

自治体労働者

創刊第1号 2019年8月

もくじ

・ 創刊にあたって	1
・ 巻頭アピール	3
・ 賃金闘争 東京・特別区秋闘の地平と課題	7
・ 横浜 会計年度職員制度に職場から反撃	17
・ 奈良 現業全廃攻撃に立ち向かう闘い	21
・ 東京・中野 保育民営化阻止で闘う労組に	26
・ 九州 現業労組委員長インタビュー	31
・ 仙台市社協 有期雇用撤廃・解雇撤回へ	35
・ 埼玉 民間委託・非正規化と闘う労働運動を	39
・ 愛媛 全ての原子力発電の廃止にむけて	45
・ 災害被災地からの報告（自治労倉敷）	51
・ 東京五輪・都営地下鉄終電延長反対の闘い	53
・ 広島教職員100人声明に続こう！	57
・ 論考 「自治体戦略2040構想」批判	59

創刊にあたって

いよいよ私たちが歴史の前面に登場する時がきました。

アメリカ・トランプ政権によるイラン侵略戦争は秒読みの段階です。中東危機、もしくは米中貿易戦争が引き金となって、世界金融恐慌にいつ突入してもおかしくありません。すべては戦争に向かっていきます。トランプと安倍がやろうとする戦争は、帝国主義の世界再分割戦争―市場・資源・勢力圏の再分割戦争であり、賃金奴隷制の資本主義社会を維持し延命させるための戦争です。

8時間働いても普通に生きていけない社会。ダブルジョブ・トリプルジョブ。一生非正規。競争

させられ、評価されて、いつでも「明日から来なくていい」と首を切られる社会。こんな社会は労働者の力で変えましょう。

「絶対反対」はただのスローガンじゃなくて人生選択です。資本・当局と私たち労働者は非和解。どこまでいっても一致することはありません。だからこの社会を変えるまで闘い続けるのです。

自治労本部が「非正規だけの社会」の推進に手を貸し、仲間の首切りに手を染める時、私たち現場の自治体労働者こそが、そのすべてに取って代わるべきです。

もともと労働組合は「戦争反対」でつくられました。自治体労働運動は第2次大戦直後の戦後革

命の中から生まれてきました。国の意図で人生を決められるのは嫌だ！ゼネストの先頭で自治体労働者は闘ってきたのです。

非正規職を撤廃し、誰もが当たり前の生活、未来を展望できる社会をつくりましょう。

自治体は非正規職化・外注化が進み、職場は非正規職ばかりです。正規職は責任を負わされて働き、過重労働となっています。定年は65歳となり、体を壊し、心を壊すことに。

来年4月から導入される会計年度任用職員制度は、公務員の総非正規職化、労働組合つぶしです。国のやり方に逆らったら、いつでも首を切られる。この姿は今すでに多くの非正規職労働者の姿、全

労働者の姿です。

ごく一部の富裕層が全体を支配し、奴隷化する社会。戦争によってしか延命できない社会。こんな社会をひっくり返せるのは、労働組合の団結した力です。

その最先頭で闘い、闘う労働組合をよみがえらせましょう。

この本を手にとった労働者のみなさん。一緒に社会を変えましょう。革命を起こしましょう。それはまったく可能です。

全国労働組交流センター自治体労働者部会

大阪・豊中市職 深町加代子

「働き方改革」攻撃と闘い、階級的労働運動を再生させて11月集会へ

ストライキ方針に全国の自治体労働者がふるい立った。前年の人事

安倍政権の改憲・戦争、「働き方改革」との激突が始まった。JRで運転士・車掌廃止、全面分社化、労組根絶との闘いが火を噴いている。自治体でも、地方自治を解体し組合を破壊して自治体を自治体でなくしてしまう、総務省・自治体戦略2040構想との本格的攻防に入った。国鉄・自治体決戦を闘い、労働運動の階級的再生をかちとろう。11月労働者集会に大結集しよう。賃金闘争の復権と、自治体職員の総非正規職化を狙う会計年度任用職員制度絶対反対の闘いを訴える。

1 賃金闘争の荒々しい復権を

2013年、29年ぶりの自治労4・26全国統一

院勧告による7・8%賃下げ攻撃への根底的怒りが渦巻き、さまざまな行動が展開された。

そして賃下げへの怒りはついに18年秋の東京・特別区の闘いとして爆発した。月に1〜2万の賃下げという人事委員会勧告に対して、特区連と東京清掃労組では本気でストを構えた大衆署名や大衆集会が巻き起こり、「このままではストライキは不可避であり、体制内の安全弁も吹き飛んでしまう」という現実的な脅威を区長会に与え、勧告不実施に追いこむ歴史的勝利をかちとった。

2000年代に入って本格化した賃金の「わたり」制度廃止攻撃（総務省によれば18年までに99・6%の自治体で「わたり」が廃止された）と、14

年の地方公務員法改悪による人事評価攻撃によって、公務員賃金は劇的に悪化した。

正規職員の場合、仲間同士の蹴落とし合いや管理職への服従に追い込まれることなく、定年までに課長補佐並みの賃金に達する「わたり」は、職務職階給を突き崩し労働組合の職場支配権と団結を維持する大きな契機の一つであった。

「わたり」が廃止され評価制度が職場をおおう中で、自治体労働者は「賃金とは何か、団結とは何か」を、あらためて問い直して階級性をうち立てる。労働者の低賃金への怒り、賃金による分断と団結破壊への怒りは、必ず荒々しい賃金闘争と職場闘争に突き進む。賃金とは分断攻撃そのものであり、賃金闘争は団結を奪い返す闘いだ。

最末期の新自由主義のもと、改憲・戦争と一体の低賃金攻撃、分断・団結破壊は激化し、怒りと

闘いは不可避に巻き起こる。賃金闘争を闘い、団結を強化して、ストライキを復権しよう。

2 会計年度職員制度絶対反対貫き 自治体労働運動の階級的転換を

会計年度任用職員制度は、毎年ごとの《全員解雇、試験・評価で選別採用、試用期間1カ月》という、解雇自由と職場恐怖支配をたくらむ攻撃であり、労働組合法適用の特別職非常勤職員22万人からスト権はもとより団交権・労働委員会申立権なども奪う攻撃だ。制度をどの職種に適用するかは各自治体が決める。単組の取り組みで賃金や手当を改善してきた地平も「初任給」にリセットされる。そして真の狙いは、正規職をなくして総非正規化することにある。自治体職員半減を打ち出した総務省2040構想と一体の攻撃だ。

全国のさまざまな自治体で、特別職非常勤単組の仲間をはじめ闘いに立ち上っている。現場の激しい反発と闘いの中で、制度導入のための条例化や募集規定の確定が遅れに遅れている。総務省は何回も通知や事務連絡を発して当局の尻をたたいている。

自治労や自治労連は「会計年度職員制度の早期確立」「待遇改善の趣旨を守らせる」などを掲げているが、攻防の焦点は、安倍政権が改憲・戦争と一体で進める雇用破壊・団結破壊を絶対に許さない闘いだ。国が自治体に制度導入を強制することとはできない。すべては力関係であり現場の闘い次第だ。

たとえ制度導入が強行されても、矛盾はただちに噴き出し、毎年の解雇・評価・選別・試用への怒りがとどめることはない。自治体職場は怒りの

るつぽとなり激突の場となる。だからこそ制度絶対反対を貫き通し、ますます怒りをたぎらせ、ますます団結を強化していくことが決定的だ。

賃金闘争の復権と一体で、正規・非正規が団結して会計年度任用職員制度絶対反対を貫き、自治体労働運動の階級的転換をかちとろう。

3 自治体戦略2040構想と対決し 改憲・戦争阻止の壮大な階級決戦へ

安倍政権は「スーパースイッチ」とは第4次産業革命を先行的に体现する最先端都市」と規定し推進しようとしている。

新自由主義は1987年の国鉄分割・民営化以来、社会を崩壊させ、少子化も激しく促進してきた。今度は「少子高齢化」をもテコに、社会丸ごとを「第4次産業革命」のエジキとしてさらにむ

さばり喰い荒らそうと末期的暴走を始めた。

総務省2040構想は「少子高齢化の危機」をショックドクトリンばりにあおりたて、戦後地方自治制度の解体、AI化による自治体職員の半減と営利資本の参入、「フルセット主義を排し」た自治体業務の切り捨てを打ち出している。改憲と一体の、新たな装いをとった「道州制」＝戦争国家への大改造プランだ。そのための賃金制度改悪であり、会計年度任用職員制度だ。

骨太方針2019は「スマートシティをSociety 5.0時代のまちづくりの基本コンセプトとする」「あらゆる公共サービスにPPP／PF（官民連携／民間資金活用）を積極的に活用し企業等の参入を促す」「道州制について、基本法案の動向を踏まえ、必要な検討を進める」「2040年頃までに顕在化する諸課題に今から対応

する観点から地方財政制度の在り方について検討し……歳出改革や効率化を積極的に推進する」

とした。そのためにスーパースィティ法案（国家戦略特区法改正案）を閣議決定。第32次地方制度調査会専門小委は中間報告案をうちだした。厚生労働省・労働政策審議会は重要対象として、「スーパースィティ」など自治体を据えている。

支配階級は自らがつくり出した危機をもテコに襲いかかってきた。自治体労働運動が労働者とすべての住民の先頭で立ち上がる時が来た。私たちが闘う自治体労働者は、こうした攻撃を迎え撃つために、国鉄闘争を基軸に連合労働運動路線と対決して階級的労働運動をつくり出すために闘ってきた。いよいよその真価を発揮すべき時だ。勝利に向けた時代認識と路線を打ち立て、改憲・戦争阻止の壮大な階級決戦にうって出よう。（上野明）

金争
賃闘

東京特別区 18秋闘がかちとつた地平と課題

18秋闘で特区連と東京清掃労組は、月1万〜2万円の賃下げという史上最悪の人事委員会勧告の実施を阻止する大勝利をかちとりました。「労働組合が絶対反対のストライキで闘えば勝てる」「職場全体の総力挙げた闘いこそが労働組合の団結を打ち固める」——東京特別区（23区）秋闘の勝利はそのことを実証しました。

■「労働組合が闘って勝利した」と実感

かちとつた地平は第一に、特区連（4万人）と東京清掃労組（4500人）の現場組合員が総決起して勝利したことです。「闘っていいんだ」「闘えば勝てるんだ」。勝利の経験は組合員全体に巨大な確信と化学変化をもたらしています。

絶対に負けられない闘いでした。連日の庁舎前

朝ビラや構内集会、ブロック集会が積み上げられました。現場の怒りが日々、形となっていきました。4万人の特区連組合員が5万5千筆に迫る反対署名を集め切りました。職場の管理職や臨時職員も含め、組合員数をはるかに超える全労働者の意思を結集することができたのです。

行動が行動を生みました。人事委員会と区長会への申し入れ行動がかつてない結集と戦闘性でかちとられました。闘争山場に向かう11月19日の特区連総決起集会には、この12年間で最大の1300人が結集しました（写真）。各区職労の旗とのぼり、ゼッケンが会場を覆いました。「特区連幹部による屈服・妥協は許さない!」。絶対反対の機運と熱気があふれました。闘いの高揚感、解放

感が参加者全体のものとなりました。こうして得た勝利の経験が今後の闘いの出発点となりました。各区職労で、絶対反対で闘う勢力の結集、労働組合再生の新たな取り組みが始まっています。

■ストライキの力示し、スト復権の時代開く



かちとった地平は第二に、現場労働者が本気でストライキを構えて勝利したことです。組合本部の思惑をも超えて、ストライキが主客にもたらす力の大きさが明らかに、ストライキ復権の時

代を告げ知らせたのです。

労組交流センター自治体労働者部会の仲間は各区職労の執行委員会でスト決起を懸命に訴えました。特区連の反対署名を広げる職場討議の先頭に立ちました。独自のビラを作り、自分の車でガソリンタンクを空にするまで出先の職場を回って「スト団結署名」を集め、特区連本部にスト方針の決定を迫りました。そしてついに特区連は始業時29分集会（事実上のストライキ）、東京清掃労組は1時間ストの闘争指令を発したのです。圧倒的な正義性と大衆性を持って、公務員労働者の実力の闘いが準備されていきました。

