

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



「#いのちまもる 医療・社会保障を立て直せ！10.14 総行動」（10月14日・日比谷）

▼2021年10月号 contents

- 「今こそ、住民のいのちを守る職員を守るたたかいを
—21 秋季年末闘争のポイントについて—」
長坂 圭造 自治労連副中央執行委員長
- 自治労連第43回定期大会代議員発言より（その2）
埼玉県本部、茨城自治労連、愛知県本部、福島県本部、みえ自治労連、
京都自治労連

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

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

No.038

2021.10.15

本稿は、限定配信した学習動画 (<https://youtu.be/hJdhP78YSGY>) の内容に加筆・修正したものです。

今こそ、住民のいのちを守る職員を守るたたかいを —21 秋季年末闘争のポイントについて—

自治労連 副中央執行委員長
長坂 圭造

はじめに

新型コロナの新規感染者が減少し、緊急事態宣言が9月30日に解除されました。しかし、新型コロナを封じ込めたわけではありません。今も、医療現場では大変な事態が続いています。

自宅療養者が一時期13万人にも及び、「救急車を呼んでも何時間も搬送されない」「自宅でなくなる」という報道が相次ぎました。飲食店などへの十分な補償もないまま休業要請が続いており、経済への影響は深刻です。コロナが原因の解雇、雇い止めも11万人を超え、100万人近くの非正規労働者が職を失い、女性や若者の自殺者が増加しています。

職場も住民も大変になっているなか、この秋のたたかいが重要です。

だれもが安心して働き続けられる職場づくりを

8月10日の人事院勧告は、これだけ、自治体労働者が頑張っているなか、2年連続となる一時金削減の勧告を行いました。地方人事委員会も国と同様の勧告を行っています。期末手当0.15月の削減で再任用職員も0.1月削減。月例給は「改定なし」でした。

民間と比べて高卒初任給は1万8千あまり、大卒初任給では、2万5千円も低くなっており、初任給の改善にふれていな



いのは大問題です。今年10月の最低賃金引き上げ額は、月額で4700円相当です。あらためて、人事院が労働基本権の代償措置にはなっていないことが露呈しました。

一方、前向きな報告もあります。長時間労働の是正については、「業務量に応じた要員が確保される必要がある」と言及。育児休業等の両立支援休暇の改善として、不妊治療休暇の新設、非常勤の産前産後の有給化などが示されました。パワハラに対して、「防止対策の実施状況を把握し、必要な指導を行う」とし、過労死防止対策として、「各府省に対する指導・助言を行っている」、自治体当局との交渉に使える内容もあります。

新型コロナ対応でがんばっているのは職員です。人も増やさず、超勤させて、一時金もカットなんて、許さない、と賃金・一時金では粘り強く前進を引き出すようにしましょう。休暇制度や必要な人員を求めて取り組みを強めましょう。

また、「定年年齢の引き上げ」については、2023年度から退職年齢が引上げられ、2031年度から65才定年となります。が、具体的なことは「条例」で定めることとなります。賃金はどうなるのか、どんな働き方になるのか、定年年齢引き上げで、採用はどうなるのか、職場では、疑問や不安の声が多く出ています。「全世代に影響が及ぶ課題」と位置づけ、誰もが安心して働き続けられる制度となるよう取り組みましょう。

労働安全衛生活動を強め、職員の健康と安全を守る活動も大切です。連日、自治体職員の「過労死ラインを超える働き方」が報道されています。職場の状況を把握、チェックし、当局に対し、月1回の「安全衛生委員会」の開催を徹底させましょう。時間外労働の実態、対策について追求し、職場の実情を踏まえ、長時間労働は正に必要な人員配置を要求し、合わせて実効性のある過労死防止、ハラスメント及びメンタルヘルス対策もをすすめていきましょう。

コロナパンデミック、自然災害から、いのち、くらし守りきるために

新型コロナは、まだ収束していません。病院や保健所の職場など、根本的な解決には、人員を増やし、医療・保健所等の体制を拡充するしかありません。

職場・単組で大変な職場の改善に声を上げる、当局と交渉し必要な人員確保を求める…など取り組むとともに、国（総務省、厚労省など）を動かし、これまでの医療、保健所削減から拡充にさせることが必要です。

昨年から全国で取り組んだ「いのち署名」は、60万筆を超える署名が寄せられ、ハガキ署名には多くの住民の声が寄せられ、医療・

保健所の増員など、社会保障の拡充すべき、と私たちを励ますコメントが多く寄せられました。私たちの運動と住民の願いは一致しています。署名の力もあり「保健師は2年間で900名の増員」を引き出しました。

この秋から、医療・保健所、福祉の充実を図る「新・いのち署名」を中心に据え、「いのちを守りきる」運動をすべての職場・地域で進めましょう。

新型コロナは、雇用や経済への影響は大きく、とりわけ、非正規労働者の失業が増加、女性が7割を占め、深刻です。困窮する住民・労働者・学生に寄り添う相談会や食糧支援などが各地で行われています。

