

本稿は、11月14日に行われた誇りと怒りの院内集会でのアンケート中間報告について、加筆・修正したものです。

「会計年度任用職員制度」ってやっぱりおかしい！ ～ほこイカ 2022 アンケート(中間報告)から見たこと～

高知自治労連
岡上 則子

院内集会にご参加いただいた皆さんに、会計年度任用職員制度が「どれほどおかしな制度なのか?」「どれほど非正規公務員の“やりがい”と“誇り”を傷つける制度なのか?」を知っていただきたく、この春からわたしたち自治労連が集約した全国アンケート結果などを参考に説明します。

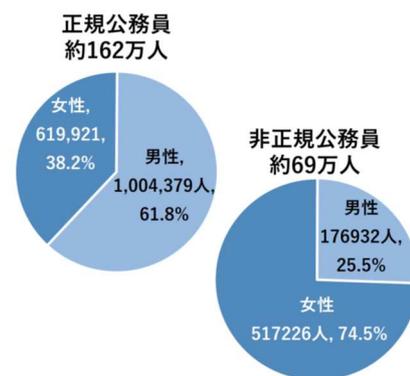
この春から私たち自治労連は、会計年度任用職員の雇用の安定と処遇の改善をめざし、「つながる・つづける・たちあがる 誇りと怒りの“3T”アクション」にとりくんでいます。きっかけは、まったく期待外れだった会計年度任用職員制度の前に、「声をあげたくても、あげる場所がない!」「雇用が心配で声もあげられない!」といった、当事者からの不安と不満の声でした。

そして、制度運用から3年目を迎える今年度。総務省がマニュアルで示した公募によらない再度の任用の上限、全国の自治体で「3年目の壁」の集中が予想されます。

この声をきちんと受け止めたい!つながって理不尽な制度を変えていこう!そんな思いを込めて、全国の会計年度任用職員を対象とする「全国アンケート」から、このアクション

ンをスタートさせました。

さて、地方自治体ではこの30年余りの間に、正規職員が55万人余りも削減されました。それに反比例するように、置き換えられたのが非正規公務員です。そもそも、人件費削減を目的として置き換えたわけですので、その処遇は「官製ワーキングプア」と揶揄されるほど低く、社会問題化しました。さらに、行政がその低い処遇に押し込めこめたのは、「女性非正規労働者」でした。



出典) 正規公務員については総務省「平成30年4月1日地方公務員給与実態調査結果」から、非正規公務員については同「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査(令和2年度実施分)」から作成。

注) 非正規公務員の数値は「任用期間が6か月以上、かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分(常勤職員の半分)以上」の特別職、臨時的任用、会計年度任用職員の合計。

その劣悪な処遇の改善にむけ、自治体にはたらく非正規公務員の不合理な格差をなく

し、処遇の改善を目的として、地方公務員法および地方自治法を改正して生まれたのが「会計年度任用職員制度」です。

当初、「非正規公務員にもボーナスが支給されるようになる」「安定した雇用のもとで住民のために安心して働きつづけられる」との期待の声があがりました。しかし、「会計年度毎」がことさら強調され、年度末のたびに寄せられる「雇止め」の相談、不安定な雇用の実態、業務に見合わない低い賃金水準、意図的に15分だけ勤務時間を短くする脱法的な運用、制度が始まって2年半を経た今、その期待は見事なまでに裏切られています。

このような「制度の不備」の抜本的な改善を、国や自治体に求めるためには、全国的な「基礎データ」が必要となります。同時に当事者の“不安と不満”の声もきちんと受け止める必要もあると考えました。

声をあげたくてもあげられない！不安定な雇用に怯えながら住民と向かい合っている！なくてはならない存在となっている会計年度任用職員の皆さんに、一人ずつ声を掛ける想いでアンケートにとりくみました。

