

本稿は、8月22・23日に行われた自治労連第43回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。

住民のための公務公共を守るため 労働組合の存在意義を発揮し奮闘しよう

自治労連千葉県本部

千葉県本部が重点とする今後1年間のとりくみについて発言します。

災害に強い、持続可能な地域と自治体づくりにむけて

ニュースでは「今までに経験したことのない」、「数十年に一度」、「命が助かる行動を」が連発され、異常気象が常態化する時代を迎えています。気候危機に対するとりくみが全人類の最重要課題です。

グレタさんに叱られるかもしれませんが、遅ればせながら気候危機対策と結んで「災害に強い、持続可能な地域と自治体」を、千葉県本部のとりくみの基本に据えることとしました。

そのうえで、①気候危機の問題やSDGsの学習を進める、②政府や財界に対し、強くCO2削減などの対策を求める、③持続可能な地域づくりと、持続可能な自治体職場のために人員増などの職場改善を進める、などを柱に、地域から共同の運動を進めます。

「行政のデジタル化」への対応

総務省が5年計画で進めるとしている「行政のデジタル化」に対応して、まず①繰

り返し学習します。②先行する自治体に、計画や推進体制、その自治体の特徴などを調査し、続いて要請・懇談を実施します。③10月に自治研セミナー（デジタル、気候危機等）を開催し、翌年の県本部「千葉県地方自治研究集会」（6月下旬）で住民との懇談の機会も設け、取り組みを進めます。

組織拡大と次世代育成 千葉県本部最大の課題

県内の単組で、いよいよ執行部の顔ぶれが変わり、世代交代が進み始めています。次世代育成を念頭に、7月のユニオンセミナーでは、組合の権利についてじっくり学習と討論を行いました。この秋は、竹内委員長を先頭に講師となり、感染症の終息が見えない当面の間は、リモートによる出前学習会、状況が許せば出前リアル学習会を、すべての市職・町職の学習会を行いたいと思います。

当面する秋季年末闘争

マイナス人勧に対し、職場要求の改善にねばり強くとりくみ、11月決着をめざし、「人勧を乗り越える」運動を展開します。

会計年度任用職員は、2年連続の期末手当

の削減で、制度導入時の「処遇の改善」を反故にするものです。国の非常勤職員のほぼ100%に勤勉手当が支給されている実態などの認識を広げながら、正規職員との「不合理な格差」をなくすことを重点に、組織化と結合してとりくみます。

次に、定年引上げでは、まず学習を進め、賃金水準、役職定年制の範囲、新規採用の継続などの課題をつかみ、条例・規則化にむけて、年末から要求・交渉を本格化します。

「時間外勤務の上限規制」の取り組みでは、規制とともに「業務量に見合った人員体制」が必要です。職場毎の時間外勤務や年次有給休暇の取得実績を示させ、適正な人員配置を求める、時間外勤務の上限規制と人員確保を結合させたとりくみを年内から開始します。36協定の有無にかかわらず、管理職も含めた時間外勤務の規制の基本的な覚書を取り交わすことから始めていきます。

とりわけ感染症対応では、時間外勤務の上限を適用しない、過労死ライン、あるいはそれを超える働き方となっています。事後に検証することが人事院規則はじめ各地で制度化されていますが、災害が頻発化し、感染症のパンデミックの終息が見えない時代であり、上限自体を見直し、実効性ある規制を講じない限り、自治体職員のいのちは守れないのではないのでしょうか。全国的な課題です。当面は、組合が職員の命を守る行動をとる、職員の命を守れと声を上げることが必要です。

最後に、職場は、災害対応に加えて、新型コロナ対応で、異常な時間外勤務が横行し、職場崩壊寸前の状況です。時間外勤務規制、人員確保、メンタル不全対策など、職場の切実な要求の実現のため、また、住民のための公務公共を守るため、労働組合の存在意義を

発揮し、全力で奮闘する決意を申し上げ、千葉県本部としての発言とします。