

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



コロナ禍に市民と労働者を激励するメーデー宣伝行動 (5月1日)

▼2020年5月号 contents

- ・公務員の定年引き上げについて
- ・講演録「働く誇りと働きがいを持つ職場・仕事をつくるために
－「民主的自治体労働者論」の学習と実践こそ、その大きな足掛かり－」
猿橋均 自治労連顧問
(前・自治労連中央執行委員長)

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

2020.5.18

公務員の定年引き上げについて

自治労連中央執行委員・賃金権利局
杉本 高

はじめに

本稿は、3月13日に政府が国会に提出した国家公務員の定年引き上げに関する法案の内容と、労働組合の基本的な対応について記述したものです。※法案は、すでに辞任した黒川前東京高検検事長の勤務延長をきっかけにした検察の定年問題から継続審議となっています。

公務員の定年引き上げは、2011年9月30日の給与勧告（東日本大震災の影響で人事院勧告がずれ込みました）と同時に人事院が「公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせ・・・定年を段階的に65歳に引き上げることが適当」と意見の申出を行ったのが最初です。当時の菅民主党政権は「再任用の義務化で対応する」として、人事院の意見を見送りました。

その後、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（いわゆる骨太の方針、2017年6月9日閣議決定）に「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」と記載され、3回の検討会を経て、2018年2月16日の「公務員の定年の引上げに関する関係閣僚会議」は、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが必要として、人事院に制度検討を要請しました。

同年8月10日に人事院は再度「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員

法等の改正についての意見の申出」を行い、政府が制度設計を進める中で財界や自民党行革推進本部などからの意見や注文が出され、今回の法案となったものです。

1. 法案の内容

国家公務員に関する法律改正と地方公務員に関する法律改正の2つの法案にまとめられています。

(1) 国家公務員についての主な内容

- ①2022年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ、2030年4月から65歳定年。定年が65歳になるまでは、現行の再任用制度と同様の制度を存置する。（暫定再任用制度）
- ②俸給の特別調整額（管理職手当）支給者は原則として60歳に達した次の4月までに、非管理職に降格する（役職定年）。
- ③60歳に達した次の4月から給料額は7割とする。地域手当など給料にリンクする手当も同様。
- ④60歳に達した以後、本人の非違なく退職した場合の退職手当は定年扱いとする。
- ⑤職員が希望する場合、60歳以上でいったん退職し、定年退職の日まで短時間再任用される「定年前短時間再任用」制度を導入。
- ⑥任命権者は、職員が60歳に達する日の

2020年5月27日

前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供し、60歳以後の勤務の意思を確認するよう努める。

なお、③に関して、退職手当はピーク時特例により、60歳到達時の給料額を保証されますし、⑤の場合、退職手当はいったん退職した時点で支払われます。

併せて、年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案が別途国会審議中で、法改正が成立すると、2022年10月からは社会保険加入資格を有する短時間勤務公務員（再任用職員や会計年度任用職員など）は、すべて共済組合に加入することになります。

(2) 地方公務員についての主な内容

(1)に記載した②と⑤と⑥に関する事項が規定されており、①、③、④の項目は各自治体の条例で定めることとなります。なお、役職定年の年齢や対象範囲は条例で定めるとされています。

なお、政府は閣議決定にあたり以下の事項

○ 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則（地方公務員法第24条）に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。

- ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。
- ・ 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

2. 国や自治体の責任で職員の生活や働く権利の保障を

職業能力の開発・向上や作業施設の改善などを通じて、高年齢者の雇用機会確保等を図ることが事業主の責務とされており、これは、地方自治体であっても変わるものではありません。

今回の新型コロナウイルス感染症対応でも明らかなように、たび重なる行革・リストラ

で人員削減が進み、いびつな年齢構成とも相まって、経験の蓄積や経験を生かして新たな問題に対応することが困難になっている職場が多くあります。意欲及び能力に応じた働き方や適正な賃金・労働条件により、高齢層職員が働きがいを持って

定年延長シミュレーション(自治労連作成)

生年月日	年金支給開始年齢	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	2031年	2032年	2033年	2034年
1958年4月2日	63歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳											
1959年4月1日	63歳																	
1959年4月2日	64歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳										
1960年4月1日	64歳																	
1960年4月2日	64歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳									
1961年4月1日	65歳																	
1961年4月2日	65歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳								
1962年4月1日	65歳																	
1962年4月2日	65歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳							
1963年4月1日	65歳																	
1963年4月2日	65歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
1964年4月1日	65歳																	
1964年4月2日	65歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
1965年4月1日	65歳																	
1965年4月2日	65歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
1966年4月1日	65歳																	
1966年4月2日	65歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
1967年4月1日	65歳																	
1967年4月2日	65歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
1968年4月1日	65歳																	
1968年4月2日	65歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
1969年4月1日	65歳																	
1969年4月2日	65歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※2021年度から3年に1歳づつ引き上げたシミュレーションで確定したものではありません。

を地方自治体に要請しています。

働ける職場づくりが必要です。

私たちの要求

1. 65歳まで安心して働き続けることができる職場環境とするため、必要な人員を確保すること。
2. 60歳以降の多様な働き方を保障するために、職場での議論と合意に基づき、経験や熟練、専門性をいかした新たな職務や必要な人員を確保すること。また、委託業務を直営に戻しその業務への再配置を行うこと。
3. 65歳まで働き続けることが困難な職種の存在を踏まえた、職員の希望による多様な働き方が可能となる制度を確立すること。
4. 定年前の賃金水準を引き下げないこと。
また、職務・職責が変わらない限り60歳以降の賃金水準引き下げは行わないこと。
5. 役職定年制は導入しないこと。導入する場合でもその範囲は最小限にすること。
6. 早期退職者を含む定年年齢前退職者については、希望者全員を再任用すること。なお、再任用者については定数外とすること。
7. 60歳前の職員との均等待遇を原則に再任用職員の賃金を大幅に引き上げること。
また諸手当（一時金支給月数、生活関連手当）を支給すること

3. 今後の取り組み

(1) 8時間働けば仕事が終わる職場へ、人員要求をしっかりとーこの職場 本当は何人必要？ー

働くものすべてが1日8時間（短時間勤務であればその時間）働けば仕事が終わりで、年次有給休暇や夏期休暇もすべて取得できるのがふつうの職場です。今働いている職場をふつうの職場にするには、あと何人必要か、職

場の皆さんと話し合い要求していきましょう。

(2) 高齢層職員も生計費原則による賃金要求を一高齢層労働者って、月々いくら必要？ー

結婚・出産年齢が引き上がっており、親が60歳になっても子供は大学生という家庭が普通です。労働力の再生産を保証するため、生計費原則に基づいた賃金水準・制度を確立させるとともに、人件費増加抑制、能力・実績主義の徹底を許さないたたかいが重要です。

(3) 働き方の自己選択の保障と再任用でない短時間勤務制度の導入を

高齢層職員には親や配偶者の介護、孫の育児といった様々な負担がのしかかっています。一方で体力も低下し、病気などの治療を継続的に受けている方も多くいます。国はこのような方を定年前短時間再任用職員として活用するとしています。

しかし、例えば、介護していた配偶者が亡くなった場合、フルタイム職員には戻れず、生計の維持に支障を来します。キャリアリターン制度など本人の選択により短時間勤務とフルタイム勤務を選択できる制度の導入が必要です。

(4) 年金制度の充実、制度改悪を許さない

現在の年金制度も給付水準が低水準に置かれているなかで、年金支給開始年齢の繰り延べなど制度改悪を許さず、マクロ経済スライド制廃止、最低保障年金の制度化、年金給付水準の引き上げなどを求めていきましょう。

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猿橋均顧問（前自治労連委員長）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。