政府は、国民には休業や自粛を迫るだけで、十分な補償が行われていません。必要な給付金や支援策を国の責任で行うよう求めていきましょう。生活困窮者・失業者等の相談に対応できる人員と予算の確保、自立支援や生活保護、労働行政につなげていく体制の構築を求めていきましょう。

全国で災害が多発し、今年も7月の静岡・熱海市での土石流災害や8月の九州地域を中心とする大雨災害が起きています。台風シーズンでもあり、注意が必要です。災害時には、住民を守るため自治体・公務公共職員は昼も夜も奮闘しており、その職員を守る労働組合の役割発揮が必要です。緊急時に、職員の健康を守る組合の役割も重要です。

山積みの「デジタル化」問題、住民のための公務公共を守る

デジタル庁が9月1日に発足し、「自治体のデジタル化」を一挙に進めようとしています。「デジタル化」に伴うシステムの標準化で、自治体独自の医療費無料化や各種給付・減免

制度などが実施できなくなる恐れも出ています。デジタル化で職員削減やデジタル化についていけない住民を取り残すことはあってはなりません。

自治体職場への「デジタル技術の導入」は、職員の労働条件にも関わる重要事項です。労使協議、労使交渉事項として取り扱うことを確認しましょう。

公務公共の営利化を許さず、自治体の役割と責任果たせ

「公共サービスの産業化」で、保育や学童保育なども営利企業に委託され、儲けを出すため、労働者の賃金・労働条件切り下げ、行政サービスの低下が引き起こされています。大阪府守口市学童保育では、民間委託化で、労働組合の団体交渉を拒否し、雇い止めを強行するなど不当労働行為事件が発生し、学童保育の低下が問題になっています。

イギリスやフランスでは、水事業の民営化で質の低下、水道料金の高騰に対して、再公営化の動きが広がっています。日本でも図書館事業を直営に戻した自治体も出ています。

「現業署名」(住民の安全・安心を守り、公務公共サービスを拡充するために、現業職場の体制整備を求める署名)10万人目標で取り組みます。現業職場の直営ならではの工夫や良さをアピールする「現業大事だ」キャンペーンを行います。

委託などでも、自治体の事業主責任は重要です。やむを得ず、委託する場合にも、「委託業者に、雇用と賃金・労働条件を継続させる」「委託する前に、労働組合の仲間を増やす」「法令順守を仕様書等に明記させる」よう取り組みましょう。

全国どこでも自治体の業務、公務公共関連

業務の役割は同じです。地域間格差をなくすよう「自治体内最賃」の制度化を求めましょう。全国一律最賃1,500円めざす取り組みは、継続した運動で前進させています。公務職場も含め、すべての労働者の賃金改善、底上げにつながり、地域経済にも効果的です。積極的な参加をすすめましょう。

非正規・会計年度任用職員の雇用の安定、賃金労働条件の改善を

最低賃金の改定は、各都道府県で28円以上の引き上げとなりました。月額にすると4700円以上の引上げであり、最賃に張り付いた時間単価で働く会計年度職員など、非正規労働者についても引上げすべきです。時間単価を改善させる。最賃を下回るようなことは許しません。

一時金について、国は非常勤にも、昨年時点で9割以上に勤勉手当がついており、人事院は、今年7月16日、正規と同じ時間(3/4以上)の非常勤職員に、正規と同率の一時金を出すよう文書を出しています。しかし、自治体の会計年度任用職員は、期末手当しか出していないため、よく言われる均衡が全く取れていません。これで、正規と同様に引き下げることなど許されません。逆に国の非常勤同様、勤勉手当相当額をつけるよう要求すべきです。

休暇制度の改善では、人勸で、「妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではない」と非常勤にも不妊治療休暇の創設や産前・産後休暇を有給化するよう言及しました。これは、病気休暇なども同様で、有給の病休などの改善も勝ち取りましょう。

雇用の継続では、民間の場合、非正規の無

期転換で働き続けられるルールがありますが、公務職場の非正規にはありません。おかしいですよ。当面、非公募での任用回数の上限の引き上げ、撤廃を求め運動を進めていくことが重要です。

職場に4割占めている会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善は、正規の賃金・労働条件改善やいい仕事や長時間労働是正などにもつながるものです。会計年度任用職員の組織化とセットで要求前進のたたかいを強化しましょう。

現在、取り組んでいる総務大臣あて「非正規公務員の処遇改善を求める署名」や自治体当局あて「非正規公務員の処遇改善を求める署名」を活用して、組織化と処遇改善に取り組みましょう。

要求運動と併せて、組織拡大、強化の取り組みを重視する

コロナで大変だからこそ、労働組合が必要です。休暇制度や手当なども組合で要求し前進させています。職場の皆さんの声を大事に、要求前進させるためには、組合員を増やすことが大事です。数は力です。みなさんの周りに、まだ、組合に入っていない人がいたら、一緒に働きやすい職場にしましょう、と声をかけましょう。

