

## 自治労連 2022年国民春闘のポイント

自治労連書記長  
石川 敏明

### はじめに

明けまして、おめでとうございます。

「おめでとうございます」と書いたそばから不吉な話を切り出すのもなんですが、1月8日時点の新型コロナウイルス（以下：コロナ）新規感染者数は8,480人、前の週の同じ曜日比較で7,946人増ですから、わずかに一週間で感染が約16倍も増えたこととなります。東京では1,224人、「まん延防止等重点措置」がとられた沖縄は全国最高の1,759人でした。

新種の「オミクロン株」の登場で、また感染が広がりはじめました。自治体・公務公共労働者にとっては、新たな緊張と警戒を強いられる新年の幕開けとなりました。

長期化するコロナ危機の中で、はっきりと見えてきたことがいくつかあります。まずは「新自由主義」の行き詰まり、これは世界中で言われていることです。

次に、その「新自由主義」にしがみついた自公政権は、国民を守る気がないこと。守る気がないから、打ち出すコロナ対策もいちいちピントがずれています。年末から年始にかけて自治体が行っている「子育て世帯への臨時特別給付」の支給要件は「コロナで困っているか否か」ではなく「児童手当受給資格者か否か」なので、子育て世代に喜ばれる一方で子どものいない困窮者には届きません。困っ

ている人を助けるという発想がないので、こういうことになるのです。

今困っている人たちは、政府や財界の政策の犠牲者だということも、はっきり見えてきました。コロナ危機で簡単に解雇される不安定雇用、貯蓄がなくて収入が途絶えた途端に生活できなくなる貧しさ、相談できる人や頼れる人のいない孤立状態、政府と財界が雇用の流動化や労働法制の改悪、低賃金政策などを進めてきた結果、コロナ危機の前からすでに、労働者を取り巻く環境が危機的な状況になっていたのです。

コロナ危機から住民を守り、困っている人たちを助けることは、私たち自治体・公務公共労働者の役割だということも、はっきりしました。どんなにデジタル化が進もうとも最後に人を助けられるのは「人」です。第5波の感染爆発で起きた医療崩壊、機能不全に陥った保健所をはじめ、いろいろな現場でマン・パワーの必要性を痛感しました。「もっと人がいて欲しい」と、全国の職場で悲鳴が上がりました。公務公共の重要性がクローズアップされる一方で、その担い手が足りないことが社会問題になっています。公務公共の担い手を減らしてきた「新自由主義」は、やはり間違いだったという最初の話に戻るのです。

コロナ危機の長期化で、職場と地域にはか

つてなく沢山の要求が渦巻いています。  
2022 国民春闘は課題が満載です。賃金闘争も越年し、秋と春のたたかいを並行してすすめることになります。かつて経験したことのない春闘です。励まし合いながら頑張りましょう！

## 1. 「職員のいのちと健康を守る運動」で長時間労働の規制を

「新しいのち署名」が、全国でとりくまれています。1月5日現在で、自治労連本部には約1万3千筆の署名が届いています。前回、「いのち署名」の時と同様に住民の声が添えられています。

「高齢者75歳以上の医療2割負担は、年金は年々減るのに納得いきません。国民のいのちと健康が守れる様に、病院・保健所を減らすのではなく、体制の強化が必要と思います」「家族を犠牲にしながらも、市民のいのちを守ろうと現場で働かれている方々を思うと、頭があがりません。医療従事者を守る社会に向かうことを祈っています」「保健所の多忙なニュースにびっくりしました。保健所の役割について再認識しました」「地方でも安心して病院にかかれるようお医者さんを増やしてください！保健師・看護師がやめないよう、待遇改善を。保健所を元どおりにして地域医療を守ってください」もっと紹介したいのですが、きりがありません。

医療・公衆衛生拡充を求める「新しいのち署名」は、住民と自治体・公務公共労働者に共通する願いの署名です。職場でも地域でも取り組める署名であり、住民の皆さんの声からは元気と確信をもらえる署名です。この署名を持って地域に足を踏み出しましょう。

労働基準法第33条3項では、災害時その

他避けることのできない事由で臨時の必要がある場合について、公務員の労働時間の延長と休日出勤が可能とされています。今がまさに「災害時その他避けることのできない事由」なのですが、コロナ危機はもう2年間も続いています。全国の保健所や公立病院だけでなく、様々な職場でコロナ対応のための長時間残業が増え、それが野放しにされている実態があります。過労死ラインを越す月100時間にも及ぶ時間外労働を、もう何カ月も続けている人、妊婦なのに深夜まで残業を余技なくされた女性職員、長期にわたる長時間労働と極度の緊張感から心身のバランスを崩してしまった保健師……。災害時であっても、長時間労働が野放しにされてよい訳はありません。自治体・公務公共労働者は、住民の生活を守るのが仕事です。心身の健康を害する職員が続発しては、住民の皆さんを守ることができません。