働く誇りと働きたいが持てる職場・仕事をつくるために

ー「民主的自治体労働者論」の学習と実践こそ、その大きな足掛かりー

自治労連顧問

猿橋 均

はじめに一なぜ、この本をつくったのか一寄せる思い

自治労連という労働組合が作られて 30 年が過ぎ、この間にとりわけ単組や地方での運動の担い手の世代間継承が進みだし、若い人たちが現場での労働組合運動を担いだしているという変化が起こっています。

このこと自体は大変素晴らしいことです。こうした若い担い手の人たちに、自治労連運動の真骨頂ともいえる「民主的自治体労働者論」を継承していくこと一スローガンは伝えても、その実践や理論、たたかいの歴史や到達点を伝えること一に私たちは成功しているのだろうか、という思いがあります。

民主的自治体労働者論に関して、「資料はあるのか」といえば、先輩たちや研究者の方たちがまとめていただいた書籍や、時々運動方針、優れた実践などがありますが、残念ながら体系的にまとめられたものはありませんでした。

ただ、自治労連をつくる前から、実践や理論を作り出してきたベテランメンバーは、

自らの経験でもあり、いわば「体に染みついた」ものでもあるので、その人なりに経験や実践を組み立ててしゃべることができますが、それ以後の人たちにとっては、学習をしたり実践を発展させるためのまとまった資料がないことが、大きな問題でした。

私には、「民主的自治体論」を運動と理論の面から体系的にまとめた本を作らなければ、との思いがありましたが、編集事務局を担ってもらった松繁前副委員長も、「編集後記」で「絶対にこの時期にやっておかなければ…」との『怨念』にも似た文章を書いておられ、思いは共通しています。

また、戦後の憲法のもとでの自治体労働組合運動の変遷、自治労という労働組合の中でのたたかい、そしてそこから階級的ナショナルセンターを結成し、自治労連を作った、という大きな流れとその中で「民主的自治体労働者論」がどのように生み出され、磨かれてきたのかについては、駒場顧問にお願いしないと…との思いもありました。

もう一つ、「民主的自治体労働組合」を語

るときに、理論的な背景となるもの……「全体の奉仕者」という定義を私たちはどうとらえるか、という問題です。

この問題では、晴山一穂先生は、自治労連・地方自治問題研究機構でも関わっていただけていますが、研究機構が発行している「自治と分権」の中でも繰り返し「全体の奉仕者性」という問題についてはライフワークだ」と述べておられ、今回この本の編集者ともなっていただきました。

加えて、緒方先生や戸室先生には、正規・非正規を含めた公務労働者の権利の問題について整理をいただきましたし、榊原先生や本多先生には、自治体がどのようにその力を発揮し、そして今その力が削がれ、役割の変質が進んでいる事についての記述をお願いしました。

二宮先生、白藤先生に書いていただいたところは、研究者から私たちへの期待であり、未来に向けた方向です。

従って、この本はこれで終わりではなく、第2版・第3版と重版を展望し、その都度改定をしていくべき土台となるものです。

この本ができたことで「語る人を増やす」ことができます。本部や地方の役職員の皆さんには、ぜひ語り継いでいただきたいと思います。

私は自治労連本部の役員退任後、大阪自治体問題研究所で事務局の仕事をさせてもらっていますが、その仕事の性格上、自治体労働組合はもちろんですが、市町村議員の方とお話しをする機会が増えました。

今、自治体労働組合出身者で市町村の議員になる人が、少なくなっています。青年運動や地域の女性運動、あるいは生協の運動などから議員になられた方が多くなり、

「自治体職員や自治体労働組合と、どんなふうに話していいのか分からない」という声も数多く出ています。そういった議員さんたちには、議員研修会や各種研究会などを通じて、この本を多数買っていただきました。

書籍の編集と並行して生まれた「民主的自治体労働者論アーカイブ」

もう一つ、この本を作る過程で、大きな「副産物」が生まれました。

例えば、駒場顧問や中川さんには、書籍全体のページ数の制限から、それぞれ2万字で書いていただくようお願いしました。ところが駒場さんも中川さんも、それぞれ思いがいっぱいあり過ぎて、出てきた原稿はそれぞれ4万字超。その中には貴重な資料も沢山ありましたので、今回は出版した本の資料編：「自治労連労働運動資料室（民主的自治体労働者論アーカイブ）」として位置づけ、自治労連のホームページから公開する事にいただきました。

また、戦後憲法のもとで70余年、自治労連をつくって30年、いろんな情勢・状況のもとでのたたかいの中で、理論として、もしくは運動論として整理をすべきいろんなことがあります。今回は、とても予定されたページ数では収まらず、また、まだまだ整理されきっていない課題がたくさんあります。

たとえば「公務労働における搾取の理論」や、70年代後半から80年代初頭に生まれた「仕事で勝負」論などがありますが、この本には書ききれませんでした。ただ、それらについてはその当時の、いろんな議論材料や資料等が残されているので、「アーカ

イブ」の中で整理し保存していくことが課題だと思います。

また、民主的自治体労働者論の実践として、後でも取り上げますが、①大阪・貝塚市職労と生活保護職場の仲間の実践、②奈良・大和郡山市職労清掃支部非正規分会が提起した「にこやか収集」、③千葉・君津市職労保育園給食調理職場、は皆さんもご存じだと思います。

こうした取り組みについて、可能な限りリアルに語り継ぐことが必要です。

最近ですが、千葉の竹内委員長から、君津の保育園給食調理職場の実践について、「現場の人たちが当時のことをまとめた文書が出てきた」と連絡があり、送っていただきました。

実践の記録は、その当時、どんなことを考え、どんな運動をしたかという当事者の声や息遣いが分かる形で保存しておく必要があります。この3つ以外にも、優れた実践がまだまだあると思います。大会や中央委員会の経過報告や、全国集会に資料として載せられている程度では、語り継ぐことも困難なことから、アーカイブとして残しておく、このことは自治労連の課題だということを強調しておきたいと思います。

序章 民主的自治体労働者論への誘い

序章ですが、この部分は当初「はじめに」ということで、「なぜこの本をつくったか」ということに限って、もう一人の編者である私が、コンパクトに書く事になっていました。

しかし、編集委員会を重ねる中で、「序章」として、「民主的自治体労働者論とは？」に触れたうえで、この本の中身を紹介する全

体的なレイアウトを最初を書くべきだとの議論の中で、この序章ができました。

民主的自治体労働者論をあらわすスローガンとして、「住民の繁栄なくして、自治体労働者の幸せはない」(大阪衛都連行動綱領草案)・「職場を基礎に、住民のために、住民とともに」(岩手自治労連スローガン)・「住民のためにいい仕事がしたい」(自治労連青年部 2019 年青年自治研テーマ) などがありますが、地方や単組に行けば、その地方・単組流のスローガンは、沢山あると思います。

ちょっと堅苦しくなりますが、理屈で言えば、「住民や地域社会全体の奉仕者としての自治体・公務公共労働者自身の働き方や権利・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、それを支える地方自治・住民自治の発展」の、二つのことの実現を統一してめざす運動の考え方と整理されてきています。

ここで、3つの実践について、少し詳しくお話しをしたいと思います。

どんな実践が進められてきたのか

—大阪・貝塚市職労と生活保護職場の仲間の実践—

2008年、リーマンショックのあおりを受けた日本経済の不況の中で、いわゆる「派遣切り」—派遣労働者が首を切られ、住居を失い路上に溢れる—という事態が引き起こされました。

その2008年末、マスコミで大阪・貝塚市の生活保護職場での権利侵害問題が連日取り上げられました。当時の毎日新聞の見出しには、「生活保護受給者の転入抑制」「同意なく府営住宅を申し込んで市外へ厄介払