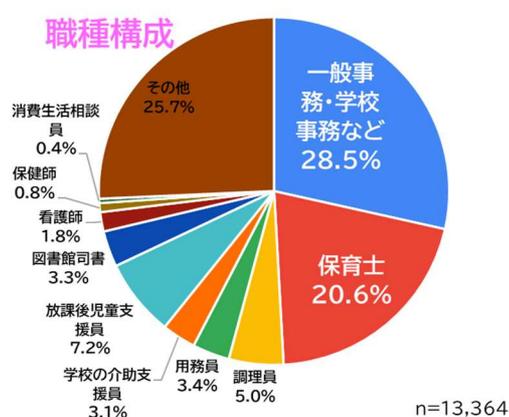
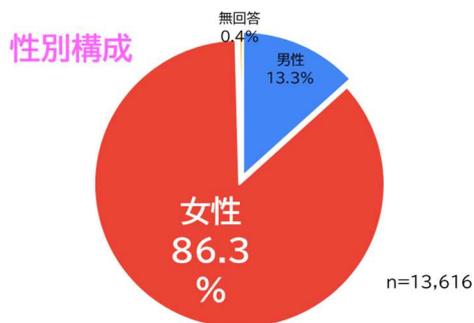
6月5日に開催した「スタート集会」では、全国の仲間がオンラインでつながり、リレートークでアンケートの成功を誓い合いました。

驚くべきことに、これまでの労働組合の運動では繋がることにならなかった皆さんから「職場では声をあげられないけど、オンラインアンケートならわたしにもできる」などなど、想像できなかつたつながりとドラマを実感することになりました。その結果、9月30日の締め切りまでに寄せられたアンケートの回答は、22,401にもものぼり、アク

ションへの期待と関心の高さを実感しました。

回答者の86%を女性がしています。会計年度任用職員制度が女性労働を前提にした、いびつな制度であることが裏付けられました。

職種構成は多岐にわたり、知識と経験の蓄積が欠かせない保育士や図書館司書、消費生活相談員などといった職種にまで会計年度任用職員が従事していることがわかります。これら職種は本来、常勤の正規職員が担うべき職種であることは言うまでもありません。

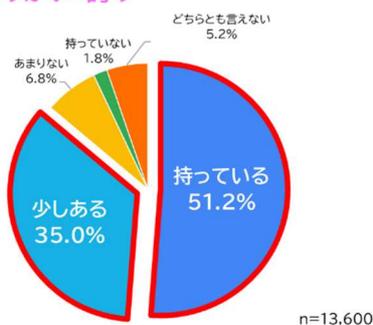


全体の6割近くが5年以上継続して働いています。行政の持続性の観点では当然の結果です。そもそも会計年度ごとの任用がミスマッチであることがわかりました。それなのに、

全体の6割が年収200万円以下と回答しています。クロスして考えれば、経験が給料に全く反映されない制度的欠陥も明らかになってきます。

私たちが、特に注目したのは「単独で生計を維持している方」が、全体の4分の1もいたことです。さらに、その内、約半数の方が年収200万円以下の「ワーキングプアの水準」であることもわかりました。行政が、地域にワーキングプアの労働者とその家族をうみだしています。看過することができない結果です。

