

# 月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



会計年度任用職員の実態調査について中間報告を会見する自治労連(9月5日)

## ▼2022年10月号 contents

- 「自治労連 22 秋闘 住民のいのちと暮らしを守る『公共』やりがい持てる賃金と待遇改善を」  
自治労連副中央執行委員長 長坂 圭造
- 「自治労連第 44 回定期大会」代議員発言その 2
  - ・「東日本大震災 11 年目を迎えた復興の課題とケア労働者の処遇改善の状況 (岩手)」
  - ・「『県域水道一体化』反対のとりのくみと『誇りと怒りの“3T”アクション』について (奈良)」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.050

2022.10.17

# 自治労連22秋闘 住民のいのちと暮らしを守る「公共」 やりがい持てる賃金と待遇改善を

自治労連副中央執行委員長  
長坂 圭造

## はじめに 止まらぬコロナ危機と物価高 やりがい持てる賃金と処遇改善を

新型コロナ感染は、2年半以上に及んでいます。とりわけ、第7波では、感染者の数、死亡者数とも過去最大で、国内で4万人以上のいのちが奪われ、住民の多くが生活苦に追われています。しかし、政府は、自治体任せといった状況です。

物価高も止まりません。とりわけ、影響の大きい円安対策としては、政府は手を打っていません。世界では、99ヶ国の国と地域で消費税の引き下げを実施しています。日銀が13日発表した8月の国内企業物価指数は、前年同月比9.0%上昇の115.1で、18カ月連続で前年を上回っています。コロナ対策の抜本的強化、賃上げと生活支援が必要です。

## 改憲発議を許さず、憲法守りいかす仕事を

先の参議院選挙で、改憲勢力が3分の2を超え、岸田首相は「この3年間で改憲を」と意欲を燃やしています。しかし、政治と旧統一協会との問題や憲法に反する国葬問題で支持率が急落しています。新型コロナ感染で大変な状況なのに、医療や保健所、社会保障など公務公共の拡充を求める私たちの声にもまったく応えようとしていません。

国民の声に耳を傾けることもなく、民主主義を無視して押し進める岸田首相に対して、

「憲法に基づき、医療や保健所、社会保障の拡充を」「立憲主義に基づいた政治を」求め、憲法を学びいかす「憲法大運動」を進めましょう。

## ■いのちを守る2つの大運動をさらにすすめよう

### 住民と職員のいのちと暮らし、健康をあわせて守ろう

岸田首相は、昨年10月に「新しい資本主義」を掲げましたが、実態は、破綻したアベノミクスの新自由主義を継承し、医療介護の負担増など押し進める内容となっています。

長期化するコロナ危機で、医療・保健所などの体制のせい弱さがあらわになったにも関わらず、全世代に負担と給付抑制を押しつける「全世代型社会保障」の継承と「地域医療構想」を推進しようとしています。

また地球温暖化の影響による、異常気象による災害などが各地で起きていますが、この間、公務員削減によって、災害に対して対応が難しくなっている自治体も出ています。

自治労連は、「保健所・公衆衛生」と「自治体病院」そして「雇用・福祉」について、3つの政策提言案を出して、人員増・体制拡充を求めています。

## 長時間過密労働を解消させる 「労基法 33 条」の抜本改正を

保健所や医療現場、災害復旧等で日夜対応に追われる職場では、心と体を壊すほど、負担が増えています。長時間労働による過労死、健康被害をなくすため、実効性ある対策は待ったなしです。

神奈川県職労は、コロナの中、豚熱が発生した際、知事の「一気に収束させる」の号令で、24 時間一日 14 時間 3 交代、猛暑の中での作業を実施。熱中症で救急搬送される職員が何人も出ました。そこで、神奈川県職労は、緊急要請書を提出、豚熱の業務に際して働くルールを労使で協議。応援体制を変更し、3 交代制から 5 交代制にし、休息時間を確保しました。マニュアルも改定させ、さらに検証して、健康を守る働き方を目指しています。

36 協定について、労使できっちり話し合っ  
て締結する、時間外上限規制の運用の厳格化、  
不払い残業を一掃させ当局に労働時間を正確  
に把握させる、その上で、必要な人員配置を  
求めています。