い」「通院費 4,000 円くらい自分で出せ」「母子世帯への自立計画書や辞退届の強要」などと書かれました。

福祉事務所が、リーマンショックで住居を失った貧困な労働者に対してどう向かうべきか？という問題について、社会的に敏感になった時期に、こういう事件が起こったわけです。私が大阪衛都連の書記長をやっているときに関わった事件で、今でも思い出します。

大阪の「反貧困ネットワーク」というのは非常に先進的な運動をすすめており、弁護士や司法書士の方々も多く加わっておられ、当初はこの問題について、「刑事告発も検討すべき」という議論もありました。

もちろん、「生活保護制度の運用における権利侵害をなくし、憲法と生活保護法に基づく運用を求めること」が最大の課題ではありますが、その手段として「刑事告発」ということになれば、その原因や課題を解きほぐし、改善させるということも困難になりかねません。

そこで、「反貧困ネットワーク」を軸に、大阪自治労連・衛都連も加わった「調査団」をつくり、貝塚市職労とも相談の上、貝塚市当局に調査団の取り組みへの協力を要請しました。

調査の結果、6人いるケースワーカーの平均在職年数は1.3年、毎年新規採用職員を含めて入れ替えた結果です。ケースワーカーの平均年齢は27.4歳です。ケースワーカー一人当たりの担当世帯数は平均110ケースと、標準数の80世帯を大きく上回る状態でした。

ケースワーカーを指導する「査察指導員」もケースワーカーの経験が少なく、新規相

談を担当する面接相談員も、人材派遣会社「パソナ」からの派遣という、経験や熟練を必要とする福祉事務所の体をなしていない体制でした。

若いケースワーカーたちは、「生活保護の不正受給を作らないことが仕事」だと思っていました。仕事の進め方も、憲法25条や生活保護法、および関係法令に基づくものではなく、口伝えのレベルで仕事が引き継がれており、経験もない若いケースワーカーへの教育も行われていませんでした。

貝塚市職労が「衛都連も支援するから職場内の改善の取り組みを進めて、一緒に解決しよう」という提起をしたときに、「なんで労働組合までも私たちの仕事を責めるのか」というところからのスタートでした。

当事者たちには、「こんな大変な仕事をやっているのに、なぜ非難されるのか？」という思いがあったのでしょうか。

そこで貝塚市職労の委員長を含む三役の方が、毎週のように職場に入り続け、当事者たちと議論を積み重ねました。そして、「大阪府下のケースワーカーの経験がある福祉部会の役員に、一度話を聞いてみよう」という話ができるようになるまで、3か月かかりました。

福祉部会の役員を含めた懇談や資料提供を通じて、仕事の中身がどういうものであるのか、他の自治体で生活保護行政がどんなふうに行われているのか、ベテランのケースワーカーがどんな苦勞をし、どういう蓄積をもっているのか、ということが職場に伝わり、今の業務ではいけないということが若い人たちに認識され、「調査団」の取り組みを機に職場改善の取り組みに向かいました。

議論をし、作られた「職場改善要求書」。「ケースワーカーの増員」はもちろんですが、その項目の中に「経験と熟練を重視した人事配置を行うこと」とありました。この意味は、「自分たちも経験と熟練を積むため引き続き頑張る」という意味でもあります。

最初から関わってきた私としては、この項目に感動し、本当に涙が出ました。

こうした取り組みには、大阪の福祉部会のメンバーが学習に出向き、他の福祉事務所の様々な資料を職場に提供したこともあります。もう一つの支えになったのは、地元の生健会でした。

貝塚生健会は、労働組合が職場改善の取り組みを進めていることを理解し、生健会が発行しているニュースで「労働組合の職場改善の取り組みに期待をしよう」と伝え、激励として「最近ケースワーカーが優しくなり、窓口で笑顔で話せるようになった」という生活保護制度利用者の声を載せてくれました。

仕事を改善する労働組合の実践が、制度利用者からも支持されるということが若いケースワーカー達にしっかりと伝わりました。そして、人員配置も改善されるめどがつき、何よりも嬉しかったのは6人のケースワーカーのうち、1人は未加入でしたが、その過程の中で組合に加入してくれたことです。

二つ目の実践—奈良・大和郡山市職労清掃支部非正規分会が提起した「にこやか収集」の取り組み—

大和郡山市職労は、奈良の中では自治体単組として主力の労働組合で、現業支部は

その運動の中軸を担ってきました。しかし、現業職場の民間委託の動きや正規職員不採用が進む中で、元気をなくしていました。

一方で、組織拡大専任者が非正規の仲間に労働組合加入を働きかけ、待遇改善を掲げて清掃支部非正規分会が作られました。そのメンバーが近畿ブロック現評の学習会に参加、二宮厚美先生の講演を聞き、自治体が行う住民への直接サービスである清掃職場・現業職場の値打ちを学ぶとともに、直営だからこそできる福祉収集や、「空き時間」活用に関わる全国や近畿の仲間の取り組みに感動したそうです。

当時、近畿ブロックでは西宮清掃、尼崎清掃、大阪府内では岸和田清掃、松原清掃などが、高齢者や障害者などの家のゴミ収集を戸口まで行っていく「福祉収集」の実践を報告していました。その経験を聞いて「これや!」と思って、始めたそうです。

「なんで非正規からの問題提起となったのか」と尋ねると、「非正規メンバーは交通費が無支給のため、ほとんどが市内在住者。意思統一しやすかったのは、自分の街、自分の家をきれいにするという感覚でこの問題に取り組めたから。自分の家の近所に住む、ゴミを集積場所に出せない障害者や高齢者の実態を、住民として普段から見聞きしている。だからこそ、この人たちをしっかりと支えようという発想につながる。地元住民であるから町会役員にもなり、今まで収集できていなかったところも行くようになる。そういう意味では地域との距離が近かった」と言われました。

福祉収集は、民間委託でやろうとすると、高齢者や障害者等の状況も把握できないし、情報提供するにはややこしい手続きが必要

とされます。また、空き地の草刈り等についても、民間委託であれば1つ1つに業務委託契約が必要となります。そういう非効率なことをしなくても、直営の清掃でそれらのことをすればいい、ということで始めた取り組みが大きく評価されることになりました。

住民からもこの取り組みへの評価が高まり、その後の団体交渉の中で、それまでの「日給月給」の形を改めて嘱託員となり、社会保険への加入や賃金水準の引き上げ、交通費や一時金支給も出るようになりました。

三つめの実践—千葉・君津市職労保育園給食調理職場の取り組み—

2011年の東日本大震災・東電福島第一原発事故では、千葉県内にも様々な影響が及びましたが、君津市では、電力不足による計画停電のときでも、君津市の保育園給食職場の調理員の仲間達が、休むことなく給食を提供し続けました。

これにはちゃんとした布石がありました。現業不採用が続く中でも、直営での保育園給食実施を継続するために、調理員が栄養士と協力をして、市内の公立保育園職場で給食づくりに関する自主研修会を継続していたのです。そして自分たちが作る給食への評価を、自分たちの誇りとして持っていました。

そういうときに、「計画停電」が起きました。当局は、この状況下で給食はできないと判断しましたが、そこから現場のメンバーの頑張りが始まりました。

調理員が、普段からお付き合いのある市内の農家や食材供給者に直接連絡し、材料

確保を進めていきました。センター方式になれば、給食数はまとまって大きな数となり、食材確保が難しいのですが、保育園1つ1つで発注していけば大した数にはならないので、農家や業者も対応がしやすいのです。

園長に「食材は確保できます」という話をして、実施することになりました。計画停電ですから、電気が停まる時間があらかじめ分かっているので、その間、ガスを使った調理や熱を加えない作業をしました。ただし、労働時間は長くなりましたが、それでも保育園給食を出すことができました。