特筆すべきは東京清掃労組の現場の闘いです。「もうストライキしかない！」。23区の各清掃事務所では1時間スト貫徹の機運がみなぎりました。10万枚を超えるビラが23区全域に配られました。

もしストライキが貫徹されたら社会的影響はものすごいものになる。首都東京の労働運動が根本から変わる。この力が区長会を震え上がらせ、賃下げは断念に追い込まれました。

東京の秋闘勝利の報に、全国の自治体労組から、勝利を祝う言葉とともに「人勧実施をどう押し返したのか」という問い合わせが殺到しました。賃下げ人勧実施を実力で粉碎した初の快挙だからです。ストで闘う労働組合の団結の力がまざまざと示され、スト復権の時代が始まったのです。

民営化Ⅱ指定管理者制度に反対する練馬区立図書館司書（特別職非常勤職員）の労働組合の闘いがこれに続き、マスコミも報道して社会的反響を呼びました。動労総連合や全国港湾のストと共に、安倍政権の改憲・戦争、労働組合破壊と対決し情勢全体を塗り替える事態です。

■総力を挙げた闘いが組織拡大の展望を開く

かちとった地平は第三に、労働組合が総力を挙げて闘い勝利することで、団結の強化と組織拡大をかちとる展望が切り開かれたことです。

ほぼ10割の組織率を誇る区職労の執行委員は「職場を回って署名を訴え、ほとんどの労働者が応じてくれた。スト経験のない組合役員が多い中で、どうストをやるかを本気で議論し準備した」と語っています。こうした懸命の闘いが、全労働者の決起と労働組合の求心力を生み、団結を強化・拡大します。現場組合員が自信を持って新規採用と未加入の労働者に働きかけ、組織拡大を実現していくことを可能とするのです。

■低賃金と団結破壊の新人人事制度の撤廃を

かちとった地平は第四に、新人人事・賃金制度撤廃という課題が鮮明になり、全労働者の一律大幅

賃上げをかけた闘いの第一歩を開いたことです。

18年4月、特別区の行政系職員に新人事・賃金制度が導入され、係長職になることを拒んだ労働者は最下級の1級（係員）に落とされました。現給保障はされたものの、そのことを使って「1級職の賃金が民間より1万〜2万円高いから賃下げすべき」する人勧が出されました。この攻撃は新制度を続ける限り、来年も繰り返されます。

新制度の導入で、青年労働者は管理職にならない限り、低賃金が一生続く制度に変わりました。青年は手取りで生活保護水準の低賃金と貧困にあえいでいます。奨学金の返済が追い打ちをかけます。40代で定期昇給は頭打ち、それ以降は上がりません。さらに人事評価で一時金の支給額まで変わる成績率の比重が増しています。試験と評価制度で職場の同僚を蹴落としてしか昇給できないシ

ステムにどんどん変えられているのです。当局が言う「努力した人が報われる」制度どころではありません。安倍政権が導入させようとしている新人事・賃金制度は、毎年昇給する年功賃金制を解体して総額を下げる攻撃です。競争がまん延し労働組合の団結は破壊されます。

07年からは、「民間に比べて高すぎる」という暴論で、東京の現業系職員だけが9%というさまじい賃下げを強いられました。

今や現業系労働者の大幅賃下げの撤回と、新人事・賃金制度の撤廃を求める機運が広がっています。職種間や正規職・非正規職の分断を許さない！非正規職の撤廃、全員の正規職化と労働者がともに生活できるだけの一律大幅賃上げが新たな闘いの目標となりました。闘う労働組合の再生をかけ、がんばりましょう。

（大迫達志）

超マイナスイ人勧粉碎！ストライキで闘おう

18秋闘で東京自治体労働者部会の仲間は、特区連の反対署名に全力で取り組むとともに、労働組合の団結と賃下げ絶対反対の闘いを区職労執行委員会で訴え、職場でビラをまき、本庁舎・出先を

回って「スト団結署名」を集め、特区連本部にスト方針を出すことを求める申し入れを行って、特区連・23区職労全体の闘いをけん引しました。

自治体部会代表の江戸川区職・佐藤賢一さんが激闘の中で発したアピール文を掲載します。

* *

「ストライキ批准投票で支持が8割もあるのに何でストをやらないんですか」「抗議署名をするだけで賃下げが止まるんですか？」「去年の『行

政系新人事・賃金制度』を認めたのが間違いだったのではないですか？」「もう決まったんですか」「どこに行けばいいんですか？」——これが職場の労働者の声だ。

新2級で1万8480円、退職金73万円超の削減勧告はとんでもない攻撃だ。ぎりぎりでローンを組んでいる人は追いつめられ、引き落としがでさなくなる可能性だってある。さらに賃下げは4月にさかのぼって行うというのだ。12月のボーナスから十数万円が引かれることになる。

もうストライキ以外に何がある！ 特区連・23区職労、東京清掃労組の正念場だ。勧告どおりの実施は賃上げの時は何回も見送られてきた。マイ

ナスなんて絶対認めるわけにはいかない。あらゆる闘いをみんなで考え、総力で反撃しよう！

■働き方改革ぶっ飛ばせ

敵は人事委員会と23区長会だけではない。これが安倍の働き方改革だ。

政府は「自治体戦略2040構想」で、公務員を半数に言い出した。大阪・泉佐野市では市長が600人の職員を100人にすると言っている。全労働者の賃金を非正規職と同水準に落として「同一労働同一賃金」としようとする事も狙っている。

■組合が試されている

特区連・23区職労と東京清掃労組は、住民に最も近い労働者を組織している労働組合だ。安倍が考えているのは、保育園民営化反対や学校を中心とした戦争反対の闘いをやられる前に、組合をぶっ

つぶせということだ。特区連と都労連、全国の労働組合との分断を図り、「東京の賃金が落ちたから全国も右にならえ」ということになる。

労働運動破壊のその先は戦争だ。自治労が本当に闘うのが試されている。安易な妥協は許されない。ここで闘わなければ組合員は絶望の縁（ふち）に立たされ、組合の信頼は地に落ちる。組合の存亡がかかっている。

マイナス勧告絶対反対の闘いは改憲阻止の闘いだ。政府は労働組合を破壊して改憲・戦争に出ようとしている。秋葉原でヤジで糾弾されただけで逃げ回る首相だ。安倍は民衆の怒りに恐怖している。勝てる展望は団結だ。組合の闘いだ。

全組合員が絶対反対の意思を固め、一切の妥協を許さず、全国の仲間と団結リストで闘おう。

（18年11月 江戸川区職・佐藤賢一）

東京 階級的労働運動でなければ「賃金闘争」は闘えない

昨年の東京特別区人事委員会の「月1万円の賃下げ」勧告は、「賃金闘争とは何か」を厳しく突きつける攻撃でした。前年に妥結・実施された「新人事任用制度」の結果が、このとんでもない「18年人事委員会勧告給料表」だったのです。「任用制度改悪との闘い」こそ、公務員の賃金闘争のキモなのだと思感させられました。

■人事任用制度改悪こそ攻撃の本質

戦前の「天皇の官吏」から転換した公務員は、戦後革命期の力関係の中で、「通し号俸制給料表」を獲得していましたが、1956年人事院勧告による国家公務員の俸給制度改悪があり、翌57年には東京都職員の通し号俸制給料表が廃止されます。それから13年間にわたって「任用制度改善闘争」

が闘われ、ついに70年に①吏員昇任試験の廃止、②吏・雇・傭員（身分）制度の撤廃、③職名整備、④1職2等級制度の実現を勝ち取ります。

しかし85年、新自由主義攻撃の始まりとともに、特別区人事委員会は任用制度改悪の給料表を勧告します。任用制度をめぐる当局との労使協議が始まったばかりなのに「許せない背信行為」として、特区連は激しく抵抗しますが、越年闘争の末、翌年3月に妥結。新たな「特5等級」昇任選考（短期）は各区事項とし、87年から「主任主事試験」が実施されます。

それから約30年。今回の人事任用制度の改定は、「係長不足」にどう対処するかを労使で協議しようとする中、唐突に提案されました。「係長のな



東京自治体部会の賃金闘争学習会で、年表を使って戦後革命期以来の東京の自治体の攻防を振り返り、闘いへの確信を打ち固めた（2月8日 杉並区）

り手がないのは、わざわざ受験して係長にならなくても給料が上がるから。係長にならないと昇給しないようにすれば、手を挙げる職員が増える」というのが、提案の趣旨です。主任主事ばかり増えて係長試験を受ける者が少ないから「主任が全員、将来係長になる制度」とする。主任試験は大

卒採用5年で受験可能、係長にならないなら40代で給料頭打ちでも我慢しろ——つまり、労働組合として追及してきた「年功序列」型賃金制度のあからさまな否定なのです。

本来はこれを「任用制度改悪攻撃」ととらえ、「絶対反対」で闘うべきでしたが、今の特区連にその方針は望むべくもありません。「現在の主任主事が不利益をこうむらないようにする」みんなが主任になれば全員係長にするだけの係長ポストはないから大丈夫」として、希望する主任主事全員を新制度の「主任」にすることで結着させたのです。その結果、民間の平社員との比較で大幅に賃金が高いとされ、あのような勧告が出されてしまいました。

そもそも係長不足の原因としては、バブル崩壊後の不況時に採用を手控えたため、中堅世代の職員が著しく少ないということも理由だと言えます。

団塊世代の大量退職もあり、職員の年齢構成から言っても、係長試験の受験希望者が減ってしまっ

たのは、当局に責任があるのです。

その責任を棚に上げて、任用制度に手をつけるなど、本当に許せません。

■「賃金制度」は支配の道具

今回の攻撃で、支配階級にとって「賃金」は支配の道具であること、だから賃金闘争は「階級闘争」そのものなのだということがはつきりしました。彼らの狙いは、①総額人件費の抑制、②競争と分断による団結破壊・組合破壊、③非正規化と低賃金による雇用の流動化にあると言えます。

地方公務員法改悪による「会計年度任用職員制度」問題も、この一連の攻撃の一環としてとらえるべきでしょう。「非正規公務員にも賞与を出す」と、ここでも「賃金」が道具として使われています。自治体戦略2040構想では「公務員の数を半分にする」と言いますが、それは労働組合を破

壊せずにできることはありません。資本主義体制の危機と戦争の時代を迎え、彼らは本気で「労働組合を潰す」つもりなのです。

このように、支配階級が危機にあり、階級対階級のガチンコ勝負となっていることを見据えれば、「民間準拠で人勸を実施させれば事足り」という公務員の賃金闘争は、もう通用しないということです。

戦後革命期、そして70年安保闘争を背景に、「反戦派」が街頭でも職場でも闘っていた時、階級的力関係で労働者階級が圧倒したことで、任用制度を改善させて賃金闘争を優位に闘えたり、家庭奉仕員（ホームヘルパー）や学童保育指導員などの正規職員化（68年・72年）も勝ち取っていることを学習会で学びました。

当時と今とでは情勢の違いがあるのは確かです

が、昨秋の18勧告を実施させなかった特区連の闘いは、東京23区自治体労働者の中に今も「労働者階級としての意識と団結」が存在していることを示したと思います。「民間が厳しいときは下げられても仕方ない」というイデオロギー攻撃を一扫し、自治体労働者こそが、政治闘争を含めた荒々しい闘いの先頭に立つことで、労働者階級の利害をかけて賃金闘争の主体となろう——「階級的労働運動」を目指す私たちがこう呼びかけ、闘いを開始することが求められているのです。

■青年の要求に応えよう

最も重要かつ困難な課題は、青年の獲得です。学校時代から、あらゆることにわたって「評価」され、試験を勝ち抜いて公務員になった彼らにとつて、「評価に応じた賃金」や「試験制度」は当たり前であり、むしろ「平等」や「年功序列」に不

