

## 公務労働者の現状

森 伊 織 (連合山形副会長)

### 1. はじめに～自己紹介

ご紹介いただきました、私は「自治労」という労働組合の山形県の単位の集まりの委員長をしております森と申します。よろしくお願ひします。「自治労」は、地方自治体で働いている人達を主に単位としている労働組合であります。公務の中には、国家公務員の皆さんがいて、地方で働く県庁であったり、市町村であったり、そういう自治体があるわけですが、自治体でつくる労働組合、山形県の代表になるかと思ひます。山形県には35市町村がありますが合併前は44市町村がありました。合併して44が35に減りました。その35、前は44の市町村の全部に私達の労働組合である自治労がつくられています。

私は、元々は山形市役所で働いておりました。1982年に大学を卒業して20年ちょっと働いておりました。市役所を退職してこういうことをやっております。その事情についてももしかすると後ほど触れる機会があるかと思ひます。元々は市役所で働いていて、市役所で最初に労働組合の活動にお誘ひがあり、さまざまな活動に取り組んでいるなかで最終的には市役所を辞めて労働組合を専門にするに至りました。私も20年ばかり市役所で働いてまいりました。最初は図書館、これは分かりやすいですね。図書館で6年、8年ぐらい働きました。その後は都市整備課という名前でしたかね、街の都市計画ですね。道路や通りを広くするのもありますけれど、ブロック全体をきれいにして、細い道を太くしたり、公園をつくったり、そういうブロック全体をきれいに区画整理するという仕事を5年ほどやりました。その後、児童福祉課で、児童手当やお子さんの医療無償化など、子どもの福祉、児童福祉の仕事を4年ぐらい。そして最後は商工課、これは山形市の中小企業を中心にして、山形には中小企業がほとんどですけどね。中小企業の皆さんと連携して地域の商工業の振興を図るという仕事を4年ぐらいやっております。市役所は国の省庁とは違って、県もそうですけれど、より色々な仕事に従事するということになるかもしれませんし、より市民に近い、直接市民と触れ合う機会が多いのではないのでしょうか。皆さんの中にも公務の職場で働こうかと考えている方もいらっしゃるかもしれません。今日はそういう意味で、地方自治体の職場が、どんなふうになつているのかについて少し話をさせていただくという時間になりたいと思っております。

公務ですと先ほど言ったように、国であったり、あるいは今日この中にもいらっしゃるでしょうかね、教員を目指している方もいらっしゃるかもしれません。教員も、今ちょうど国会で教員の働き方改革ということで、長時間労働をどのように手立てをするのかについて議論になったり、法的な措置、この臨時国会でも一部法改正がされる見込みでありますけれども、必ずしもそれが上手くいくかどうか、上手くいくとそういうふうに変えることに繋がっていくか、少し現場の教員から疑問もあるようでございます。そういう関心の向きもあるかもしれないですけど、そうした国や教員のことについて、皆さんに時間をとってお伝えするまで私も深くは知りませんので、今日お話しするのは公務と言っても地方公務員、地方自治体で働く公務員の状況と受け止めてお聞きいただければなと思ひます。

### 2. 減少する自治体職員～行政改革

最初に「1. 地方自治体職員数の推移」ということで準備してきました。(1)に書きましたように、減少する自治体職員とあります。国の役所で言うと地方自治体を所管するのは総務省になります。総務省は、自治省と郵政省を中心に統合されましたお役所になります。地方自治体を管理・監督するところになります。上下の関係はないと法律上ではなっております。総務省が毎年、地方公共団体の定員管理調査を行っております。それが資料2ページにございます。平成30年の調査結果のポイントというペーパーになります。ここにありますように地方公務員の職員数は平成6年をピークにこの間毎年減っております。これは多くの県でこういう状況であります。多少減り方が少ないという所はあるかもしれませんが、このような数字に多くの県でなつて

