するだけの理由で、特別徴収通知書へマイナンバーを印字して郵送することについては、情報漏えいの責任を自治体が負うことになりかねない点を強調し、「行政の信頼の失墜につながりかねない重大な問題であること」を指摘しました。総務省は自治労連との懇談の2日後、総務省市町村税課から「当面、特別徴収税額決定通知書にマイナンバーを記載しない」との旨の事務連絡を各自治体に通知し、事実上、特別徴収通知書へのマイナンバーの印字を断念させるという到達を導きました。

強権的に進められる「先行事例」

マイナンバー制度運用開始以降、先に紹介した宮崎県知事の取り組みと同様に、総務省にゆかりが深い知事・市区町村長のもとで、マイナンバーカードの取得率向上のために職員のカード取得の自由が奪われ、結果として取得を強要されるケースが散見されるようになってきます。

新潟県三条市では、総務省出身の現市長のもと、職員の出退庁管理の方式を、住基カードを利用して行ってきた従前の方式から、J-LIS が提供する「個人番号カードA P（アプリケーション）搭載システム」を使うマイナンバーカードでの出退庁管理に変更を行っています。市の資料によれば、19年11月現在の行政機関の利用職員数は950人、職員のほぼ100%がマイナンバーカードを取得しているとのことですが、職員の合意を得たうえで運用が実施されたかどうかは不明です。三条市は、16年のJ-LIS が主催するセミナーの報告でも「反対する職員やベンダーがいても、反対する住

民はいない!」、「住民の血税を考えればやらない理由はない!」など、根拠のない住民合意を前提とする強権的な施策の推進を発信し、J-LIS との関係の深さも垣間見せました。

愛知県豊橋市でも18年の2月、現市長が市議会でマイナンバーカードを使つての出退庁管理システムの導入を唐突に表明し、18年4月からマイナンバーカードを活用しての出退庁管理と従前のタイムカードを利用しての出退庁管理とを併用する形での運用がなされています。

豊橋市職労は、この問題を職員の権利に関わる重大な問題と捉え、直ちに「個人情報に詰まっているマイナンバーカード、落としたら危険だから持ちたくないと考えている職員の権利は尊重されるのか」、あるいは「事実上の強制となれば憲法19条『思想及び良心の自由は、これを侵してはならない』の規定に反するのではないか」と市側を追及し、カードを持ちたくない職員の権利を保障したうえでの運用とさせました。

豊橋市のシステム導入費用は2600万円（約半額は国庫補助）、現在本庁に勤務する6割超の職員がカードを取得していますが、判断することが難しい新規採用職員の権利保護など数多くの問題を抱えたままでの運用が続けられています。マイナンバーカードの取得が任意であることに間違いはなく、任意であるカードをすべての職員が必須となる出退庁管理に使うこと自体に整合性がありません。

官僚出身である首長や幹部職員が、出身省庁の施策を強権的に職員や住民に押し付け、やみくもに結果を求めたがる姿勢には違和感があり、地方自治や地方分権の趣旨

に反する行為と言わざるを得ません。

自治労連は「個人番号カードAP搭載システム」を使っての出退庁管理システムの導入にも、J-LISが発注した5500万枚のマイナンバーカードの在庫清算に協力するかのような「マイナンバーカードの取得推進」にも、行財政管理の観点からも問題があると表明しています。

閣僚会議の決定から瞬く間に出された通知

19年6月4日に開催された「デジタル・ガバメント閣僚会議」において、国家公務員や地方公務員等によるマイナンバーカードの率先した取得を促すとともに、各保険者による取得促進策の速やかな具体化を推進することを含む「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針(案)」が確認されました。そして、その翌日の6月5日には総務省自治行政局公務員部福利課から各都道府県人事担当課、各都道府県市町村課・区政課、各政令指定都市人事担当課、地方職員共済組合、東京都職員共済組合、全国市町村職員共済組合あてに、「デジタル・ガバメント閣僚会議決定を踏まえた地方公務員等のマイナンバーカードの一斉取得の推進について」が事務連絡として送られました。

自治労連では、この事務連絡を入手した瞬間から自治体職員(国民)の権利に関わる問題として着目し、早速6月15日に開催した「第21回自治労連社会保障集会」で報告、翌16日に同所で開催した自治労連「共済組合議員団研修会」で問題点を洗い出し、共済組合連合会などに対する申し入れの必要性などについて議論を深めました。

共済組合連合会に個人情報の「目的外使用」を質す

19年6月28日に総務省から、地方公共団体や共済組合に対する具体的な取り組み及びそれをすすめるにあたり留意が必要なポイントなどが丁寧に解説された「地方公務員等のマイナンバーカードの一斉取得の推進について(依頼)」が通知されました。

この内容は、①職員や被扶養者を対象にパソコン、スマートフォンを利用してオンライン申請でカードを取得するよう要請し、②共済組合に加入していない非常勤職員らにも協力を呼びかける、③さらに8~9月ごろから順次、共済組合を通じ、それぞれの氏名・住所等が印字された交付申請書を一斉に配布する、④必要事項を記入の上、被扶養者分と併せて所属部署に提出し、職場単位で取りまとめて郵送するよう求めるなどの点に加え、⑤19年6月、10月末、12月末、20年3月末時点の申請・取得状況を調査する、となっていました。

この通知に対し、自治労連は「カード取得に対する法的義務はなく個人の選択に任されるべきものであること。さらに共済組合連合会が『マイナンバーカード申請書』に各共済組合員の住所・氏名等の印字のために委託先である業者に個人情報データを渡す行為が目的外利用にあたること。そしてフォローアップと称し任意であるはずのカード取得の申請・取得状況を調査することが、内心の自由に踏み込む行為であり事実上の強制にあたる問題である」と位置づけ、「自治労連の各地方組織・単組に対し、カードの取得を強制しないこと」を求めて、加盟組合に対し緊急要請を自治体当局に行

うことを提起しました。

その提起に応え、7月10日には滋賀自治労連が知事宛要請書を県市町振興課に提出、7月17日には千葉県本部が県市町村共済組合事務局長に要請行動を実施するなど、全国に要請行動が広がりました。

7月18日には、自治労連と自治労連共済組合議員団が共同で全国市町村共済組合連合会（以下、連合会）に対する要請を行い、各市町村共済などにマイナンバーカードの一斉取得を「勧奨」している問題や、共済組合の所有する個人情報をもとにカード申請書の作成に流用している問題に対する認識を質しました。

この席で議員団会長が「国の方針が決定され、総務省の要請のもとに『マイナンバーカードの取得促進』がすすめられようとしている。一部の自治体では先行して取得が強制されている事態が起きている。全国の市町村共済や自治体で混乱が起これないよう、個人情報使用の問題や申請書の取り扱いについて確認をさせていただきたい」と連合会の姿勢を質しました。これに連合会は「マイナンバーカードへの印字業務を要請されているのは連合会ではなく、構成組合である市町村共済が依頼を受けている。連合会は各市町村共済から委任を受ける形で業者と一括して契約する立場になる。総務省の公表している個人情報の使用目的の中に『組合員証等の発行』が規定されているケースであれば、マイナンバーカードを組合員証や保険証として使うので目的の範囲内と考えられる。流用や目的外使用とは考えていない」と責任の所在を各市町村共済に転嫁しました。

