

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 of 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、今後がんばることを決意し、発言を終わります。