労安法では、労働安全衛生委員会を月 1 回  
以上、開催しなければならないとしています。  
安全衛生委員会を必ず開催させ、安全配慮義  
務があることを踏まえ、長時間労働やメンタ  
ルヘルス不全の実態、対策、勤務間インター  
バル制度の導入、公務災害・労働災害等につ  
いて、実効ある対策を協議しましょう。

「災害その他、臨時の必要がある場合」や  
「公務のために臨時の必要のある場合」とい  
った条文により、青天井の時間外勤務命令を  
可能とする労基法 33 条の見直しも重要です。  
そうした状況でも使用者には安全配慮義務が  
あります。法改正や運用の見直し、職場で健  
康を守る働くルール確立を求めています。

## ■格差許さず、すべての労働者の大幅賃上げを

### 大幅賃上げ、人員増を

人事院は 8 月 8 日、3 年ぶりの俸給表改定  
と一時金引き上げの勧告を行いました。

月例給は、初任給は、大卒で 3,000 円、高  
卒で 4,000 円、官民の較差解消には至らず、  
最賃を下回る地域もあることの解消にはなっ  
ていません。最賃 31 円引上げは、月額 5,200  
円程度に引き上げであり、ここにも追いつい  
ていません。改定は 30 代半ばまでです。

2 年半以上に及ぶコロナ対応や災害対応で  
の奮闘にふさわしい賃上げが必要です。この  
間の物価上昇も考慮されておらず、人事院勧  
告制度の限界は明らかです。労働基本権の代  
償機関などではないことが、改めて明らか  
になりました。

一時金は、0.1 月、再任用は 0.05 月を勤勉  
手当で引上げ、成績主義を強化し、差別と分  
断を拡大させています。また、会計年度任用  
職員に関わる非常勤職員の処遇には全く触れ  
られていません。さらに、人事院は、定年引  
上げの見直しにあわせ、昇任・昇格・昇給の  
基準、俸給表などを見直す「給与制度のアッ  
プデート」を報告しています。生涯賃金の引  
き下げを許してはいけません。物価高騰への  
対応、地域経済の循環も含め、自治体に対し  
て、生計費原則にもとづく大幅な賃上げと人  
員増を求めています。

### 「ケア労働者」賃上げからすべての労働者の 処遇改善へ

岸田首相が経済対策として打ち出した「ケ  
ア労働者の賃上げ」は、一部で賃上げを勝ち  
取ったものの、全体を通して進んでいません。

10月からは公務職場では地方交付税として措置されます。事業の趣旨通り確実に活用させ、ケア労働者の賃上げを勝ち取りましょう。

福島・郡山市職労は、保育士への処遇改善がなぜ必要か、一つは、一般職はと保育職で昇格に差があり、一般職と比べて賃金が上がらない仕組みであること、二つ目には、保育所では、土日も勤務し、早出・遅出のある変則勤務があるが、以前支給されていた手当が廃止され、今はなくなっていると正当性を主張。正規職員には「調整額」として、会計年度任用職員には「加算額」として支給を勝ち取っています。

ケア労働者の賃上げにとどまらず、すべての労働者の大幅賃上げにつながるよう取り組みをすすめてみましょう。福祉保育労、医労連などと連携し、賃上げの財源措置の恒久化を国に求め、都道府県の市町村担当課への要請、市長会・町村会への要請、議員要請など取り組みましょう。単組では、会計年度任用職員など未組の方にも声をかけ、組織化で要求運動を強めましょう。

### 「最賃引き上げ」追い風に、自治体から賃金底上げを

今年は、最賃引き上げ目安Dランク16地方のうち15地方で目安より高く改定させ、10月から最賃が30円～33円引き上げとなります。この間の運動の成果です。全国一律最低賃金1,500円を早期に実現させましょう。経団連のシンクタンク21世紀政策研究所も「公共部門の賃上げと雇用拡大による賃金底上げ」の必要性に言及しています。