フォローアップの調査は「内心の自由」の侵害

自治労連としての立場を記者会見などの機会を通して発信するとともに、報道機関などの取材にも積極的に応じつつ、7月23日には総務省に対して要請行動を行いました。要請内容は、「①法律上カード取得の義務付けはなく、カード取得の強制はできないこと、②強制でない以上、通知に従わない共済や自治体があっても不利益が及ぶものではないこと、③マイナンバーを取得しないことで職員への不利益が生じないこと（取得しない権利が保障されるべきこと）、④フォローアップとして行われようとしている取得状況調査が結果として『内心の自由』に踏み込む行為であり行うべきでないことなど」を指摘しました。

総務省からは、「①強制できるものでなく、あくまでもお願いであること、②③不利益を及ぼすことがないこと、④取得状況の把握は同意し回答する人を想定していること」など回答がありました。この要請の中で、あくまでも取得は任意であること、申請しないことでのデメリットが生じないこと、それぞれの判断が尊重されるべきことなどが確認され、自治労連からは、正確な情報を周知する手法を検討するよう申し伝えました。

総務省とのやり取りを踏まえ、7月30日には、この問題に係る自治労連書記長の談話「総務省による、事実上のマイナンバーカード取得強制に抗議する～公務員を政権の道具にすることは許されない」を公表しました。

「後出しじゃんけん」の規程改正

この事態にはメディアからマイナンバーカードの普及策の拙速さに対し警鐘を鳴らす報道が相次ぎました。19年8月20日付「東京新聞」は、自治労連への取材に基づきマイナンバーカードの一斉取得問題を報道。「朝日新聞」は9月10日付の社説で、マイナンバーカードを持つ人を対象とするキャッシュレス決済でのポイント還元策に対し、バラマキに近いカード普及策は再考すべきと指摘し、ポイントで国民の気を引こうとすることを論外と切り捨てました。

9月20日付「東京新聞」が「進む一体化公務員は半強制、需要ないのにあの手この手」と特集記事を組み、豊橋市職労への「マイナンバーカードを活用した出退庁管理システムの導入」についての取材に基づく内容や、マイナンバーカードを持ち歩く危険に対し判然としない総務省の姿勢などが報じられました。

その一方、国は9月6日と9月27日に相次いで、「国家公務員等共済組合法の施行規程」と「地方公務員等共済組合法の施行規程」を突然改正し、自治労連が指摘してきた目的外利用に係る部分を免罪するかのような規程に見事に書き換えました。

この規程の改正により、共済組合は「申請が円滑に行われるよう必要な支援を組合員に対し、及び直接に又は組合員を通じてその被扶養者に対し、行うことができる」ようになったわけです。あわせてこの解釈をもとに共済組合が送付するマイナンバーカード取得申請書に、あらかじめマイナンバーを印字できるようにもしてしまいました。

まさに、できなかったことをできるようにするためには、ルールを後から書き換え

ればそれで済むといわんばかり、後出しじゃんけんをしてでも押し通す、なりふり構わぬ政府の姿勢を垣間見ることとなりました。

再度の総務省に対する要請

突然のルール変更を受け、自治労連は19年10月15日に再度の総務省との要請に臨み、「①取得しない職員に不利益が及ぶことはないこと、②フォローアップ結果で自治体間を競わせるような真似はしないこと、③地方公務員とその家族に対し、あらかじめマイナンバーを印字しての申請書の送付は行わないこと」の再確認を求めました。

これらに対し、総務省からは「①全くそのとおり。義務でもないで不利益やペナルティが及ぶことはない。②政府文書でも取得状況のフォローアップが求められていることを踏まえてのもの、自治体に申請取得状況を競わせるものではない。③あらためてマイナンバーを印字して実施することは考えていない」と回答を受けました。自治労連は4回のフォローアップが職員に与える負荷や事実上の強要につながる点を指摘しつつ、多額の予算を投じてのポイント付与などに対する政府の姿勢に批判の声が上がっていることを申し伝え、要請を終えました。自治労連の地方と本部が一体となった持続的な取り組みにより、現時点（12月中旬）においても、マイナンバー一斉取得の推進に係る目立ったトラブルの報告は自治労連に寄せられていません。

国家公務員に対する取得強要が問題に

2019年10月末以降は、地方公務員に続いて国家公務員とその家族に対する一斉取

得の推進が実施され、地方公務員と比較し丁寧さを欠く手法での実施などもあってか、自治労連にも国家公務員の家族から、その手法の整合性を疑問視する問い合わせが寄せられるほどでした。

「朝日新聞」は11月25日付1面で、「(国家公務員)マイナンバーカード『取得強要だ』」と報じ、記事の中で国家公務員とその家族に対するカード取得状況調査を行うことについて、中野雅至神戸学院大学教授は「上司に個人がわかる形で提出させるのは実質的に職務行為でやりすぎ。持たない理由を書かせることは内心に踏み込む行為で信条の自由に触れるうえ、それを别人格の家族のことまで聞いている。政府への忠誠心を試す『踏み絵』といえる」と批判的に分析しました。この分析は、一貫して自治労連がこだわってきた部分と一致するもので、政府の強権的な姿勢に迎合せず、屈しないことが自治体労働者としての権利、そして家族の権利を守ることにつながることを表しています。

マイナンバーカードは何に使われるのか

政府が相当な執念を燃やしてマイナンバーカードの取得を推し進める理由が、公務員に対する取得強要だけにあるわけがありません。中長期的視野に立てば、「自治体戦略2040構想」がめざす「スマート自治体」への変質、あるいは「第32次地方制度調査会」で議論されている新たな行政単位「圏域」への移行など、地方自治体の仕組みや自治体職員の役割を変えるために必要な住民情報の一元化（国による住民情報の一元管理）があるのだと考えられます。

そして、その住民情報を「骨太方針2019」や「Society5.0」が示している経済政策に有用なビッグデータとして活用し、医療情報や健康情報の蓄積あるいは金融情報との連携など、マイナンバーカードが「社会保障分野の産業化」の核とし、商業利用への道筋を立てる役割を与えられていることも否定できません。

また、短期的にみれば、健康保険証利用を梃子に、協会けんぽ・国民健康保険加入者にもマイナンバーカード取得を強要し、普及促進するための布石であることは明らかです。その先は、絵空事でなく国民一人ひとりの嗜好や信条までデータ化し、映画の世界のようにプロファイリングが可能な社会を、今の政府は本気で目指しているのかも知れません。

いずれにせよ、個人情報商品を扱えば際限のない利益主義に行き着き、個人の人権やプライバシーが脆弱なものとしてしまうことは、就職情報サイト「リクナビ」による「プライバシーの不正利用事件」が如実に表しています。また、行政による情報管理についても、神奈川県庁の大量の個人情報を含む行政文書が保存されたHDDを下請業社の社員が定められたデータ消去を行わず、無断でネットオークションに出品していた事件が発覚しています（19年12月6日付「朝日新聞」報道）。これは端末のほとんどを安上がりのリースに頼り、その廃棄をも業者委託している実態を浮き彫りにし、情報管理に「絶対はない」ということが明確にしました。