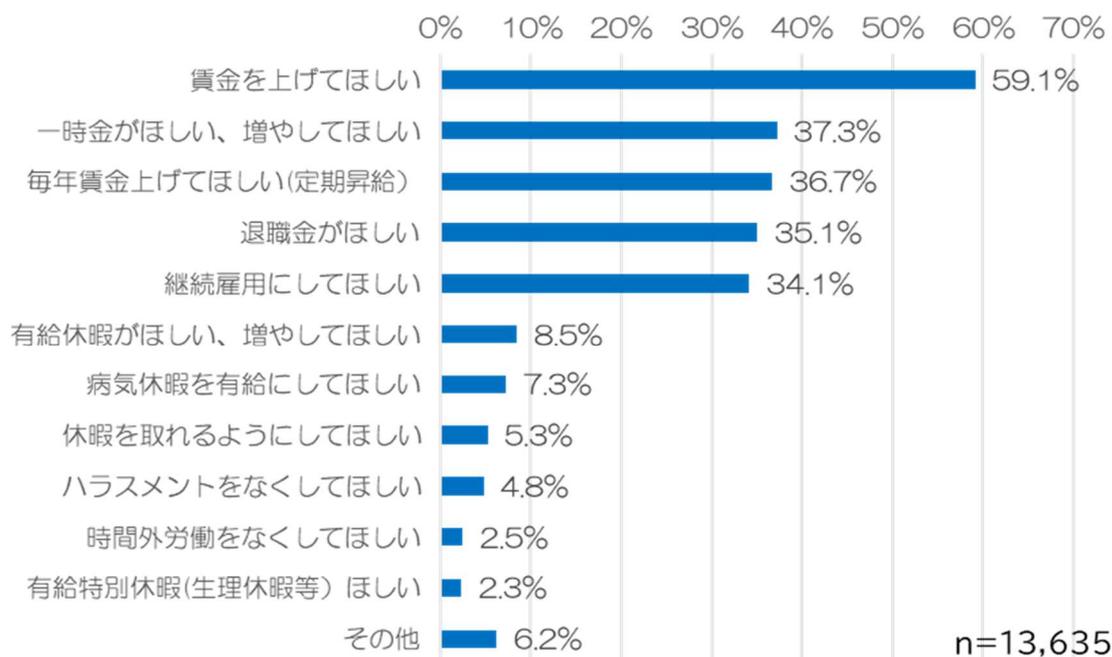
仕事のやりがい・誇り



住民と日々接する仕事にやりがいと誇りをほとんどの人が感じながら働いておられます。しかし、改善を求めているポイントの1位から4位までを賃上げ、一時金、経験の反映、退職金がしめました。まさに、行政による「やりがい搾取」ともいえる状況が浮き彫りとなっています（下グラフ）。

今回のアンケートでは、誇りや怒り、不安や不満を自由記述で集めることとしました。紙にもぎっしり、オンラインでも多くの書き込みをいただきました。今日も前に当事者の声を貼りださしています。やはり多かったのが、「雇い止め」に対する怯えと、不安定な雇用を前に「声もあげられない」、不安や怯えについてでした。とりわけ、安定した行政サービスを住民に提供し続けるためにも、「3年目の壁」問題への対応は待たなしです。

現在、私たちは総務大臣宛ての「誇りと怒りの要求署名」にとりくんでいます。14日午前にこの署名の第一次提出を総務省に行っ



きました。短期間で集まった署名は紙・オンラインあわせて6万を超えました。「おかしいことを変えたい」という当事者の思いなんだと思います。法改正をめざし、引き続き署名の集約を続けていきますので、皆様のご協力をお願いいたします。

最後に、報告した中間報告は、新聞各紙やさまざまなマスメディアで大きく取り上げていただきました。記者会見では、勇気を振り絞って会計年度任用職員の当事者も声を上げてくれました。また、この貴重なデータの活用などについても、「はむねっと」のみなさんや学者のみなさんと連携しながら、詳細の分析をすすめております。各府県の集計についての記者会見も行っております。

多くの会計年度任用職員の皆さんはここに來たくても來られない！あるいは公然と話すことで、上司の機嫌を損ねて雇い止めに遭うのでは、とおびえる状況に置かれています。

「それでも住民のためにいい仕事をしたい」「子どもたちの笑顔には代えられない」といった仕事へのやりがいと誇り。その思いを実現できる制度に変えていかなくてはなりません。そのためには法改正なども必要です。

全国に発信してほしいことを3点にまとめました。

ひとつ目は、最低賃金法の適用除外であることに悪乗りして、最低基準であるはずの「最賃」未満で会計年度任用職員を働かせている自治体があります。さらには平気で「最賃未満」で募集をかけている自治体さえあります。そういった対応が結果として、地域に「ワーキングプアの労働者と家族」をうみだしていることを知っていただきたいと思います。

ふたつ目は、会計年度任用職員の給与とボ

ーナスの取扱いについてです。国家公務員の給与法が改正されました。国の非常勤職員も「勤勉手当」分と月例給が引き上げられると思います。また、月例給は「4月に遡って改善されるよう徹底したい」との国会答弁もされています。しかし、自治体の状況といえば、勤勉手当がないことを理由に、ボーナスの引上げない、月例給改善の実施時期を来年度からとする提案が多くみられます。引き下げる時は国との均衡を持ち出し、引上げは渋る。全くご都合主義の対応です。物価上昇は賃金水準の低い会計年度任用職員ほど深刻です。

みつつ目です。国際的にもこの国の「男女の賃金格差」が指摘されています。私たちは会計年度任用職員制度ほど、「ジェンダー不平等」の象徴のような制度はないと考えております。男女賃金格差の公表も、実態を正しく反映するとは思えません。やはり、行政が率先してこういった不平等な制度を「ジェンダー平等」の観点からも改めていくべきだと考えます。

