

# 月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



自治労連第 63 回中央委員会 (5 月 20～21 日)

## ▼2022 年 5 月号 contents

- 自治労連第 63 回中央委員会より
  - ・「長時間労働を改善させる“見える変化”を起こす  
現場からの『いのちを守る 3 3 キャンペーン』」(京都)
  - ・「非正規職員が希望を持って働ける任用条件を  
誇りと怒りの“3T”アクション」(兵庫) ほか 2 本

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.045

2022.5.24

本稿は、5月20～21日に行われた「自治労連第63回中央委員会」での中央委員発言について、加筆・修正したものです。

## 長時間労働を改善させる“見える変化”を起こす 現場からの「いのち守る33キャンペーン」 さんさん

### 京都自治労連

コロナ感染拡大から3年目に入り、テレビでは以前のような感染への不安や、死と隣合わせとの恐怖が薄れ、新型コロナが終息してきているかのような空気があります。しかし、終息はしていません。

京都市保健所の本体職員の時間外勤務は、今年第6波のもと、1月は平均で83時間、2月は77時間と、過労死ラインを超えていました。最高は169時間。職員の半数が年間720時間超えの超勤をしていました。今も京都市保健所は、応援職員を約170人も入れて対応しています。

職員は毎日、葛藤しながら働いています。「自分の関係者もコロナで亡くなった。医療につなごうとして、門前払いにされたこともある。本当に苦しんでいる人に医療が届いているのかとむなしく感じる。こんなのがいつまで続くのか。保健師を辞めて退職しようかと悩む」「先が見えない。応援に行っても通常業務はあり、負担は多くなるだけ。丁寧に（市民の）支援（を）していきたいが、必要最低限の業務をこなすことで精いっぱい。もっと保健師が専門職としての力を発揮できるようにして」専門職としての使命感と、思うようにその力を発揮できない悩みや苦しみが、現場で働く職員からあふれてきます。

一方、京都市ではこの間、感染症業務の業務委託化がさらに進み、コロナ陽性者の健康観察もどんどん機械的にこなされるようになり、本来の“健康観察”からほど遠いものにされていっています。そして厚生労働省は4月、業務委託化をもっと進めよという通知を各自治体に出しました。本当に目を疑う通知文でした。

### 33条改正で職員のいのちと健康を守って

昨年の暮れ、保健師の組合員さんから京都市職労の委員長に、「これ以上、来年度も保健所で働き続けることはできない。異動をしたい」とSOSのLINEが入りました。異動はできても4月です。私は、その組合員さんが仕事はもちろん、受験も近い子どもさんや家庭のことで心や体を壊してしまわれぬか、とてもひやひやしていましたが、この4月に保健所から別の職場に異動され、ホッとしたばかりでした。

いつ、だれが、心を病み、体を壊して倒れるかわからない。この状況の中で、「業務委託」としか言わない国に怒りを覚えました。

公務員は、労働基準法第33条によって、災害や公務のための臨時の必要がある場合、際限なく働かせられても合法です。そのため、

京都市では一昨年度、年1500時間を超える時間外労働を生み出しましたが、市長以下、だれも責任を取っていません。

今、国がすべきは、33条を改正し、公務員であっても、いかなる理由があろうとも、時間外労働に上限を設ける仕組みをつくり、職員のいのちと健康を守ること。そして、保健所、保健師が本来の役割を發揮できるように職員を抜本的に増員することです。

自治労連本部から全国の仲間に提起された「職員をまもる署名」は、まさにこの要求を国に突きつけるもので、とてもわかりやすく、成功させたい署名です。しかし、職場の多くの組合員さんにとっては、日々忙しい中でさまざまな種類の署名が提起されるため、この「職員をまもる署名」もたくさんあるうちのひとつとなり、広がりきらないことにどうしていいか、悩んでいました。