自治労連は、今回の取り組みを持続的に進めることで、憲法に定められた国民の権利を保障する社会、すなわち住民が安心して

2020年4月24日

てくらし続けられる地域を守る運動につな
げていかなければならないと考えます。

職員の合意も、住民の合意もないままに
推し進められる「マイナンバーカードの一
斉取得」には応じず、憲法に定められた国
民の権利と地方自治を守る運動の一環とし
て位置づけ、運動をすすめていきます。

自治労連は、昨年、結成30周年を記念して「民主的自治体労働者論」を出版しました。本稿は、執筆者の一人である中川悟前自治労連書記長が、「民主的自治体労働者論」の理解を深めるために行った講演内容を編集したものです。

民主的自治体労働者論 生成と展開、そして未来へ

前自治労連書記長
中川 悟

「民主的自治体労働者論」とは

「民主的自治体労働者論」は、先人たちのたたかひの経験から、自治体労働者の働き方や権利・労働条件の確保と、地域住民の生き、働き、生活する権利の改善や地方自治の発展を統一して目指す運動であり、憲法上言えば、憲法第15条「全体の奉仕者」と第28条「労働者の権利」を統一的に捉える運動だと思えます。

「新自由主義による構造改革」の地方への持ち込みとたたかひ続けた自治労連の取り組み

自治労連の結成に応え、全国の階級的・民主的自治体労働組合運動の結集が進められました。その柱は、いうまでもなく「労働組合運動の三原則～資本からの独立、政党からの独立、一致する要求に基づく行動の統一」とともに、組織的には「自治体・公務公共職場に働く全ての労働者の団結の母体」であり、運動方針では「民主的自治体労働者論の実践」でした。

新自由主義による構造改革が、様々な形

をとって私たちが働く職場や仕事・住民生活に悪い影響を及ぼす中で、自治労連は自治体労働組合の全国産業別組織として、様々な運動方針とそれに基づく実践を作り出してきました。

01年… 「こんな地域と日本をつくりたい」
＝全労連の基本要求「21世紀初頭の目標と展望」に対応し、市町村への「押し付け合併」許さない地域運動として

06年… 「見直そう問い直そう、仕事と住民の安全・安心運動」

08年… 「いのちと地域を守る大運動」

09年… 「安心して住み続けられる地域づくりをめざす、対話と提言の運動」

10年… 「いっせい雇い止めを阻止しよう！雇用の安定と均等待遇実現で、より良い住民サービスめざす『誇りと怒り』の大運動」、「予算人員闘争の推進と通年サイクル化」

11年… 東日本大震災被災地への全国的な救援活動、復興に向けた政策づく

り運動や、原発ゼロ・再生可能エネルギーへの転換

13年… 地域から憲法を活かし住民生活を守る「自治労連の特別な任務」と3年間の「2つの柱」

こうした運動方針は、地方や単組で様々なに具体化され、実践を進めてきました。特徴的な取り組みを紹介します。

仕事そのものに向き合う―「見直そう、問い直そう、仕事と住民の安全・安心」運動―

2007年に北九州市で、生活保護申請を受理されなかった住民の方が、「おにぎりが食べたい」という遺書を残した餓死事件が起きました。

2006年7月、埼玉県のふじみ野市の市営プールで、小学校2年生の女儿が吸水口に吸い込まれた死亡事件が発生しました。本来、住民福祉を増進すべき自治体が、福祉行政や公共施設の現場で住民の命さえ奪うという事態は、住民から公務への信頼を奪い、自治体・公務公共労働者と住民の間に分断をもたらし、職場では「このままでは職場に展望が持てない」という悲痛な叫びや悩みがうずまく事態となりました。

自治労連はこの問題を正面から受け止め、改めて住民の暮らしに向かい合い、住民から信頼され、働きがいがある仕事と職場をつくる運動、自治体・公務公共労働者と住民の分断を乗り越え、憲法を行政と職場の隅々まで活かす運動ということで、2006年8月の定期大会で「見直そう、問い直そう、仕事と住民の安全・安心」運動（「見直そう、問い直そうの運動」）を提起しました。

埼玉県ふじみ野市の市営プールにおける死亡事故に対して、自治労連は埼玉県本部、ふじみ野市職労とともに、現地調査や市長・管理責任者らとの懇談を行いました。その中で、施設設備の構造上の欠陥や管理上の瑕疵（かし）という直接的な原因だけではなく、市から委託された企業が再委託（丸投げ）し、監視業務のほとんどをアルバイトの高校生に依拠し、監視員としての専門的な研修や訓練を保障しなかったことと、プール管理を所轄する職場では、民間委託による委託費用の削減が重視されるようになり、社会体育施設を適切に管理する専門性を無視した人事政策と相まって、施設管理に対する責任感が希薄になっていたことが明らかになりました。

ふじみ野市職労は、この事故に対する調査結果と労働組合の対応を市民の前に明らかにして、教訓を改善に結びつける努力を行いました。埼玉県本部は、この事故の教訓を活かすために、県内の全ての市町村に対して「公共施設の安全対策」を申し入れました。また、本部とともに総務省・国交省に対して点検と補修の財政支援を含む対策を申し入れ、国交省・文科省は2007年3月にプールの安全標準基準を策定するに至りました。

その他の地域でも、公共施設の点検と設備要求について、茨城自治労連は県が保育所の園舎や遊具や園庭の安全点検を、責任を持って進めるように県と交渉しました。

大阪自治労連保育部会は、保護者と一緒に老朽化した保育所の実態調査を行って、この結果をもとにして独自に厚生労働省や総務省と交渉し、震災対策やアスベスト対策などの対策を強化する必要性を迫りまし

した。

2008年に、大阪・貝塚市の生活保護問題が新聞で連日取り上げられました。例えば、生活保護受給者の転入抑制、「勝手に府営住宅を申し込んで市外へ厄介払い」とか、「『4000円ぐらい自分で出せ』などという言動をした」などと連日、マスコミで取り上げられるという事態が起こったわけです。2年ほど前の小田原ジャンパー事件に匹敵するほどの問題でした。

2008年2月、大阪自治労連は弁護士や研究者、「貝塚生活と健康を守る会」と共に、貝塚市の生活保護行政の実態調査に入りました。国や府を通じて生活保護の締め付けが強まり、貝塚に留まらず府下の自治体当局の姿勢や生活保護職場の問題解決を目指すためのものでした。

生活保護職場にしてみれば、新聞等で叩かれた上に、さらに調査団が入ることへの不安と混迷が渦巻いたのは当然です。その際に貝塚市職労は、大阪自治労連と共に「一人の組合脱退者も出させない」、こういう決意をもって、住民から何が指摘されているのか？何が問題なのか？を一緒に考えようと、委員長を先頭に調査団の性格や自治労連が関わる理由を組合員に丁寧に説明しました。努力の結果、仕事の進め方に問題があったことの認識とともに、市当局の生活保護行政の基本的姿勢への疑問、仕事に関わる複雑な思いなどの率直な意見が出されて討論が始まりました。そして、4月には「80ケースに一人のケースワーカーの基準数を満たす増員」や、「業務に関わる研修の確保」などの要求がまとめられ、三度の全員交渉の末、当局に人員不足や実施体制の問題について認めさせることができまし