会計年度任用職員や若手職員は、最低賃金水準で働いており、中には、最賃以下になる可能性もあります。公務員であっても最賃を

下回ることは許されません。チェックし改善させましょう。

### だれもが安心して働き続けられる定年制度へ

定年引上げの課題は、条例提案で12月議会にずれ込む自治体が多く出る見通しです。

都道府県や政令市で先行して条例化が進みつつありますが、その中で「国どおりだとダメだ」と、労使で国どおりではなく独自としたところがいくつもあります。

例えば、ピーク時特例ですが、60歳以降に退職しても損はしない、というものですが、国と同じ運用だと不利益が生じるケースが出ています。千葉、神奈川、愛知、滋賀、京都で独自のピーク時特例を勝ち取っています。

定年延長者と再任用との待遇格差も生じないように、堺市では、再任用の月例給を改善、一時金の役職加算を改善させた。自治体の実情にそった制度改善が必要です。

### ■憲法・地方自治を守り「公共」を取りもどす運動を

#### 憲法9条いかした外交で戦争と核兵器をなくそう

ロシアによるウクライナ侵略に対して、世界中で「平和を守れ」の世論が広がっています。ウクライナでは、学校や図書館、駅、原発まで破壊し、一般市民が巻き込まれています。戦争しない、平和を守ることは、生活を守る最も大事な基本問題です。国連総会では、140ヶ国以上がロシア侵略への非難決議が2度もあげられています。核兵器禁止条約締結国会議が6月に開かれ、「核なき世界へ進むべき」とメッセージが採択されました。平和

憲法を持ち、唯一の被爆国・日本が平和外交の先頭に立って奮闘することこそ求められています。

### 学習やキャラバンなど「憲法大運動」をすすめよう

私たちの仕事の根幹に関わる憲法について、職場で学び、いかす取り組みが重要になっています。埼玉県本部は、憲法カフェ「コンパ」

(Conpa) constitution park を若手弁護士を講師に5月にオンラインで実施。10月にも憲法カフェを計画しています。

静岡自治労連では、ウクライナからの避難民との懇談内容をいかして、自治体との懇談・憲法キャラバンを実施。茨城自治労連は、石岡市長と懇談。「憲法は行政の一番の基本。憲法に基づいてそれぞれ法律があり、我々の仕事も憲法に基づいて行われる。憲法9条は世界に誇れる」と思いが共有されました。憲法学習、憲法キャラバン、憲法守る署名の推進など憲法大運動を進めていきましょう。

### 民営化阻止と再公営化 公務公共の拡充を

2015年、当時の安倍政権は「公的サービスの産業化」として、福祉、教育、介護まで、営利企業の参入ができるようにしました。公務公共の不安定化や質の低下が問題になっています。それに対して、住民運動の力で跳ね返し、再公営化する動きも広がっています。一旦民営化された後、直営に戻された図書館は、全国13県で14施設もあります。大阪府吹田市では、住民との共同の運動で市民課業務の委託計画をストップさせています。

新自由主義政策で、公共のせい弱性があらわになっています。憲法が規定する国民の権利が保障され、安心して暮らすことのできる

地域社会を作っていくため、住民と自治体労働者が手をつなぎ「公共を取りもどす」運動を進めましょう。

### 住民を守る公務公共サービスに民営化はなじまない

今年もやります！「現業大事だ！キャンペーン」。現業署名は10万筆目標。現場の事例集を発行します。

### 地方自治の役割守り 民主的な自治体づくりを

自治体のデジタル化は、住民の福祉の増進を図る、ことや、自治体業務の効率化が期待される一方、職員半減化、など公務の役割を変えようとしています。また、総務省はマイナンバーカード普及状況を普通交付税に反映することを検討し、職員や住民に強制するような動きは、地方自治を歪めるものであり許されません。

6月の東京・杉並区では、「公共の再生」を訴え、京都府知事選挙でも応援をされた岸本新区長が誕生しました。9月11日の沖縄県知事選挙では、新基地建設に反対する玉城氏が勝利しました。新自由主義を転換させ、平和、地方自治を求める国民・労働者の願いがみを結んでいるのではないのでしょうか。住民にとっても職場にとっても大事な首長選挙の取り組みを強めましょう。