いると言えます。平成6年(1994年)が最大になりますけれど、その前は少しずつ増えていった。人口も経済成長もあったと思いますし、教員も増えていったと思いますし、40人学級などもあったり。あるいは福祉の充実であるとか、単に人口、経済の規模ということだけでなく増えていったとなろうかと思います。平成6年(1994年)以降は減少していることになりますね。バブル崩壊が1989年ぐらいに始まっていくわけですけど、地方公務員と言うと、経済不況下にあつて、少し国の予算を投じて地方にも回して景気を底上げするために、1992年、1993年、1994年あたりは当初予算を上回るような補正予算を付けたりして、山形市でも下水道事業を多く、これも当初の予算を倍にするぐらいの予算が付いたりして、とにかく景気対策ということで、地方も国の施策に動員される、お付き合いする格好で増えていったということがございました。平成6年(1994年)をピークに以降はどんどん減っているということになります。この絵でいきますと平成17年~22年に集中改革プランということで、特に地方財政、地方行革などが言われ、職員数を減らしましょう、減らしなさいということが各自治体単位で、地域の様々な有識者と言うのですかね、そういう皆さんなども動員しながら、委員会、審議会などがつくられて、いかに減らすかなどが議論されて減っていったことになります。

具体的にはレジュメにも、例えば民間委託、指定管理者制度と書きましたけれど、「民間に移して仕事をやってもらえるのであれば移そう」ということもだいぶやった結果として、直接サービスを提供する人を減らしていった、それがずっと続いておりますけれど。ややこのカーブが緩やかになっていったのが平成23年、24年あたりから少し減り方が緩やかになっているかもしれません。そのように見えるでしょうか。平成23年は2011年ですね。2011年、皆さんが小学校高学年5年生、6年生になるでしょうか、東日本大震災、大きな災害が発生いたしました。自治体職員自体が多く被災した仙台、宮城出身の方も今日だいぶいらっしゃいますでしょうか。自治体職員も被災をした方、あるいは亡くなった方、役場の3分の1ぐらいが亡くなったという自治体もございます。復旧・復興、様々な仕事が多くあるのになかなか追いつかない。あるいは全国から様々な支援、職員の応援、派遣をもらいながら、あるいは任期の定めのある臨時的な雇用、任用の職員をつくりながら、被災地ではそうした業務に、場合によっては今もなお相当あたっているということになりましょうか。また近年も、非常に相次ぐ自然災害があちこちで発生をしております。そうした状況を見ると、やはり集中改革プラン、少し人を減らすことに進み過ぎたのではないかと総務省でも考えを持つようになり、それぞれの自治体でも少し減らしすぎたなという感じを持ったということになるのだらうと思います。減り方が少し減ってきているとなりましょうか。

部門毎の職員数の状況もでございます。警察、消防は先ほど申し上げた平成6年以降も緩やかに、警察はどうでしょうね2012年、2013年あたりがちょっと減った、それでも100よりは上にいっているから緩やかに増えているとなりましょうか。警察と消防ですね。教員が▲でずっと減り続けている感じですかね。公営企業というのは水道であったり、病院であったり、有料のお金を取ってサービスを提供する事業体ですね。病院もそうですし、水道、下水道も分類されますね。それから仙台市営の地下鉄、バスとかもありますけれど、そういう公共交通機関の仕事ですね。一般行政が平成25年、26年あたりが底でしょうか。そこから少し上向いているのが分かります。さっき言ったように、最近で言うと少し減らしすぎた、防災・減災に充てる必要があるのではないかと、あるいは児童相談所が少し増えていますね。福祉事務所が少し増えている、右囲みの中にありますね。児童母子虐待ということも、小さいお子さん、子どもを守ってあげられなかった、虐待などから守ってあげられなかったことも増えているというところに入ってくるのでしょうか。福祉の仕事、これもそうですね。貧困と格差が拡大をしていると耳にすると。生活保護であったり、支援を必要とする人が増えていることがこの背景にあるのだらうと思います。相対化するとどんどん減っているけれど、部門によっては少しプラスになっているところもあります。それは今申し上げたような様々な背景のもと起こっているということだらうと思います。

### 3. 減少する自治体職員～市町村合併

相対化して減ってきている一つの事情にもう1つ大きいのが3ページになりますけれど、市町村合併ですね。皆さんの住んでいた自治体はどうでしょうね。隣の町と合併したという所も少なくないのではないのでしょうか。3ページの表でいきますと、平成11年(1999年)~平成22年までの11年間で、3,232あった市町村が1,727