コロナ危機のもとで浮き彫りとなった自治体の脆弱さ、失われつつある「公共」を、もう一度、住民の手に取りもどすことです。住民のいのちとくらしを守る自治体の役割を發揮するためにも、持続性が求められる自治体の仕事にそぐわない会計年度ごとの任用を改め、自治体に働くすべての職員が、やりがいと誇りを感じながら安心して住民のために働きつづけられる制度をめざしていきます。

認識の大きな発展をつかった 関東甲越ブロック「青年未来づくりプロジェクト」

自治労連専門委員
喜入 肇

関東甲越ブロックの青年未来づくりプロジェクトの第1回実行委員会は2018年12月に開催され、最終的な実施まで実に足かけ4年となりました。

関東甲越ブロック幹事会として①民主的自治体労働者論を学ぶ、②ブロックの青年の交流をつくる、③企画・立案・準備・実行・まとめまでを青年自身が行う、④実行委員会で多くのことを学び合う、⑤予定されていた青年自治研を青プロのステップとするという基本的な考え方について確認しました。

第1回実行委員会では、民主的自治体労働者論を学ぶこと、青年が自ら発想すること、1泊2日の企画とすることを開催条件として確認しました。もっとも「民主的自治体労働者論」といっても通じないため、「住民のいのち、くらし、安全安心など、住民生活向上のための自治体ってなにか、その自治体を実現する自治体労働者ってなにか、そういう自治体労働者の労働組合のあり方ってどういうものなのかなどについて学ぶ要素が盛り込まれていること」と言い換えて確認しました。

開催予定の1年前には鬼怒川温泉での開催を決め、具体的な企画として「避難所運営ゲーム」を参加者全員で行うことを確定し、避難所運営ゲームの研修会も実行委員会で行いました。

感染拡大でリアルは断念 オンライン企画は成功

ポスターも配信し、残るは参加者を募るのみとなっていた2020年2月、新型コロナウイルスの感染急拡大により実行委員会を開催できなくなりました。関東甲越ブロックの幹事会でやむなく5月開催の延期を決定しました。その後、実行委員会を7ヶ月ぶりに開催し、全国の2021年開催という方針をふまえ、今後の方向について議論を行いました。

当時の状況をふまえリアル開催は困難と青年たちが判断し、2021年6月6日にパネルディスカッションと「テーマ別分科会」をZoomでプレ企画として開催することにしました。

パネルディスカッションは①自治体・自治体労働者の役割がどのように浮き彫りになったか、②その役割を果たすために、どのような課題が明らかになったか、③自治体労働組合としてなすべき課題とは何か、④パネラーが実感したことを盛り込んだものとし、千葉の台風災害、コロナ禍における保健師・生活保護・窓口業務の活動としました。分散会の討論の柱は、①パネラーの話を聞いた感想②自らの業務のなかでコロナ禍・災害とどう向き合ったか③労働組合としてコロナ禍・災害とどう向き合ったか、向き合うべきか、の3つとしました。

Web 交流集会の参加は81人となり、中でも茨城40人、東京26人と大いに奮闘しました。参加者と実行委員の感想では「多くの参加があつて良かった」「奮闘している職員の生の声が聞いて良かった」「勉強になった」「パネラー4人の話がためになった。もっと多くの人に聞いてほしい」などが寄せられました。

再出発の実行委員会では 認識の大きな発展へ

感染拡大によってリアル開催が延期になったことにより、実行委員も青年部を卒業、その他の事情で続けられなくなる状況もあり、新たに実行委員を選出し実行委員会を再出発しました。

再開した実行委員会ではあらためて開催の条件を確認し、①開催条件と当初企画を踏まえる、②各実行委員の自由な討論を基本とする、③議論のまとめは、全員の合意に基づく、④まとめた内容について、必ず各都県の実行委員会・各単組の討議を行い集約する、⑤各都県の集約に基づいた議論を行うことを確認しました。開催日は、2022年6月開催を目途としつつ、コロナ等の状況を勘案して、延期も含めて柔軟な対応をすることとしました。