### ■非正規・会計年度任用職員の雇用の安定と処遇改善を

#### 1万超え集める現場の声 抜本的改善につなげよう

会計年度任用職員の賃上げ・処遇改善をめ

ざす3Tアクションが加速しています。アンケートには、1万3千を超える回答が寄せられ切実な声が届けられています。9月5日に、中間集計の結果について記者会見を行いました。30社以上の新聞で取り上げられ、実態が広く報じられました。会計年度任用職員など非正規職員は、自治体では4割の方が、働いており、自治体にはなくてはならない存在です。自治体の仕事は、専門性と経験を持った職員でこそ、安定・安心して行うことができます。劣悪な処遇と不安定雇用のしわ寄せは、正規の賃金労働条件や仕事に、そしてサービスを受けている住民に及びます。

会計年度任用職員だけの問題ではありません。正規・非正規が力をあわせてアクションに取り組みましょう。9月からは総務省あての署名に取り組んでいます。アンケートや署名などをきっかけに、仲間を増やして一緒に要求を提出し、要求前進の運動をすすめましょう。

### 「3年目の壁」許さず雇止めをなくそう

会計年度任用職員制度がスタートして3年目、2022年度末は「3年目の公募」による不当な雇止めが全国的に危惧されます。「継続雇用が確約されているわけでもなく、1年先の生活さえ想像することができません。結婚や子育てはもちろん、一人暮らしも不可能です。」など不安な声が寄せられています。組合で交渉し、非公募での継続雇用を勝ち取っている事例や雇止めを撤回した事例もあります。

### 抜本的な賃金引き上げ 一時金支給を

2年連続で一時金が引き下げられ、会計年度任用職員も同様に引き下げられた自治体が

多くあります。22人勸では、若年層の月例給与と一時金が0.1月引き上げられました。会計年度任用職員についても当然引き上げるべきです。会計年度任用職員にも、勤勉手当相当を支給せよ、という運動とあわせて、正規職員の引き上げと均衡ある対応を求めていきましょう。

千葉県職、滋賀県職などでは、一時金削減について圧縮させ、正規の勤勉手当が引き上げられる際にも、会計年度任用職員の期末手当を引き上げる仕組みを勝ち取りました。導入時に、正規が期末・勤勉で4.5月、会計が2.6月、今年、正規が期末・勤勉が4.4月となったら会計は2.55月とすべき。つまり、0.05月引上げとなります。

### ■仲間を増やして要求実現

コロナで大変だからこそ、労働組合が必要です。人手が足りず、不満や不安も声を上げられずに、黙々と頑張っている職員も少なくはないのでしょうか。一斉職場訪問や残業激励行動など、組合が目に見える取り組みをしましょう。「お疲れ様です」「残業代がつけることができますか」など声をかけながら、つながりを深め、組織化につなげましょう。

職場で4割、保育園では、6割、7割が会計年度任用職員という職場もあります。3Tアクションは、仲間を増やす絶好の機会です。仲間を増やししながら、仲間の声を要求に反映させ、要求書を提出し、交渉に参加してもらい、取り組みをすすめましょう。

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

い職場にしようと声をかけてみましょう。

### **たすけあいの自治労連共済。加入をひろげよう**

新型コロナで宿泊療養、自宅療養について「みなし入院」として、これまで入院給付金が支払われていましたが、民間保険は、9月26日以降、重症化リスクの高い方（65才以上の方、入院を要する方など）に限定されることになりました。

自治労連共済では、引き続き、宿泊療養、自宅療養の方にも「みなし入院」として支払われます。組合員を守る一助になる安い掛け金で安心な助け合いの自治労連共済です。今民間保険に入っている方も少しの掛け金で、家計を助けるお役に立つ共済です。