とくに一人ぼっちな職員、組合員を作らないことが重要です。職場は、どこも厳しい定数管理で、長時間過密労働がまん延しています。職場の仲間は何かしら悩み、困っているのではないのでしょうか。安心して働く職場づくりに労働組合の役割は重要です。声をかけ、一緒にいい職場を作ろうと組合に誘いましょう。

結婚、出産、子どもの独立など、ライフス

テージにあわせて「万が一の備え」に自治労連共済は、本当に助かります。安い掛け金で大きな保障の自治労連共済を広げ、組合員を守っていきましょう。

さいごに（総選挙について）

いよいよ総選挙です。これまで話した秋季年末闘争の課題は、政治が大きく関わっています。これまで、行政改革という名のもとに、保健所や医療が削減され、現業はじめ保育、学童が委託され、賃金抑制、人員削減が進められ、新型コロナウイルス感染拡大で、自治体・公務職場は大変な事態に追い込まれました。この状況を変えるには、政治を変えるしかありません。

自公政権は、この1年半以上の間、コロナ対策で迷走しつづけ、国民のいのちとくらしが脅かされ続けてきました。国民には拡大防止のため3密を避けるよう自粛を要請する一方、移動を促すかのような「GO TOキャンペーン」や東京五輪・オリンピックを強行、拡大が急増しました。

自治労連の大会では、「政治を変えないといのちもくらしも守れない」という発言が相次ぎました。総選挙は、私たちの要求を前進させる絶好の機会です。「いのちとくらしを最優先」の政治に変えましょう。住民のいのちとくらしを守るために奮闘している私たちが、安心して働き続けられるよう公務公共の拡充を実現させましょう。

カジノ誘致などが争点になった8月の横浜市選挙では、カジノ誘致反対を掲げる市民と野党の共闘候補が当選し、IR推進室は解散しました。選挙で変えられるんです。投票に行きましょう。選挙で、私たちの要求を前進させましょう。

本稿は、8月22・23日に行われた第43回自治労連定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

会計年度任用職員制度1年経過の実態、 委託・指定管理職場の実態について

自治労連埼玉県本部

川越市で会計年度任用職員（以下「年度職員」）の保育士をしています。私は、年度職員制度1年経過の実態、委託・指定管理の実態と、私たちのとりくみを報告します。

到達はさまざま～伝えることから出発を

埼玉の各自治体の年度職員制度は、導入時に、非正規の約9割がフルタイムになった市から、フルタイムが“ゼロ”の市まであります。そして私の所のようにごく一部ですが正規化された職員など、任用はさまざまでした。

そして、再度の任用も3年限度から5年限度、労使交渉で限度なしまでさまざまです。

賃金はどうか。初任の給料の引き上げでがんばれた自治体、一方で1級1号に抑えられた自治体があります。昇給もゼロから4号までさまざま、上限もあったり、なかったり。休暇制度も項目だけは増やされたものの、有給は一部だけ。それも各自治体でさまざまな状態です。

問題は、それらが当該の年度職員には情報として伝えきれていない。自分たちの労働条件水準がどうなのか、不当な扱いはないのか、未だに多くの年度職員が判断できない状況にあります。これでは怒りもわかかなければ、要求にもなりません。そもそも、「人事評価って何でやるの？ 給料表って初めて見た」とい

うのが実情です。

任用保障は組合からの積極提案で

こうした中、今年4月の初めての「再度の任用」で、正規職員の仕事の進め方と意見の合わない年度職員が、正規職員による悪評化で、人事評価を理由に雇い止めされる事件が起きました。それも複数です。相談があった件は撤回させましたが、隠れた不当な扱いは他にもあるはずで

そこで、人事評価を口実の雇い止めを許さないため、「年度職員の人事評価研究会」を埼玉県本部につくり、各単組の役員、年度職員の任用を行う正規職員、そして人事当局に問題提起をするための「会計年度任用職員の人事評価制度に関する自治労連埼玉県本部の提言」を作成しました。

評価票としては、結果的に総務省が示した簡易な様式とあまり変わりませんが、年度職員の人事評価のそもそもや、あるべき姿、苦情相談、公募問題への見解を、単組役員、人事当局はもとより、任用実務を行う正規職員に伝え、年度職員の「権利」や「働く誇り」を示すことができたと思います。

要求と課題学んだ「出前」交流会

この経験から、年度職員自身が制度を知り、運動するスタイルをめざし、「出前」で複数単

組の年度職員と役員が集まる「交流会」を始めました。そこでは、各単組の年度職員が自分たちで自分たちの労働条件を報告し合い、前進面と秋の交渉に向けた、今後の自分たちの課題がわかるようになりました。

エピソードをひとつ。交流会では県本部役員が丁寧に「人勤や最低賃金制度」「勤勉手当の不当な扱い」を説明してくれました。でも、いまひとつ反応がありませんでした。ところが、市の年度職員と国のパート職員を兼務している参加者が「私は、国からは勤勉手当をもらっているのに、市からはなぜ出ないのか疑問でした」という発言をされたら、みなさん「エ〜そうなの!」「私たち差別されているのね〜」と、大盛り上がりになり、やっぱり身近に知った事実にもさるものはないと、実態交流会の役割を再認識しました。