た。

貝塚市職労の総括文書では、「当初は困惑したものの、行政の政治姿勢を問い、運用と実施体制の改善を世論として訴え、当該の労働組合と労働者が「なくせ、貧困。守れ、セーフティーネット」の市民の切実な要求実現の立場で共同を大きく発展させれば、市民要求も職場改善要求も大きく前進することを実践的に実感でき、職場の人員増と労働組合の組織強化と拡大も実現した」と書かれています。

その後、住民からも「福祉事務所は優しくなった」という感想が寄せられるなど、変化も作られてきています。自治体・公務公共労働者の仕事そのものに自治体労働組合が向き合うには勇気が必要です。大阪衛都連行動綱領草案が提起されておよそ半世紀、大阪自治労連の仲間には勇気ある一線を乗り越え、画期的な到達点を築きました。

「見直そう、問い直そう」の運動は、公共施設の安全確保に始まり、生活保護、地方税の徴収、児童虐待防止、国民健康保険などの職場政策づくりに繋がりました。こうした結果、いくつもの変化を作り出しました。一つは、自治体職員の安定的雇用を図るものです。きわめて少額ではありますが、2010年度補正予算の「地域活性化交付金」の中で、「住民生活に光をそそぐ交付金・1千億円」を設けるとともに、単年度で終わらせない措置として、2011年度当初、予算地方財政計画の中で、「住民生活に光をそそぐ事業」として3千億円が交付税措置されたことです。これは児童福祉士、婦人相談所職員、保健師、精神保健センター職員、図書館職員らを正規職員として雇用するこ

とを意図したものでした。

また、消費者庁は2011年2月に「消費生活相談員に対する雇止めについてお願い」と題する文書を発出し、非常勤職員である消費生活相談員の任用回数に制限を設けないなど、専門性の向上に配慮をするよう依頼しました。自治労連が2009年の府省交渉以来、消費者庁に要請を重ねてきた中で実現したものです。

二つは、公務公共サービスの民営化・民間委託の手法として導入した指定管理者制度について、総務省が2010年12月に自治体に対して「指定管理者制度の運営について」と題して、「単なる価格競争による入札とは異なる」「労働法令遵守、雇用労働条件へ適切配慮」など、公共サービスの水準の確保や雇用労働条件の適切な配慮を求める通知を発出しました。技術的助言は、自治労連が繰り返し要請していた内容に沿ったものであり、総務省のホームページのトップに掲載される異例の取扱いになりました。

また、2008年の6月には、当時の文部科学大臣が「指定管理者制度は図書館に馴染まない」と受け止めている」という主旨の国会答弁をし、委員会において「指定管理者制度の導入による弊害に十分配慮し、適切な管理運営体制の構築を目指すこととする」という付帯決議が採択されました。

住民のなかへ足を踏み出した「対話と提言の運動」

自治労連は自治体問題研究所と共同し、2008年春闘方針で、地域調査をもとに対話と共同を広げて、地域循環型経済と地域づくりを目指す「対話と提言の運動」を提起しました。「構造改革」の政治によって格差

と貧困が拡大し、暮らしと地域が破壊されてきましたが、その現れや解決の方策はその地域によって異なり、具体的な実態把握が迫られたことが背景にありました。

「対話と提言の運動」の第一次リーディングケースは、北秋田市、守口市、東大阪市、唐津市で取り組まれました。その取り組みを踏まえて、2009年の秋季年末闘争では、それらを発展させた様々な取り組みに繋がりました。

唐津市では、この取り組みは報告会という形で実を結び、そこにヒアリング調査に協力してくれた地元の企業の社長や区長会長らがシンポジストとして登場し、「鍋まつり」や「唐津くんち」など、食文化の視点でのまちづくりを訴え、合併による問題を消極的に捉えるのではなく、前向きに地域の良さを発見したいと発言するなど、地域調査をきっかけに共同のまちづくりを広げられました。

北秋田市では、最終報告書をまとめて市長に手渡して記者会見を行った中で、市長が「みなさんが直接住民に出向いて生の声を吸い上げてきた貴重なもの。今後の市政運営に役立てたい」と発言して、報告書は図書館に置かれ、広く市民に閲覧してもらうこととなりました。地元マスコミ各紙も「地域再生・活性化へ、提案では、産業活性化、産業の振興、行政サービスの充実、福祉・医療の充実など具体的な提言がまとめられている」と大きく取り上げて、地域経済・地域づくりに真摯に取り組む自治体労働組合への信頼と評価が高まりました。

第一次リーディングケースを経て、2009年の春闘から秋にかけて第二次リーディングケースが、横手市、浜松市、津市、周南

市、滋賀県、大阪府などにも広がりました。その経験を単行本『地域調査は地域づくりに』をまとめ、2010年3月に刊行し、全国どこでも取り組むことができるようになりました。

こうした地域調査の取り組みは、これまでに千人を超える組合員が2万人を超える住民と対話し、住民の暮らしと地域を守る運動へと広がりました。

2010年10月、名古屋市職労は県労連や愛知商工団体連絡会などと一緒に、中小企業実態調査を実施しました。市内1,911社を対象に調査し、約4割の724社から調査結果を取得し、製造業調査の中でも特筆すべきデータになりました。

大阪自治労連は、公務員バッシングが強まる中でも、「府民要求アンケート（通称：きずなアンケート）」を行い、千人の組合員の参加で4,172件のアンケートを回収しました。

これら「対話と提言の運動」で地域に足を踏み出し、住民との対話を進めた教訓として、一つは地域に出て、住民生活の深刻さを目の当たりにすることにより、自治体・公務公共労働者としての役割を再認識していることです。二つには、圧倒的多くの住民は自治体・公務公共労働者からの語りかけ・働きかけを待っているし、歓迎してくれることです。三つには、最初は躊躇があるものの、民の中へ足を踏み出すことにより、自治体・公務公共労働者が励まされていることです。

山口・周南市職労では、土日に組合員の1割にあたる延べ100人の組合員が地域を訪問しました。当初は、おっかなびつくりで参加した組合員も「やれる、やってよか

った。住民から嫌われていない」という感想を述べています。

東大阪市で地域調査に入ったときの出来事として、夫婦2人が紙の裁断を行っている紙工場に訪問をした際、奥さんが「急激に仕事が減って、月の売上が20万円になった。工場の家賃の24万円が払えない。だからゆくゆくは廃業せざるをえない」と涙を流しながら話されたあとに、「話を聞いてくれてありがとう」と語られました。そのときに居合わせた自治体労働者の気持は、いかばかりであったでしょう。

2010年に名古屋市職労が行った中小企業実態調査に参加した組合員は、感想として「小さな工場で油にまみれて額に汗して働く労働者の姿を見た。この人たちのためにも政治を変えたいと思った」と述べています。これらのことは、いま言った三つの教訓を表わしているのではないのでしょうか。