コロナ危機のような緊急事態であっても、携わる職員の長時間労働を規制して働くルールを確立することと、それを可能とする人員体制が必要です。そこで、「職員のいのちと健康を守る運動」を提起しています。この運動は、①公務員にも時間外労働の規制を設けること。②そのために必要な増員と財源を、国の責任で確保すること。この2つの要求を国に求める「職員を守る署名」を、「新しいのち署名」と表裏一体の要求としてセットで活用しながら、職場内だけでなく地域でも世論形成をはかろうという運動です。使うのは2つの署名と、コロナ危機の中で自治労連が発表してきた「公衆衛生」「公的医療」「雇用・福祉」の、「3つの政策提言(案)」です。2つの署名を職場と地域ですすめ、「政策提言(案)」を携えて自治体当局や医療関

係団体など広範な諸団体と懇談をはかりながら、公務員の長時間労働規制と人員増を住民世論・社会的な要求に押し上げましょう。2月23日（祝日）には、全国の運動を持ち寄る交流集會を、オンラインで開催します。

## 2. 異例の事態となった賃金確定闘争の越年

一つ異例な事態が起きると、それは次の異例な事態を引き起こします。昨年11月12日に異例の「特別国会」が開かれ、首班指名などを審議し、わずか3日間で閉会しました。その後11月中に臨時国会が開かれなかったため、国家公務員の12月期末手当基準日（12月1日）までに、人事院勧告を受けた国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」が改正できないという、次なる異例の事態となりました。そのため、国家公務員の12月の期末手当からマイナス0.15月分を清算することが不可能となりました。その後、今年6月の期末手当で「前年度の期末手当の0.15月分に相当する額」を清算するということが閣議決定されるという、さらに異例の事態となりました。人勧は4月1日時点の官民比較に基づくものであり、そのため単年度内で清算を完結させてきた給与改正と勧告制度の仕組みから見ても、様々な矛盾をはらんだ閣議決定です。自らの瑕疵には目をつぶりながら、何がなんでも公務員賃金を下げようとする自公政権の姿勢は許せません。

この事態が地方自治体の賃金確定闘争に飛び火し、さらに異例の事態となりました。

地方人事委員会の21勧告は、すべて人事院に追随して月例給改定なし・一時金引下げという内容です。地方人事委員会がある自治

体では、おしなべて11月中の議会で給与改正条例が可決され、12月の期末手当で減額清算となりました。県や政令市の給与に準じている市などでも、同様の措置がはかられました。

しかし、賃金制度や給料表が国に準じている多くの市町村等では、国が先送りしたことを理由に11月中の条例改正が見送られました。このため、通常は年内に妥結する賃金確定闘争が、越年してしまうという異例の事態に至っています。国の法改正案は今年の通常国会に提出される見込みですが、法案成立が4月以降となることも予想されます。

自治労連本部は、12月16日に緊急で「地方組織賃金権利担当者会議」を開催し、21賃金確定闘争の越年にあたり、情勢を共有して削減を撤回させ、大幅賃上げと処遇改善実現にむけた意思統一をはかりました。

21勧告に基づく清算を22年6月の一時金で実施することは、問題が多々あります。まず、遡っての減額は不利益不遡及の原則に反します。また、22年6月の期末手当はそもそもマイナス後の月数で支給されるので、二重の削減になるということです。22年度の人事委員会の民間実態調査による一時金の公民比較は、条例上の6月期の期末手当支給月数ではなく、そこからさらに削減分を差し引いた月数で比較されないと、正確な官民比較にはなりません。他にも、今年度末退職者などについては清算ができませんし、6月時点で遡って減額相当分の返金を求めるのも、道理がありません。会計年度任用職員や再任用職員も単年度ごとの任用ですから、年度をまたぐ清算は適用できないはずで

そもそもコロナ危機で奮闘している自治体職員の賃金を下げること自体、許せません。

交渉にあたり、まず道理がないことを当局に認めさせましょう。道理のない一時金削減をはね返すために、全力を挙げましょう。

### 3. 会計年度任用職員など非正規職員の処遇改善は、まったなし

「会計年度任用職員制度」は、そもそも非正規職員の任用の厳格化と処遇改善が目的でした。制度前まで全国の自治体で濫用されていた「特別職非常勤」の任用は改善されたものの、処遇については改善どころか改悪が多発しています。