### **最後に**

安心して働く職場づくり、住民のいのちと暮らしを守る地域、自治体をめざし、力を合わせ、22秋闘を要求前進に頑張っていきましょう！

本稿は、8月28・29日に行われた自治労連第44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。

## 東日本大震災11年目を迎えた復興の課題と ケア労働者の処遇改善の状況

岩手自治労連

本部方針を補強する立場から「東日本大震災から11年目を迎えた復興の課題とケア労働者の処遇改善の状況」について発言し、討論に参加します。

東日本大震災から11年目を迎えました。

被災者の暮らしと生業の再建、被災地の復興は、11年という長い歳月を経過したことによる新たな課題や、コロナ危機による観光業、水産業への打撃、気候変動の影響も指摘される記録的なサケ漁の不漁なども加わり、大きな困難に直面しています。被災者の心と体の健康や高齢化による孤立化も深刻です。ところが政府は、被災者の心のケアやコミュニティー形成など、被災者支援予算を減らし、支援策の縮小・打ち切りを進めています。

また、東日本大震災の教訓を政治に生かすという点では、住宅再建支援金の300万円から500万円への引き上げと対象拡大、避難所の改善、中小企業や農林漁業者への事業再建支援の拡充など、被災者支援を抜本的に強化する必要があります。さらに、被災者支援にジェンダー平等の視点を反映することも大切です。

一方で、時間の経過とともに震災の記憶が

社会全体から大きく失われることを大変、危惧しています。被災地では、行政や民間団体などが伝承活動に取り組んでいますが、語り部の高齢化や担い手不足が進み、今後の活動継続への不安が募っています。

被災地の自治体職場に目を向ければ、復興支援のため、全国の自治体から多くの職員を派遣していただきました。県内のA自治体では、平成23年度から令和2年度までの10年間で、全国から559人が応援に駆け付けました。この間、正規職員は、概ね400人前後の横ばいで推移しており、不足しているマンパワーを応援職員が補うことによって、復興が進みました。しかし、応援職員の縮小が、復興に要した事業の事後評価の本格化を前に、負の効果をもたらしていることも明らかになっています。A自治体の時間外勤務手当の推移をみると、震災前の平成21年度と比較した場合、令和元年度が1.8倍、令和2年度が1.5倍と依然として高い水準で推移していました。これは、応援職員の縮小が正規職員だけでは対応しきれない業務量があることを示しています。応援職員が去ったいま職場の崩壊を食い止めることは言うまでもなく、被災地の自治体が住民福祉の機関として、役割を発揮で

きるよう、職員の増員は喫緊の課題です。

次にケア労働者の処遇改善状況について話しをします。

地元の新聞社が報道した、公立の保育士等処遇改善特例事業の東北の実施状況を見ると、山形県13、秋田7、宮城3、福島5、の市町村が申請・実施しました。しかし、岩手で申請した自治体はありませんでした。記事の中で、郡山市の担当者は「行政の中でも保育業務は労働量が多い。変則的な勤務時間や感染症対策の負担も踏まえ、正職員も対象とした」とコメントしていました。本当にそう思います。

医療現場については、県内3単組で、公立病院の正規・非正規を問わず、看護師、准看護師、助産師に対し特殊勤務手当を支給させることができました。

少なくない単組が当局に「処遇改善臨時特例事業に関する要求書」を提出し、ケア労働者の賃金改善を強く求めましたが、厳しい結果となりました。

こうした背景には、処遇改善事業が、「看護師はコロナ対応者に限り1%アップの4000円、介護士、保育士、福祉は3%アップの9000円」という内容に対する戸惑いや不満、対象となる職種が限定されているなど、職場に分断を生みだしかねない状況がありました。また、制度導入が拙速すぎて、労使合意を築く時間が足りないなどの問題もありました。とはいえ、こうした問題以前に、地方自治体が国の財政措置を伴う、ケア労働者の賃上げを実施しなかったこと、この消極的な姿勢に問題の本質があるのではないのでしょうか。このような状況を打破する意味でも、自治労連が提起している3Tアクションに結集した世論

と運動を構築して、ケア労働者の賃上げを実現させ、その流れを社会全体に波及させる必要があると思います。併せて、3Tアクションは、労働者の生活からの要求で、ストライキ権を背景に毅然とたたかう労働組合への展望を拓くものと期待しています。