企画内容について「自治体労働者論にもとづく、実際の運動の事例を全体で学ぶ。その後、参加者に話してもらいたいテーマを示して、分散会で議論・交流する。」としました。これまでの興味・関心から格段に認識が発展しました。これまでは自治体労働者が仕事をどうがんばり、住民のためになったかを学び、確信にすることが関心事で、運動によって住民と自治体労働者の要求切り開くという視点はありませんでした。ところが自治体労働者・労働組合がどう取り組んで住民のために奮闘し

ているかを知りたいというのです。まさに青年が自ら自治体労働組合に向き合うことで、必然として運動を学ぶという視点に発展したのです。議論の結果5つの事例報告と2つの分科会のテーマを決定しました。

またもや感染拡大による対応の議論

2022年1月はリアルで実行委員会を開催し、交流も行おうと計画していましたが、第7派の感染拡大により断念せざるを得ず、Web開催となりました。

当然実行委員会では、6月リアル開催の賛否について議論となりました。リアル開催とした場合、参加者を3月中に確定しなければならず、そのためには第7派の感染拡大中の1~2月に参加の呼びかけをしなければなりません。しかし感染拡大の中で誘えない状況です。議論の結果、①6月の開催は延期、②10月にリアル開催する予定とするか否かは別途判断することとしました。

「現在の企画をオンラインであっても規模の大小にかかわらずやりたい」「リアル開催までのモチベーションを保ちたい」「延期を繰り返すことはしたくない」という議論の末、今後について各都県で検討することとしました。

その後の実行委員会では、交流をしたいが感染拡大でリアルではできないというもどかしさの中、10月のリアル開催の賛否、企画の扱いなどについてあらためて各都県の議論に付しました。

運動報告が確信に、分散会が交流に

こうした議論を経て最終的に、①青プロはオンライン企画とし、リアル開催は断念する、②オンラインでの全体会・分科会・分散会とし、日程を9月23日と決定しました。ポスターは

「?からはじめる民主的自治体労働者論」と題し、ポスターの3分の2が大きなハテナマークの図柄としました。

当日の参加は新潟県事務所からの参加も含め52人が参加し、その半分以上が茨城からの参加でした。全体会では次の5本の報告を受けました。①保田小学校廃校に当たっての活用の運動(鋸南町職・金木拓也さん)②目黒の保育の民営化反対の運動(目黒区職労・塚田純さん)③茨城の自治研活動(川俣範英さん)④学童保育を守り指定管理に対抗する取り組み(大村遼さん)⑤横浜市のカジノ反対運動から市民の市長の誕生(政村修さん)です。

分科会は全体会をふまえて自分たちの運動について議論する「何からはじめる?組合運動」分科会で3分散会、グチや不満、希望などを交流しながら、その原因をみんなで考える「ゆるーく職場 Thinking TFK 辛さ・不満・希望」分科会で4分散会に分かれて濃密な議論ができました。

最後の第32回実行委員会では参加者・実行委員の感想を出し合いました。「運動報告は参考になった」「分散会参加者の職種が違うので、共通して話すことをさがすのが難しかった。知識のある人がいると深められたと思う」「他県の取り組みがわかった」「自分の単組がどんな活動しているのか知らないことがわかった。みんなを取り込む取り組みが必要だと感じた」「若い人が参加してくれて、分散会で積極的に発言でき、保育だけでなく大きな視点で学べたとの感想があった」「もっと質問や話し合いをできると良かった」などです。

今後に向けた確認と明らかになった教訓

今後のことについて実行委員からは、自分の地方組織の青年活動を活発にしたいとの意

見が出され、①各都県で青年部・青年の活動を積極的につくる、②グループラインを残して各都県の活動をライン上で交流する、③2月23日に東京で集まり、青プロアフター実行委員会の交流を行う、④あらためて集まる場を模索する、という4つを確認しました。

青年が持っている感覚とエネルギーと誠実さを十分に引き出し、自由に議論を交わし、企画を実践することで認識が大きく発展するということがあらためて明らかになりました。

また一番参加の多かった茨城の教訓の第1は、青年の取り組みと成長に県本部が直接責任を持って取り組んでいることです。青年部の会議には必ず県本部の担当者が参加して直接援助をしています。青プロ実行委員会に青年が参加できないときは必ずその担当者が実行委員会に参加し、その後青年に内容を伝えていました。第2は青年が議論を自由に行い、青年が決めた企画は必ず実行させていることです。第3は青年部のない単組からも県本部青年部には必ず2人の役員を選出していることです。青年部がなくとも同期の中で必ず出すことになっているため県の議論内容が各単組に確実に伝わります。