こういう実践が父兄から大きく評価され、長年続いた給食調理員の退職不補充を打ち破り、5年ぶりに調理員3人の新規採用を勝ち取ることができました。

ただし、最近の状況を聞くと、また不採用が続いているようです。やはりたたかいですから、いったん到達した時点が永続的に続くということはありません。そういう点では頑張ってたたたかい続けるしかありません。

三つの実践に共通するもの

—自治体・公務公共労働者の特性を活かした運動—

今、三つの実践例をお話しましたが、いずれも自治体・公務公共労働者の特性を活かした運動という点に共通項があります。

主権者である住民が持つ、切実な願いの実現に向けた運動を、自治体・公務公共労働者や自治体労働組合が、働きがいある職場・仕事づくりの運動と一つのものとして捉え、力を合わせて継続した運動を進め、仕事や制度を作り、人員や予算を確保し、

運用を改善していくわけです。

例えば「保育園の開園時間を延ばしてほしい」という住民の願いを実現しようとするれば、まず施設の開設時間を定めた規則や、場合によっては条例を変えなければなりません。また、これと関連して、時間帯ごとの配置基準をどうクリアしていくか、人員や予算の確保も必要になるでしょう。それが単年度で決着できるかどうか分かりません。

先日も、大阪の学童保育連絡協議会の事務局の方と話をしました。保育や学童保育の改善要求に対して、父母の方たちが一緒に運動をしてくれますが、父母の方たちは卒業して、メンバーが変わっていきます。

そうなってくると継続した運動を掲げ続けられるのは、そこの職場で働いている自治体・公務公共労働者です。そういう人たちが継続して、運用改善や制度の必要性を求める運動を提起する、場合によっては自治体の姿勢も変えていくことも視野に入れておかなければなりません。

これは自治体労働組合運動の大きな役割です。

最大のポイントー「全体の奉仕者」の意味と意義をどうとらえるか 改めて、憲法15条「全体の奉仕者」の規定をとらえなおすことが大事

第2章、ここでまず晴山先生が強調しておられるのは、日本国憲法15条2項の「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」ということです。私たちの中でも、これを略して「憲法15条2項の『全体の奉仕者』の規定」として使うことが多いのですが、これだけでは正

確ではありません。

大事なことは、15条2項には「全体の奉仕者であって一部の奉仕者ではない」と明確に書かれていることです。

もう一つ、先生が強調されているのは、同じ15条の1項で「公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。」と書かれていることです。実務的な手続きとしては、国民が選挙で公務員を選んでいくわけではないですが、明治憲法下では「天皇の官吏」、もしくは官吏が雇用する雇員という位置付けでした。ですから、主権者は国民ではなかったわけです。

主権者が主権者のために働く人間を決めることができる仕組みになったこと自体が、非常に大きな変化であることを、改めて押さえておく必要があります。

「全体の奉仕者」性の発揮と、公務員の持つ独自の役割の遂行のために

次に晴山先生は、「全体の奉仕者」とは何ぞや、「全体の奉仕者」としての役割は、という問題に言及されています。

まず、「全体の奉仕者」の「全体」とは何か？という問題です。この憲法が作られる過程の中で、当時のGHQ草案では、「the whole community」という英文が使われています。

この英文と、当時のGHQの意図からすれば、抽象的で漠然とした「全体」ということではなく、「地域社会とそれを構成するすべての住民（国民）」ということではないでしょうか。そしてそれに奉仕をするというのが公務員の役割であり、時の権力者や、選挙で選ばれたとはいえ「首長」に盲目的に従う、ということではありません。

このことを、しっかりと大前提として押さえておかなければいけません。

公務員のもつ独自の役割を果たす —行政や議会が決めたことは「尊重」しつ—

公務員のもつ独自の役割について、晴山先生が整理されています。ここは、しっかり押さえておくべきところだと思います。

「権力者や首長に盲目的に従うのではない」と言いつつ、ではそれを無視してもいいのかとなると、無視はできません。尊重をしながらですが、下記の4点にまとめておられます。

①政治的中立・公正の観点に立ち、専門的職業的能力を発揮すること

ここでいう「政治的中立・公正の観点」というのは、私たち自身がその観点に立つという意味です。権力者や使用者の側から「政治中立とはこれだ」と決めて従わせるのは、政治的中立ではありません。公務労働を実際に実践する人たちが、政治的な立場に左右されることなく、専門的な職業能力を発揮することが大事です。

②公務員自身が、仕事の在り方を「全体の奉仕者」の観点から点検・検討すること

「仕事や指示をこなす」のではなく、そ

の仕事や業務上の指示が、住民や地域社会全体を支えるものになっているのかどうか、私たち自身が日常的に点検し、検討するという姿勢が求められます。

③専門的職業的能力や、仕事の検討を可能とする仕組みや職場環境をつくること

仕事の専門性の発揮や、仕事そのもののあり方の検討を可能にするためには、日常的な検討の「仕組み」をつくることや、議論ができる風通しの良い職場づくりが必要です。

④個人に留まらず、職場集団や職場組織の在り方の問題としての検討をすること

私たちの仕事は、チームで分担して仕事することが多いことから言えば、職場集団や職場組織の中で、仕事の在り方や進め方の検討をすることが大事です。

「全体の奉仕者」ということを私たちが考えるときに、晴山先生のこの4点の指摘は極めて重要だと思います。

こうした「役割」を果たすためにも、労働基本権の回復に向け、粘り強い取り組みが必要

この問題については、非常にすっきりとこの本の第3章で、緒方先生が書かれており、ここに引用しておきました（下囲み）。

（引用）自治体職員は、住民「全体の奉仕者」です。そのことを踏まえて、自治体職員には、地方自治の「民主的かつ能率的な運営」の実施が求められます。と同時に、その前提となる自治体職員の勤務条件等は、働くものに保障される憲法上の諸権利を実現した「適切」「公正」なものであることが求められます。ここでいう諸権利には、労働基本権、生存権、家族生活と個人の尊厳、内面的・外面的精神活動の自由などが含まれます。

自治体職員の勤務条件等が「適切」「公正」であることは、住民の暮らしにとって非常に重要です。なぜなら、適切・公正な勤務条件等が保障された者は、安心して職務に従事し、必要があれば、何のおそれもなく、上司に意見することもできるからです。

晴山先生が提起をされた四つの「公務員のもつ独自の役割」を本気で追求しようとするれば、公務員個人が仕事で頑張るだけでは不十分です。

公務員や自治体労働者の労働基本権に対して、不当な制限をかけている今の制度を改めることの意義についての緒方先生のこの指摘は、私たちにとっても、主権者である住民にとっても、非常にわかりやすいものではないでしょうか。

公務公共業務の「担い手」が公務員の身分を持たない状況が常態化している状況について

もう一つ、「全体の奉仕者性」という問題では、言い方はよくないですが「積み残し」になっている問題があります。晴山先生も論文の冒頭の部分で、「委託先で公務・公共業務を担う労働者」が増えている、その労働者には憲法でいう「全体の奉仕者」の規定は適用されるのか否か、という問題です。

「公務サービスの産業化」と言われるように、自治体・公務公共業務の担い手が、公務員の身分を持たないということが常態化しています。この労働者の仕事や働き方について、公共性の問題や全体の奉仕者性という問題について、どのように整理していくか、晴山先生もそれについて今回は問題意識だけにとどめておられます。

また、この本の第3章に、戸室先生が臨時・非常勤公務員の問題について、現状整理をしていただけていますが、この分野でも「公務員」の身分は持つものの、全体の奉仕者としてその役割を果たす上での、最低限の基盤さえ整備されていない実態もあります。

この問題は、学者・研究者に任せていてはいけないと思います。業務の担い手が臨時・非常勤職員であったり民間委託先の労働者であったとしても、仕事の中身は住民の権利を保障する公務公共の業務です。