へと 1,505 減りました。特に小さい町や村が、大きい市あるいは町、村同士が合併して1つの市になったという状況です。山形県は冒頭ちょっとお話しましたように 44 から 35 と減り方は全国の中でも少ない方ですね。20%ほど減ったというのが山形の姿ですね。隣の宮城は 71 から 35、約半分 50%になりました。東京は一番少ないでしょうか。40 から 39 ということで1個減ったということは、1つがどこかに合併したということですよ。どこが一番多いか、大分が 69、広島が 73。このように減ったということですね。どうしても合併をすると、例えば総務部門は1つで間に合うだろうということで人が減らされる、職員数が減っても大丈夫だろうとなったと思いますし、企画・開発も前のページで見たように 84%ほど減っているというのは、そういう市町村合併の影響もあったと思います。場合によっては施設の統廃合もあったと思います。そういうことが要因になって減ったということがあるかと思っています。

そして4ページの資料は「市町村合併についての今後の対応方策に関する答申（案）の概要」、総務省が作成した文書なので、国の役人は、いちいち一つ一つ堅くちゃんとすっきり書こうとするので、どうしてもこのように堅苦しい法律、紛れのないようにということで、こんなふうなことになりますけれど。引き続き、基礎自治体の在り様について考えていかなければならないということで、総務省の「地方制度調査会」、総務省の諮問機関である審議会や議論する場とすると、かなり上位に位置づけられる委員会でありまして、先月 25 日に答申が出されております。今後においても引き続き今の行政体制、サービス体制についてしっかり考えていく必要があるということでもあります。実はこれより前に少子高齢化・人口減少社会について考えていく必要があるということで、去年の秋までに、やはり総務省の研究会が作成しこのような提起・提言がされていたのですね。5ページで言うと、新たな自治体行政の基本的考え方・第二次報告となっております。これは同じ総務省に「自治体戦略 2040 構想研究会」という研究会がつくられて、2040 年頃の自治体の姿を展望して、将来像を描いたのですが、例えば「圏域」マネジメントに創生の柔軟化ということを謳っておりまして、下の方にX県の現状と将来と書いてあります。今はX県がそれぞれの町や村で関わっているけれど、できるだけ地域の中で「圏域」の中で連携をより深めてやるということや、行政の「フルセット主義」から脱却し、という言葉が見えますけれど、何でもかんでも一つの自治体で準備するのではなく、隣の町と連携をして、全部準備しなくてもいいのではないかと提言をしたんですね。この「圏域」の考え方については、地方からは新たな市町村合併の推進に繋がるのではないかと、より一層中央集権化が進むのではないかと、場合によってそんなことをやっていたら、より人口減少に歯止めが掛からないのではないかと、過疎が進むのではないかとという批判などもあったものですから、先程4ページに見たような答申になったのかと思います。6ページでは「スマート自治体研究会」、こういうところがやはり研究会として立ち上がったたりして、自治体の仕事をできるだけ、例えば AI を活用したり、あるいは事務をできるだけ共通化するなかで、相互にデータをやり取りできるようにして、そういう意味ではさらに職員数が少なくても済むようになるのではないかとというような提言などもされていたということになります。今後自治体の中で、やはり少子高齢化、人口減少社会になるので、総務省が考えているような考え方というのは、少なからず拡大してくるのはやはり避けられないのではないかと感じる一方で、こうしたことが本当に進められれば、直接職員がサービスを提供するところに手が届かなくなるのではないかと、事故や災害があったときに本当に大丈夫なのだろうか、あるいは、どこにでもあるような自治体が形づくられて、その自治体にある豊かな資源、個別の力というのが上手く引き出せなくなるのではないかと、そういう懸念と双方ぶつかり合うのではないかと思います。今後の自治体の在り様については、さらに今後も議論がされていくのではないかと考えます。私自身は、やはり地域に近いところに地域の豊かさの源になっているものをきちんと繋ぐことができ、この地域の維持ができていくのではないかなと思っていますので、機械を使って機械に頼っていたら、あるいは同じような仕事の同じようなやり方をやっていたら、やはり衰退をしていくのではないかなと心配をしています。自治体の職員、これからそういう意味では、大きくは人口減少でどんどん増えていくということはないと思うのですが、しかし、その時にどういう在り様にするのか、姿にするのか、関心を持って、将来自治体で働きたいと思っている人もそうでない人も、地域がどういう姿になっていくのかについては、是非関心を持って見ていただければありがたいと、このところでは申し上げておきたいと思っています。