信感をもつ傾向すらあります。また、経済情勢を見て「将来自分たちは退職金や年金をあてにできない」という意識もあります。しかし、人事評価制度の「自分の評価」に納得しているかという点、そんなことはありません。05年実施の「一般職員への成績率の導入」で、昇給や勤勉手当が5段階評価で差をつけられることになりましたが、「不当に評価を下げられた」と管理職への不満の声があがっているのです。だから現行の任用制度の問題点は、必ず青年にも通じるはずですよ。

賃金制度は搾取と支配の道具であり、「良い賃金制度」などありません。とりわけ労働者を競わせて団結させないための賃金制度改悪の攻撃には絶対反対しなくてはなりません。この一点を訴え、今年の人勧に立ち向かっていきましょう。

（東京労組交流センター自治体部会 大谷京子）

横浜

会計年度任用職員制度攻撃に職場から反撃

自治労横浜・区役所支部 岩崎ゆかり

場は回っていくでしょうか？

地方公務員法と地方自治法の改悪によって、来年4月1日から施行される「会計年度任用職員」制度は、安倍政権の「働き方改革」そのものであり、労働者全体にとって本当に大きな攻撃です。

■会計年度任用職員制度の毒！

会計年度任用職員制度について安倍・総務省が求めているのは、①会計年度Ⅱ1年ぼっきりの雇用、つまり毎年解雇、②次年度も働きたければ、試験・評価で選別採用、③採用されても1カ月の試用期間、④人事評価制度の導入などです。

現在でも、全国では非正規職員は全体の4割に迫り、9割を超える職場も増えています。非正規職員が1年単位で替わるようになったら、今の職

試用期間中なら『能力不足』『協調性がない』

『休みが多い』など、あらぬ言いがかりをつけられて即刻解雇。そうでなくても翌年度には不採用。

こんなことがまかり通ってしまうのです。

しかも、労働組合に入って労働条件の改善を求めることも困難になり、声をあげることさえできなくなります。

「管理職に目をつけられたら」という恐怖。仲間同士の競争や疑心暗鬼が満ちあふれ、仲間同士の助け合いや結びつきがズタズタにされます。

■私たちはモノじゃない！ 誇りをもって働きたい！

横浜市で働く私たち嘱託職員は、「65歳の定年

まですっと働ける」と信じて働いてきました。賃金アップも手当もなく、低賃金で不安定雇用であっても、10年以上まじめに働いてきました。生きるためです。ですからこの突然降って湧いた話に、「これまで通り働けなくなるのか」「勝手に決めて、私たちをモノ扱いするな」という不安や怒りの声が上がりました。

昨年から職場で開催してきた嘱託職員の交流会では、「1年ごとに解雇され、試験を受け、雇用が更新できても1カ月の試用期間、評価制度を導入。要はいつでも首を切れる存在ということ」

「どれだけ必死で就活して今の職を得たか。（横浜では）5年間しか働けなくなる？本当にくやしい」「これまで何年も、業務に欠かせない一人として働いてきた。簡単にクビを切るなんて許せない」と非正規職公務員の怒りが噴き出しました。

「自分たちはいつ解雇されるのか」という不安。業務を回してきた誇りを奪われ、モノのように扱われることへの怒り。これまでずっとおかしいと思っていたことが、非正規職労働者の怒りとして一気に表れたのです。

労働者としての自分と仲間の存在を知り、仲間と一緒に社会の主人公として生まれ変わっていくことが始まったのです。一人の職場の取り組みが全体を獲得する展望を開きつつあります。

■ **こんな職場にたくない！ 毒は飲めない!!**

嘱託職員は、自分の仕事に誇りをもって何年も働いてきました。この誇りを奪い、モノのように使い捨てる制度、正規を非正規に置き換えることも可能になる制度、職場をこわしてしまう制度——こんな制度は絶対に認められません。

しかし、自治労横浜も自治労連系の横浜市従も、

今年3月初めに市当局と妥結しました。内容は、

①（今働いている嘱託職員は）制度移行時の任用は公募によらない選考で実施する、②4回更新後の再度の任用は、公募・選考を経て再度任用はありうる、③支給しない勤勉手当相当額は毎月の基本報酬を調整し、年収を維持する、④人事考課結果への恣意性を排除、というもの。これを組合の「成果」として、「制度への円滑な移行に向けて」

「希望する嘱託職員全員が新制度に移行できるように」取り組むとしています。

はなから制度を認め、制度の施行をスムーズにしていくために、嘱託職員の怒りを抑える役割を買って出て、今また、労働者を裏切って切り捨てようとしているのです。絶対に許せません。

■「自治体戦略2040構想」の突破口

「自治体戦略2040構想」は、かつて橋下が

ぶち上げ、私たちの闘いで破産した「道州制」攻撃の名前を変えた攻撃です。自治体は大企業の儲けの餌食にし、民営化・総非正規職化で自治体と地域を壊していく。その核心は労働組合つぶしです。そして、公務員労働者を戦争に協力させていく、その突破口が会計年度任用職員制度です。民営化阻止・非正規職撤廃の路線で勝負しよう。

嘱託職員からは「今いる私たちは試験を受けなくても来年からも働ける、安心した」という声も出ています。しかし一方で、「一人は万人のために、万人は一人のために、労働組合は絶対に必要だ」という声も上がっています。

職場の流動化は闘いのチャンス。正規と非正規が一緒になって絶対反対の旗を掲げ、仲間を組織して職場での団結をつくり、改憲・戦争阻止！大行進運動を担いけん引していきましょう。

会計年度任用職員制度にNO！



トーク&交流会 vol. 1を開催しました☆☆

3月24日、横浜市で働く嘱託職員と正規職員が参加し、活発な意見交換の場になりました。様々な意見が出されました。

=====

- ★組合の本部は、「これまで通り働ける」と言っているが、安心していいの？ こんな状況に危機感を持っている
- ★今だって嘱託職員は低賃金で不安定。ワーキングプアを行政がつくっている
- ★私たちをモノ扱いしないで →（そうだ！）
- ★40年間嘱託職員として働いてきた人は、「年金が13万円」と言って嘆いている
- ★正規職員と同じ仕事をしているのに、待遇が全く違う
- ★任用職員となると、労働基準法の適用外
- ★非正規でも防災や選挙の動員とかを課すこともできる→（そんなのおかしい！ いやだ！）
- ★自治体によっては条例化しないところもある。広島市では、退職した職員のあとに会計年度任用職員を補充していくという当局



提案があり、組合は反対している。北海道庁では組合が制度反対のストライキをかまえている

- ★「非正規だけの横浜市」にはいけない
- ★組合の組織率が下がって力がない。でもひとりでは言いたいことも言えないからみんなが力を合わせる組合は必要
- ★正規職員はほとんど知らない。自分の問題でもある、全体の問題だとなっていない
- ★制度の本質をわかりやすくまとめて知らせることが必要

来年の4月1日から、会計年度任用職員制度が施行されます。今回の企画では、嘱託職員の生活や命が守れなくなるという不安や、今よりもっと使い捨てにされる制度への怒りが語られました。このまま黙っていていいのか、という危機感もあります。

正規・非正規職員と一緒に考え語りあえる場になり、もっとこの問題を広く深く知らせていこうと確認しあいました。

動労千葉を支援する会・横浜自治体労働者
(連絡先：瀬谷区役所生活支援課・岩崎 090-2211-3065)

19年6月3日発行

奈良 現業全廃攻撃に立ち向かう労働組合の闘い

現在、全国的に起きている現業全廃攻撃は、自治体労働運動の最先端の攻防です。

改憲・戦争情勢の中、トップランナー方式（※）民営化・人員削減などによる行政の効率化、経費削減を率先して進めた「先進的」自治体の先行的事例を地方交付税の算定基準に反映させて、交付金額を引き下げ、経費削減を強いていく手法）、2040構想など、安倍政権は民営化と組合つぶしを国家政策として進めてきました。

その中で、今回は、奈良の現業労組の闘いを報告します。

現在、奈良市長による現業全廃攻撃に対して、組合幹部は闘うどころか、闘う組合員を統制処分

にかけ除名して組合から排除するという、自治体の歴史上でも前代未聞の事態が起きています。

まさにJR職場で起きている「労働組合のない社会」の攻防そのものです。19〜20年にかけて、改憲・戦争と一体で会計年度任用職員制度の導入が狙われ、自治労解体攻撃のまっただ中で、逆に、新しい団結が爆発的に生み出されようとしています。

奈良市長は19年6月、まさに現業労組結成6周年式典を目前にして、組合に対して以下のような全面的な提案を行ってきました。

- ① 給料表の適性化について。行（一）から行（二）へ。

除名処分の当該 3 名からのアピール



現業労働運動こそ人の痛みがわかる存在だ！

自分は 2011 年 8 月から教育支部の支部長をしています。今回の除名の発端となったのは、2017 年の清掃職場の嘱託職員の解雇問題です。ずっと訴えてきたことですが、本当に、2019 年 10 月から電話受付の民間委託が起きようとしています。いよいよ現業全廃攻撃です！

現業職は部落の人達の生活を支える役割をもっています。自分がこの問題にこたわったのは、現業の労働組合だからこそ、人の痛みをわかり、共に闘う存在だと思っているからです。しかし、部落解放運動や現業労働運動を長い間やっている、委員長や書記長、清掃支部長が非正規の彼女を切り捨てるやり方に怒りをもちました。

除名によって、教育委員会が支部長の自分に「団交に出席するな」と、「支配介入の不当労働行為」が起きています。悔しい思いでいっぱいです。みなさん、奈良市従をつくりかえていく闘いに共に立ち上がってください！

松本 久由

除名処分は身を引き裂かれるような苦しみ！

私が組合に加入したときは、それほど労働運動への意識はありませんでした。みんなと深く交流するようになり、全力でやってきました。

教育支部や女性部で、いっぱい悩んだりもしましたが、それでも組合活動を続けてきたのは、この仕事を続けたいし、1 人では何もできないし、やっぱり組合は大切だと思うからです。除名処分になって、組合員との団結を引き離されるのは、私自身の身を引き裂かれるような思いです。

委員長の意向にそう一部の組合員は守るが、そうでない人には当局と一緒に切ってくる、そういうやり方が一番許せません。私と委員長の労働組合の考え方の違いはそこだと思います。

除名処分撤回まで闘っていきます！

野田 章子



改憲・戦争が切迫している今、除名処分は奈良市従解散攻撃！

2003 年、私は「労働組合を本気でやろう！社会を変えよう！」と言う委員長や書記長と意気投合し、奈良に引っ越してきました。その委員長から、「松本さん、野田さんは除名されたから、組合費の天引きをするな。3 人の自治労共済の解約をしろ。業務命令だ」と脅しを受けています。3 月 1 日から新しい書記を採用したのは私を解雇するためです。労働組合は組合役員も一組合員も、正規も非正規もみんな対等であり、豊かにつくられていくものです。考え方が違う人を排除するのは組合規約第 6 条「何人もすべての人種、信条、性別…によって組合員である資格を奪われない」違反です。皆さん！労働組合を現場に取り戻しましょう！

吉谷 宏子



② 奈良市分限処分の指針について

③ 苦情処理共同調整会議について

④ 昇格基準の見直しについて

⑤ 会計年度任用職員制度について

⑥ 人事考課制度の導入について

民営化と解雇、大幅賃下げ、組合つぶし、評価による分断など、何十年も現場で守り抜いてきた力関係を、すべて一度に奪われるような攻撃がかけられたのです。そして、現在の幹部は全く太刀打ちできない状況にあります。60周年式典をもって、事実上の組合解散状態になったのです。