こういう内容の仕事に、実際に就いている人を組織する労働組合が、この問題についてどう考えるのか？これは、まずは運動論のところでしっかりと押さえて、それを補強する理論の体系化を学者・研究者の方々に整理をしてもらう、こういうスタンスでの議論が必要だと思います。

自治体労働者論の系譜—たたかひの中で作り出された考え方

このお話しは、駒場顧問が第1章で書かれた内容を、序章のところでダイジェストのように私が取り出したものです。駒場さんは、戦後の反動攻勢や、革新自治体の発展期、さらには労働戦線の右翼再編のもとで、自治体労働組合がどうこれに立ち向かってきたのか、そのうえで、民主的自治体労働者論がどのように形成され、それを運動の基本に据える自治労連という階級的産業別組織に発展してきたのか、詳しく展開されています。

従って、正しくは、第1章をしっかりと読んで身に付けてください。

私の方からは、第1章を学ぶ上での補強というか、付け足しの内容に限って、お話しをします。

日本の再軍備と労働者階級の分断をねらった反動的公務員労働者論

新しい憲法のもとで、地方公務員労働者は「住民と地域社会全体に対する奉仕者」

2020年5月27日

として位置付けられました。しかし、その位置づけは、戦後の動乱や、朝鮮戦争などをはじめとしたGHQの占領政策の変更の中で、公務員を時の支配者の意思を具体化するために使う方向にねじ曲げられました。

その大きなトピックとなったのが、「2・1ゼネスト」中止命令や、反共主義による官公労働者への弾圧でした。

戦争が終わり、新憲法が制定され、それまで弾圧されていた労働組合は、一気に息を吹き返しました。最大の原因は、戦後のハイパーインフレのもとで「食えなくなった」ことでした。

皆さんもご存じのように、第二次世界大戦の末期は総力戦、あらゆる資材、あらゆる人材を戦争につぎ込みました。戦争に必要な資材の代金や、兵員の給料も未払いという状況で、戦後政府はこれらの巨額の債務を、大量の国債を発行して支払いました。

これが引き金となって、物価が一気に20倍、30倍に跳ね上がるというハイパーインフレが起き、労働者も国民もみんな食えなくなりました。こういう事態の中で、「飯を食わせろ」と1947年に「2・1ゼネスト」が計画されたのです。

ゼネストは、一つの企業がストライキするのとは違い、社会全体を止めます。そのためには、公共交通や官公庁を含む公務公共労働者が中心となります。

このゼネストの中心を担ったのは全官公庁共闘でした。公務員労働組合も新憲法の下での「旧労組法」が適用され、警察・消防・刑務官は除かれましたが、ストライキの権利を持っていました。

当時は、占領軍GHQがすべての権限を持っていましたが、当初、司令官のマッカー

サーは「ゼネスト禁止」とは言いませんでした。マッカーサーは、次のアメリカの大統領選挙に立候補する予定で、アメリカではそういう押さえつけは通用しないことから躊躇したとされています。

しかし、放置できないとしてスト中止指令を出すとともに、「マッカーサー書簡」が出され、日本政府は「政令201号」を発出、結局、公務員の労働基本権の制約が強行されました。

この、権利はく奪を強行した理屈については、マッカーサー書簡を見れば明らかです。

1948年7月22日マッカーサー書簡 一抜粋一

（勤労を公務にささげるもの）は国民の主権に基礎を持つ政府によって使用される手段そのものであって、その雇用される事実そのものによって与えられた公共の信託に対し、無条件の忠誠の義務を負う

「公務員のうえには、この国民全体に奉仕する義務が負わされている。これは最高の義務である。彼ら自身の職務が政府の機能に関するものである以上（略）自ら支持を誓った政府を麻痺せしめんと企図するこのような行為は想像しえないものであると同時に許しえないものである。

それだけに終わらず、この後を追うようにして行われたのが、1949年から50年にかけての、公務員や民間基幹産業と言われる金属、鉄鋼、金融等の労働者4万人もの反共主義に基づく「公職追放（レッドパージ）」でした。これも「全体の奉仕者という立場の者が、時の政権に対して逆らうことは許さない」という理屈が「活用」されました。

加えて、地方財政危機を口実に、全国で58,000人余の人員整理、55年の地方財政再建促進特措法による賃金への国家介入を

行った「54年自治庁通達」の際も、政府・自治体当局が、反動的公務員労働者論を振りかざしました。

自治体労働者としての職務の探求と、自治研運動の開始

こうした激しい攻撃に対し、私たちの先輩たちや、当時の自治労の中にも、地方公務員の職務や働き方を自身が探求するとともに、住民とともにその運動を進める動きが作り出されます。

その画期となったのが、57年地方自治研究全国集会の開催と自治研活動の開始でした。アーカイブには、当時の自治労中央委員会の、自治研活動を進める上での基本方針が記録されています。

スタート時の「地方自治防衛大会」という受け身的な名前が、「地方自治研究全国集会」となり、スローガンも「自治体は住民の要求にどう応えているか」という防衛的なものから、「地方自治を住民の手に」の方向に運動が発展していきます。

そして、61年の静岡自治研では、テーマを「地域開発の夢と現実」とし、「隠されていた」四日市の公害問題の現実を、四日市市職が自治体労働組合として告発しました。

自治体労働組合が地域の中でどういう役割を果たすことが求められるのか、ということが具体的な形で示されたものとなりました。

「高度経済成長」が生み出した「ひずみ」の解決めざす革新自治体の前進とそれを支えた自治体労働組合の運動

「高度経済成長」は、経済の大きな発展の一方で、地域の中に環境破壊と公害問題、

学校不足、保育所不足などの「ひずみ」をもたらしました。これに対して、その対策やくらしの保障を自治体に求める運動が、自治研運動などの影響もあり、国民の中で大きな運動として広がっていきます。

こうした中で、大企業等が進める開発や環境破壊に対して、自治体独自の規制をかけることや、高齢者や障害者への医療費の公費負担、保育所や学童保育の拡充等という形で、住民の要求に沿った行政を進める自治体＝革新自治体が花開く時代に入りました。

この時代の展開については、第2章の本多先生が整理をして書いておられます。

私からは、革新自治体のもとの民主的自治体労働者論の実践と権利確保について補強をします。

自治体労働組合に対する住民の信頼の深まり

その一つは、自治体労働組合への住民の信頼の深まりでした。自治体労働組合が、自治研活動などを通じて住民要求に応える自治体を作る取り組みに積極的に関わる、もしくは、それを実行する首長を支えるという取り組みの中で、自治体労働組合に対する地域の信頼が高まります。

住民要求に基づくアンケートや、「御用聞き」運動、その結果に基づく懇談会、自治研集会などに、議員や町内会・自治会、婦人会、老人クラブ、医師会や農協など、官製団体も含む広範な市民が参加し、協力してくれました。

また、市民要求に基づく取り組みへの労働組合の役割発揮も進みました。市民まつりや平和盆踊り大会などが、労働組合の主

催や呼びかけで開催され、やがて実行委員会形式や、自治体当局との共催、という形に発展しました。今でも神奈川の三浦市職労は、非核平和展を市当局との共催で継続しています。こうした取り組みを自治体労働組合が支える中で、市民と労働組合との信頼関係が深まっていきました。

自治体当局との信頼関係をふまえた自治体労働組合の権利の拡大

労働組合と当局の関係も、基本的な信頼関係が深まります。

一つは労働組合の権利保障の問題です。労働組合との日常的な協議や、基本的権利の保障＝例えば組合事務所や組合掲示板の提供、さらには団結権の保障の具体化である時間内労働組合活動の承認、機関会議等への職務専念義務免除など＝の問題です。

自治体労働組合の多くは企業内労働組合ですから、労働組合が組織運動をやろうとすれば、節度を持ちつつも、時間内に一定の労働組合活動の権利が保障されなければなりません。