#### 4. 見直される公務員制度～会計年度任用職員制度

(2)では、「公務員制度の見直し」2つだけ書いております。1つは、働き方改革とも関係しますけれども、いわゆる「同一労働同一賃金」というテーマですね。自治体でも非常に多くの臨時、非常勤と呼ばれる非正規の皆さんが働いております。しかも場合によっては、今までの講座で聞いたでしょうか、5年間働いて無期に転換できるというルールになったという話がどこかであったかと思えます。自治体でも任用という形なので、1年毎の更新ですけど、実際は10年も20年も働いていらっしゃる方がいたりするわけです。自治体で働く皆さんは、そういう労働法制の下で働いているのではなくて、地方公務員法の下でもなく、という法と法の狭間で働いているような形になっていて、地方公務員法も適応されないし、労働法も適応されないという法と法の狭間にいた、ということで相当の矛盾が出ていたと思えます。そういう意味では7ページの「地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題」ということで、これも総務省の研究会が作成した報告書のポイントになると思えます。ここにあるように、この間増え続けてきているということ、事務補助ということ、役所・自治体にいらっしゃる方10万人、教員・講師9万人、保育士6万人、給食調理師4万人などということでありまして、処遇上、任用上の雇用の安定ということ、非常に不安定な身分のまま、来年は雇ってもらえるのだろうかとか働いていたり、労働者性があるのに、一時金や手当などの支給が叶わないという処遇上の問題などもあったということでありまして、これが一応、法改正がされ、来年4月から、8ページになりますけれども、地方公務員法、そして地方自治法の一部が改正されて、地方公務員法の改正では、任用の厳格化、制度の厳格化がされたり、地方自治法の改正によって手当の支給が可能となる法改正がされたということでありまして、今まさに、この12月に持たれる地方議会、自治体議会のなかで、この法律に基づいて条例改正が多く自治体でされようとしております。まだまだ不十分な内容で、自治体の仕事でいきますと、何事も予算がないと動かないということがありますが、処遇を改善するに十分な財源が、政府の方で十分準備してくれているのだろうかということが定かでないということで、今私どものところで、それぞれの自治体の当局と交渉して、処遇を改善するように法の趣旨に従って、処遇改善に繋がるようにしなければいけないのではないかと追及をしておりますけれども、当局の方は、お金がないのだということで、非常に乱暴な当局の場合は、一時金の手当を出すために1時間あたりの単価を削ったり、あるいはそうするとさらに怪しい、法の趣旨にもとることになるので、例えば今まではフルタイムで働いていたけれど、少し短く働いてもらって、その浮いた部分で一時金を出そうなんていう姑息な手段を考えている自治体の人事の皆さんもいたりして、今交渉を続けておりますけれども、処遇改善、雇用安定に繋がるように、そういう取り組みなども自治体にあってもされているということですね。

実は私、東京の自治労の本部にもおりました。この法律をつくる際には、ちょうど民主党政権だったということもあって、議員立法で法の提出をする準備をしたり、実際最終的に提出したのですが、国会議員の皆さんなどにも幅広く、公明党も含めた与党の皆さんにも集まってもらったりして対策をしたということもございました。そういうことが現在の形になって進んでいるということになりますでしょうか。

地方自治体で働く人、常勤で任期の定めのない人方に担ってもらうのが本当だということで、任期の定めのある皆さんに仕事をってもらうことがどうなのかという問題意識ももちろんありますけれども、現実として、そういう皆さんが多くいるなかで処遇の改善や雇用の安定は必須だということで取り組んでいるとご理解いただければいいかと思えます。これから先、会計年度任用職員制度が安定的において、そういう人が相当の職務を場合によっては担うかもしれませんが、その辺の切り分けと言うんですかね、常勤の任期の定めのない人に仕事をやってもらうという範囲と有期の人にやっていただくことなどについて、なお切り分けが必要課題になると思っております。

#### 5. 見直される公務員制度～定年延長へ

次に、再任用制度。これは今法律で年金と雇用がきちんと繋がるようにしていかなければならないということで、公務員は再任用制度で動いております。再任用制度だけではどうしても繋がらないことがあって、山形県や山形市などでは再任用の仕事の一定程度、そういう皆さんに担っていただくような職場を用意して働いてもらっておりますけれども、どうしても小さい町村などでは働いてもらう場所がなかったりして思うように再任

用が進んでおりません。その結果、60歳を超えて65歳の年金支給まで少し隙間があるな、無収入になるなどという状況も目立っております。いよいよ定年を延長する必要があるということで定年延長に向かっております。