そしてもう一つ大きな教訓は、今日的情勢のもと、「民主的自治体労働者論」の今日的な実践が迫られるもとの、組合員がその実践に踏み出すうえで、執行部が構えをつくって、組合員を信頼し依拠することの重要性です。執行部は大局的な視野に立ち、情勢や総括から地域に足を踏み出す方針を導き出しますが、現場の組合員はその方針を実践することの大変さを感じています。しかし、たたかいの展望を見出すうえでも執行部が現場の組合員を信頼し、依拠して、励まして足を踏み出せば、組合員は住民から歓迎され、励まされて返ってきます。これは、これまで述べた取り組みや、そのことを物語っているのではないのでしょうか。

年越し派遣村・公設派遣村を支えた全労連・自治労連

2008年、リーマン・ショックが起これ、名だたる大企業が多く派遣労働者の首を切るばかりか、社員寮まで追い出しました。そしてその年の年末から年明けにかけて東京のど真ん中の、日比谷公園に「年越し派遣村」ができました。私はその直後に自治労連本部に来ました。

当時、埼玉で40年間、教鞭をとられた高校の先生の新聞記事が目にとまりました。

「1学年201人中、途中退学する子どもが81人。親の多くは年収200万円以下のワーキングプアで、途中退学する子どもたちもアルバイトをしながら家計を支えている。そんな子どもたちに年越し派遣村の話をする、目を輝かせて聞いている」。その先生曰く、「困ったときに駆け付けてくれる大人がいることが、子どもたちの希望だ」と。

全労連・自治労連は、あのとき日比谷公園にテントを張り、炊き出しを行い、年越し派遣村を支えました。以降も全国の地方組織が地方労連と協力して、雇用と暮らしの相談会を行い、「公設派遣村」等に結びました。

「職場を基礎に、住民のために、住民とともに」一東日本大震災でも、「民主的自治体労働者論」の立場で実践

東日本大震災でも、「民主的自治体労働者論」の立場で実践しました。

2011年3月11日午後2時46分、宮城県沖の海底を震源とするマグニチュード9.0の地震が発生しました。最大震度7、建物や道路などの崩壊、火災はもとより、高さ10メートルを超える巨大津波が東北各

地の沿岸部を襲って、海拔40メートルの地点でも津波の痕跡が見られました。東北から関東にかけて液状化現象が起これ、死者・行方不明者は1万8千人を超えました。

当時、国は地方自治体に市町村合併、地方財政の削減、職員削減等の「集中改革プラン」を押しつけました。さらに「公立病院改革ガイドライン」によって病院の統廃合、病床の削減、医師・看護師の削減などを推進しました。総務省の「集中改革プラン」の合計目標は5.7%でした。しかし、被災沿岸12市町村では、釜石市25.6%、大槌町19.9%など、合計14.3%の削減で、総務省の目標の3倍にも及びました。

さらに追い打ちをかけたのが、住民生活を支えるべき自治体職員の犠牲でした。岩手自治労連の調査では、自治体職員の犠牲者は陸前高田市113人、大槌町41人など総勢162人でした。陸前高田市や大槌町では職員4人のうち1人が犠牲となり、大槌町では管理職の8割が犠牲となりました。

一方、被災地の行政を支援するために駆け付けた全国の地方自治体でも、すでにぎりぎりまで職員が削減された結果、行政サービス水準を低下させずに、被災地に職員を送り出すため四苦八苦しました。財政効率化最優先の地方自治体づくりをすすめてきたため、住民のいのち、暮らしを守れない状況が全国に広がっていました。

震災直後は、想像を絶する世界が広がっていました。仲間が流されていくのにどうにも助けられず、その状況を見守るしかなかった者。助けたくても助けられないということで自分が生きていていいのかと、その後自責の念にかられた者。波が引くた

びに建物が倒壊し、波によって運ばれてきた家屋から人を引きずり出した者。火の手が迫る中で最悪の事態を想定し、乳児やけが人を搬送した者。波と一緒に瓦礫がいたり来たりするのだが、その瓦礫に小学生の女の子が乗っていて、自分に向かって「怖いよ、助けてください！」と叫ぶのだが、どうすることもできず沖に流されていくのを呆然と見守るしかなかった者。避難所を駆け巡る中で「役場職員は何をしているんだ！」と罵声を浴びせられた者…。そんな中でも、被災地の自治体労働者は憲法に謳われた『全体の奉仕者』を如何なく発揮しました。

陸前高田市の広報紙の担当者は、地震直後、上司から「これは大変なことになる。記録をとるように」と指示されて、カメラを片手に高台に駆け上がり、4階建て市庁舎の3階までが津波に飲み込まれる中で、結果的に難を逃れることができました。「自分が助かったのはこの仕事をしていたからだ。だから広報で住民に恩返しをしたい。50号まで必ず出す」と、対策本部にずっと寝泊まりし、連日、広報を発行しました。

保育所は、岩手県内9市町村で全壊11か所、浸水8か所、建物損壊が4か所でした。県は、保育所に通う子どもの犠牲は42人と発表しました。そのすべてが保育所からの帰宅時の犠牲者でした。逆に保育所に残っていた子どもは、県内どこの保育所でも保育士がすべて守り抜きました。

大槌町の保育園の園長先生が『朝日新聞』の取材に答えたインタビューがネットに乗っています。「震災前から熱心に避難訓練を

していた。定期訓練とは別に、事前に職員にも知らせないで抜き打ち訓練をしていた。国の最低基準では、保育士1人あたりで見る子どもの数はゼロ歳児なら3人だけど、やってみると1人で3人抱えるのは無理とわかった。そこで給食の調理員、栄養士も含めて、『この子をおんぶするのはこの職員』と担当を決めていた。当日は揺れを感じてすぐ『地震です。先生のそばに集まってください。大丈夫、怖くないからね』と園内放送し、揺れが収まったらすぐに職員が園児に防災頭巾と上着を着せた。そして、職員20人で110人ほどの子どもを、準備できたクラスからおんぶしたり、抱っこしたり、避難車に乗せたりしてすぐに避難させた。あらかじめ津波避難所と決めていたコンビニの駐車場に着くと、次々に保護者が迎えに来た。70人ほどの子どもを引き渡した時点で、ふと海のほうを見ると水門が決壊し、電信柱がなぎ倒されて津波と気づいた。残った40人ほどの園児と国道を駆け上がり、国道沿いの山の斜面を四つん這いになって這い上がり、とにかく子どもを守ることにいのちをかけた。子どもたちは誰ひとり泣かずシーンとして、町が津波に飲み込まれ、火に囲まれる様子をずっと見ていた。歩いて迎えに来た保護者に全員を引き渡し終えたのは2日後だった」

一方で当日、コンビニの駐車場で引き渡した園児のうち、9人が犠牲となりました。駐車場で引き渡した子どもたちが防災頭巾をかぶったまま、保護者とともに津波に飲まれた車の中から遺体で発見されたことに、保育士たちは胸が張り裂けるのでした。