最賃と勤勉の国公均衡を活かして

さて、今年の秋の目標ですが、第1は勤勉手当を獲得しにいけます。第2は年度職員の昇給はまだ1回目なので在職者調整も可能であり、今回の最低賃金上昇に見合った「初任の給料」の引上げをめざします。第3は1年の昇給の号数改善と上限の撤廃です。第4は休暇制度の有休を1つでも増やすこと。第5に公務災害中の雇い止め、産休、育休・介護休暇中の雇い止めをさせない、この5項目を中心に年度職員自身が参加する運動をめざします。

公共分野は「就業規則見直し」がカギ

次に、公共分野のとりくみの報告です。この間、働き方改革でさまざまな改善もありました。しかし、委託・指定管理の分野で、それが就業規則の改正となって具体化されていない実態が明らかになりました。

それどころか、「就業規則がない」「会社は

あると言うが見たことない。事務所にも置いてない」「10年以上前の就業規則のまま」という実態でした。特に、庁舎清掃やビル管理の小規模な事業所に、その傾向が強いように思います。これは埼玉の公務職場だけなのか、それとも全国的な実態なのでしょうか？

法令遵守を前面に公共の制度確立へ

公契約条例制定の運動は行うとしても、当面、自治体は「法令遵守」を求めておきながら、「何も点検しない」「違反らしきことがあっても調べない・改善指導もしない」この改善に力をそそぐ必要があると考えます。

そこで、埼玉では年度職員交流会と同じように「公共」分野でも「あなたは自分の給料や休暇の取り決めを知っていますか？ 就業規則の見方と点検を知る会」と銘打った就業規則の出前交流会にとりくみ始めました。

その準備で、ある給食委託職場の就業規則を見て驚きました。昇給のルールがないこと、賃金水準は個人ごとにバラバラ。そして、退職金に不公平が生じないようにするためか、誰もが「初任給に勤続年数率を乗じて」退職金を計算する例もありました。年度職員制度改善と一体で、委託・指定管理労働者の賃金・労働条件制度を見直すチャンスだと思います。

それは公契約制度改善の具体的で、かつ実現可能性の高い取り組みでもあると思います。その運動を通じて委託・指定管理職場にも自治労連の存在を大いに広げていきたいと考えています。展望が現実になるように埼玉の非正規公共協としてがんばる決意を申し上げて発言を終わらせていただきます。

本稿は、8月22・23日に行われた第43回自治労連定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

つながりを力に学習・仲間の大切さ学ぶ 関東甲越ブロック青プロのとりくみについて

茨城自治労連

茨城自治労連青年部が青年未来づくりプロジェクトの成功にむけて取り組んだ内容について報告します。

茨城自治労連青年部は、7単組から常任委員が1～2人ずつ選出され、月に1回の常任委員会を開催しています。青プロについての話し合いも常任委員を中心に進めてきました。

青プロを多くの参加者で成功させたいという思いから、常任委員会では開催場所や学習内容、交流会内容など決めるべきことについて各単組の組合員の意見を聴くこととし、一度単組におろしてから意見を吸い上げて、一つにまとめてきました。地道で時間と手間のかかるものですが、この取り組みを通じて、多くの青年に計画の段階から青プロを知ってもらえたとともに、本番を迎える楽しみや、責任感が芽生えてきました。そして楽しみながら計画を立て、みんなで話し合いをして決めていく中で、単組の垣根を超えた結束が図られていきました。目標に向けて、青年が自ら行動し、仲間を組織していくことが仲間づくりには重要なことを、青プロを通じて学ぶことができました。

計画に携わってきた青年の中には、青年部を卒業され、バトンタッチをした人もいますが、ぜひ対面での青プロに参加したいと楽し

みにしている人もいます。

また、常任委員会の開催日にあわせて、青年部が主体となって学習会をオンラインで3回ほど開催しました。そこでは、青プロで学ぶ「災害対応と自治体職員」や、「民主的自治体労働者論」などについて、テキスト「ここから始める組合活動」や、新聞の切り抜きを活用して読み合わせや意見交換を行いました。学習会の様子を機関紙に掲載したことにより、多くの青年に、学習の大切さと青プロの開催を知らせることができました。

つながりを求めている青年たち オンラインで仕事を語り合う

今年6月6日の午後から、オンラインで行われた、関東甲越ブロック青年未来づくりプロジェクトへは、実行委員長を担った筑西市職の青年をはじめ、茨城から38人が参加しました。4人のパネラーからの報告では、「民主的自治体労働者論」の視点に立った通常業務の向上、住民サービスの拡充をめざす自治体労働者の重要性と、労働者の視点に立った仕事への向き合い方の大切さを学びました。また、千葉の台風災害、コロナ感染症対応にあたった東京の保健師など、緊急時の対応を経験したパネラーからは、人員不足による住民