この日のために、これまでの攻防があったと言っても過言ではありません。

当局は、労働組合が民営化・解雇と闘えなくするために、6、7年かけて組合幹部と癒着して取り込み、屈服を迫り、闘う者を排除してきました。

組合幹部は「闘うポーズ」をとりながら、組合員を裏切り、積極的に当局の手先になることで生き延びてきました。

■全現業労働者の利害を貫いて闘い続けてきた

これまでの闘いの中で一番重要だったのは、「闘う核になる部分と、拠点をどのように一体としてつくっていくか」でした。実際に、この団結を守り抜いて路線を貫いたとき、いったんは孤立する時もあるけど、労働者の新たな決起が生まれ、団結が拡大して、今日まで闘いぬくことができたのです。

具体的には、第四支部（教育支部）という労組拠点が、6年あまり、自分の支部だけの問題にとどまらず、全現業労働者の利害を貫いて闘い続けてきました。

1）2013年、第四支部が、第二支部（清掃現

場）の清掃特殊勤務手当全廃―民営化反対の旗を掲げたこと。

2）2016年、第四支部が、第三支部・下水道民営化・非正規解雇反対を共に闘ったこと。

3）2017年、第四支部と女性部が、清掃非正規解雇反対を闘ったこと。

4）2019年、第四支部と女性部が、改憲・戦争反対―関生弾圧粉碎を闘ったこと。

2019年2月28日、それらの闘いを先頭で担ってきた第四支部長と女性部長と書記の3名が除名処分を受けました。第四支部として、緊急総会を開き、除名弾劾決議をあげたり、本部に申し入れなど何度も行いましたが、本部は一切聞き入れず、切り捨て、逆に今は陰湿なやり方で第四支部破壊にきています。



下水道民間委託許さない！奈良市庁舎前集会後の市内デモ（2016年7月26日 奈良市）

第四支部を守り、現場に責任を取りきるために、絶対反対の核となる存在が必要でした。どんな困難にぶち当たっても絶対に裏切らない、あきらめない、路線を貫く団結です。

それは、たえず時代認識から現場の攻防をとらえ、労働者を信頼し、現場に責任をとろうとする立場が問われてきました。

現場で絶対反対を貫くことは生半可なことではありません。「処分されてまでなぜやるのか?」「現場の人たちには理解してもらえないのでは?」と、何度も本音でぶつかりあう議論をし、一致して、現場にのぞむことが大切です。心から一致していなければ、現場労働者に見透かされ、不団結と不信を生み出してしまうからです。

現場でやりきったことは、成功も失敗も総括して次の挑戦に向かいます。その繰り返しの結果、

「当局や体制内と非和解で闘う労働者」という構図がどんどん明らかになってくるのです。

10年におよぶ闘いの中から、ついに第二支部（清掃現場）からの現場の決起が生まれました。清掃の民営化を容認し、組合幹部だけが生き残るやり方に対して、現場からの根底の怒りがうずまいています。

闘う労働組合をよみがえらせることができるのかどうかの最終決戦にいいよ入りました。

困難な壁にぶち当たったときこそ、怒りや悔しさをだしあって議論すれば、自分たちがひきずりだしたチャンスだととらえることができます。そうすれば、「労働者は必ず決起する」と信頼できるし、明るくたくましく闘っていけると思えます。全国の自治体労働者の皆さん、共に闘っていきましょう!

（奈良自治体労働者 A）

東京・中野

保育民営化反対を貫いて、 労働組合をよみがえらせよう

東京・中野区職労 北島一恵

私が中野区に現業職員として採用されたのは1997年4月で、学校給食の職場でした。職種は調理職です。学校には教師だけでなく、学校事務・警備・用務・給食・交通指導の職員がおり、全員が正規職員で、子どもの成長を見守っていました。大量調理の仕事は体力的にはきつい仕事でしたが、時給850円のアルバイト生活や深夜労働でやっと食べていた生活から月給制になり、労働時間も8時間でゆとりができ、とにかく楽しい職場でした。教師と東京都採用の事務職員以外は、中野区職員労働組合の組合員でした。

区職労の横断組織である現

業評議会の新入組合員歓迎会で、役員の方から「退職不補充で給食を民営化しようとする

動きが始まっていて、君たちを採用するかどうか2月まで交渉を重ね、やっと採用を勝ち取ったんだよ」と聞かされました。たしかに採用通知が郵送されてきたのは3月になってからでした。この時、労働組合ってすごいと感じました。

その後、民営化は止めたいと、おのずと組合活動に積極的に参加することになりました。入区して22年。学校給食が民営化され、現在は保育園の調理職として働いています。

最盛時1200名いた現業職員は、今年4月には100人を切りました。

民営化は労働者の権利を奪い、労働組合をつくつ

て団結する力を削いでいきました。結果、住民の生活、ひいては社会全体が壊されていきます。絶対にあきらめることはできませんし、矛盾もあきらかになっています。

■「委託で職員が疲弊、業務継承が困難に」

学校給食など現業職場の民営化と同時並行的に、戸籍などをあつかう窓口業務の委託が検討され、この16年で窓口業務の部分委託がほとんどの職場と言ってよいほど導入されています。

「小さな区役所」「民間活力の導入」方針のもと、人件費を物件費としてあつかう委託が進んだ結果、大きな歪みが明らかになっています。

7月3日の区職労大会では、代議員から「多くの職場で事業が委託化される中、委託を管理する職員が疲弊し、また、職員間の業務、ノウハウの継承が困難になっている。困っている状況を把握

し対応策が必要では」という発言が出されました。

■区内の保育園の現状

かつて41園あった区立保育園は19年4月現在13園となっています。保育園で働く労働者の分会組織「保育園部会」や保護者・地域の人々の公立のまままで運営してほしいという運動にも関わらず、来年4月には新たに3園の民営化が強行されようとしています。昨年の民営化された保育園では、引継ぎ保育士全員が退職を余儀なくされるなどの事態が起きました。

現在、中野区内には139の様々な形の保育施設ができています。

「子ども子育て新制度」の区分で整理すると、

・施設型保育園76（区立13、公設民営3、民設民営57、認定こども園3）

・地域型27（小規模保育事業15、家庭的保育事業

10、事業所内保育事業1、居宅訪問型保育事業1)

・認可外36 (区立認可外保育施設7、認証保育所14、企業主導型4、ベビーホテル9、その他2)

待機児童解消をうたい文句に行われてきた政策は、園庭のない保育園など劣悪な環境の保育施設を生み出し、公立をつぶし保育事業で儲けようとする企業の参入を促してきました。

■**保育園民営化反対こそ労働組合をよみがえらせる力**

組合員の民営化反対の声や分会活動が起きても、労働組合執行部が民営化に抗しきれず、「妥結」を繰り返してきた結果、次々と職場が奪われ、民間事業者者に雇われた労働者の権利が奪われてきました。

その結果として、現業の大黒柱であった学校分会も、3年前に解散に追い込まれました。このよ

うにして組合の弱体化が起きています。現在活動しているのは児童館分会と保育園部会だけとなりました。

この間、区当局の「基本構想10か年計画」のもと、保育園民営化が提案されてきましたが、日々の部会活動(子どもを集団で保育する考え方で保育定数を守る)の力で民営化はダメという力があり、民営化提案には合意しませんでした。引継ぎの提案には、「公立の保育内容は引き継げない」「引継ぎ業務では偽装請負が発生する」事を追及し、妥結せず、当局が民営化を一方的に強行してきました。

毎月1回、各保育園から選出されている委員が集まり、病欠者が出ていないかなど各園状況を報告しあい、職場で起きる様々な事を話し合い、「どうすれば子ども達の健やかな成長を促せるの

か」、「保育士の労働条件が引き下げられたら子ども達の安全は守られない」と意見を出し合ってきました。幼保無償化によって公立つぶしに拍車がかかることも、みんなで学習しました。部会員一人一人の考え方は様々です。意見がぶつかる事もしばしばありますが、話し合うことは徹底して行ってきました。

こうした職場からの組合活動が子どもの命を守ってきたのです。

■民営化の矛盾が噴出している

7月3日に開催された組合大会では、2つの補強案が提出され、会場からの発言が相次ぎました。

補強案は、女性部の婦人科検診の毎年実施の復活を要求するものと、現業評議会議長（保育園卒の代議員）からの「職場の民営化・民間委託反対の取り組み」についての発言でした。内容は、

「この間、学校用務の民間委託により、学校の現業職員が大幅に減らされました。その結果、学校分会が解散に追い込まれました。分会の解散により、組合員は他職場への異動を余儀なくされ、これまで培ってきた経験を生かすこともできず苦勞している現状があります。保育園の民営化は、保育園で働く職員の職場を奪い、保育園部会の弱体化を招きます。ひいては区職労全体の弱体化につながります。以上の理由により、保育園の民営化に反対します」です。民営化が労働組合をつぶす攻撃であること。労働組合は民営化に反対を貫くという内容です。

私はこの補強案が会場で読み上げられることで、大会全体が民営化の矛盾を突き出すことになり、発言も活発に出されたと考えています。

大会の会場からの発言は、保育園から36協定、

超勤実態把握調査要望、保育園民営化反対、区民との連携、昨年の確定闘争の取り組み、憲法9条改悪反対の取り組み、人員不足問題、若い組合員の組合活動参加の取り組みなど。児童館からは児童館民営化反対とキッズプラザや学童クラブの委託により児童館職員の仕事が委託の管理・支援で激務になっていることの報告。そして、「委託で職員が疲弊、業務継承が困難に」の項で紹介した区民部選出の代議員の発言です。

民営化が強行されても絶対にあきらめない！必ず組合員は立ち上がる。問題は民営化反対を貫く組合にできるかどうかです。この力が改憲・戦争への道をひた走る安倍政権を倒す大きな力になると確信します。

課題は、そのことをすべての組合員、とりわけ現業職員にどう伝えるかということです。情勢と

の関係で時間はありません。全力で朗らかに取り組んでいきます。



J R中野駅北口で東京労組交流センター女性部、婦人民主クラブ全国協の保育園民営化反対・改憲反対の街頭宣伝が続けられている。民営化反対の訴えにいたるところで討論の輪ができています（写真は2018年9月8日の街宣）

九州

自治体現業労働運動を担って きた労組委員長インタビュー

九州の自治体現業で長らく労働運動に携わってきたA委員長のインタビューを掲載します。

——最初に、組合の活動、仕事の内容などを。

長らく現業でしたが、民営化に伴い昨年から行政職となりました。現業労組時代から委員長を7〜8年、その前に書記長は18年。就職して半年で組合役員になり、以来ずっと組合の執行委員を続けてきました。仕事は現業時代は主にゴミ収集、パッカー車の運転手か作業員。民営化されて以降は、パトロールや啓発、苦情処理などです。

——現業労組はどのような歩みを？

およそ40年前は、行政職と現業職の給料表は一

体だった。それに対して国から「行政職と現業職を区別しろ」と全国でやられます。うちでもそれが狙われたわけで

すが、組合は「差別的な賃金体系だ」と反対し、ストライキをおこないました。市内各所でゴミの山ができるくらい激しく闘われた。その中で共産党系の組合が分裂。我々は従来の組合に残っていましたが、後に部落差別発言が起きて問題になりました。そこから現業労組が独立して今に至ります。分裂当時は対立が激しく、親兄弟で会話しない、石を投げ合うなどのケンカも続いてきました。

現在はそこまで対立はなく、一般の組合員とは現場では仲良くやっています。

——現業民営化についてお聞かせください。

民営化は00年代から徐々に始まりました。直営…

委託の比率が7・3から始まって、5・5、2・8となって、昨年から完全民営化です。恣意（しい）的な調査をもとに、国が「民間準拠しろ」とやってきました。その調査に基づけば、月給で平均8万円カットになる。嫌なら行政職に転換しろと。本音では現業職に留まりたかったが月8万円の減給はキツイ、ということをやむなく行政職への転換となりました。

それにより矛盾が出ています。昨年の西日本豪雨災害の時に応援で派遣されましたが、仕事は現業の業務ですが、扱いは「行政職」ということで、代休なども認められなかった。必死に働いて帰ってまた直ぐ仕事で、現場からも「キツイ」と声が挙がった。市内の災害対応でも同じ。対応規定もなく矛盾が現場に押し付けられています。