### 京都・大阪府職労の仲間と思いを共有

そうした中で、この間、月一回の頻度で交流ミーティングをもっている大阪府職労と京都府職労の仲間とで、本気で長時間労働を改善させる、“見える変化”を起こす運動をしたい！との思いを共有し、「いのち守る33キャンペーン」に取り組むことにしました。「さんさん」は数字の33で、労基法33条の改正と署名目標33万筆を掛け合わせたものです。このキャンペーンは、コミュニティオーガナイズイングの手法を用い、長時間勤務で苦しむ当事者自身が声を上げ、苦しい実態をさまざまな人と共有し、共感しながら、一人ひとりが励まされ、互いに手をつなぐことで物事を動かす力の集合体を生み出していくといった戦術を組み立てて進めていく運動です。そのツールの一つとして独自のオンライン署名も

集めています。先日も署名のスタート集会を開き、保健所職員だけでなく事務職の仲間5人が過酷な長時間労働の実態を自ら語り、それを聞いた仲間が、「現状を一緒に変えたい」と励まされ、私がつくったはずの「推進ニュース」を私より早くいろいろなグループラインで流してくれました。集会も単組や個人のSNSを活用して発信し、オンライン署名もはじめたばかりですが、4500筆を超えました。

いのち守る33キャンペーンの成功が「職員をまもる署名」の成功にもつながり、目に見える変化が勝ち取れる！変えるために全力で奮闘する決意をのべて私の発言とします。

本稿は、5月20～21日に行われた「自治労連第63回中央委員会」での中央委員発言について、加筆・修正したものです。

## 非正規職員が希望を持って働ける任用条件を 誇りと怒りの“3T”アクション

兵庫自治労連

会計年度任用職員制度に移行して早くも3年目に入りました。

その呼び名が表すとおり、基本が1年限りの任用です。毎年年末には「4月からこのまま働けるかな」「4月からの仕事を探さないと」等いろいろな思いで、会計年度任用職員は年始を祝う気分なんてありません。今や全国の自治体で働く非正規の8割が女性であるとのデータが出ています。年収は200万円あるかないか、毎月の手取りが14万円では家計を支えることはできません。ダブルワークをしている人もたくさんいますが、時間や体力的にそれもできない人の方が多くいる状況です。その中にはシングルマザーも少なくありません。もちろんシングルファーザーもいるでしょう。「苦しかったらお給料のいい民間企業で働けばいい」と言われるかもしれませんが、そうではありません。みんなその仕事が好きなんです。そして誇りを持っているからこそ働き続けているんです。行政はそんな非正規の人たちに甘えている、まさに「やりがい詐取」です。

人として生まれてきた以上、皆平等であってほしいのですが、公務の仕事の中でさえも正規と非正規の格差が漫然と存在しています。なぜ同じ内容の仕事をしているのに給料に

差があるのでしょうか。なぜ待遇が違うのでしょうか。このことを合理的に答えられる人はどこにもいないでしょうね。

### ZOOM意見交換会でビビッと！

私はこの3月で、嘱託として17年、会計年度任用職員として2年の合計19年間働いてきた支援学校の介助員を退職しました。それまでの7年間は単組で委員長をしていました。私と友人の2人で「なんでこんなにも格差があるのか。なんで非正規というだけでパワハラに涙するのか。せめて好きな仕事で働き続けたい」という思いから立ち上げた組合です。それまで職場の中では、正規職員に物申す「怖い人」だったのですが、困ったり悩んだりしている同僚に声をかけるうちに、1人2人と仲間が増えて、一時は過半数の組織になりました。これまで組合で要求したことはほとんどが実現し、少しずつ働きやすい環境になりました。でも、介助員という仕事は重労働で、こんな私も還暦を3年も過ぎると「体力・気力の限界。引退します」でした。