最後に東日本大震災津波での被災者、被災自治体の困難に向き合い、その教訓を生かす政治、災害から国民の命と財産を守る政治に変える運動が引き続き必要であり、住民のいのち、暮らしをどう守っていくのか、岩手自治労連としても復興の在り方や防災の在り方を踏まえた実践的な運動の中で、民主的自治体労働者論を発展させていく決意です。

本稿は、8月28・29日に行われた自治労連第44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。

## 「賃金・権利比較表」を交渉の場で活用 単組で若年層の昇級年数短縮を勝ち取る

茨城自治労連

私からは、秋季年末闘争方針（案）を補強する立場で、毎年茨城自治労連で作成している加盟単組の「賃金・権利比較表」を交渉の場で活用し、私の出身単組であるA市職労と、B市職労において、若年層の昇級年数の短縮を勝ち取った経緯を報告させていただき、討論に参加いたします。

茨城自治労連では、毎年の定期大会議案書の資料として、加盟10市町と一部事務組合等の年齢別基本給一覧表と、休暇・手当等の比較一覧表を作成し、掲載しております。各単組は、この表を活用し、過去にも例えば特別休暇であれば「子の看護休暇の対象年齢の拡大」「産前休暇の取得期間拡大」といった要求の実現に繋げてきました。

このように、休暇など「権利」面では前進回答に繋がった成果はあったものの、「賃金」面ではやはり予算との絡みがあるからなのか、目立った前進回答を得られていませんでした。しかしながら、これからお話しする取り組みの結果、今年4月の人事異動から、大卒ベースで比較しますと、A市職労では1級から2級に昇級するための在職年数が6年から3年と3年短縮、B市職労では7年から5年と2年短縮、さらに常総では2級から3級への昇

級も在職年数が8年から5年と3年短縮することとなりました。

はじめに、多くの単組で、当局との交渉の場で「国家公務員に準拠」というワードを、毎回のように聞かされていることかと思いません。特に賃金関係でなかなか要求が実らない大きな原因となっているのではないかと感じます。A市もB市も、埼玉・千葉といった南関東に近いという地理的要因から、どうしても賃金の高い近隣他県に人材が流れ、職員募集にも大きな影響を及ぼしているだけでなく、職員の士気低下にも繋がっていることに強い危機感を持ち、労働組合としても重点的に取り組んできました。

話は変わりますが、そのような状況の中、2019年春に開催された都市職・町村職部会の交流集会に出席させていただいた際、C市職労の活動報告の中で「国家公務員の1級の在職年数は大卒で3年」というお話を耳にしました。先ほどお話しした通り、当時のA市の1級在職年数は大卒で6年であり、当局がよく主張する「国家公務員に準拠」からはかけ離れていることに気づき、さっそく茨城自治労連においてもこの情報を持ち帰り、情報共有と分析を行い、昇級年齢が国や他の自

治体と比べ遅い単組については、この問題を重点項目として改善要求を行ってきました。

当局側もここ数年、職員採用試験の志願者数減少等に頭を抱えていたようで、その対策の一つとして若年層の賃金カーブの改善に前向きに検討する姿勢を見せ、幾度にも渡る交渉の中で当局側から「確か、茨城自治労連で作成している、県内の自治体の賃金比較表あったよね？検討資料にしたいから、見せてくれないかな？」という話があり、このたびの昇級年数短縮実現に繋がりました。

このことは若年層だけでなく、3級に昇格する年齢も、A市では大卒で32歳から29歳へ、B市では37歳から32歳へと短縮することとなり、職員のモチベーションの向上に繋がることはもちろん、一時金の役職加算年齢が引き下げられることも大きなプラスとなりました。

また、B市職労においては、今回のとりくみによって、新たに組合に加入いただく職員がいるなど、組織拡大の面でも成果をあげております。

私は団体交渉の中で、当局を動かすためには、組合員の思いに寄り添うこと、絶対に要求実現するんだ！という熱意と共に、相手を納得させるだけの「データ」も重要であると、常々思っております。単組だけではこのデータ作成のため、本来の自治体業務で多忙を極める合間を縫い、国や全国の自治体の情報収集、分析を行うことは限界があり、ここに自治労連という上部組織に加入するメリットがあると思います。今回の取り組みにおいて、機関紙や交流集会などを通じ、貴重な情報入手の場を提供いただいた自治労連と全国の仲間、あらためて感謝したいと思います。本当に、ありがとうございます。