もう一つは、労働組合が持つ自主研修機能の保障です。自治体当局が仕事を身に着けるうえでの研修を保障しきれない中、自主的研修という形で、労働組合が提起する研修を業務研修として位置づけ、場合によっては職務専念義務を免除しての参加が可能となりました。ベテランの方の中には、自治体学校や職種職域の学習会等に公費で参加した経験がある方もおられると思います。

庁内民主化に向けた労働組合の役割発揮

これも、大きいものがありました。この当時、多くの革新自治体では、政策問題での協議が日常的に労働組合と行われていました。労働組合は、当局とは違う市民との接点を持っています。当局が進めようとする政策について、事前に労働組合との協議を行うことで、政策が複眼的になり豊かになるという効果がありました。

また、多くの自治体は、財政危機の下で市民の暮らしを支える必要がありましたが、財政問題についても、労働組合が要請して、財政当局が全職員対象に自治体の財政の現状について正確に説明をするということも、日常的に行われました。

もう一つは労働組合運動の保障という側面でもあります。人事異動に関わる事前協議制の確立です。現在は形骸化されているところが多いですが、労働組合の役員の異動については、事前協議の対象とすることから始まって、それ以外にも、例えば産休明けの職員の配置や、ハンディキャップを持つ職員に関わる配慮、あまりにも短期で異動を繰り返すことの抑制などが、事前協議の対象とされました。

新規採用職員を決定する「職員任用委員会」に、労働組合役員が「監視役」として参加するということもありました。当時は一部の圧力団体や、地域の有力者からの「口利き」がまだ残っていたから、そういう圧力を排除するために、当局が「職員任用委員会には労働組合の役員がいます」と言って、「抑止力」として使うわけです。労働組合がいるということが、当局に不正な人事をさせないことへの抑止力となり

ました。今では考えられないことです。

政府を挙げた、熾烈な革新自治体つぶし「T.O.K.Y.O.」作戦

しかし、革新自治体の発展は、長くは続きませんでした。革新自治体というのは、時の政権を担っていた自民党が与党ではない自治体です。その革新自治体が、日本全国、とくに太平洋側を中心に大きく広がりました。都道府県を含めると日本の人口の3分の1が革新自治体のもとで暮らすという状況が生まれました。つまり、地方行政の担い手は別に自民党だけではないことが、国民の中に広がったわけです。

私の出身の羽曳野市は、私が入職した当時、市長が共産党員でした。自民党は「共産党員なんかに市政運営なんかできるはずがない」と言っていましたが、羽曳野では共産党員市長の市政が4期16年続き、乱脈・不公正な同和行政をただし、財政再建しながら市民要求を一つ一つ実現しました。

これはえらいことやということで、政権を挙げて革新自治体をつぶしにかかりました。その攻撃の焦点は、自治体の財政危機の原因に関わる二つの問題に当てられました。一つは、革新自治体は労働組合と結託しており職員人件費が高い、もう一つの口実は、住民の要求に応じているんなサービスをやるので「ばらまき福祉」で財政が大変だということでした。

そのときに自民党は、当時の代表的な革新自治体であった東京都、大阪府、京都府、横浜市、沖縄県の頭文字をとって「T.O.K.Y.O. 作戦」というスローガンを掲げて、これを倒しにかかりました。

この攻撃は、私自身も体験しましたが、

市政への評価にとどまらず、革新首長への個人攻撃を含め、謀略組織も使ってデマ攻撃をするという熾烈かつ低劣なものでした。

革新羽曳野市政をつぶすために、地域では謀略組織の名で「家は豪邸、妻は外車、住民のことなんか考えない共産党市長」という謀略ビラがまかれました。実際の市長の自宅は建売35坪でしたが、両隣の同じ色の壁を斜めから写真を撮り、壁が続いているように見せかけました。奥さんの車は12年落ちのゴルフの中古車でした。

もう1つのビラは「市役所には650人の共産党員がいる」という内容でしたが、その650人は当時の職員数でした。

革新自治体つぶしでは、程度の差こそあれ、どこでも同じようなデマ攻撃が展開され、市民と自治体当局との分断、市民と自治体労働組合の分断が行われたわけです。

自治体労働組合に対する厳しい攻撃へのひるみが生み出した方針上の迷走

このように、革新自治体当局と、それを支える中軸である自治体労働組合に対して、熾烈な攻撃が、繰り返し行われました。こうした攻撃の中で、私たちも含めて自治体労働組合の中にも「ひるみ」が広がり、方針上の迷走も生まれました。

住民とともに反撃できず、「機械的自治体労働者論」「共同作業論」に立つ

「民主的自治体労働者論」をはぐくんできた私たちの先輩たちは、こうした攻撃に対して、住民と共にその問題に反撃し、解決にあたる立場に立てたので、攻勢的に反撃する事ができました。

しかし、自治労の多数派を占める当時の

指導部が、その当時に提起した様々な運動方針を見ると、非常に攻撃が厳しいもとで、「労働組合は勤労者の権利を追求すべし」とし、「全体の奉仕者」に関わっては「我々は誰の奉仕者でもない、自立した労働者なのだ」、例えば当時の自治体の多くが抱えていた自治体財政についても「自治体財政問題などは当局の責任」「財政問題を学ぶということは、労働者に対して要求を自粛させる行為」という「機械的自治体労働者論」を強調しました。

また、住民運動との関係でも、「住民は住民として自治体をよくする運動をやればいい、労働組合は労働組合としてやる。方向性は一致しているのだから、具体的な課題で一致したときに力を合わせる」という「共同作業者」という珍論まで出されました。これでは住民運動と自治体労働組合は、課題を統一して進めることにはなりません。

労働組合に対する攻撃が、単に賃金労働条件の問題だけではなく、住民との分断という側面を伴っていた時だけに、攻撃をかわし、逃げるとこういう「ジリ貧」の発想になっていくわけです。

地方自治体の性格を「国民支配の機構」と規定し、もう一つの側面である「住民の権利保障と社会的に有用な共同業務を担う」という性格を否定

同時に、「理屈」の上でも、当時の自治労方針は、私たちが働く地方自治体の性格を「政府が国民を支配するための機構」という極めて一面的な規定をし、もう一つの側面である「住民の権利保障と社会的に有用な共同業務を担う」という自治体の役割を否定しました。

このことは、地方自治体の下で働く私たちの役割にも大きく影響を及ぼすものであり、主権者である住民との団結をいっそう困難にしました。

自治研運動を「労働組合の運動」に狭め、選別を持ち込む

「反動的公務員労働者論」に反撃し、憲法が要請する地方自治・住民自治を住民とともにめざす自治研運動に対しても、「選別」「差別」を持ち込みました。

自治労は、当時社会党一党支持、特定政党支持路線でした。その時代は反共主義が非常にクローズアップされた時期でもあり、自治労方針に沿わない加盟労組への差別的な取り扱いはもちろん、学者や研究者、住民運動を自治研運動から排除するというやり方をとりました。

その論拠になったのが、自治労における自治研活動の位置づけの問題です。もともと自治研活動とは、「地方自治や住民自治を実現する国民の運動である」というのが基本的な考え方です。

これに対し自治労は、「住民のための地方自治を作り上げ、民主主義をいっそう発展させるための自治労の運動」と位置付けをし、結果的には住民から労働組合が孤立をするという状況を作り出しました。

全体の奉仕者をめぐるせめぎ合いの中で生まれた「民主的自治体労働者論」

ここで強調しておきたいことは、「全体の奉仕者」とは「時の政権への奉仕者」か「地域社会や住民全体への奉仕者」か、このせめぎ合いの中で「民主的自治体労働者論」は育ち、磨かれてきたという視点でしっか