足かけ4年の取り組みは、かかわった青年たちの確信になっています。ここでの教訓を今後の青年たちの活動の広がりには生かさせていただければと思います。

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。

各地で学習と交流すすめ 処遇改善めざす非正規のとりくみ

自治労連埼玉県本部

私はA市で働く会計年度任用職員フルタイムの保育士です。臨時保育士として22年、会計年度任用職員として3年目となり25年仕事をさせていただいています。非正規だけで組合を立ち上げてから11年が経ち、同時期、埼玉県本部の非正規公共協、正しくは非正規雇用・公務公共関係労働組合協議会の立ち上げから参加させていただいています。今日は私たちの取り組みをお話しさせていただきたいと思います。

県内のいろいろな職種に仲間が集まって学習交流する2つの集会

まずは自治体で働く非正規職員と公共分野の労働者が集まり、情報交換をし、知らせたい、繋がっていききたいという思いで毎月1回幹事会を開催していきました。みなさんの自治体でも同じ動きがあったと思われませんが、公務員が削減され正規職員がなかなか増えず、置き換えられた非正規職員が増え、委託や指定管理に移管された公務職場が増えてしまいました。

幹事会やいろいろな集会や学習会に参加する度、同じ仕事をしているのにこんなにも格差があること、委託先などで低い条件で働い

ている仲間がいることに納得できない気持ちが募っていきました。どうしたら改善していいのかを考え、更にたくさんの学習会や集会に参加し学んでいこうと思いました。毎年9月には自治研集会の位置付けでもある「学べ！つなぐ！元気集会」を開催しています。タイムリーな内容で学習をし、交流することで元気になって、それぞれの職場に戻っていただきたいという思いで集まる集会です。

そして、毎年1月に開催する「芽吹き集会」。寒い冬を超えた木々が春になり芽吹いて花を咲かせたいという思いを込めて名付けた集会です。春闘に向けてみんなで意思統一をして自分たちの課題を知り、自分たちの処遇改善を目指していきます。この大きな2つの集会は、県内のいろいろな職種に仲間が集まって学習交流できる場として定着しています。

会計年度任用職員、委託・指定管理職場、それぞれにあわせて学習会を開催

さて、会計年度任用職員制度が始まり、フタを開けてみると自治体間、職種間の格差や不合理なおきていることも見えてきました。そこで昨年は「知って得する学習交流会」を県内3か所で開催しました。今年も8

月21日に所沢におじゃましました。自分たちの雇用条件を知り、他地域の状況を知り、学んだことを持ち帰り、交渉につなげていき、処遇改善をめざしていきたいです。今年度はあと2回開催する予定です。

委託・指定管理の公共分野でもまずは自分たちの事業所の就業規則があることを知り、その就業規則がどうなっているのか確認することが大事であると、昨年学習会を開催し、就業規則の確認の仕方や問題などを学習しました。今年も秋に学習会を開催することになっています。

委託・指定管理で働く労働者も自治体の仕事をしている仲間です。自治体が民間企業等に丸投げをしている状況は少なくありません。自治体が責任を持ち、しっかり監視・管理をしてほしいことを訴えていきたいと思っています。

最後に

非正規職員や公共労働者が自ら声をあげていくことは難しい状況にあり、自分たちの立場がわからないでいる仲間がまだまだたくさんいます。そこで全国のみなさんをお願いします。

ぜひ近くにいる会計年度任用職員に声をかけ、公共の職場で働く職員に目を向けてください。その一歩が大きな前進につながっていくと私は信じています。私たちも、私たちの声を多くの仲間たちに届けられるよう活動を続けていきます。

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。

誇りと怒りの3Tアクションの取り組みと 福岡市・北九州市の市長選挙への決意

福岡自治労連

誇りと怒りの3Tアクションの取り組みについて報告します。また、この秋から冬にかけて行われる、福岡の両政令市の市長選挙についても述べさせていただきます。

「ほこいかアンケート」の寄せられる「組合に入りたい」「組合の話を聞きたい」の声

福岡自治労連では、「ほこいかアンケート」で、これまで十分つながりをつくれなかったところにも働きかけ、つながりをつくるきっかけにしようと、提起しました。

「ほこいかアンケート」は、福岡では現在までのところ、約270件の回答が寄せられています。アンケートには自治労連の加入単組から、自治労連には結集していないところ、3Tアクションの前に取り組まれた学童保育指導員のアンケートに協力をいただいた方にも送りました。