——委託先の労働者はどうなっていますか？

組合は無いみたいです。働いている人はいろいろ。女性も多いです。地区の人も多いですし、仕事がない中で再就職先になっている面もあります。委託によって賃下げ・労働強化が進んでいます。

委託費がそもそも削減されているので賃下げか労働強化は避けられない。例えば2ト車なら直営の時は3人一組でしたが業者は2人一組です。3ト車、5ト車もありますが、それも業者は2人一組。直営の時は5ト車は6人で作業してましたから、今は6人分の仕事を2人でやらされている。

市が関与する第3セクターがメチャクチャで、6人仕事を2人でやらせるということが起きています。市当局が率先して賃下げ・労働強化を推進しているんです。組合としては特に3セク関係に「それはおかしいやろ」と口を出しています。

現場には「業者が仕事をとった」という声もあ

りますが、そもそもコストカットをやりたい市当局のやり口が根っこにある。現場でいがみ合うのではなく、ここを問題にしていく必要があると思います。民営化される前はみんなで協力して仕事をしてきました。本来、運転手は収集業務しないんですが、50代の同僚が汗をかきながら動いているのに「自分はドライバーだから」とはならない。

他にも動物の死体処理とかも現業の仕事で、今はそれも委託されているんですが、住民から相談されれば「行政職だからやりません」とはならない。

今でも自分たちはそういうこともやりますが、市当局はまったく考慮しなくなった。

——**会計年度任用職員制度が狙われています。**

民営化は、そもそも安い賃金と不安定な雇用という目論みがある。今の委託先の労働条件では定着もできない。結局、民営化はコストダウンが目

的です。

その意味で、会計年度任用職員制度なんて論外。今までも「均等待遇を」と、ボーナスつけるふりしてその分月給を下げるなどがありました。（会計年度職員導入で）短期的な手取りが上がっても、雇用は不安定だし、働き続けても全く給料が上がらないから将来への不安は大きくなる。こんなことを自治体が推進することがそもそもありえない。まだ組合への提案はないですが、提案なしに強行してくる恐れはあります。

かつての市町村合併で12000人いた職員は8000人に減らされました。しかし仕事量は変わらないので労働時間が格段に増える。それで現場が回らないということで、代わりにまた非正規職が導入される。こうしたことを根本的な問題として捉えて、取り組んでいきたい。

——解放運動との関りや今後の組合の展望を。

直接何かということはあまりないですが、組合には地区の出身者とそうでない人の両方がいるので、理解を深めていく取り組みをしています。

そもそも部落解放運動と労働運動は根本は一体だと思っています。労働者が日常搾取されている。その中で「下を見る」ことで自分を慰め、逆らわないようにするために分断が持ち込まれる。部落差別も、歴史的に同じような目論見をもって作られた。そういう観点から組合としては結成以来「部落差別はゆるさない」と掲げ続けています。

一方で、やはり労働組合なので解放運動一本槍ではなく、今まで労働者が差別と分断で利用されてきたことを許さないという観点で、様々な人や団体とかかわっていききたい。上部団体もないので自由に発言できるし。色々な人、多種多様な人を

受け入れて、答えをだしていききたい。もちろん、結成当時の部落差別は許さないという基本理念は守りつつですが。

——ありがとうございます。

〈編者まとめ〉

A委員長には、昨年結成された地域の「改憲・戦争阻止！大行進」実行委員会に参加していただき、ともに闘う中で、今回のインタビューにも快く応じていただきました。

改憲・戦争と「働き方改革」攻撃が、自治体でも丸ごと民営化・総非正規化として進行する中で、これと如何に闘うのが、あらゆる現場で問われています。その中で、労働組合の従来の枠を超えた交流・共闘・連帯も始まっています。民営化絶対反対の旗を掲げ、あらゆる職場の怒りを結集させていきましょう。

仙台 仙台市社協 有期雇用制度の撤廃 「5年雇い止め」撤回を求めて

う不安定な状況におかれています。

そして昨年3月末、社協労組の委員長・書記長（当時）

仙台市社会福祉協議会職員労働組合 村岡靖昭

仙台市社会福祉協議会職員労働組合（社協労組）

の仲間は、有期雇用制度撤廃を掲げ、労働契約法改正に伴う昨年の「5年雇い止め」撤回を求めて裁判闘争に立ち上がりました。

■雇い止めの問題点

仙台市社会福祉協議会（仙台市社協）は約30

0人の組織で、うち3分の2が非正規職で働いています。非正規と言っても決して補助的な業務を担当しているわけではなく、正規職員と同じく責任ある業務を任されています。にもかかわらず、低賃金なうえ、1年契約の有期雇用を繰り返すとい

を含む29名が雇い止めを受けました。理由は労働契約法改正による「無期転換ルール」です。

有期雇用労働者が5年以上働くと、期限のない雇用へ切り替えることができるようになった「無期転換ルール」は、昨年4月1日に適用が始まりました。ところが仙台市社協は、雇用の安定を図るためのこのルールから逃れるために、5年を超えないように雇い止めにしたのです。

仙台市社協は無期転換ができない理由として、主な事業が仙台市からの委託によって行われており、いつ委託が終了するかわからないため財源の見通しがないことを挙げています。

しかしこのような雇い止めを許しては、生活は成り立ちません。非正規雇用でボーナスも退職金もなく、十分な蓄えを持つことができない中で、「5年で雇い止め」では生きていけません。

また、福祉事業を担う十分な体制もとれません。私の職場は重度知的障害者が通う施設であり、利用者との継続した信頼関係を必要とする仕事でした。自分の意思を伝えることもままならない方たちとコミュニケーションをとり、命をあずかる介助を行うといった、責任ある仕事です。5年ごとに人を入れ替えていては、とても十分に行うことなどできません。

仙台市社協は人員不足で恒常的な欠員状態にありました。人手が足りないのに、多数の雇い止めを行うことに正当性はありません。

社協労組の仲間は団体交渉で、こういった雇い

止めの問題点について怒りをもって何度も追及しました。マスコミ報道や署名など、社会的にも問題を提起しました。しかし当局は問題点を考慮することなく、雇い止めを強行しました。

また事業を委託する立場にあり、財源上も人事上でも、大きな責任を持つ仙台市に対しても申し入れを行いました。が、「他の法人の人事には口出しできない」と受け入れられませんでした。

■雇い止め撤回裁判の意義

雇い止めを阻止することができず、この撤回を求めて立ち上がると決断するのは、正直なところ簡単ではありませんでした。

もちろん、雇い止めには納得できません。しかし私たちは少人数の、まだ経験の浅い組合です。それに、雇い止めされた組合員のこれからのこともあります。

雇い止めを許せないという思いを貫きたいとする意志と、雇い止め撤回の取り組みをやっているのかという大きな不安との、葛藤がありました。そういう中で話し合いを重ね、「やっぱり雇い止めはおかしい、これまでの取り組みを無駄にしない」という共通した思いがあると確信し、当該の村岡が裁判に立つことを決断しました。

もう一つ大きな問題がありました。仙台市職員労働組合の中央執行委員会が「雇い止め撤回の取り組みはしない、雇い止めとなった当該の組合員籍を認めない」決定をしたことです。たたかいに蓋をするようなこの判断には、今でも納得はしておりません。

ただこれは、一組合の問題ではなく、労働組合の現状を表しているのではないかと感じます。全国の有期雇用労働者は労働者の4人に1人、15

00万人にもものぼります。雇用の調整弁として労働者を都合よく使うために有期雇用化をすすめる使用者側の狙いに対し、労働組合がたたかいきれなかった。それが、膨大な有期雇用労働者の増加を招いてしまっていると感じます。

社協労組の仲間が雇い止め撤回を求める裁判に立った意義は非常に大きいものと感じています。

雇い止め撤回を決断して立ち上がった時、仙台市職労の有志の方々を含め、全国からのたくさんの支持をいただきました。雇い止めに泣き寝入りしたくないという有期雇用労働者の思い。組合の仲間を守りたいという思い。たくさんさんの思いを「支援する会」運動や署名、財政支援という形を通じていただいていると感じます。

多くの方にとつての希望となるように、絶対にこの裁判に勝利し、雇い止めを撤回させたいと決

意します。

■無期転換逃れの雇い止めとの闘いはこれからだ

無期転換逃れの雇い止めは、昨年开始まりであり、これから雇用5年目を迎える有期雇用労働者が必ず直面する問題です。実際、仙台市社協は、今年3月末にも新たに11名を「5年雇い止め」にしました。

また、無期転換後の労働条件も大きな問題です。仙台市社協では、昨年29名を雇い止めにした一方で、一部の者は無期転換しました。しかし、無期転換後も賃金は変わらず、退職金ありません。雇い止めの阻止・撤回と、無期転換後の待遇改善とは、一体の課題と考えます。裁判の勝利に向けた取り組みを進めるとともに、職場でこれからの問題を解決すべく闘っていきます。全国の労働者のみなさん、ともにがんばりましょう。



昨年12月8日のみやぎ集会で村岡さんの「5年で雇い止め」撤回へ団結を固めた

埼玉

委託労働者と団結し、民間委託化・ 非正規職化と闘う自治体労働運動を

国や地方の財政難を理由に、自治体業務の民間

委託化はあらゆる部門で正当化され、推進されている。しかし、民間委託化は職場を分断し、労働運動を破壊し、労働者のさらなる労働条件の悪化をもたらす。それならば、労働組合としての闘いは当然にも「直営に戻し、直接雇用せよ」だ。それこそが委託された現場の要求だ。

本稿では、民間委託された現場の闘いから得た教訓をもとに、既存の自治体労働の問題点を明らかにし、自治体労働運動の目指すべき方向を示したい。

1. 10年働いても最低賃金の正社員!?

これが委託の実態だ

私たちは、自治体現場で階級的労働運動を実践しようと格闘する中で、委託された先の労働者と繋がることができた。委託先の労働者にとって、委託元は上司以上の「お客様」と教育されるが、現場の労働者同士はひと繋がり仕事を担い、仲間意識もある。それなのに「委託」というだけで存在する「格差」「分断」の壁。私たちは心の底からの怒りを持って、団結をよみがえらせてこの現実を突破していく覚悟だ。

その労働者は、ある市立病院の医療事務（受付

やレセプト請求等）を受託している会社で正社員として働いている。そして彼女は自治労の公共民間傘下の労組の組合員でもある。しかし、その実態は勤続10年でも手取り14万円程度の賃金、時給換算にすると当初は最低賃金プラス1円（！）というものであった。最低賃金の改定時に上がるものの、定期昇給などない。ボーナスは1桁代で根拠も不明。これだけでは生活が厳しく、会社が別を受託している夜間救急の診療所で業務後に23時過ぎまで週1〜2回働いているという。また、退職金の制度もない。

こうした労働条件のために、退職者が後を絶たず、人手不足が慢性化し、それが過重労働となつてのしかかる。サービス残業がまかり通り、振替休日も取得できない。職場の矛盾はパワハラや人間関係のひずみとなって現れ、およそ新しい人が

育つ余裕のない状況が続いている。

2. 労働組合による許しがたい現場支配

いったい、この組合は何をしているのか！
何もしないものである。

わかったことは、ユニオンショップ協定により現場管理者以下全員が組合員であり、この現場管理者が公共民間評議会の幹部を務めているにも関わらず、いや、むしろそれを利用する形で、この現実が強制されているということだ。

冒頭の彼女も、入社と同時に組合加入し、組合費も毎月天引きされているが、組合が何をするのかは全くわからなかったと話す。定期大会は仕事の延長で出席するが、機関紙やビラは見たことがない。団体交渉の相手は、会社ではなく委託元の病院であり、備品や業務上の改善などを要求する。賃金や労働条件は課題にされないという。