への支援の脆弱さといった課題が指摘され、組合活動を通じて要求実現に取り組んでいくことの大切さを改めて実感しました。

後半行われた分散会は、3つのグループに分かれて意見交換を行いました。一人ひとりが、自分のことや職場のこと、聞いてほしいことや、聞きたいことなど、思い思いに話をしました。

職場は、人員不足で多忙で余裕がなく、必要な会話以外多くを語れず毎日が過ぎていく中で、青年は自分を認めてくれる存在や、話を聞いてくれる人など、つながりを求めていることがわかりました。

以上で発言とさせていただきます。

青年視点の「民主的自治体労働者論」とは？

来年、対面での青プロに臨む

コロナ禍で、仲間との食事会や新入職員歓迎パーティーなど、これまで行えていた活動ができない状況ですが、今後はオンラインを活用した交流をもち、一人の声をみんなで聞き、共感しあえる関係を数多くつくっていきたいと考えています。そして、コロナ危機や大災害での住民の困難を少しでも減らそうと懸命に奮闘する今の青年の視点で思う「民主的自治体労働者論」とは、どういうものなのか、みんなで議論していけたらと思っています。

新入職員には、「聞かせてアンケート」に取り組んでいるところです。気さくに思ったことを記入してもらえるように文面も工夫しました。歳の近い先輩として、できるアドバイスや手助けをしていこうと思っています。

まだまだ活動の足りない青年部ですが、今回の青プロで得た単組間の結束と、つながりたい思いをさらにパワーアップさせて、来年対面で行われる青プロに臨みたいと思います。

本稿は、8月22・23日に行われた第43回自治労連定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

専門職の人員を充実させ 保健所の抜本的な機能体制強化を求めて

自治労連愛知県本部

名古屋市長選挙の際は、自治労連本部をはじめ、みなさん方から応援をいただきありがとうございました。名古屋では共闘のところで一致が図れず、残念な結果に終わりました。横浜に学びつつ、名古屋でも次の選挙に向けてがんばっていきたくと思っています。河村市長は、今また全国をお騒がせしていて、市職労としても辞職を求める声明を出したところ です。

昨年度は、この市長のもとで、名古屋市は一時金に加えて月例給もマイナスの勧告でした。会計年度任用職員まで月例給を引き下げる、ひどい市当局の提案に対して、会計年度任用職員のみなさんが立ち上がり、報酬の上限を1号給引き上げることによって、マイナスを上回る賃上げを勝ち取りました。また、非公募での任用の回数を2回から4回にして、実質的な任期を3年から5年に引き上げることができました。しかし、依然として賃金も、任用も、休暇などの制度も、均等待遇とは程遠い状況です。改善させていくためには当事者のみなさんの組織化が不可欠です。今年新たに、会計年度任用職員のみなさんが2人、決意をして本部執行委員に加わってくれました。みんなで力をあわせて、処遇改善と組織化に取り組んでいきたいと思っています。

命の選別をするような仕事まで担う保健師
地域のさまざまな健康問題に向き合うには

コロナ禍で一躍脚光を浴びることになった保健所の現状について報告します。

第5波のピークを迎えている現在、名古屋市では8/20現在で陽性者2971人、その内入院209人、入院調整13人、入所171人、自宅療養2578人で87%が自宅療養となっています。この中には中等症で入院が必要にも関わらず病床がなく自宅療養を余儀なくされる方、宿泊療養施設を希望しても待機者が多く5日待っても入れないという方が含まれています。

政府は感染症法で定めた「原則入院」を、何とか実施するための努力もせず、入院できない現状を正当化するために法を捻じ曲げ「原則自宅療養」と言い出しました。感染拡大でこのような状況になるのがわかっていたにも関わらずオリンピックを強行開催したように、国民の命を危険にさらす菅政権には怒りを禁じ得ません。政治を変えない限り国民の命は守れないと強く思います。

保健所では自宅療養の方の健康観察を実施していますが、医療に直結する行為は行っていないため、自宅での療養支援には限界があります。資源が限られる保健所が、重い責任を負う体制が続いています。何件も病院に断

られながら、受診の調整に当たっています。

また、入院が決まってもその病院は人工呼吸器の装着などの延命治療はできない場合は、その同意を保健師がとるといった、命の選別をするような仕事まで担う状況です。この業務は本来、医療で担うべきものと考えます。

また、コロナ対応に追われる中でも通常の保健師業務は止めるわけにはいかず並行して行っています。人と人の交流を避けざるを得ない生活の中で、社会的孤立の深刻化、高齢者の虚弱化の進行あるいは認知機能の低下、失業・減収による生活困窮など健康問題に大きな影響を与える事態が起きています。これ以上コロナ業務の負担が増えれば、本来の保健師業務で支援すべき家庭が孤立し、児童虐待ケースや産後うつ等の増加、高齢者や障害者虐待、認知症やフレイルの問題等につながっていきます。これらの健康問題にどう向き合うのか今後の大きな課題です。