りと見ておく必要があるということです。

民主的自治体労働者論の形成期の先輩たちのたたかい

このことは、駒場さんの論文の中で明確に書かれています。戦後の自治体労働組合の復興期、公務員の「全体の奉仕者性」についての記述を一番早く行ったのは、現憲法公布前の1946年1月15日「東京都職労結成準備委員会アピール」でした。

その後、世界労連・公務員インターでの議論を国内に持ち帰り、1963年大阪衛都連の行動綱領草案、1971年京都府職労方針「民主的京都府政のあらたな前進と自治体労働者の役割と責務」等の議論や運動方針が出てくるわけです。

こうした潮流が、全国的な自治体労働組合への影響を強め、住民とともに進める自治研運動へと発展、革新自治体を作り出す土台ともなりました。地方自治・住民自治が大きな役割をはたしましたが、これに対しても、「反動的公務員像」を掲げた攻撃が行われ、その結果として日和見的な「機械的自治体労働者論」などが生み出されました。

現在、改憲・戦後日本の歴史の解体を目指す安倍政権のもとで、公務員に「忖度を強要する」政治運営が広がっています。そしてその「走り」になったのが大阪の「維新」政治です。「維新」政治の牽引者である橋下徹氏の「選挙で選ばれた私が民意を体现している。公務員は私のことだけを見てればいい」という姿勢と言動は、今の「忖度強要政治」と一致するものです。

現在の社会状況を見ると、「全体の奉仕者性」が反動的な形で押し付けられる局面に

あるのではないのでしょうか。

私たちの運動と政府の攻撃の中で、自治体労働者がどの立場にたち、運動を広げていくのかが、常に問われてきました。こうした中で「民主的自治体労働者論」は磨かれてきたという点を、しっかりと捉えておくことが必要だと思います。

自治労連結成、民主的自治体労働者論に基づく実践が、全国的に花開く

1989年、階級的ナショナルセンター全労連、そしてたたかう自治体労働組合の産業別組織として自治労連が結成されました。

「民主的自治体労働者論」の実践と追求を基本綱領として持ち、「自治体・公務公共の職場に働くすべての労働者の要求実現と団結の母体」という組織論を持っている労働組合です。

この民主的自治体労働者論を「定式化」させたのは、93年に呼びかけ、97年発表の「地方自治憲章案」や「自治体労働者の権利宣言案」です。これについては歴史的文書ということもあり、アーカイブではなく巻末資料としています。それを受けて、自治労連30年の中で民主的自治体労働者論の実践と発展が豊かに広がりました。

「民主的自治体労働者論の実践」を行動綱領に据える自治体産別組合があることの意味

自治労連が結成されて以降の「民主的自治体労働者論」の実践と運動方針の発展については、第1章で中川さんが書いておられますし、その一つ一つには現場のドラマがあります。

私はこれを繰り返すことはせず、「民主的

自治体労働者論」を行動綱領の柱に据える自治体産別労働組合—自治労連—という労働組合があることの意味について、いくつかの側面からお話ししておきたいと思います

① 厳しい攻撃に対しても、「機械的労働者論」に陥らず、住民とともにたたかえること

攻撃が厳しければ厳しいほど、運動もともすれば防衛的になり、住民諸団体ともお付き合いが遠ざかる…すると「機械的労働者論」の立場に陥りがちになるわけです。

自治体産別が地方・中央にあり、困難に直面したときに、「自治体労働者に対する攻撃は、実は住民に対する攻撃なのだ」ということを明確にし、住民に広くその問題を知らせ、自治体のありようを問う運動を進める。職場・単組のたたかいを激励し、地方・全国がしっかりと支えることができるかどうか重要です。

私はよく例えるのですが、「鎌倉市と神戸市の違いは何か」ということです。どちらも労働組合を徹底的に敵視する、しかも同じ議員による市職労攻撃が、執拗に展開されました。

鎌倉では、皆さんもよくご存じのとおり、その議員が中心となって仕掛けた攻撃に対して、鎌倉市職労を中心に、神奈川自治労連はもちろん、自治労連本部も継続して支援に入り、神奈川労連にも支えられて、住民に訴えて「鎌倉市政を市民と働く仲間に取り戻す会」を作りました。

もちろん、いきなり作れたわけではなく、もともと鎌倉市職労は自治体労働運動の歴史の中でも、行政区自治研の運動で非常に

すぐれた経験を持っていました。自治研集会も開催していましたが、いろいろな事情から、少しお休み状態でした。

改めてこの問題を市民に訴えるとなったときに、鎌倉の地域自治研を支えてきた人たちが再び運動に関わってくれたことが大きかったです。結果としてその議員は鎌倉では立候補できないという状況ができたし、その議員に賛同した議員たちは市議会議員選挙で落選しました。

一方、神戸では、今まで労使が様々な問題で癒着をしてきた経過があり、そこを労働組合敵視の議員に突っ込まれると、神戸市当局は癒着の片棒を担いだ責任には知らないふりをして、本来労働組合として当然必要な権利にすら攻撃をかけるという事態でした。

最大の問題点は、労使癒着の経過はもちろんですが、上部団体である自治労の運動方針上の弱点から、必要な支援（活動上の見直しを含む）が行われず、市民とともに反撃する運動ができなかったことではないでしょうか。

② 労働組合運動の独自追求を軽視する「仕事で勝負」論に陥らずたたかえたこと

70年代後半から80年代初頭にかけて、全国的に革新自治体が誕生するもとの、それを支える自治体労働組合の活動スタイルにも変化が必要でした。また、革新自治体への攻撃が公務員バッシングの形をとって現われたのもこの時期です。

こうした時期に、「自治体労働組合の幹部は、民主的自治体労働者論云々と言っているが、君たちは仕事をしているか？仕事も

せず労働組合ばかりしているのは『民主的自治体労働者論』ではなく『者論』に過ぎない」という、いささか乱暴な問題提起がされました。

この問題提起は「仕事で勝負」論として広がり、もともとの意図はどうあれ、実践的には職場で仕事をしている仲間と組合役員との間に分断や混乱をもたらしました。また、政策制度要求の実現に向けて政治変革の運動を進めたり、仕事をきちんと進めることができる労働条件の確保を追求したりする労働組合の運動が軽視され、「仕事で頑張れば、自治体や住民の暮らしはよくなる」という、現実離れした議論に結びつきました。

自治労運動方針の「機械的労働者論」が右揺れだとすれば、これは左揺れだという話もあり、変化の中で「ぶれ」が起こった時期でした。

こうしたことも、自治労連が結成され、「自治体労働者の権利宣言案」や「地方自治憲章案」などの基本的文献が議論され確立されていく過程の中で、こういう「ぶれ」が押さえられるようになっていきました。

③ 労働基本権回復に向け、公務大産別運動の発展へ、自治労連が軸となって

皆さんもご存じのように、公務大産別の運動は、全労連公務部会・公務労組連絡会として進められています。その中心的命題は、「公務員総人件費削減をやめ、公務公共サービスの拡充で国民生活の改善を」とともに、「公務員の労働基本権回復」です。この運動を発展させていく上での自治労連の役割を、しっかり発揮していくことが大切

です。

全教とはこの間、地方公務員を中心的な組織対象をする仲間として、賃金・労働条件問題や、教育条件整備問題に加え、地方政治の民主的転換でも、ともにたたかいを進めてきています。

もう一つ、私たちが運動しているエリア、地方自治体は、住民要求や運動との関わりも含めて民主的な首長に変えることが可能ですし、実際変わった経験も持っています。

しかし、国政となると、なかなか変わりません。国公労連はもちろんのこと、私たちも含めて本当に民主的な公務労働を追求するとすれば、現実問題としては、国政そのものが国民本位に変わっていかないと、なかなか展望は見えません。