改善してほしいこととしてあげられたトップ3は賃金の引上げ、一時金の支給、そして継続雇用となっています。家計の主収入については、自分もしくは自分も含むと回答した方が半数となり、賃金や一時金引上げや安定した雇用の確保がいかに切実かを表しています。

また、やりがい・誇りについては半数以上が「持っている」と回答、「少しある」を含めると8割以上の方からやりがいがあるという回答が寄せられています。自由記入欄には「やりがいだけでやっています」「やりがいはあるが、継続してもらえるか不安です」

“やりがい搾取”という言葉がありますが、まさに各職場ではこの実態があると感じます。

自由記入欄には、切実な声が寄せられました。正規職員に対しては「正規職員は会計年度任用職員をかなり職員より下に見ている、耳にする度に不快」「正規職員は試験に一度通ればその後の働きぶりは関係ないが、会計年度任用職員は、任期が切れるとなれば毎度試験を受け、採用されなければすぐに職を失う」など職員への不信も記載したものもありました。正規と会計年度任用職員の分断はこういうところから生まれるのかと実感するものでした。

労働組合に対しても「話を聞いてもらえなかった」「名前を聞いてもらえなかった」「スルーしないで」など、厳しいものもありました。取り組みの課題も多岐にわたり、職場の役員も業務が多忙になる中、十分に応えきれていない現状もあります。職場の会議でも会

計年度任用職員の現状を訴えても取り上げてもらえない中、誰かに言いたい、声を上げたい、そんな思いがQRコードによる回答に寄せられています。

現在は実態レポートの作成にむけて、各単組では頭をひねっているところです。県自治労連の役員が考えたこなれたものでなく、当事者のみなさんの言葉で、現場の職員さんの心情にかみ合ったレポートを作成してほしい、と呼びかけています。そしてすべての会計年度任用職員にレポートを返し、ほこイカ署名に取り組んでいきたいと思えます。

また、自治労連に結集していないところからも「組合に入りたい」「組合の話を聞きたい」という声が、名前と連絡先入りで寄せられています。早急に接触をはかり3Tの「つづけよう、つながろう、たちあがろう」の具体化を図りたいと思えます。

福岡市、北九州市の2つ選挙をたたかいぬく

さて、福岡では、来年春の統一地方選挙の前に、11月に福岡市長選挙、来年2月には北九州市長選挙と、両政令市の選挙が行われます。自治労連は「公共」を取り戻そうというスローガンを掲げましたが、両市とも「最少の経費で最大の効果をあげる」「民間でできるものは民間へ委ねる」と民間委託や医療や保健所の削減、職員の削減が行われてきました。

福岡市では安倍元首相の死去により、施設での弔旗掲揚に「配慮」を求めるとする文書を出され、教育委員会からも全市立学校の校長宛てに、弔旗掲揚に「配慮」を求める通知がだされています。市内の施設で弔旗が掲げられ、市民から困惑や懸念する声があがりました。また、区役所の窓口にはあのパソナが

受託し、地域の労働組合や市民からも問題を指摘する声が上がっています。

北九州市は、現職市長は現時点では引退を示唆しています。現在のところ、福岡県知事選挙に出馬した元厚生官僚が名乗りをあげて動き始めています。

福岡自治労連は、これらの選挙も視野に入れ、この間、自治労連本部の佐賀中央執行委員を講師に招いたデジタル化問題の学習会、県の自治体問題研究所の講師で財政分析の学習会を開催しました。それぞれ「問題点がよくわかった」「行財政のポイント、見方がつかめた」という感想も寄せられました。引き続き学習を深め、さらに市民団体や地域を巻き込み、何よりも、「公共」とは何かを問い、コロナ禍で明らかになった脆弱な自治体を転換し、市民のいのちや暮らしを守る自治体の実現にむけて取り組みをすすめていきたいと計画しています。

沖縄県知事選挙に続き、福岡市、北九州市の2つ選挙を闘い抜きたいと思えます。