まとめとなりますが、我々のこのたびの取り組みを、これからの秋季年末闘争における賃金改善要求の参考にいただければ幸いです。また、中央本部には引き続き、各単組が「自治労連に加入するメリット」である、国や全国の自治体の賃金・権利関係の比較・分析結果などを享受し、交渉の場で生かし、要求実現に繋げられるようなデータ提供をお願いし、茨城からの発言とさせていただきます。

本稿は、8月28・29日に行われた自治労連第44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。

## 「県域水道一体化」反対のとりくみと 「誇りと怒りの”3T “アクション」について

奈良自治労連

奈良県の県域水道一体化反対の取組と、「誇りと怒りの”3T “アクション」について発言し、討論に参加します。

県域水道一体化に向け、県は、11月第3回協議会で基本協定案提案、来年2月締結、その後、法定協議会・企業団設立、2025年度に事業統合・水道料金の統一化が行われる予定です。いきなりの料金統一は全国初です。

奈良市は、県から詳しい情報提供がないので、独自に懇談会を設置しました。料金面では、「単独でも安い。メリットはほぼない」との結論に至りました。県の部会では、災害時のバックアップ体制や水質の事は提案していません。懇談会委員から依頼されたのに、県は説明に来ません。パブリックコメントも考えていません。内容もさることながら、決め方への憤りが広がっています。

一体化反対の運動の中心は「奈良市の水道問題を考える市民フォーラム」です。奈良1区市民連合や脱原発市民の会など幅広い人たちです。アピール「奈良市100年の水道を大切に想う100人委員会」の呼びかけ人は26人、賛同者は190人を超えました。22日の記者会見はNHKの地域ニュースでも放映されました。

慎重姿勢の市会議員に反対に回ってもらおうと、すでに無所属の3人の議員と懇談しました。市議会への陳情書は、42人分を提供します。（※9月8日定例会市議会へ60人分を提出しました。）9月3日には、シンポジウムを計画しています。チラシは3万枚配布し、宣伝カーも運行します。（※シンポジウムには280人が参加、感想文40人、カンパは12万円集まりました。）現在、署名ハガキ付チラシを5万枚、作成中です。すでに署名していただいた方にも、配布協力をいただきます。（※10/11現在662通返信）市民と野党の共闘の具体的な取り組みが広がっています。市民フォーラムの方は、「自治労は反対しないんだって」、「なぜ反対しないのかな？」と聞いてこれ、市民と共に運動する自治労連の姿が光っています。

水道の広域化は、現在全国各地で進められています。民間委託は、まだ宮城県だけのようですが、広域化すれば民間委託は簡単ですから、ここで止めなければなりません。自治労連としても、公営企業評議会だけの取り組みにとどめず、議案書28ページ右下③「2040構想」の具体化を許さない取り組みに位置付けていただけたらと思います。（※10/5 奈良

市長が県域水道一体化に不参加を表明。詳細は10月7日付速報6970号を参照ください。）

次に「誇りと怒りの“3T“アクション」についてです。

「ほこイカアンケート」は、会計年度任用職員がいる全単組368人から、集めることができました。自由記述は43%。QRコード回答では50%以上になり、匿名の有効性が伺えます。紙ベースでも、奈良市水道労組は一人一人に返信用封筒を付けてアンケートを配付し、半数以上が返信してくれました。「実態レポート」づくりの「しゃべり場」を、氏名記入者に個別にお誘いもし、2人が来ていただきました。職場は違うので、話すのは初めてだったと思いますが、仕事の事、職場の人間関係、3年目の雇用不安など話してくれました。