さらに、この現場管理者が、労働者を解雇する、または自己都合退職に追い込むことが常態化していることも、現場労働者の闘いにより明らかとなってきた。

まさに労働組合が会社の手先となり、労働者の闘いを圧殺するという役割を果たしてきているのである。許しがたいことに「委託契約の継続で労働者の職場を守る」「自治体の財政難に協力する」として、これが正当化されているのだ。

この委託元である自治体病院の属する職員組合は、かつて委託労働者を積極的に組織し、清掃や警備を担う委託労働者と共に闘った歴史ある組合である。当時は、委託会社に対して賃金改善や直接雇用を共に要求し、ストライキを闘うなど、全国に先駆けた闘いをしてきた。それゆえに、このことはより衝撃的な現実であった。

3. 自治労の委託労働者組織化の経緯

自治体の委託労働者の労働組合組織化については、80年代に自治労（全日本自治団体労働組合）が「200万自治労建設方針」として、「すべての自治体労働者と自治体関連労働者の組織化を方針化したことから本格化した。

この背景には、74年のオイルショックによる恐慌を乗り越えようとする各国帝国主義の新自由主義政策の激化がある。

日本では80年代、中曽根内閣による臨調行革攻撃により、国鉄の分割・民営化があり、自治体においても民営化や民間委託化が強行された。労働組合破壊を明確に意図し、当時のナショナルセンターである総評を解体し、戦争のできる国にするための攻撃であった。

まさに国鉄の闘いと一体で、学校給食や清掃等

の現業部門などを先頭に、現場の激しい委託反対闘争が闘われたのである。

しかし、「200万自治労建設」には、正規職中心だった自治労の組合員減少を食い止めるというもくろみも透けて見える。本来は委託元も委託先も団結して委託化を阻止する大きな力があるにも関わらず、「委託反対」を真に闘うような方針は自治労本部からは出てこない。

もちろん、委託先である民間会社の労働者が労働組合を結成し、会社と委託元である自治体当局に対して要求をすること自体は極めて正当な闘いだ。だからこそ、この方針のもとに全国の委託職場で労組が結成され、公共民間労組評議会として、約1千組合に4万5千人ほどが組織され、自治労大会では毎回新たな組合が登壇している。

4. 体制内自治労運動の限界の現れ

冒頭の例は、単に一管理者の資質や、受託会社の性質の問題で片づけることはできない。体制内自治労運動の腐敗がもたらした戦慄すべき事態だ。

これは、既存の自治体労働運動が根本的なところで資本主義の論理に屈服しているからだ。資本主義の破綻をそのままに、地方自治を守ろうとすればするほど、労働者階級へ犠牲を強要することにしかならない。現に財政難の自治体病院を存続させるため、自治体労働者の賃金を確保するため、住民のためという形で、労働組合によつて、こんな委託が正当化されているのだ。

さらに、公共民間という形の組織化は現場で団結する機会も奪う。自治体労組は直営に戻す闘いを止め、委託労働者のことは公共民間に押し付けられる。自治体本体の人員削減策として委託が持

ち込まれる中、闘う方針がなくては自治体労働者の闘う機会も階級性も奪われてしまう。

直営に戻す闘いができない以上、委託労働者の労働組合は組合員の雇用確保のために、受託契約の継続を求めることが第一となる。それは受託会社の意向と合致し、労使紛争のない状態が正当化される。労働組合は、組合員の不満を抑え込むという労務管理の役割を求められるのだ。

この上に、自治労は「公契約条例」「公共サービス基本条例」等の制定運動を掲げている。現場での闘いをあきらめたゆえの、現場に闘わせないための運動である。委託の固定化と、更なる委託を推進するものであり、全く容認できない。

5. 民間委託の容認がもたらす労働運動の腐敗を許さない

そもそも自治体における民間委託は「直営より

も安い」と推進される。委託費用は内実ほぼ「人件費」にも関わらず予算上「物件費」とされ、契約期間内は毎年同じ額が基本となる。そこに労働者の賃金上昇は盛り込まれない。競争入札により委託額は下がり、企業が儲けるために現場はより低賃金かつ少人数化される。委託契約が継続できなければ解雇だ。実態は、会社と自治体との間の契約期間限定の派遣社員というべき形態だ。

そうなると公共民間労組としての役割は、委託費の配分をめぐるものとなり、組合幹部がボス交で決めて一般組合員にそれを納得させる役割を果たすようになることは容易に想像できる。

しかし、それでも最低賃金ぎりぎりの賃金しかないとなると、委託契約の予算設定がよほどおかしいのか、組合幹部が会社と一体となって組織維持のために低賃金を呑んでいるとしか思えない。

民間委託による現場労働者への矛盾は、労働者を自治労に組織化するだけでは全く解決しないことが明白である。現場の怒りは爆発している。現場での団結した闘いにこそ展望がある。

6・ 動労千葉・動労総連合のように闘おう

動労千葉(国鉄千葉動力車労働組合)を先頭とした動労総連合は、JRの外注化・下請け化に対して反対を貫き、外注職場の労働者を同じ組合に組織し下請け会社に対して闘いを続けている。

自治体現場においても、自治体労組が同じ組合に組織して一体で闘うことが必要だ。委託元の労働者にも無理な管理業務が労働強化となってもたらされる。現場労働者同士は本来、団結して闘うことのできる存在だ。それは既成の自治労運動は実現できなかったことだ。現場労働者の要求をストレートにぶつけて、委託化や外注化に反対を貫

く階級的労働運動が必要だ。

財政破綻は帝国主義・資本主義の破綻である。その延命のために安倍政権は、改憲・戦争へ突進し、同時にあらゆる形で労組破壊を進めている。20年4月実施を目論む「会計年度任用職員制度」も、自治体における総非正規職化を狙う大攻撃であり、改憲攻撃だ。この中で、会計年度任用職員よりもコストが抑えられるとして民間委託化の動きも再燃している。

民営化は悪だという世論を作りだした韓国労働運動に学び、民間委託の弊害を社会的に明らかにしよう。膨大に存在する委託先の労働者の現実と怒りを我がものとし、委託先と委託元の労働者が団結する自治体労働運動を作り出そう。

(眞壁久美子)

愛媛

全ての原子力発電の廃止に向けて

愛媛県職労 中村圭司

政府は東日本大震災・福島第一原発事故を省みることなく、高浜、大飯、伊方、玄海、川内の5原発9基の原子炉を再稼働させている（定期点検も含む）。一方、福島第一原発を除いて敦賀、美浜、大飯、島根、玄海、伊方、女川の7原発11基の原子炉の廃炉を決定している。原子力政策を国是として推進してきた政府に対し、福島事故直後、全ての原発を停止させ、順次廃炉を強制させてきたは、全国の労働者・市民の闘いの力にほかならない。

廃炉となった高速増殖炉もんじゅ、トラブル続きの六ヶ所村使用済核燃料再処理施設と、政府の提唱してきた核燃サイクルは既に破綻している。

各地の原発の再稼働は、免れない被ばく労働、安全にはできない避難行動、蓄積する放射性廃棄物など、原子力発電の本質・稼働がもたらす課題、稼働のための理論と現実の矛盾など、様々な課題をより鮮明にすることが明らかだ。全原発の一刻も早い停止・廃炉に向けて、闘いを進めていこう。

■「規制」は稼働させるための「基準」

19年4月、国の原子力規制委員会は、特重施設（特定重大事故等対処施設）を期限までに完成できない場合は原発の運転を停止させるとし、6月12日、期限の約1週間前までに使用前検査に合格していなければ運転停止を命じることを決定した。稼働中の9基の原発とも、現時点で期限までの完成は間に合わない見込みであり、各電力会社が

前倒しでの対応を行ったとしても、間に合わなければ「基準不適合」として再度の停止となる。

伊方原発を抱える愛媛県の中村知事は、四国電力に対し「規制委員会の結論を受けて間に合わせるべく急ぐだろうが、スピードを重視して安全性をおろそかにしては話にならない」などと発言しているが、本来「基準不適合」である原子炉の稼働を認めていること自体が許されるものではない。

知事は原子力規制委員会との意見交換会で「放射性廃棄物の最終処分が見えず、不安が払拭できない」と述べている。不安であれば廃棄物を増やさないよう真つ先に原発を停止すればいいことだ。

■原発廃炉は労働組合の職場の課題

全国の自治体労働者は、福島原発事故以降、様々な課題を取り上げながら、原発の再稼働阻止、廃炉を求める闘いを取り組んできた。廃棄物収集・

焼却施設での高線量廃棄物の課題、各地に生じたホットスポットへの対応、汚染地域へ派遣される職員の安全確保、住民に対する様々な関連課題に関する説明業務、原子力災害対策業務や住民の避難支援、自治体労働者にとって、原発に関する闘いは当たり前に取り組むべき職場の課題だ。

愛媛県職では、県当局に対して「原子力災害対策業務に関する申し入れ」を行い、「原子力災害対策業務においては、職員の労働安全衛生が守られることがなく、ただちに伊方原発を停止し、順次廃炉にするよう、四国電力に要請すること」

「原子力災害対策業務の命令にあたり、将来にわたる職員の健康・生命が保障されないような業務命令を行わないこと」を項目に掲げ、団体交渉・協議を重ねてきた。当局は、交渉当初から「危険な職務命令は絶対に行わない」ことを明言してい

る。しかし、放射性物質が放出されている状況で、どのように職員の安全が確保されるのかと迫ると、答えることは出来ない。それでも当局は、「伊方原発の停止・廃炉を四国電力に要請する考えはない」と強弁し、現在もその姿勢を変えていない。

当局の回答が不合理なことは誰が見ても明らかであり、交渉の度に組合の機関紙を通じて、その内容は職場中に伝わることになる。

幹部・管理職も含め職員の大半は原発など不要だ、無い方がいいと思っている。それでも職場において、当局の方針に反する声を上げるとは簡単ではない。けれども、労働組合がはっきりと「No」を示し続けることで、自治体労働者として誰もが「だめなものだめ」と声に出し、行動できる状況を作っていけると確信している。

■地域の仲間とともに闘いを

京都府職労舞鶴支部は、県境を越えて高浜原発に隣接する舞鶴市で、繰り返し反原発行動を開催し闘いを進めている。

愛媛県職は、当局への申し入れ、交渉を行いながら、県内外で取り组まれる大小様々な集会や行動等への参加を行ってきた。

特に伊方原発の立地時から一貫して反対し行動してきた現地、伊方・八西地区の仲間の主催する毎月十一日の伊方原発ゲート前集会への参加、県庁前の歩道で毎週金曜日に行われる県庁前金曜行動、原子力防災訓練に対する当日抗議行動など、地域の仲間とともに取り組みを続けている。

また、県職労主催で、「住民も労働者も被ばくしてはいけない」をスローガンに、「伊方原発の再稼働阻止・全原発の停止と廃炉を求める集会」

も3回開催し、住民の皆さんにも「県庁の労働組合は原発に反対している」ことが定着し、様々な機会に支援をいただいている。

それぞれの地域で、自治体職員が当局の立場に立つのではなく、住民とともに電力資本や当局と闘う立場に立つことで、階級として団結し原発廃止へ大きな力を発揮することが可能となる。

■関係者の安全確保 不可能を証明

政府は、2016年1月「オフサイトの防災業務関係者の安全確保に関する検討会」の報告書を発表している。その内容は、

- ・「被ばく線量を予測した線量管理が必要」としながら「放射性物質の放出は予測不可能」との多数の記述

- ・「被ばく線量管理の目安は、健康影響の観点から定めているものではない」

- ・「レントゲン撮影用の防護服は原発事故時のガンマ線を遮蔽できないが、タイベックスーツは放射性物質の体表への付着を防ぐので有効である」等々、内容の矛盾や安全とは程遠い記述が多数あり、これを安全対策の根拠とすることは到底認められない。

政府は、「この報告をもとに全国の自治体関係者等と協議を行ないながら、具体的なマニュアル等を作成していく」としていたが、今も何も示されず、検討は頓挫しており無策の状況だ。常識的に検討すれば、マニュアルなど作れないということであり、被ばくを避けて業務を行うことは不可能なことを証明している。