彼女たちは、震災1週間後は公民館などを使って青空保育を開設し、1カ月後には

高台にあって難を逃れた保育所の協力を得て、合同の仮設保育所を始めました。

目をそむけたくなる現実でも、その場から逃げることは許されません。遺体一体一体と向き合うことを、被災地のほとんどの自治体労働者は経験しました。遺体の表情は、それぞれ違います。歯を食いしばって握りこぶしを握ったまま時計だけが動いている遺体、人形のような小さな赤ちゃんの遺体、赤ちゃんを抱きしめたまま亡くなった遺体、ヘドロに埋まった泥だらけのおばあちゃんの遺体、一体一体に「見つかってよかったね。やっと帰れるね」と声をかけて、毛布をかけて搬送するのです。

ある者は自家用車を公用車指定されて、火葬場への搬送業務を行いました。全く面識のないおじいさんの遺体と、喪主であるおばあさんを車に乗せて2時間以上もかけ市外の火葬場に運転していくのです。火葬し、お骨と一緒に拾う、まったく面識のない住民と身内同然の対応にあたった職員も少なくありませんでした。しかし、そうした職員はみな「公務員になってよかった」、こう思うのです。通常ではありえない仕事を誰かがやらなければならない。その誰かが自治体労働者なのです。自らの犠牲も顧みず、自宅も、家族も、そして同僚もどうなっているかさえわからず、確認もできないという中で、誰ひとりとして離脱せず、それぞれの持ち場において指示されるのを待つのではなく、自らの判断で住民のいのちと生活を守るためにとった数々の行動の多くは、経験したことのない緊急事態を前にした、自治体職員としての本能的な行動

です。それはまさに、日本国憲法が描く公務員像に深く通じるものです。

震災直後の4月下旬から8月末にかけて、延べ5,500人の全国の自治労連の仲間が陸前高田市を中心に、ボランティアに駆け付けました。様々なボランティアをしましたが、陸前高田市役所の広報担当者が徹夜して作った臨時広報を、早朝に市役所で印刷して、避難所へは自衛隊が運ぶのですが、在宅の人へは町会長さんを通じて回覧してもらい、逆に住民の要望を聞いてきて、それを市役所に届けるという自治体労働者らしい活動も行いました。

「ひまわり・とうもろこしプロジェクト」と言って、津波の塩害を受けた田畑に対して、ひまわりやとうもろこしが塩分を吸収してくれるということで、春には種を撒き、夏には草を刈り、7月には田んぼ一面にひまわりの花が咲いていました。

当然のことながら瓦礫の撤去も行いました。ある日、ボランティアに入ったのは71歳の一人暮らしのおばあさんの家。ボランティアは横浜市従の組合員さんとその娘さんとその友だちの女子大生3人。1日かけて瓦礫を撤去して、いざ帰ろうとすると、そのおばあさんが「私にはお礼できるものが何もない。だから一曲歌を歌う」と言って歌った歌が、千昌夫の『星影のワルツ』でした(千昌夫は陸前高田市出身)。それを聴いていた女子大生は、おそらく千昌夫すら知らないでしょう。その3人が号泣する…そんな感動の連続でした。

こうした被災地への直接の支援・救援活動とともに自治労連が重視したこと、それ

は、当時の民主党政権が大震災からの復興を「口実」として、財界・大企業の要請に応え、大規模再開発型の復興基本計画、農業や水産業への企業参入を認める特区構想や、復興財源として消費税増税容認を明確にする中で、自治労連は被災自治体当局との対話や共同の経験を踏まえ、復興の基本は住民の生活の立て直しと住民合意の復興計画であるとの、対政府要請を強めることでした。

また、「集中改革プラン」による職員削減や民間委託の進行など、住民のいのちと暮らしを守る自治体・公務公共の力が弱められていたもとの、被災時の対策がままならず、復旧・復興の遅れを生み出している現状を告発し、被災地はもちろん全国で「日本のどこでも安全・安心のまちづくり」を合言葉に、憲法キャラバンなどを通じて、憲法を活かす自治体のあり方という視点で率直な懇談・対話を広げ、自治体・公務公共の拡充の世論を作り出すことに力を注ぎました。

こうした全国の取り組みによって、大震災直後の国会で、当時の片山総務大臣が「集中改革プランという法的根拠のない仕組みを全国に強いてきた」「それぞれの自治体において必要数を確保するというのが人事管理の原則」「かつて計画していた集中改革プランに捉われて、そのとおりにそれぞれの自治体で減らしていく、そういうことはもう考慮していただかなくて結構だ」と発言し、「集中改革プラン」の終了を明言させる状況を切り開きました。

以上のように、被災した自治体・公務公共労働者は自らの家族を失い、家を流され、仲間が犠牲になる中であっても、本能的に、

そして懸命に、時にはいのちを懸けて「全体の奉仕者」として住民のいのちを守り、住民生活を支えるために奮闘しました。それは岩手自治労連の「職場を基礎に、住民のために、住民とともに」のスローガンの究極の状況もとの実践でもありました。

そして、岩手自治労連は各書記局を再開させ、全国の自治労連の仲間も支援物資を送り、ボランティアとして駆けつけるなど、被災した自治体・公務公共労働者を支え、励ましました。そのことは、震災直後に岩手自治労連と自治労連本部の役員が陸前高田に駆けつけた時の「全国の仲間がついているから安心して！」という言葉に、現地の役員が涙を流したことから明らかでしょう。

東日本大震災の取り組みの大きな教訓は、震災直後の想像を絶する困難な状況のもとも、本能的に「民主的自治体労働者論」の立場に立った自治体・公務公共労働者の奮闘と、後に岩手自治労連と全国の仲間がそれを支え、「日本のどこでも安全・安心のまちづくり」を合言葉にした取り組みが全国に広がる中で、改めて自治体及び自治体・公務公共労働者の役割を問いかけ、多くの自治体関係者との共感を広げ、政府の地方公務員の定員削減計画に終止符を打ったことにあります。

東日本大震災以降も、熊本地震、西日本豪雨、台風15号・19号などの災害が頻発しています。東日本大震災における実践の教訓を確信とし、引き続き、全国で「日本のどこでも安全・安心のまちづくり」の取り組みを進めることが求められます。

雇用の安定と均等待遇実現で、より良い住民サービスを！「誇りと怒りの大運動」

『季刊自治労連』に寄せられた手記です。「1年雇用の非常勤で28年間学童保育の指導員をしてきた女性が、沢山の保育実践を発表し、後輩を励ましてきました。その彼女が定年を迎え、28年間の勤続で得た退職慰労金ではたいて買ったのが腕時計1個。その腕を高く掲げながら、『市はこの腕時計1個分の評価しかしてくれなかったけれど、子どもたちと過ごした28年間は悔いることはありません。一緒に苦勞を乗り越えた仲間の素晴らしさ、団結の力を信じて、胸を張って幕を閉じます』と言い切った彼女の言葉の清々しさに感動すると同時に、腕時計1個の退職慰労金で退職させなければならなかった仲間の無念さが、退職金制度確立の本格的なたたかきに向かわせました」