例えば、正規職員よりわずか15分程度勤務時間を短くして「パートタイム勤務」とした自治体が1,144もあります。退職手当支給や共済年金加入を回避するためです。期末手当を支給する代わりに月額を下げた自治体もあります。年額は変わらないとしています。手取り月15万円程度の人が2~4万円下げられたら、とても生活していけません。また公募によらない再度の任用に更新回数の上限が設けられるなど、特別職非常勤の時より処遇が改悪されています。昨年3月末には、雇い止めも発生しました。職場に妊娠を報告したら雇い止めされた職員や、労災認定を受けて療養中なのに雇い止めされた職員もいます。この3月末での不当な雇い止めは、絶対に阻止しなければなりません。

2020年4月1日現在の警察や消防・教員を除く一般行政部門の地方自治体職員数は、非正規職員が会計年度・臨時的任用・特別職あわせて69万4千人、会計年度任用職員はそのうち62万2千人と大多数を占めています。これに対して正規職員は93万人です。職員の半分以上が非正規という自治体もあります。非正規職員だけで運営している学童保

育職場もありますし、消費生活相談員や児童相談所の相談員などは非正規職員が主流と言えます。

今や、非正規職員なくしては業務が回らないほど頼りにしておきながら、当局は安価で便利な労働力として使い捨てにしているのです。全くひどい話です。

人事院は、国の非常勤職員の期末・勤勉手当の支給月数を、任期の定めのない職員と同等とする旨の通知を発出しました。会計年度任用職員も同様の処遇改善がはかられるべきです。また傷病休暇等も無給であり、日数も正規職員と不合理な格差があります。

会計年度任用職員を始めとする非正規職員の処遇改善は、まったなしの課題です。21年秋季年末闘争で、一時金の引下げについて会計年度任用職員は適用外とする、または翌年度からとするなどの成果を挙げた単組が多々あります。特別休暇の有給化などで前進した単組もあり、一定の到達点を築きました。さらなる要求実現を目指しましょう。当面、勤勉手当相当額の支給、特別休暇の有給化、更新限度回数撤廃を目指します。

非正規職員の人たちは、仕事が好きで、誇りとやり甲斐を持って働いています。その誇りが傷つけられ、やり甲斐が奪われています。非正規職員の人たちには労働組合が必要です。非正規職員の人たちが働くうえでの不安や不満、処遇で納得のいかないこと、組合員となってそういう声をあげてもらいたいと思います。「ここに来れば、話を聞いてくれる人たちがいる」自治労連は、非正規職員の人たちにそう思ってもらえる労働組合であるべきです。未組織の非正規職員のもとにこちらから足を運び、悩みや愚痴に耳を傾け、「労働組合で一緒に頑張りましょう」と励ま

そうではありませんか。非正規職員の要求実現と組織化を、一体のものとしてすすめましょう。

#### 4. 誰もが60歳を過ぎて安心して働ける定年引上げ制度を作る

定年退職年齢の引上げが、2023年度から始まります。各自治体では、関係する条例や規則が2023年4月1日付で施行されます。初年度に該当する職員（2023年度中に60歳になる職員）への説明や制度移行の準備期間も必要ですから、どんなに遅くとも2022年の9月議会で条例案を可決させなければなりません。60歳で定年退職してその後の人生を歩む予定にしている人も当然いるでしょうから、3月議会で制度化をはかって1年前には対象者に説明がなされるのが望ましい姿と言えます。

昨年12月28日に、総務省自治行政局から各都道府県・政令都市・人事委員会宛てに定年引上げのマニュアルである「定年引上げに伴う条例例及び規則例等の整備の概要について」（以下：整備の概要）と「質疑応答（第3版）」が発出されました。制度化にあたり各自治体の当局はこれを待っていましたので、いよいよ本格的な定年引上げ労使交渉の開始です。

隣りあった自治体でも、給料表や人事任用制度・職層ごとの人数構成・退職手当の平均額などは違います。都道府県と市町村では業務自体が異なり、職場環境や労働条件も異なります。定年引上げの詳細も、自治体ごとに違って当然なのです。しかし「整備の概要」では、60歳を越える職員の給料月額が7割と「すること」と、一律の対応を押し付けています。7割の根拠は「国並み」ですが、管