■稼働すれば増え続ける使用済み核燃料 搬出先無く原発敷地で保存へ

現在、各原発の使用済み核燃料の搬出先として

いる日本原燃の使用済み核燃料再処理工場（青森県六ヶ所村）の燃料貯蔵プールには現在、ウランの容量3千トンの約99%に当たる2968トンが保管され、ほぼ満杯の状態だ。

核燃料の再処理技術の確立はそもそも不可能であり、再処理工場や、最終処分場の稼働の見通しはない。各地の原発に保管されている使用済み核燃料は行き先が無く、このまま保管し続けなければならない。各原発の燃料プールも余裕はなく、各地に乾式貯蔵施設の設置が進められようとしている。

乾式貯蔵を行うには、その前に既存の燃料プールで15年間の冷却が必要だ。プルトニウムを混ぜたMOX燃料だとさらに長期間の冷却が必要となる。電力会社などは「乾式貯蔵は（燃料プールの貯蔵と比べて）より安全」と言っているが、「よ

り危険」な既存の燃料プールでの保管（冷却）をやめることはできず、稼働を行う限り使用済み核燃料はどんどん増えていくのみだ。

■労働者の力で廃炉を管理

伊方原発において、県知事や伊方町長は四国電力に対し、「住民には不安や、恒久的な貯蔵につながるのではないか、という思いがある。一時的な貯蔵であると、しっかりと説明をしていただきたい」と言っているが、搬出先がなければ恒久的に保管をしていくしかない。核廃棄物を生成する原発の立地・稼働は認めておきながら、その廃棄物以外の自治体に押し付けるといふ考えは傲慢甚だしい。

これ以上増やさず、既に生じている膨大な量の核廃棄物をどのように保管、処理していくのかを考えていくことこそ重要だ。資本の論理とは全く

異なる労働者としての物の見方で、廃炉原発や核廃棄物を安全に管理していく方法を、私たち労働者が模索し、生み出し、実施していかなければならないと考える。

■住民も労働者も被ばくしてはいけない

原子力規制委員会は、安全基準に合格した原発であっても重大事故の発生を否定していない。国や自治体が行う避難訓練も、重大事故の発生を前提として行うものだ。事故が起これば、どのような対策をとったとしても住民も労働者も被ばくは免れない。各地で避難計画が策定され、原子力防災訓練が重ねられているが、実際に事故が起これば、住民も労働者も、被ばくをしないで安全に避難、行動することはできない。

自治体、学校、医療・介護、公共交通をはじめ官民様々な職場・職種の労働者が、原子力災害対

策業務や避難計画によって、被ばく労働を強いられる。原発をなくさなければ、住民も、職場の間も守ることができない。原子力発電廃止の闘いは、地域の課題であるとともに、職場の安全衛生の重要な課題だ。

労働安全衛生に関して、事業者には労働者の安全と健康を確保する義務があり、その責任を逃れることはできない。あらゆる職場で働く労働者が、

「住民避難や原子力災害対策業務は労働者の安全が守られないから、対応はできない。原発は動かさないで廃炉にするしかない」と求め、地域の仲間とともに闘っていけば、原子力発電は必ず止められる。「住民も労働者も被ばくしてはいけない」のだ。それぞれの職場から声を上げ、地域の仲間、全国の仲間とともに、全ての原発を停止させ、廃炉とするため、闘いを進めていこう。

被災地から
被害地

市町村合併と地域破壊 の現実（自治労倉敷）

自治労倉敷市職員組合・副委員長 百本敏昭

2004年から06年にかけて行われた、いわゆる「平成の大合併」で、全国の市町村数は約3200から1700に減少しました。

政府は慢性的な財政不足に陥っていた自治体に対して、総額5兆円の交付税の削減というムチと、合併した自治体に対して交付税の増額や合併に関するハード事業の起債に対して国が7割の補填をするアメを用いて強制的な合併が進められました。

当時各自治体においては、将来に対する明確な展望もなく、住民の合意形成もおざりにされたまま、バスに乗り遅れるなど合併がされました。

今、市町村合併によって周辺部の置かれている地域の実態は大変困難な状況にあります。

小規模でも単独で運営していた自治体の役所は地域の重要な雇用の場であり、自治体労働者は職場で働きながら、農業を営み農地の保全・水源の涵養・環境の保全を行い、青年団・消防団・自治会などの地域活動の主体を担っていました。

また、自治体の事業を通じて、地元の事業者に対する様々な需要を生んでいました。

合併後の役所は出先機関になり、それまで数十人はいた職員は大幅に減少し、一桁の職員で運営している所も多くあります。

それまで地方においては少子高齢化・過疎対策として様々な取り組みを行ってきましたが、地域の中心施設である役所の機能が縮小し、雇用の場

がなくなり、地域の需要が減少することで過疎・少子化が急激に進んでおり、また、農業の担い手がいなくなり、地域は壊滅状態です。

私の住んでいる倉敷市真備町では、昨年7月の西日本豪雨災害で51人の尊い命が失われましたが、倉敷市との合併前は防災や河川管理の部署の職員は、洪水の可能性があると常時河川の監視を行い、危険が迫ると約180人の職員は職種に関係なく全員が防災対策にあたっていました（女性職員も土嚢を作っていた）。

しかし、被災当時防災を管轄する係員は5人（うち非正規職が3人）に減少しており、河川の状態を監視することもできず被災者からの電話を受ける事さえままならない状況で、災害対応はほとんどできていませんでした。

また、被災直前の4月には支所の人員削減で庁

舎のスペースが空いたので、2階にあった防災対策の部署を1階に下ろしたばかりです。今回の水害で庁舎1階は水没し、支所機能は全て失われましたが、2階に防災対策の部署が残り、河川の状況を的確に把握していればもっと違った結果になったはずです。

全国の自治体の中で合併により周辺部になった地域は、人員削減で通常の業務を行うことがいっぱい、いざ大規模な災害が発生すれば真備町のように災害対応ができないことは明らかです。

「選択と集中」、地方切り捨て政策による市町村合併と、自治体の非正規職化・民営化により住民の生命財産を守ることすらできない状況に追いやられています。

自治体労働者が、このような社会の在り方を根本的に変革する先頭に立つことを訴えます。

東交

「終電延長2時過ぎまで」許せるか！
定期大会で「五輪反対」の声上がる

終電を繰り下げること
J R、私鉄各社（19社）
と合意した。J R山手線、
東京メトロ、都営地下鉄

3月の東交（東京交通労組、6400人）定期大会で、「東京五輪時に終電延長を2時過ぎまで行う」という東京都と大会組織委員会のプレス発表とそれに対して出された代議員の質問に対する本部答弁に怒りが噴出した。現場は聞いていない。駅は定員割れしている。運転士の養成には1年かかる。要員養成が追いつかない。「こうなったら五輪反対でメーデーに臨もう」と声が上がった。続く電車部大会では「協力など到底不可能」とする決議が採択された。

■ほぼ徹夜のまま5時には始発

都と大会組織委員会は2020年東京五輪時の

は午前2時過ぎまで、その他は午前1〜2時ごろまでの運行と深夜の増便を検討しているという。東京五輪は午後11時以降に競技が終わる会場が八つある。終電が現行の午前0時半頃から2時過ぎになつたら現場はどうなるか。

いつもよりはるかに混雑する客を降ろし終えた後、運転士・車掌は車庫まで電車を移動させる。深夜の運行は休日出勤の乗務員が担当することになる。2時過ぎに仕事を終えても帰る手段はない。駅係員は仮眠時間を削られる。J Rや私鉄の始発は4時台である。その後は通勤・通学に加えて五輪関連の膨大な乗降客となり、通常時以上のすさ

まじいラッシュが待っている。それも一日限りではない。五輪の始まる真夏の7月24日から8月9日まで17日にわたって延々と続く。

現状でも終電後の保守点検作業は実質2時間しかない。それが1時間半も削られたら全くできな



くなる。JRの保線業務では、線路を変えらるには4時間かかり、現状ですらギリギリの作業となっている。さらに故障・事故時の対応が加わる。当局の「経営計画2019」は「保守点検は大会期間外に行う」とするが全

くの空論だ。業務の破綻と安全の崩壊は大変なことになる。

終電延長で増える全業務は、補充要員なしで行わざるをえなくなる。地下鉄運転士は養成するだけでも最低1年かかる。乗員・乗客の命と安全の問題に直結する、列車運行のために必要な技術を持ったさまざまな職種の労働者を、五輪までの短時間で増やすことなどではしない。

乗務員・駅係員をはじめ列車運行に関わる全労働者が大変な長時間労働・過重労働を強いられる。疲れ果てて健康被害や労災事故が多発することは不可避となる。安全の崩壊だ。

それは大混雑が予想される五輪会場向けバスの大幅増便についても同じだ。運転、保守点検も含め五輪時だけの臨時雇いではすまない。そして五輪後に労働者を使い捨てて解雇することなどあり

えない。

■駅の外注化で乗務員養成計画が破綻

東交大会議案は「乗車人員の増加に見合った駅係員の定数増は行わない上、……特に運転士の養成削減は2020年の要員計画まで影響を与える重大な事項であり、局の要員（車掌・運転士）養成計画が破綻しているといわざるをえない」と述べた。

都営地下鉄ではJR、私鉄と同様、駅係員を経て車掌そして運転士になる。これが養成のコースだ。ところが106駅中59駅が外郭団体の東京都営交通協力会に委託されている。この協力会の駅係員が車掌・運転士になる道は閉ざされている。駅外注化の進行で、車掌・運転士の養成は完全に破綻している。JRと同じことが起こっている。

■即刻直営に戻し全員を正規職に

それどころか直営駅の係員自体が不足している。

車掌・運転士にする人数を削り係員を確保しても19年度の定員割れが避けられない八方ふさがりの状況だ。

駅施設、車両・機械設備、電気・通信、工事は、都の監理団体（外郭団体）である東京交通サービス株式会社に委託され、孫請けの労働者が業務を担っている。あらゆる業務の外注化が進み、その矛盾が現場に押し付けられている。

すべては人員削減と外注化・非正規職化がもたらした結果だ。直ちに全駅を直営に戻し、人員定数の大幅増と全労働者を正規職にすること抜きに問題の解決はない。全労働者の怒りを結集して闘いぬこう。

五輪口実に都庁・官庁でテレワーク実施

小池都知事は、東京五輪での混雑緩和のためと

称し、7～8月に約1万人の都庁職員を対象にし

た出勤抑制、時差出勤、「可能な限り多くの職員がテレワーク（在宅など通常職務を行う場所とは異なる場所での勤務）を実施する」と打ち出した。政府も中央省庁職員について3万人規模でテレワークを実施する方針を決定した。

小池は7月24日、26日、8月2日、23日の4日間については「全員が一斉にテレワークを実施する」と述べた。しかし実際にはそんなことは不可能だ。都庁の労働者は職場で意思疎通をしながら複雑で責任の重い業務を回している。モバイル端末で業務ができると言うが、たとえば水道局は浄水場など現場からトラブルや様々な問い合わせがあり、その都度方針を決めて対応する。都税に関する業務は都民の個人情報扱う。それを自宅に持ち帰って扱うことは秘密保持の点からも絶対に

許されない。

実際には、都庁や出先機関の中に特別にテレワーク用の部屋を設け、そこにモバイル端末を持ち込んで業務をさせる。それをもって、都が先頭でテレワークを進めているとマスコミに宣伝させ、社会全体にテレワークを広げようとする狙いだ。

五輪を口実に進められるテレワークは、安倍政権が進める全労働者への「働き方改革」攻撃そのものだ。在宅勤務となれば労働時間管理は不可能となり、残業という考え方自体がなくなる。テレワークは業務のIT・デジタル化と一体であり、労働者をフリーランス（個人事業主）にして、労働者としての権利と団結を奪うこともくろまれている。そんなことのために都庁の労働者を駆り出すことを許してはならない。現場から議論を起こし、闘う労働組合の力で反撃しよう。