そういう状況からいえば、自治体行政の民主的転換や、政治変革のたたかい、加えて労働基本権拡充のたたかいでも、自治労連は一番大きな裾野と経験を持っています。こうした経験を公務大産別の中で大いに広げいくことが重要です。

新自由主義の破たんが見え始めている時だからこそ、改めて平和憲法の重視と公務公共サービスの拡充こそ—世界に誇れる平和憲法を守り、その精神を広げよう

今、「今だけ、カネだけ、自分だけ」と言われる新自由主義がもたらす害悪と破たんの兆候が、様々な分野で見え始めています。大きなポイントとして、次の2点を挙げておきたいと思います。

新自由主義は政治だけではなく、経済のグローバル化を一気に進めました。このことで国際的な格差が広がり、それが原因と

なって戦争が起きたり、戦争から逃れるために移民となって経済的先進国に流入するなどの事態が頻発し、それが新たな排外主義や軍事力増強の口実ともなっています。

事実、2018年ぐらいから、アメリカや中国にとどまらず、世界各国の国家予算に占める軍事費の割合が上昇しはじめている状況について、マスコミが報道しています。国家間の緊張を軍事力によって突破しようとする危険な動きが進んでいます。トランプ大統領のお友達である安倍政権も例外ではありません。

軍事力による解決を許してはなりません。そのためにも、「国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する」ことを宣言した日本の誇るべき平和憲法を守り、その精神を広げていくことが重要です。

「小さな政府」—公的サービスの産業化が生み出す害悪を明らかに

新自由主義が進めた「小さな政府」—公務サービスを民間営利企業に売り渡し食い物にする—の害悪は様々な課題で明らかとなっています。

これは日本だけでなく、日本よりも一足早く「民間委託」が進められたヨーロッパでは、『アウトソーシング』から『インソーシング』の時代』ということが言われ、実践が始まっています。

フランスなどでも「質の低下と料金引き上げ」を生み出した上水道の民間委託をやめ、再公営化の事業が進められています。聞くところでは、水道が民営化されて15年が経ち、それまで公的機関が持っていた

水道事業運営のノウハウがまったくなくなり、管の整備等も民間会社が行った事業を、行政が買い取らなければいけない、こういう経緯のもとで莫大な費用等がかかる状況下でもなお、水道の再公営化が推し進められているのです。

皆さんもたたかいの中で痛感していると思いますが、特にここ数年「公的サービスの産業化」と言われて以降、営利企業への民間市場化が進められています。委託先が「公益法人・公社」「自治体出資会社」「地場企業」から、「営利大企業」「多国籍企業」「外資系企業」へと広がっています。

こういう民間委託先は、今までの私たちの民間委託とのたたかひの概念では対応できません。

今までは委託を受けた「公益法人・公社」「自治体出資会社」「地場企業」に対して、例えば「学童保育についてこうしてください」「それは子どもの育つ権利です」と言えば、その運営会社は「あなたのいうことは分かります。その通りなんですけれども、予算が配分されません」という答え方でした。

ところが今、営利大企業が受託したところでは、そもそも「住民の権利保障」という概念は通用しません。「営利大企業」「多国籍企業」「外資系企業」の至上課題は、利益を確保して株主配当をあげることです。従って、そこで働く労働者を締め付け、制度を利用する住民の権利をないがしろにした挙句、それが問題になれば、さっさと放り出してしまう例が後を絶ちません。

こうした下で、どのようにたたかひを組み立てるのが、私たちの中で大きな課題となっています。対抗軸となりうるのは、

日本国憲法と地方自治の値打ちの発揮だと思えます。

対抗軸となりうる日本国憲法と地方自治の値打ち

本多先生（2章-[2](#)）、榊原先生（2章-[3](#)）、緒方先生（3章-[1](#)）、戸室先生（3章-[2](#)）の各論文については、それぞれ独立した学習資料として活用してください。特に緒方先生の論文は、こんなにやさしい権利問題に対するテキストはないと思います。自治労連が作った権利労働条件よりもやさしいです。

地方自治の現在・未来と可能性 一若い皆さんに考えてほしい事一

この本の4章、二宮先生と白藤先生の論文（というより「呼びかけ」？）の画期的な内容を、ごく簡単に押さえておきたいと思えます。

労働組合が発行する、組織論や運動論について書かれたこの本の中で、現場の自治体労働者、しかも若い自治体労働者に何を望むかということ、学者・研究者に書いてほしいという、ある意味無茶な事、お二人の先生にお願いしました。

それぞれ、この要請に応じて書いていただきました。少し難しいとは思いますが、是非、チャレンジをしてほしいし、機会があれば、お二人の先生を講師にした学習会などを設けることもいいと思います。

二宮先生は、新自由主義のもとで、公務労働の市場化、営利労働化が進み、そのもとで新たな官僚主義が生みだされること、そしてこれをはね返す力は、「自治体労働者の階級制・公共性・専門性のパワー」であ

るということを明確に指摘しています。

また、白藤先生は、私たちはこれからAIにどう付き合っていくのか、という問題について述べられており、私自身、文章の中で印象に残ったことは、「AIと共に生きる覚悟」として「現場で生身の人間を相手にする『恐怖心』を持つ自治体労働者だからこそ、その『恐怖心』を持たないAIに対し、人間への畏怖を知ったうえでの対応が可能だ」と書かれていることでした。

AIという問題の課題や付き合い方の基本が集大成されている文章になっていますし、「民主的自治体労働者」は、今のこの時代をどう生きていくのかということで、白藤先生は「地方自治のコンシェルジュ」「憲法ミニマム保障の実現」「公務労働の存在意義」という問題について改めて、明確にしていこうということを目指されています。

地方自治や地方自治体の可能性切り開く実践ー滋賀県野洲市の二つの条例

お話しの最後に、野洲市の二つの条例について、私が書いた序章でも紹介をしていますが、地方自治や地方自治体の可能性を切り拓く実践として紹介しておきたいと思えます。

もちろん、「民主的労働者論」の実践として、住民と自治体・公務公共労働者が力を合わせて運動を作り出しているわけですが、自治体が行う実践が進んでいるということで、地方自治研究機構の「自治と分権」で2年ほど前に紹介しました。

滋賀県野洲市には、「野洲市債権管理条例」と「野洲市くらしの支え合い条例」という、二つの条例が制定されています。ここの首長は、もともと滋賀県職員だったそうです

が、驚いたのは、「債権管理条例」を紹介する市のホームページに「債権は市民生活を支えるための財源、市民生活を壊してまでは回収しない。滞納を市民生活支援のきっかけにする」と書かれ、そこに吹き出しで「ようこそ滞納いただきました」「滞納は生活状況のシグナル」と書かれていることです。

また、「野洲市くらし支え合い条例」の第23条(生活困窮者等の発見)では、「市は、その組織及び機能の全てを挙げて、生活困窮者等の発見に努めるものとする。」、第24条(支援の方法)で「市は、生活困窮者等を発見したときは、その者の生活上の諸課題の解決及び生活再建を図るため、その者又は他の者からの相談に応じ、これらの者に対し、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとする。」とあります。

ただ、具体的に事業の中身が書いてあるわけではないので、そういう意味では「理念条例」ですが、こういう条例を持っているということが、現場にいる自治体労働者にとってどれだけ安心ができ、やりがいをもって仕事ができるか、ということだと思います。

残念ながら野洲市は自治労連の組合がありませんから、市の職員の皆さんがどう捉えているのか、現実の市政にどのように反映しているのかについては把握できませんが、これも新自由主義のもとで、自治体のあり方を示す一つの可能性だと思います。こういうことなども含めて、是非、大いに現場で力を発揮していただければと思います。

この本ができたことをきっかけに、是非、全国に語り広げ、「民主的自治体労働者論」

の本を一人でも多くの自治体労働者が手にするよう普及していただくことをお願いしてお話を終わります。ありがとうございました。