4月からは兵庫自治労連で専従の書記長をしています。体力的には楽になりましたが、脳みそはぐるぐる回って頭の中が味噌汁状態です。

さて、3月に入ってから「会計年度任用職員の3年の壁について意見を聞かせてほしい」と打診があり「何をいまさら。遅いよなー」と思いながらも、自身が単組のことを中途半端で放り出したので、今この立場で役に立つことがあればと思い、ZOOMの意見交換会を覗きました。そうしたら「おもしろい！私が前からしようとしていたことやん」と、ビビッと来たんです！そこからは本部の賃金権利局の方々に乗せられるままにいろいろな地方組織の仲間とつながって運動をすすめようとがんばっています。

#### キャッチコピー、イラスト完成で始動

このアクションの「つながる・つづける・たちあがる」には、それぞれの言葉にいろいろな思いがこもっています。ある日、自転車で買い物に行く途中、「自分が『キャッチーなコピーで組合員の心に刺さらないと運動は広まらない』と言ったからには、何か考えないとなー」と思っていたら「これ1人や2人ががんばるだけではできないよな。非正規の仲間が手をつなげてやらないと」「この運動をやるからには単発で、1回きりで終わらせたらあかんよな。要求実現するまで、ずっと続けないと」「この仕事をずっと続けるためにも『がんばろう』と、会計年度任用職員のみなが立ちあがらないと！誰かがやってくれるではあかん！」と、天から降ってきたのです。そこからは言葉のパズルでした。いろいろな組み合わせにしながらできたのが「つながる・つづける・たちあがる」です。そして、兵庫の関連協でつながる仲間たちに声をかけ、「働く仲間が肩を組んで輪になってつながっている」イメージイラストができました。この絵を描いてくれた給食調理員の人にイメージを伝え

ると「こんな感じかなー」と、なんと2日で仕上げてくださいました。本当に感謝です！

今回、この運動の展開を通して、全国の方々と気持ちがつながった気がしています。

本部役員の方々も立ち上がってくれました。回を重ねた説明会等では「正規もがんばらなあかん」と、正規・非正規がつながりを強くしようと立ち上がってくれています。

あとは、自治労連に集うみんなで、この運動で制度を変えることができるまで、全国の非正規職員が希望を持って働き続けられる任用条件になるまで続けていきます。

全国のみなさん、ともにがんばりましょう！



本稿は、5月20～21日に行われた「自治労連第63回中央委員会」での中央委員発言について、加筆・修正したものです。

## 県域水道一体化ストップ、「ほこイカアンケート」の 全単組・全会計年度任用職員分集約をめざす

奈良自治労連

水道問題、「誇りと怒りの“3T”アクション」、シフト制労働の3点について発言し、討論に参加します。

### 住民向けチラシ作成、市民団体と運動

1点目は、県域水道一体化問題です。

県内の上水道をひとつに広域化する方針です。今年11月の協議会で基本計画・基本協定を策定し、来年4月に法定協議会、再来年に企業団設立、同時に統一水道料金でスタートさせようとしています。11月にはほぼ確定するスケジュールです。自治体の自己水を放棄させ、県内3つの浄水場に統合します。統一水道料金は、5年ごとに値上げ、奈良市は3割もの値上げとなります。企業団議会は、住民や自治体議員の意見が届かず、民間委託がやりやすくなります。知事は「今のところ考えていない」と答弁していますが、否定していません。企業団の大口収入源の奈良市が入らなければ、企業団運営はかなり難しくなります。奈良市では、市民に何のメリットも示すことができていない計画に反対する市民団体が誕生し、学習会や署名などに取り組んでいます。市長は、県があまりにも情報をオープンにしないので、独自に調査委員会を作りました。さらに運動を盛り上げれば、奈良市

の未加入は可能なところへ来ています。本部の補助制度を活用して、住民向けチラシを作ることができました。

この大問題に、奈良市水道労組が前面に出て、住民と共に運動を繰り広げることが求められていますが、実際はできていません。組合役員が毎年代わり、若手が担っています。一方、研究機構がヒアリング調査してくださるし、近畿公企評もバックアップしてくだっており、執行委員は励まされています。