改憲・戦争阻止！広島教職員100人声明運動に続こう

絶対に許さない。

◎被爆地ヒロシマ

広島の100人を超える教職員が実名を挙げて
発した改憲・戦争阻止の声明は「2度と赤紙を配

らない」と闘ってきた自治体労働者にとつても模
範となる行動です。賛同し共に続きましょう。

* *

改憲・戦争阻止！教え子を再び戦場に送らない！

広島教職員100人声明（抄）

◎私たち広島教職員は、戦争と核の惨禍をくり
返さないために、憲法9条への「自衛隊」明記と
「緊急事態条項」新設に反対します。

◎私たちは、今こそ教職員として宣言します。教
え子を再び戦場に送らない！子どもたちに「国を
守るために命を捨てよ」と教える戦争教育の復活
を許さない。教育を国の戦争の道具にすることは

から全国の教職員の仲間に、改憲と戦争を許さな
い行動を呼びかけます。

安倍首相は……「いよいよ改憲に取り組むとき
がきた。自衛隊を憲法にしっかりと書き込む」と宣
言しました。9条に自衛隊を明記することは、日
本が本格的な武力行使と戦争に踏み込むことを阻
んできた9条を、逆に戦争を正当化する条項に一
変させるということです。改憲とは日本が「戦争
をしない国」から「戦争をする国」へと転換する
ことです。「戦争をしないという9条」が「自衛」
の名で「戦争をする9条」に変わるのです。

改憲のもうひとつの焦点は「緊急事態条項」で
す。これを新設すれば、首相の宣言一つで「憲法
停止」「戒厳令」がしかれ、一夜の内に社会全体

が戦争体制に組み込まれてしまいます。

一体これまでの戦争で「自衛のため」と言わなかった戦争があったでしょうか。「自衛」の名のもとに行われた侵略戦争に組み込まれ、原爆による被爆という人類史上かつてない惨劇を体験したヒロシマ。もう二度と戦争をさせないという思いが、私たちヒロシマの教職員の原点でした。

このヒロシマの教職員の闘いと団結を破壊するために、文部省は正指導による「日の丸・君が代」強制と大量処分がありました。そして教職員の非正規職化や学校業務の民営化や外注化は、戦場の分断、組合つぶし、団結破壊をもたらしてきました。しかし、私たちの戦争絶対反対の思い、「教え子を再び戦場に送るな！」の固い意志は決して押しつぶされてはいません。私たちは、二度と戦争を許しません。二度と子どもたちを戦場に

は送りません。国策に従い、「国・天皇のために命を捧げることが何にもまして尊い」「国を守れ」と子どもたちに教え込み、戦場に送り出してしまった痛苦の歴史を絶対に繰り返しません。

9条に自衛隊が書き込まれたら「自衛のための戦力保持、武力行使、戦争は正しい」と教えないければなりません。……一握りの権力者・資本家のために、犠牲になるのはお互いの国の労働者です。私たち労働者は殺し合いたいわけではない、戦争なんていらないのです。

「戦争だけは許さない」「教え子を再び戦場に送らない」。このことは、教職員である以上、絶対に譲れません。改憲と戦争は、子どもたちを教えることと相容れないのです。……今こそ職場の団結をとりもどし、戦争のための改憲を阻む声をあげましょう！

2019年2月10日

論考

「自治体戦略2040構想」を批判する

総務省は18年4月、7月に「自治体戦略2040

減少と高齢化という未曾有の危機に直面している」

0構想」研究会の第1次、第2次報告を発表した。

（第1次報告）と始めた。「明治期の廃藩置県、

安倍政権はこの「構想」に基づいて地方制度調査会での審議を進め、19年中に地方自治法などの抜本的改悪をめざしている。「自治体の100%デジタル化」を柱にすえた「骨太方針2019」もこの内容に沿ったものだ。

市制町村制の制定などによって生まれてきたわが国の都道府県、市町村は、戦後、日本国憲法と地方自治法の下で、昭和・平成期の市町村合併や地方分権改革を経て「きたが「人口減少時代に合った新しい社会経済モデルを検討する必要がある」

「構想」が主張するのは（地方自治破壊・業務

（同）とする。

切り捨て・職員半減・民営化）であり、それを許すなら自治体が自治体でなくなる。労働組合破壊が核心であり、改憲・戦争国家化攻撃と一体だ。会計年度職員制度がその導水路とされる。

しかし「少子化」は、新自由主義による労働者の非正規職化・低賃金化によって、子どもを産み育てる青年層総体が貧困化し、「過労死」するまで働かなければ食えないまでに強搾取されてきた結果だ。「構想」は資本主義の根本的矛盾と危機を逆手にとり、戦後憲法と地方自治を否定

■戦後地方自治制度の解体うたう改憲攻撃

「構想」は冒頭で、「少子化による急速な人口

と危機を逆手にとり、戦後憲法と地方自治を否定

して新自由主義をさらに徹底しようとするものではない。「少子化」と地方崩壊、社会崩壊は極限まで進むことになる。

■自治体の性格と職員の職務が根本から変わる

第1次報告は、個々の市町村が全業務を担うフルセット主義を排して、大胆に標準化・共同化すると主張した。第2次報告は、半分の職員でも機能が発揮される自治体へ、業務のあり方を変革し、事務作業はAI（人工知能）・ロボット化で自動処理。自治体は公・共・私（企業）間の協力関係を構築するプラットフォームビルダー（環境整備業）に転換し、残った職員はプロジェクトマネージャー（計画・実行責任者）になる。現行の市町村、都道府県の枠を越えた圏域単位で行政を進める法律上の枠組みを設け、企業家が経済合理性に基づいて参画できるようにするとした。

第二次報告

新たな自治体行政の基本的考え方①

労働力（特に若年労働力）の絶対量が不足

人口縮減時代のパラダイムへの転換が必要

スマート自治体への転換

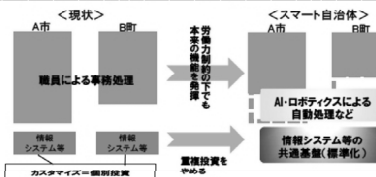
<破壊的技術（AI・ロボティクス等）を使いこなすスマート自治体へ>

- 経営資源が大きく制約されることを前提に、従来の半分の職員でも自治体が本来担うべき機能を発揮できる仕組みが必要。
- 全ての自治体で、AI・ロボティクスが処理できる事務作業は全てAI・ロボティクスによって自動処理するスマート自治体へ転換する必要。

<自治体行政の標準化・共通化>

- 標準化された共通基盤を用いた効率的なサービス提供体制へ。
- 自治体ごとの情報システムへの重複投資をやめる仕組みが必要。円滑に統合できるように、期限を区切って標準化・共通化を実施する必要。

⇒自治体の情報システムや申請機種の標準化・共通化を実効的に進めるためには、新たな法策が必要となるのではないかと。



<我が国の出生数の推移>



公共私によるくらしの維持

<プラットフォーム・ビルダーへの転換>

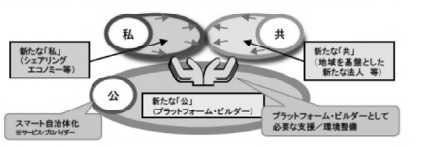
- 人口減少と高齢化により、公共私それぞれのくらしを支える機能が低下。⇒自治体は、新しい公共私相互の協力関係を構築する「プラットフォーム・ビルダー」へ転換する必要。
- 公・私が必要な人材・財源を確保できるように公による支援や環境整備が必要。

<新しい公共私協力関係の構築>

- 全国一律の規制を見直し、シェアリングエコノミーの環境を整備する必要。
- ソーシャルワーカーなど技能を習得したスタッフが随時対応する組織的な仲介機能が求められる。

<くらしを支える担い手の確保>

- 定年退職者や就職氷河期世代の活躍の場を求める人が、人々のくらしを支えるために願う新たな仕組みが必要。地域を基盤とした新たな法人が必要。
- 地方部の地縁組織は、法人化等による組織的基盤の強化が必要。



自治体は根本から変わる。ごく少数の常勤職員が「経済合理性」に基づいて利潤が出るように公・共・私企業をまとめる企画立案と徴税や差し押さえなどの権力的業務を担う。それ以外は会計年度職員が民間企業の非正規職に任される。

福祉、医療・介護・保健衛生、保育や教育、水道・清掃・交通などの社会的インフラは生活の命綱だ。しかしこれらは自治体ごとの「フルセット主義」を排し「経済合理性」に基づいて、もうけの出るところだけ、やれることだけやるところまで切り縮められる。

■戦争のための改憲・道州制攻撃

安倍政権は「構想」に沿って国家体制を根本から変ようとしている。新たな装いを取った「道州制」であり、その核心は「国と地方自治体は対等」とする戦後地方自治の破壊である。自民党改憲案

4項目の中には地方自治制度破壊が入っている。

地方自治制度は憲法8章「地方自治」に基づき、9条と共に、国が行う戦争に対する「歯止め」とされてきた。住民が国に抗して命と生活を守り、戦争を拒むことができるものと位置づけられてきた。安倍や経団連、橋下徹・前大阪市長らが旗を振ってきた「道州制」は、この地方自治を否定し、明治憲法下のような戦争国家体制に変える改憲攻撃だ。絶対的権限を持つ国の下に九つほどの「道州」が地方政府として置かれる。市町村などの基礎自治体は住民支配と徴税、戦争遂行のための下部組織に変わる。軍事・外交は国の専権事項とされ、沖縄の新基地建設反対の闘い、原発立地自治体の原発反対の闘いなどは国家の強権で潰される。

■「2度と赤紙を配らない」闘いを

安倍首相は2月の自民党大会で「自衛官募集に

6割以上の自治体が協力を拒否している」と攻撃し、改憲での自衛隊明記を叫んだ。党国会議員に「募集名簿提出を地元市町村に求めろ」という通達まで出した。徴兵制の先取りだ。

戦争のための軍隊としての本質が鮮明になり、隊員不足が深刻化する中で、生活保護世帯の家族に入隊を促す自治体まで出てきている。「生活保護費削減のため」というのだ。「貧困による徴兵」が現に始まっている。改憲は徴兵制に直結する。

自治体の戦争協力を許さない自治体労働運動が問われている。国家権力機構の末端として戦争動員を担うのか、それとも全労働者の反乱の先頭で闘うかだ。「二度と赤紙（召集令状）を配らない」誓いを今こそ実行する時が来た。労働組合の総力挙げた闘いで、安倍の改憲・戦争をとめよう。11月労働者集会の大結集をかちとろう。（大迫達志）

編集後記

「自治体労働運動研究 理論機関誌」として、『自治体労働者』を創刊することができました。全国の職場での闘いの前進が生み出した成果です。▼目指すのは、安倍政権による改憲・戦争、労組破壊に立ち向かう時代認識と、連合路線を打ち破る階級的労働運動の立場からの自治体労働運動の路線の確立です。▼新自由主義が非正規職と貧困をまん延させ、「少子化」と地域社会の崩壊をもたらしています。資本主義の絶望的危機の中で、国と資本は自治体を餌食にする攻撃に突進しています。「自治体戦略2040構想」の発動であり「民営化と非正規職だけの社会」「労働組合のない社会」にする攻撃です。▼しかし当然にも労働者の怒りと闘いが全国の職場・地域で巻き起こっています。本誌が自治体職場の全労働者の団結と決起、闘う労働組合再生の一助となることを願います。（〇）



2018年8月自治労岐阜大会会場前で、会計年度任用職員制度攻撃粉碎をアピール。「改憲断固阻止」の大会決議が上がり、全国の単組に広がっていった。「豪雨災害の責任は国にある。自治体労働者は共に立ち上がろう」。自治労倉敷の組合旗がひるがえる中、百本副委員長の訴えが共感と呼んだ（8月23日）

発行 全国労働組合交流センター自治体労働者部会
〒111-0041 東京都台東区元浅草2-4-10-5F TEL 03-3845-7461
2019年8月1日 300円