取り組んだ組織拡大強化推進員は、次のように話しています。「『ほこイカアンケート』をしてすぐの『しゃべり場』の設定に、ハードルの高さを感じていた。『実態レポート作成にご協力ください』と実際に集まってもらったら、内容を深掘りすることができた」とのことです。奈水労は会計年度任用職員を組合に迎えていません。毎年役員が代わり、その役員も若手が担っているので、通常の組合活動で精一杯ですが、アンケート配付や「しゃべり場」へのお誘いなど、協力してくれました。会計年度任用職員が、50歳代から60歳代が多くと自分たちの親世代でなかなか普段は気軽に話せていないようです。「“3T”アクション」が橋渡しになっています。全単組で、最低1回の「実態レポートしゃべり場」開催を追及したいと思います。

また、未組織の3つの市の学童保育職場へ「アンケート」協力で訪問し、受け取りに行

きました。180枚配付して、回収は53%、うち自由記述は32%、氏名記入は12人です。アンケート集計のお返しを兼ねて、「実態レポートしゃべり場」を各市で取り組み、市役所担当課とも懇談しようと計画しています。組織拡大推進員は、「こんな取り組み、資材を待っていた」という思いです。直ちに組合加入・結成には至っていませんが、つながりを作ることで量が質に転嫁する機会を待ちたいと思います。

本稿は、8月28・29日に行われた自治労連第44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。

## 会計年度任用職員の雇用安定と処遇改善、 「ケア労働者」の処遇改善を

かごしま自治労連

運動方針案を支持する立場で2つの点で発言します。

一つ目は、「会計年度任用職員の雇用の安定と処遇の改善を実現させよう！つながる・つづける・たちあがる！誇りと怒りの3Tアクション」についてです。

かごしま公務公共一般労働組合では、この運動に出足早く、組合員に依拠した運動を作ろうと、会計年度任用職員の在籍している4つの分会で説明会や懇談会を行ってきました。そして、会計年度任用職員も含めて、すべての組合員にこの運動への参加を呼びかけるお手紙を届けて取り組んできました。

その結果、アンケートや懇談では賃金の大幅引き上げ、退職金の支給、雇用不安の点が多く出されています。同時に懇談会のなかでは20年4月に施行された制度について不安や不安はもっているものの、制度の仕組みや内容を知らないといった声が多く出され、制度の問題点や改善点を学び知らせていく取り組みが弱かった点が明らかになりました。

アンケートは組合未加入者からも寄せられ、組合員を通じて広がっていることも実感しています。鹿児島市の会計年度任用職員からは、大きな雇用不安の声とともに「組合に参加す

る時間も余裕もないけれど、労働組合の味方です。6月5日の集会をもっと早く知らせてほしかった。このようなアンケートも初めてで、定期的を実施して、より多くの声を集めてほしい」といった激励が寄せられました。また、組合員のいない自治体の会計年度任用職員からも3枚つづりの手紙とともにアンケートの回答が寄せられました。

鹿児島では147通の回答が返ってきたものの、その後、回答数は増えておりません。まだまだ、声を出す場を求めている会計年度任用職員はたくさんいらっしゃいます。鹿児島でも他県の取り組みに学び、アンケートをさらにひろげ、レポート作成と署名あつめにも奮闘していこうと思います。

もう一つは、ケア労働者の処遇改善についてです。昨年冬に急遽もちあがったケア労働者の処遇改善は、期限が切られた短期間での取り組みとなりましたが、与論町立の子ども園の保育士は、元々3%高かったのに加えてプラス2%の計5%とすることができました。民間の障害者施設の分会では、すべての労働者の賃上げを要求し、実現することもできました。ただ、今回の処遇改善も、それ以前の

2つの加算金でも、同じ法人のなかで、加算金の対象となる職員と、そうでない職員がおり、職場に格差と分断が持ち込まれるため、チームワークが必要な障害者施設では、事業所の自己負担が避けられません。

また、今回の処遇改善加算は1桁分、金額が少なく、他産業より圧倒的に低い介護・障害分野で働く労働者の処遇改善には程遠いものです。労働者全体の賃金を引き上げていくためにも、利用者負担を増やさずに、制度の欠陥を正して、介護労働者全体の大幅賃上げを求めていく必要があります。鹿児島からも奮闘していくことを述べて、私からの発言とさせていただきます。