### 「扶養の範囲」問題に注目

2点目は、「誇りと怒りの“3T”アクション」です。

業務に必要な時間、住民・利用者に喜んでもらう仕事の議論には、当該の会計年度任用職員が「いわゆる扶養の範囲」にとらわれずに働いていることが前提です。A市図書館の時給勤務司書は、全員「扶養の範囲」で勤務し、「それが賢い働き方」と信じていました。経験加算給導入を勝ち取り、どうするか相談で、2人の組合員が「損になっても、長年の勤務を評価してほしい」の言葉から、「本当に損なんか？」と議論が始まりました。繰り返す議論の末、全員が「扶養の範囲」を超えて働こうとなりました。すると、いっぺんに

労働者性が増したのには、目を見張りました。この「扶養の範囲」問題も注目することがいるなあと感じました。

うちの組織拡大強化援助員は、「ほこイカアンケート」を使って未組織自治体の学童指導員へ働きかけよう・組織化を図ろうと意気込んでいます。正規単組への働きかけを強め、「ほこイカアンケート」を全単組の全会計年度任用職員分を集めようと決意しています。

### シフト制勤務の労働条件改善を

3点目は、シフト制勤務における、雇用保険・社会保険加入の要件や休業補償の問題です。

労働条件通知書には単に「シフト勤務による」としか明示されていない学童指導員や図書館司書がいます。シフトに関するルールの労使合意や、目安となる労働日数・労働時間数の明記がありません。実際の勤務時間で雇用保険加入の職場もありますが、そうでない処もあります。組合員から相談を受けて初めて認識した次第です。この点での、学習会・情報交換会、学習資材の検討をお願いします。

全国の闘いに学び、今後もがんばることを決意し、発言を終わります。

本稿は、5月20～21日に行われた「自治労連第63回中央委員会」での中央委員発言について、加筆・修正したものです。

## 会計年度任用職員処遇改善の取り組み、 高知県自治研集会成功で全国自治研へつなげる

### 高知自治労連

私からは、この春闘期のケア労働者処遇改善臨時特例事業や、賃金確定交渉、新しいおち署名、高知県消防職員連絡会結成の取り組みを通して、組織強化拡大の展望や課題について方針を補強する立場で発言します。

#### 会計年度任用職員は職場で欠かせない存在

まず、公立保育所のケア労働者処遇改善臨時特例事業の申請を行なった自治体は県下34自治体中9市町、そのうち、高知自治労連の加盟単組の自治体は8市町という結果となりました。

高知公務公共一般の3つの支部では、1月に緊急要求書を提出し、全国の公立保育所で活用が進まず、会計年度任用職員の処遇改善につながっていない実状を訴えました。この処遇改善事業は、正規職員への実施を勝ち取ることではできませんでしたが、会計年度任用職員制度の処遇課題については、制度導入から一貫して改善に向けた交渉をしてきたことから、全県で会計年度任用職員の処遇改善に取り組もうと奮闘しました。

室戸市では、市長交渉の回答があり、最高到達号級を有資格者で7号級引き上げ、無資格者でも8号級引き上げを勝ち取りました。すべての会計年度任用職員の人勧の6月期の

一時金引き下げについては実施するが、昨年度の引き下げ相当額については減額調整を行わないことに加え、今年度末での3年の壁にも言及し、更新のタイミングをねらって保育職場以外の会計年度任用職員の処遇改善についても検討するとの回答がありました。

安芸市公務公共一般の当局回答でも一時金の引き下げ調整は行うが、会計年度任用職員には引き下げ相当分の調整手当を処遇改善事業の3%に上乘せし、4%の引き上げを行うなど、今回の要求で勝ち取った成果を支部ニュースで職場に伝え、2月以降連続して毎月新規加入者を迎えています。