地域まるごとを見る地域担当制の保健師活動を充実するためには少なくとも人口1万人に1人の保健師が必要と考えられ、名古屋市では現時点で50人不足しています。平常時でも人員が足りない体制では非常時に対応することは困難です。今回、コロナに関する増員は、本庁のコロナ対策室に保健師2人を含め45人の増員がありましたが、現場の16保健所支所には全く増員はありませんでした。近年頻発している自然災害や今後も起こるであろう感染症等の健康危機に十分に対応するためにも、専門職の人員を充実させ保健所の抜本的な機能体制強化を求めて奮闘します。

本稿は、8月22・23日に行われた第43回自治労連定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

津島原発訴訟、汚染水処理問題と 各単組のとりくみについて

自治労連福島県本部

まず始めに、2月13日に起こった福島県沖地震や、一昨年台風19号被害に対するカンパが全国から届きました。被災自治体に届けて、感謝の声をいただいているところです。改めて全国の自治労連組合員の皆様に感謝申し上げます。ありがとうございました。

さて、私からは原発事故に関しての津島原発訴訟、汚染水処理問題の2件、そして福島公務公共一般労組の闘争勝利報告を始めとした、加盟単組の取り組みについて、発言させていただきます。

国・東電の責任を指摘も、故郷は遠く

2011年の福島第一原発事故により強制避難となった、浪江町津島地区の住民約640人が、2015年9月に提訴し、「ふるさと返せ」と訴え続けてきた「津島原発訴訟」です。

7月30日の郡山地裁での判決では、「国は敷地高を超える津波を予見でき、東電に津波対策を命じていれば事故は防げた」、あるいは「津波に対する安全性を確保するための規制権限を行使しなかったのは著しく合理性を欠き、国家賠償法上違法」と、国の責任を指摘しました。

一番に求めている「原状回復」について、国・東電は「除染の方法が特定されておらず、

実現不可能である」との主張をしましたが、事故対応もできない状態で原発を動かしている現状を、全国民に「認めろ」と言っているようなものであり、果たして許される話なのでしょうか。残念ながら、居住地や所有地以外の土地まで線量低下を求める権利はないことから認められませんでした。今後につながる「足がかり」がいくつもあり、前進への一歩となりました。

福島県本部も一緒に活動してきた「支える会」で、全国にお願いしてきた「公正判決を求める署名」ですが、7月28日の最終提出では8万9,032筆を提出できました。全国の自治労連組合員の皆様には、多くの署名を送付いただき、この場をお借りして感謝申し上げますとともに、今後のたたかいへの引き続きのご支援をお願い申し上げます。

「海洋放出を許すな」の運動を展開

次に、汚染水の海洋放出問題ですが、県漁連に対して「理解なしにはいかなる処分もしない」との約束を無視した、4月13日の菅首相から突然の海洋放出決定の発表がありました。原発被害を受けている県民の思い、回復が遅れている漁業の現状、風評被害をどう考えているのかと、驚きと同時に怒りが沸きま

した。JA福島中央会、県漁連、県森林組合連合会、県生協連の4団体が共同して、「極めて不誠実な決定」と改めて反対を訴えたのは、今後のたたかいへの大きな力となっています。

今後、原発事故から10年を経ての現在の課題について、福島県本部も参画する福島自治体問題研究所では、「連続学習会」を開催して課題と解決策を探る予定です。避難12自治体の復興と住民生活の回復、「原発ゼロ」を求めて、県復興共同センターに結集してたたかっていきます。

中労委で勝利的和解

次に、福島公務公共一般労組加盟の福島市環境サービス協業組合での労働委員会闘争勝利の報告です。福島市で市の委託を受けてごみ収集に当たっている労働者の組合です。

2014年以降、不当処分撤回、賞与支払いなどを求めて当局と交渉してきましたが、当局側は、弁護士に対応を任せるなど、不誠実な姿勢に終始していました。県の労働委員会では、「当局には不誠実団交があった」と、早期の労使交渉を求める命令を行いました。当局側はそれを不服として、中央労働委員会に申請するという、「不当労働行為」の裁定結果を何としてもなかったことにしたい、としか思えない行動を起こしました。

6月28日に行われた中央労働委員会では、労働側勝利の条件で和解するとともに、併せて労働委員立ち会いで行われた団交では、2,000円の賃上げとボーナス0.1月増が示され、同意となりました。改めて全国の皆様の支援に感謝申し上げるとともに、最高額でも21万円に留まっている給料や、働く環境の改善に向けて、今後がんばっていきます。

21春闘で大幅前進

最後に、21春闘などの取り組みです。

郡山社協労組では、2021年4月からの①常勤・非常勤嘱託職員に対して、正規職員と同一基準での扶養手当、住居手当の支給、②臨時職員に対して、夏季休暇3日の特別休暇を新設、③臨時職員の業務上の疾病による療養休暇を「必要と認める期間」有給とする特別休暇の新設と、非正規職員の処遇前進を実現させました。