総務省の定員管理調査によると、全国の地方公務員数は、小泉構造改革前には323万人だったものが、約50万人削減されました。国が地方自治体に対して数値目標まで掲げて職員削減を押し付けた『集中改革プラン』が、自治体職員の大幅な削減をもたらしました。

自治体では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、民間委託・指定管理者制度などのアウトソーシングが進み、多くの官製ワーキングプアが生み出されました。

2016年4月1日現在の総務省の調査では、自治体の臨時・非常勤職員は全国で64万人とされ、前回調査から4万2000人も増加しています。

1992年11月、京都の仁和寺で開催された第1回の「関連労働者交流集会」には、19都道府県160人の自治体関連労働者が集いました。当時、臨時・非常勤職員の雇い止めは当たり前で泣き寝入りするしかなかった中で、参加者は雇用を繋ぐ全国の事例を知って、「当たり前ではない、当然権利もある」と知ることになりました。そして、翌1993年には50単組8,000人で関連労働組合協議会が結成されました。

自治労連は、2003年の定期大会で「自治労連第3次組織財政中期計画」を決定し、自治労連の産別組織政策を確定しました。そして、自治労連の組織の性格・位置づけを全ての自治体・公務公共関連労働者の要求実現と団結の母体へと発展させ、未組織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、地方自治体で働く全ての自治体・公務公共関連労働者の要求実現運動に責任を負う歩みを始めました。

未組織労働者を組織する課題は、低賃金、無権利、時には人間としての誇りさえ奪われている非正規自治体・公務公共関連労働者の要求に応え、公務公共性を地方自治体に取り戻すたたかきでもありました。

そしてこのことは、正規と呼ばれる公務公共労働者の要求実現と、強固な自治体運動戦線を構築することにもなりました。

自治労連の産別組織政策の確立は、このたたかきを本格的に推進することにもなりました。

臨時・非常勤職員、公務セクター職員などは、今日では自治労連組織人員の2割に迫ろうとしています。要求闘争と組織拡大は飛躍的に前進しました。

2007年～2008年の賃金闘争では、平均

2020年4月24日

時間給 34 円の引き上げを実現、組織拡大もこの3カ月間で1,600人を超えました。指定管理者制度の移行に伴う雇い止めを阻止した広島自治労連のたたかいなど、貴重な到達点も生まれました。

自治体の非常勤労働者の劣悪な待遇は、男女間賃金格差の反映であり、法制度の改正が必要不可欠であるとともに、その実情を訴えるため、自治労連は2008年10月に17人の代表団をILO本部に送りました。自治体の「官製ワーキングプア」と言われる実態を、初めて非正規職員自らが伝える要請でした。カンパや物資販売で支援を受けた17人の代表が涙ながらに訴えたことは、2003年に決定した方針を生命力たくましく引き継ぐものでもありました。

自治労連は2010年の定期大会で、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非正規自治体・公務公共関連労働者の誇りと、そうした実態を踏まえつつ、非正規労働者をモノのように扱い、一斉雇い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困難をもたらしている自治体当局への怒りを共有して、ここに焦点をおいた取り組みを強化する「雇い止め阻止！誇りと怒りの大運動」を提起しました。

「仕事を通じて、あなたの誇りと怒りを教えてほしい」というように呼びかけて、正規の仲間も非正規職員の声と署名を集め、そして組織拡大の取り組みが進められました。

非正規自治体・公務公共関連労働者の実態を告発し、社会にアピールするために中央・地方で各集会を開催し、「誇りと怒りの

要求署名」は7万2千筆が集約されました。

「誇りと怒りの大運動」を通じて集めた非正規労働者の声は当局を動かし、賃金引き上げ、経験加算、通勤手当支給、育児休業、病気休暇の有給化、介護休暇（有給）、結婚休暇、子どもの看護休暇・短期介護等々を勝ち取りました。

一時金・退職金などの支給では、勤務実態を常勤と評価される非常勤職員に対する手当等などの支給は可能であって、支給にあたっては条例に定めることを内容とする司法判断が相次ぎ出されました。そうしたことで一時金・退職金、経験加算などの支給を条例化させる成果を勝ち取りました。

臨時・非常勤職員の権利拡充のたたかいは思い出すのもつらい、悔しさの炎を燃やし続け、まさに人間としての尊厳、誇りを守るたたかいとして、一つひとつのたたかいを勝ち取ってきました。

「誇りと怒りの大運動」のネーミングは、非正規公共評の幹事会で、当初「涙と怒り」という案もありました。しかし、『涙』はたくさん流してきたのだからいらぬ、私たちは『誇り』をもって仕事をしている、そうであるならその『誇り』を踏みにじられていることに『怒り』を覚える」という議論の結果です。

そのことは、住民サービスを支え、住民要求に応えようとする「誇り」と、「怒り」をもって告発し劣悪な労働条件の改善に立ち向かうことを統一的に捉えた、まさに「民主的自治体労働者論」そのものです。

およそ半世紀前、当時、自治体職場では、正規職員が当たり前の時代の中での実践によって理論化された「民主的自治体労働者

論」。現在では多くの非正規労働者や公務公共関係に働く民間労働者が、住民のいのちと暮らしを支えています。「誇りと怒りの大運動」の教訓は、そうした仲間のたたかいの中でも、「民主的自治体労働者論」が普遍性を持って息づいていることの証ではないでしょうか。自ら名付けたネーミングは、その実践を進める力強い隊列が加わったことを示すものとなりました。

今日における「民主的自治体労働者論」の実践としての課題—自治体・公務公共サービスの変容に伴う「民主的自治体労働者論」の実践—

今日における「民主的自治体労働者論」の実践の課題として思うのは、一つは自治体・公務公共サービスの大きな変容、とりわけ、非正規化と民営化の流れに抗して、どのように実践を進めていくのか、ということです。非正規労働者の取り組みは先ほど紹介しましたので、もう一つ、指定管理者制度など民営化の流れに抗して、ということです。

「共立メンテナンス」が内閣府でプレゼンをやっている資料があります。それを見ますと、「自治体非正規は1年雇用だから大きな矛盾がある。だからうちが引き取って雇えば、継続雇用になるから雇用も安定するし地域経済もうまくいく」という主旨のことが書いてあります。結局、静岡でも河津町だとか、全部「共立メンテナンス」に包括委託し、石川県の中能登町も同社への包括委託となっています。

「自治体戦略 2040 構想」も含めて、公務公共サービスの「市場化」が急ピッチで進められようとしており、自治体の今後の

変容というものを大きく捉えるということです。加えて、そのもとで働く労働者の問題です。そうした労働者に、「民主的自治体労働者論」の核である、憲法第15条の立場と第28条の立場と、特に第15条の立場が民間労働者にあるのかという問題です。