理職で定年を迎える人が多い国家公務員と、一般職で定年を迎える人が多い地方公務員では事情が違います。60歳時の7割では、現行のフルタイム再任用の給料月額を下回る可能性があります。中途採用者が多い現業職員は特に深刻な問題です。60歳を越えて現行の再任用職員より低い賃金で週5日のフルタイムで働いて、「まだ定年前だから仕方ない」と納得する人が、果たしてどのくらいいるのでしょうか？国が自治体に給与水準を「7割にしろ」というのは、筋違いな話なのです。

さらに、「60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう検討」とされています。これは、若い人たちが今の60歳時の賃金水準に到達しないことを意味します。定年引上げは、若者も含む全世代の問題です。全組合員の議論と意見集約が必要です。

また、定年退職者が当分の間2年に1度しか出なくなるため、新規採用も1年おきになることが考えられます。年齢構成バランスや技術の継承・行政サービス安定のため、継続的な新規採用の確保や定数拡大も必要です。

「整備の概要」だけをもとに考えるのではなく、職員の年齢構成や給与制度・給与水準、60歳時の給料表分布、人事任用制度、自治体の特徴（大都市か町村か、主要産業は何かなど）等々を総合的に検討して、実情に合ったものを作ることが必要です。

希望者が少ない、働き続けられない制度では、意味がありません。誰もが安心して定年まで働き続けられる制度をめざしましょう。年金受給開始までの間、賃金だけで生活ができる賃金水準、高齢者層の意欲や意向・体力的な条件にかなう「定年前短時間勤務」制度

などの実現、長年培った知識と経験を発揮できる、ベテラン職員に相応しい職務の創設、年齢的・体力的に65歳まで働き続けることが困難な職種への配慮などの実現をめざしましょう。

## 5. 不安を抱えている新人に寄り添い、組合が味方になろう

この春やって来る新規採用職員の皆さんは、コロナの2年間に学生生活の最後を送り、就職活動をし、自治体・公務公共の場で働くことを選択された皆さんです。その心中には、仮に今が平時であったら抱くことのなかっただろう特別な想いや不安、そして期待が宿っていると私は思います。

コロナ危機の中で自治体・公務公共の役割の大切さが再認識されるようになった一方で、その仕事の大変さもクローズアップされ、住民と直接関わる職場の人員不足などが社会問題化したのは、先にも書いたとおりです。その中に飛び込んでこうとしている人たち、期待が大きければ大きいほど、不安も大きいに違いありません。

私は聞いてみたい、その方たちが何を考え、何をしてこの2年間を過ごされてきたのかを。どんな思いで自治体・公務公共の仕事を選んだのかを。

コロナの中で、3度目の春の新規採用者組織化となります。おとしは戸惑いがあり、足も止まりましたが、昨年はコロナに負けない知恵と工夫で、今までにないやり方で組織化が取り組まれました。スマホでQRコードをかざすと組合説明動画に飛ぶチラシ、密を避けるために少人数で回数を増やした説明会、短時間で終了する必要があるので話す内容を練りに練って事前練習もして本番に臨

む、職場の先輩や青年組合員が自らの言葉で組合を語る、地元で評判のスイーツを配布して気持ちをなごませてもらう……。今年はさらにいろいろな工夫が生まれることでしょう。コロナで健康不安がある今、自治労連共済を前面に押し出すことも必要です。

そのうえで、新人さんたちの想いを、不安を「ぜひ聞かせてほしい」という姿勢、その想いや不安を「組合が受け止めて、応えたい」という私たちの気持ちを新人さんたちにわかってもらいたい。コロナ危機の中、新たな第一歩を踏み出す新人さんたちに、「自治労連は味方だ」ということを、ぜひともわかってもらいましょう。

## おわりに

5つの課題に絞って書きましたが、憲法を守るたたかいも正念場を迎えています。総選挙直後から岸田首相は改憲に前のめりな発言を繰り返し、国民民主・維新の会も隊列に加えて憲法審査会を12月に2回強行開催しました。国会の中では改憲勢力は多数ですが、世論調査では「憲法九条守れ」の声が過半数を上回っています。憲法闘争を国会内だけのものとせず、国民の運動と監視で改憲勢力を包囲していく必要があります。

22国民春闘は、憲法を守る国民のたたかいです。平和を望む広範な市民・団体と共同して、改憲勢力の横暴を許さないたたかいをすすめましょう。私たちは憲法を守り、憲法に基づく仕事をしています。憲法を守るたたかいは、豊かな地方自治を築くたたかでもあります。職場の仲間・地域の皆さんと手を携えて足を踏み出しましょう。