郡山社協労組は、2019年4月からの非正規職員の「無期雇用への転換開始」など、毎年何らかの要求を勝ち取っており、職場の非正規職員も巻き込んで継続してきた、全員交渉の成果です。

この他、郡山市職労では「女性が働きやすい職場づくりアンケート」に取り組み、休暇制度があっても人員不足で「休めない」実態など、問題点を集めて当局に改善を申し入れています。

二本松市職労でも競合組合を巻き込んだ「人事評価アンケート」に取り組み、職場全体の声を吸い上げるとともに、一方的な賃金リンクの押しつけなどへの改善策を提案しています。

引き続き積極的に組合活動を展開することをお話しして、発言を終わります。

本稿は、8月22・23日に行われた第43回自治労連定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

通所訪問介護事業所のアンケート調査について

みえ自治労連

コロナ禍で初めてWEBで行ったみえ自治労連大会の報告と、地域労連が提案した「通所訪問介護事業所の実態調査」への取り組みについて発言します。

7月25日にみえ自治労連定期大会が行われました。

コロナ禍での大会は、去年は文書方式でしたが、今年はWEBで行うことを決め、南の端の東紀州までWi-Fiの接続に出かけたり、北勢では1階の事務所と3階にある単組事務所もお借りしてパソコンを5台用意するなどして、県内に5カ所の会場を整備し、代議員が安心して集まれるようにしました。

当日は、職場や自宅からの参加もあり、計13単組から代議員が出席しました。「PCR検査の拡充の運動を進めたおかげで、職員も利用者も検査できるようになり、安心して仕事場に迎えるようになった」（障害者施設）、「東紀州は小さい組合ばかりの集まりだが、『地域連絡会議』を発足させ、地域全体の労働条件をよくする闘いにつなげていきたい」など全員から発言を受けました。

社協などの自治体関連や民間保育園、介護施設など、どこでもコロナ禍の「しんどさ」を抱えながらも、多くの組合で毎年行ってい

るアンケートなどで組合員や職員の声を集め、職員、利用者の安全と安心して働ける要求を集約して申し入れ、交渉を行ってきており、成果があったとの発言も多くありました。

通信訪問介護事業所の

「ワクチン接種優先から除外」に不安

地域労連の提案した「通所訪問介護事業所の緊急FAXアンケート調査」に、介護職場に新しくできた組合の組合員が取り組んだことについて報告します。

県内で最も感染者数の多かった「鈴鹿亀山地域」で、厚生労働省が示した「入所型事業所のワクチン接種は優先するが、通所訪問介護事業所は除外する」との方針に不安が広がっていました。このことは、マスコミでも取り上げられ、2月末「鈴鹿亀山地域労連」が緊急学習会を実施しました。そして、さっそく154カ所の全事業所対象に緊急FAXアンケート調査を行い、3月末までの1カ月で154事業所のうち98事業所（56%）から回答をもらいました。

感染不安におびえる施設長からは「ワクチン接種から除外されて不安だった」「訪問介護の地味な仕事に目を向けてくれてありがとう」「みなさんのアンケートがなければ意見を言

う機会がなかった」など多くの声が寄せられました。

そのアンケートのまとめを要求書として、『地域の宝・介護事業所を守りたい』というテーマのチラシを作り、市長あてに提出しました。要求内容は、①通所訪問介護事業所初め、保育学童障害教育などエッセンシャルワーカーすべてに「ワクチン優先接種」「PCR検査」の実施を、②必要な物品を、③「自粛」によるご利用者さんの身体機能低下で頑張る職員へ慰労金を、④経営への影響に対して財政補填を、というものです。

新しい組合の組合員は、3日間にわたってアンケート調査の協力お願いの電話かけもしてくれました。そして今、自分の職場が地域の介護事業所のモデルになれるようにしていきたいという思いで、最近理事長と懇談するなど、元気にがんばっています。

マスコミ報道、感謝の手紙も

優先接種が18市町へ広がる

この取り組みが県内2地域に広がり、6月には四日市市が「エッセンシャルワーカーに優先接種する」ことがマスコミに報道され、事業所から感謝する手紙が15枚ほど寄せられました。その影響を広げようと、14市15町と三重県へ従来の憲法キャラバンに変えて「ワクチンの優先接種」「菅内閣のコロナ対策について」の緊急アンケート」を実施し、優先接種は18市町へ広がりました。

今後は、昨年結成した「みえ医療介護ネット」を地域に広げ、組織強化へ結び付け、「爆発的感染拡大防止の運動」を進めたいと思います。

オリンピック後の感染爆発（5波）の教訓から、秋の三重・とこわか国体中止の声が地

域からも上がってきており、みえ労連も三重国体中止の申し入れを行いました。

三重県知事は、感染爆発と三重・とこわか国体直前に知事職を辞任して、衆議院三重4区に立候補すると表明しました。私たちは、コロナ対策を無責任に投げ出した知事を追い詰め、『野党は共闘』の一翼を担ってこれからもがんばっていきたいと思っています。