9ページに「定年の段階的な引上げのための意見の申出（人事院）の概要」ということで、政府の機関である人事院、公務員の雇用、労働条件などについて必要な意見を申し上げる第三者機関になっております。人事院が公務員の定年の段階的引き上げについて提言、報告をしております。政府と内閣と議会、衆参両院でしております。定年の見直しを9ページにあるような中身でやろうとしております。今年の臨時国会にはかけないことになりましたので、来年の通常国会になります。来年、法律としてあがったら1年ぐらいの周知期間をとりますので、2020年にあがったら2021年4月からは難しく、2022年4月から施行になりましょうか。段階的に60歳から61歳、61歳から62歳と、段階的に引き上げて65歳まで引き上げていきたいと思いますということであったり、60歳以上の給与については7割ぐらいに設定をしましょうということが、民間の導入の状況などを見て、役職定年制なども含めて導入するのが適当じゃないかと人事院が申し出て、これに基づく法律が間もなくつくられようとしています。一方で、年金の支給開始年齢が65歳になったら、支給されるのだろうか、場合によってはもっと先に年金が延びていくのではないかという疑念も無いわけではありませんが、今の再任用制度では限界だということで定年延長が議論されております。皆さんが働くことになったその先では、おそらく今の60歳定年という仕組みはなくなって、おそらく65歳定年にこれらになっていくのではないかと思います。

この臨時国会の冒頭、安倍首相は「全世代型の社会保障改革の断行」を所信表明で言っておりました。将来世代に負担を回して良いのかということも1つのキーワードとなっているようですね。しかし、社会保障の在り様については、大いに皆さんのところでも関心を持って見ていただけたらいいかなと思います。今回の「労働と生活」の単位の中ではあるのではなかね。年金だとかね、ちょっと無かったかもしれないですね。社会保障とかね。そういうテーマも場合によっては今後1単位ぐらい必要なんじゃないかなという感じもいたしますが、誰がしゃべるのだって話もありますけれど。社会保障、医療や介護なども含めて大きな関心になると思いますし、公務員制度というのは、非常に社会保障制度とも関連してくると思います。公務の方は少し先んじて、今回定年延長という仕組みを。民間も実際は多く定年延長という仕組みで動いている所も少なくないですよ。むしろ、中小企業の方が人材の確保なども難しいこともあって、できるだけ定年延長して働いてもらおうということが、スムーズにいつているのではないのでしょうかね中小企業の方が。大企業の方は、この前まで部長やっていたのが、その人を課長で使うのは使いづらいつとか、いろんな段階的な役職の上下関係だとか難しさもあって大企業の方は場合によっては定年延長という形ではなくて、違う仕組みで進んでいる場合が多いでしょうか。公務もそのようになっている状況です。

## 6. 地方自治体の賃金労働条件

「2. 地方自治体職員の賃金労働条件」についてお話を移してまいりたいと思います。地方公務員法24条に、給与、勤務条件の根本基準が謳われておまして、その2項では、生計費・国及び他の地方公共団体の職員・民間事業者の給与・その他の事情を考慮して定めなければならないと謳われております。今日は、地方公務員法、なかなか皆さんも勉強する機会、憲法はね皆さん、勉強、教養としてされるんだろうと思いますが、地方公務員法という法律はあんまり勉強しませんので、私も役所に入って必要なときに必要なところを見る、あるいはこういう労働組合に携わって必要なところを必要に応じて見るという形で、なかなか体系的に学ぶことはなかったですけども。13ページ、14ページに地方公務員法の抜粋をしております。24条でこのように決まっています。また、勤務条件の条例主義、こういうふうにして私達は呼んでおりますけれども、5項では、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定めとなっております。これは、首長、市町村長がやはり大きな権力を持っております。社長が従業員に対して大きな力を持っているのと同じように大きな力を持っておりますので、そういった意味では首長の勝手に色んなことを出来ないようにということもあると思いますし、生計費はもちろんですけども、国や他の地方公共団体の皆さんと均衡を取るようにということ。もちろん民間の事業者の状況で法を定めて、公務で働いている人が安心して働いていくためには、そういうことが必要だろうということから、こういう定めになっているかと思ひます。自分の勤務、労働条件を気にして職務に専念できな