これについては、晴山一穂先生が『季刊自治と分権』に「指定管理者が公の施設の管理を行っている場合、利用許可証の発行という行政処分を指定管理者が行う。地方自治法では指定管理者も地方自治体と同様の法的規制の下に置かれるので、自治体職員同様、指定管理者の職員にも当てはまる。憲法尊重擁護義務が課せられることになる。民間委託、民営化、第3セクター、非公務員型独法。ある時点まで義務を負う公務員が、民営化されたとたんに憲法擁護義務が課せられなくなるというのも不条理なこと。業務の性格が変わらない限り民営化された場合でも、当該業務を担う民間人は、憲法第99条の『公務員』に含まれる。あるいは準ずるという解釈を通して、これらの民間人も憲法擁護義務を負うべき」と書かれています。

憲法第99条と第15条は一体だというふうに捉えれば、公共部門から委託化された民間労働者にも「全体の奉仕者」性について探求していくことも重要ではないかと思えます。

労働基本権、政治的自由、市民的自由、内心の自由への制約への対抗

二つは、今日の公務員の政治的自由、内心の自由をはじめとした人権の問題です。

これについては、一つ目には、改めて公務員制度の歴史を振り返る必要があると思

います。

政権交代ごとに大量の公務員を政権支持者によって入れ替えると言う、19世紀中心に米国等で典型的に展開された「獵官制(スポイル・システム)」の時代を経て、公務員の任用は、政治部門に忠実かどうかでなく、公務員としての客観的な能力や資格のみを基準として行われ(メリット・システム=成績主義)、その地位も政治部門の意向によって左右されることなく、永続的に国民全体の奉仕者としての職務に専念できることが保障され(身分保障の原則)、また、それにふさわしい勤務条件や権利が公務員に対して保証されること(公務員に対する権利保障)が求められることとなりました。

これに照らし合わせて考えれば、今の「政治的中立性」というものが、いかにいい加減なものかがわかると思います。一方で、時の為政者に付度して公文書を隠したり改ざんすることこそ、政治的中立性を逸脱する何物でもないと思います。この間、どこかの県の東京事務所の職員が自民党議員のパーティの受付をやっていたというのも同様です。

二つ目が、マイナンバー・カード問題における「内心の自由」の問題です。今年の6月以来、この問題での総務省の所業に対して、自治労連は撤回を申し入れてきました。職場を通じて、私的領域であるマイナンバー・カードの取得を強要したり、家族も含めて取得したか否かの調査をすることは、明らかに「内心の自由」を脅かすものです。歴史的にも総務省がこのような対応をしたことはないはずで。

戦後、公務員は労働基本権を剥奪され、市民的自由、政治的自由も制約を受けるこ

ととなりましたが、今度は内心の自由まで脅かされることに対して、改めて警鐘を鳴らさなければならない問題だと思えます。

「公務員バッシング」に対峙する道理も力もある、「民主的自治体労働者論」

大きい三つ目は、「公務員バッシング」に対峙する道理も力もある、ということです。よく話すのですが、ベネッセが子どもたちに将来の「夢」を聞いています。小学校・中学校だと、男の子は「サッカー選手になりたい」「パイロットになりたい」、女の子だと「ケーキ屋さんになりたい」「保育士さんになりたい」等があり、これが高校生になると一変して、公務員が上位に躍り出てきます。親が子どもにさせたい職業は公務員です。にもかかわらず、大阪市や私の出身の名古屋市では今、公務員試験の受験者が激減しています。若者の夢をつむ公務員バッシングは許せないと思うのです。

6～7年前、大会方針を議論する拡大全国代表者会議のときに、ある地方組織の委員長が「自治労連本部は今の公務員バッシングに対して、雲が切れて青空を見渡せるような、そういう方針をつくってくれ」と発言されました。これをやれば明日から公務員バッシングがなくなる、なんて方針が作れるものなら作りたい。でも私はよく、「ヒントはある」と言っています。それは、大阪の小さな喫茶店での会話です。

これも6～7年前、自治労連の中央執行委員が、とある大阪の市役所の労働組合の学習会に呼ばれて行きました。まだ時間が早かったので、会場の近くの商店街の小さな喫茶店に入って準備をしていました。カウンターでは、地元の商店街のおっちゃん

達が、ちょうどテレビを見ながらコーヒーを飲んでいました。奇しくもその日は国家公務員の人事院勧告の発表の日で、テレビでその報道をしていました。

「0.23%のマイナス勧告」の報道、それを見ていたおっちゃん達は「エエッ！0.23%マイナス？生ぬるい、もっと引き下げたれや。そうやそうや」の大合唱で、彼は完全にアウエーに入ってしまったわけです。それだけではなく、そのおっちゃん達が、ボックスに座っている彼に向かって「ねえ、ねえ、そう思いまっしゃろ？旦那はん」と無茶ぶりしたわけです。その時に、彼はお茶を濁せばよかったものを「実は僕もその公務員なんです」と言ったとたん、そのおっちゃん達の顔色が変わって、「その公務員はんが、昼間からこないところで何してはりまんねん」と。そこで彼は頑張って「実はこの近くの市役所の労働組合に呼ばれて行くのです」と言って、そこで全国の自治体労働者の奮闘ぶりを話したのです。

例えば、東日本大震災直後に、首都圏では東京電力の電力不足によって「計画停電」があった。「計画停電」というのは、「今日はこの地域は朝の9時から11時まで停電させる」ということですが、千葉県君津市の給食調理員達は、毎朝6時に出勤をして停電前に給食とおやつを作り終えて、1日も給食を欠かさなかった。一方で、近隣の市町村は、給食調理を委託に出していて、委託業者がお手上げだった。それらの市町村ではお弁当を持たせていたことから、君津市では父母に大変喜ばれた。そればかりではなく、彼女たちは「食育」をやっていて、子どもたちが嫌いな野菜をどうや

って食べてくれるだろうかと、年に4回自主的な研修をやっているという話。

また、愛知の豊橋市のある学校では、ある日、父母から「学校の校舎が汚い」というクレームがついた。学校当局が外壁塗装の見積もりを出したら1千万円かかると言われて、もうお手上げ。そのときに学校用務員は高所作業の資格を取って、高所作業車2台と高圧洗浄機5台を借りてきて、共同作業で清掃をした。外壁塗装と外壁清掃の違いはあれどもたった5万円でやりあげ、大変綺麗になったということで、これも父母から喜ばれ、副市長からもお褒めの言葉をいただいた。そればかりか彼らは、スズメバチ巢の駆除を、学校の敷地だけではなく通学路までやるなど、彼らの仕事ぶりは今でも豊橋市役所のホームページに載っているなど、全国の自治体労働者の話をしました。

そうしたら、そのおっちゃん達が言ったのは、「うん、それやったら給料払ってもええ」と言ったと同時に、「うちの市役所でもそないなことになりますやろか」と言うので、彼は「そうなると信じてこれから訴えに行くところです」と言ったら、「それは大事な話や。早よ行きなはれ、早よ行きなはれ」と言って送り出された、という話です。

このことから言えるのは、目の前の自治体労働者が住民の生活に役立っているということが実感されれば、公務員バッシングは、跳ね返すことはできるということではないかと思います。

この間の「民主的自治体労働者論」の実践と、今日的課題における「民主的自治体労働者論」の実践をどう進めるのかという

2020年4月24日

点に絞って、お話をさせていただきました。

ご清聴ありがとうございました。