本稿は、8月22・23日に行われた第43回自治労連定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

住民・地域との共同すすめ、 ポストコロナ社会実現に向けた要求・政治闘争を

京都自治労連

デルタ株が主流となった新型コロナウイルスの感染拡大「第5波」は京都においても「大災害」となって府民のいのちとくらしを脅かしています。

1日も早く収束させ、コロナ禍で露呈した社会の歪みを正す、そんなポストコロナ社会実現に向けた自治労連運動の課題について発言し、討論に参加します。

全労連が「いのちを守る緊急行動」として取り組んだ「菅首相への手紙」に寄せられたある京都府民の声を紹介します。

2月17日、家族全員コロナにかかり、夫と私は別々の病院に入院しました。子ども2人は自宅待機でした。3月8日に夫は帰らぬ人となりましたが、医療関係者の努力で夫は病気と闘い、がんばってくれたことを知りました。私は入院中でしたが看護師の方々の温かい励ましなどで落ち込むことなく過ごすことができました。この間、夜中に酸素吸入が3回ほどありましたが、入院していなければどうなっていたか分かりません。

保健所の方々や病院の方々の対応なしにはコロナはなくなりません。家族を亡くした悲しみ、入院後一度も会えず、声も聞けず、私にとっては心の整理がつかえません。

病院の縮小はやめてください。医師、看護師たちを増やし誰もが安心して医療が受けられる体制にしてください。

この声にどう答えるのか、私たちにも突きつけられています。

1990年代以降、公務職場では、新自由主義による行政改革や構造改革の名のもと、公務員の定数削減、非正規化、病床削減や保健所の統廃合、公務公共サービスの市場化・民営化が進められてきました。「効率最優先」の名で進められてきたこれらのことが、危機に際していかに弱いものか、コロナ禍で明らかとなりました。ポストコロナ社会実現に向けて新自由主義路線から脱却し、公務公共サービスを拡充することこそが求められています。

「エッセンシャルワーク」である公務の果たすべき役割を改めて問い直す

ポストコロナ社会実現のために、要求闘争と政治闘争の2つの闘いを一体に進める必要があると今年の大会でも発言しましたが、この1年間の京都における実践と今後の課題について触れます。

1つは職場・地域からの自治体当局との闘いです。

「エッセンシャルワーク」である公務の果たすべき役割を改めて問い直し、住民の福祉の向上を基本とする自治体の役割を対峙して、職場から本格的な予算人員闘争に取り組むことが求められます。その際に、地域に打って出て住民の理解と運動を背景に進めることが大事です。これはまさに民主的自治体労働者論にもとづく「こんな地域と職場をつくりたい運動」の実践そのものです。京都では発言にもあった府職労連を中心とした商店街調査やその後のシンポジウム、京都市職労の「保健師のいのちを守ろうキャンペーン」などの取り組みが行われてきました。自治労連に参加する全単組が取り組めることができれば、大きな変化を必ず作り出せると確信しています。そのために「こんな地域と職場をつくりたい運動」を、ポストコロナ社会実現を見据えた運動としていっそう発展させる提起が必要ではないでしょうか。

知事選で発展させてきた住民との共闘を 総選挙でいっそう加速させ闘う

もうひとつは政治を変える闘いです。国政でも地方政治でも、コロナ禍と向き合う政治のあり方が問われています。また、コロナ禍での経験を通じて国民・住民は政治を身近なものと感じ、声を上げれば政治が変わることも実感し始めています。昨日投開票の横浜市長選挙でもそのことがハッキリ示されました。しかし、菅政権は国民・住民のいのちと暮らしを最優先にするどころか、引き続き、新自由主義路線を歩もうとしています。自治体を巡っては、コロナ禍に便乗し、「デジタル化」や「圏域化」を通じて地方自治を否定し、統治機構再編の具体化を急速に進めています。この秋に行われる総選挙はポストコロナ社会

の実現にとって大変重要な転機となります。新自由主義からの転換を国民的運動の課題としながら、地方自治体や自治体労働者にとっての意義を鮮明にした取り組みが求められています。

また、来年4月、京都では府知事選挙が行われます。総選挙待ちとせず既に対府要求運動を展開しています。「コロナ過から府民のいのち・暮らし・生業と雇用を守る緊急要請署名」を10万筆目標で取り組んでいます。医療機関・保健所など公衆衛生体制の強化、生活困窮者への支援・すべての業者への損失補填、不急の事業を一旦中止し府民を守る施策を最優先にすること、この3つを要請項目の3本柱にしています。

前回の知事選挙以来、発展させてきた幅広い住民との共闘を総選挙でいっそう加速させ、コロナ過で露呈したゆがみを正し、自治体本来の役割であるいのち・暮らし最優先の京都府政の実現に奮闘する決意を表明するとともに、選挙本番では全国からの物心両面からの支援を心からお願いして発言とします。