今回の処遇改善の取り組みは、公務職場で欠かせない存在となっている会計年度任用職員の値打ちとあまりにも見合わない低い処遇や、人材確保のために独自に処遇改善を実施している自治体間の処遇格差の実態を全県で共有することができました。

21人勧の賃金確定交渉はほぼ3月議会で条例改正の提案がなされ、人勧どおりの内容となりましたが、中芸5ヵ町村は財政が厳しい中でも、会計年度任用職員の人勧の実施を見送りました。そんな状況の中、本山町と四万十町は賃金確定の条例改正を5月の臨時議会まで持ち越し、それぞれの単組が粘り強く



最後まで諦めず交渉に臨みました。いずれも正規職員については人勧どおりとなりましたが、会計年度任用職員の21年度減額調整は行わないという当局回答を引き出しました。本山町は現場での業務量やこの間の職員の奮闘を見ても、引き下げ自体が受け入れられないと決裂しましたが、四万十町はこのような遡及減額は今回限りにしてもらいたいと当局に厳しく求めました。

これまでの運動のプロセスや成果を現場の当事者に伝えて、飛躍的な組織化を図るためにも、ほこイカ3Tアクションの取り組みにつなげ、単組役員、組合員と当事者がしっかりとつながれるアクションとなるよう、高知自治労連としても県下の実態を炙り出せる取り組みにしていきたいと思えます。

### 高知県自治研集会成功に向けて

5月1日のメーデー集会後には、高知医労連と高知自治労連医療部が毎年共同で取り組んでいる「白衣の宣伝行動」に合わせて「新しいのち署名」に取り組みました。街頭では「誰もが安心して観光やイベント、旅行・会食が楽しめる社会を取り戻せるよう、この署名行動とあわせて、7月に行われる参議院選挙でも、住民のいのちを守る職員を増やし、地域医療、公衆衛生体制の充実の声をみんなで力を合わせて届けていきましょう」と呼びかけました。

ゴールデンウィーク中ということもあり、家族連れや観光客、海外の方も協力くださり、医療体制の拡充は世界的な課題であることも改めて感じました。

今年は天候にも恵まれ、1時間足らずで107筆も集めることができ、ハガキ署名も200枚近く配布することができました。

毎年の運動を成果に、今年の秋にある医労連の署名の取り組みにも医療部として共同参加することを確認しています。

4月28日には高知県消防職員連絡会結成総会を開催しました。

前段では筒井執行委員長より、「定年引き上げの概要と課題」と題し、学習会を行いました。消防職員の団結権が剥奪されている状況での定年引き上げ制度の影響は計り知れず、消防職員は体力的な課題や拘束時間、職域など現場の早急な精査が必要であり、健康で働きつけられる職場環境の整備を所属単組と連携して取り組んでいくことや、制度を形骸化させないための人材の活用や新規採用者の確保にともに取り組むことを共有しました。

結成総会では、会長から「準備を含め、ここまで3年かかった。コロナ禍で延期を余儀なくされたが、その間もあきらめずに準備会を進め、悲願の日を迎えられたことは感慨深い」と挨拶がありました。

全県規模での消防職員連絡会結成は、自治労連加盟組織でも全国初となります。

これからも、消防職員の団結権の回復とともに、労働環境の整備、ハラスメント対策、消防職員委員会の機能改善など、日々の課題に向き合いながら、主体的な学習と交流を通して県下の仲間を増やし、全国の消防職員とつながれる取り組みを進めていきます。

5月28日の県自治研集会成功に向けて実行委員と県本部役員で準備の大詰めに入っており、全体会では、自治体DXの課題について地方自治問題研究機構主任研究員の久保さんをお招きして記念公演と分科会の助言者をお願いしています。

県自治研を成功させ、10月の全国自治研の動員に弾みをつける運動の力にしていきたいです。