いことがないように、こういうことの法の趣旨にはなるのだろうと思います。

総務省は、同じように地方自治体職員の給与についても毎年調査をしております。その調査結果、10 ページに付けている資料になります。平成 30 年地方公務員給与実態調査結果のポイントになります。「ラスパイレス指数」聞いたことがある人、ない人いるかもしれません。賃金を主に見ますと、学歴であったり経験年数であったり、年齢であったり、あるいはどういう役職についているかによって違ってくるのではないかということで、同種、同等のところでもどう働いていますか、その人の賃金はいくらですかということを比較する 1 つの方法で、民間事業者と公務員。国家公務員と地方公務員、1 つの物差しで比べるときに活用して比較をしますとなりますけれど、地方公務員は国に比べると、国を 100 としたときに 99.2 ということで前年と全く同じ指数だったというのが今年の数字ということになりますね。団体区分別、都道府県、指定都市、政令市、市町村、東京特別区で見ると、都道府県や政令市、特別区は若干国より上回ってはいましょうか。市や町村は国より低いですね、こういうふうなことで見ているということでしょうか。

(3) にラスパイレス指数の推移があります。これはずっと昔からありますね昭和 38 年からの数字。平成 15 年までは、国より地方の方が上回っておりました。以降はずっと国を下回っております。最近少し国に近づいておりましたよ。平成 24 年、平成 25 年の時は東日本大震災の影響で、国家公務員の給与を一律減額するという措置をとったので、それに対して地方の方が相対的に高くなったということになります。106.9 という数字になっているみたいですね。

山形県内で行きますと、私が今日お持ちした資料は全部総務省だったら総務省、一番上のタイトルのところを入力してもらおうとホームページで必ず行き着けます。そういう資料ばかりです。11 ページもそうです。これは山形県内のラスパイレス指数で、山形市から町、村までですね。やはり市の方は比較的ということになりますけれども、必ずしも市が高く町、村が低いというばかりでないのも見ていただけないでしょうか。

またその次の資料は、先ほど申し上げた「給与実態調査」の中の細かいたくさん表があるんですけど、その中の 1 つで、山形県内の市町村別の平均給与。全国の自治体を比較できるように総務省であったり、各県毎に出ています。見てもよく分からないところもありますけれど、これが本当に生の数字で、どれだけ姿を表しているのかということに、分かりにくいところもあるかもしれませんが、一応生の数字で言うところの数字だとなります。山形市のところにちょっと小さくて見えないですけど、平均年齢 41.3 歳、給料 328,000 円。時間外手当 39,100 円。年齢によって、平均年齢が高くなれば少し給料は高くなりますね。1 歳違えば大体 5,000 円ぐらいは平均で違えば、この 40 歳前後になると思いますので、平均年齢が若いのに高ければそれなりということになりますし、平均年齢が高いのに給料が高くないなというところ場合によっては、5,000 円の刻みであると大体見てもらおうと、高い安いというのも少し平均給与ということの上からは若干伺うことができます。

働き方改革ということで、自治体で働く皆さんも相当長時間働いているのじゃないかと承知している方も多いと思います。時間外手当の計算式をいうと、毎月の月給を 12 倍にして年間の総労働時間で割って、時間外単価を出してという仕組みになるのですが、40 歳前後ですと 1 時間あたりの時間単価は 2,100 円とか 2,200 円という数字だと思います。今、最賃が 1,000 円を目指そうとやっているところからすると、40 歳ぐらいだと、その倍ぐらいの時間単価となりましょうか。それが時間外手当というのは 1.25 倍、普通の 8 時だと 10 時前までは 1.25 倍が時間外単価ですから、それを掛け算すると 2,500、2,600 円が時間外の 1 時間あたりの単価になります。2,500、2,600 円で時間外手当を割り返していくと、山形市の 391,000 円というのは 15 時間分ぐらいの時間外手当、米沢市は 18 時間分ぐらいの時間外手当となるかと思いますが。全職員ですから、ほとんど 0 という人も一方、そういう人もいるということで、私の感覚で言うと、15 時間～20 時間、平均しているかなと思いますので、これで時間外が、遊佐町が 9,700 円だから 3 時間、4 時間分ぐらいしか出てないのですかね。4 時間という時間外が少ないというよりは、私の理解はどちらかということ、ただ働きになっているのではないかと思います。振替休日とかが安易に使われている可能性もありますね。表を探して全国を見てもらおうと分かりますが、0 という自治体もあるのですよ。平均 0 というのは全く 0 ですからね。そんな有り得ないだろうと思いますけれど、そんなふうになっております。

## 7. 一律でないのは何故か

このように法律では、国や他の地方公共団体の状況を考慮して、同じように定めなければならないと法律では言っておりますが、でもやはり違うのですね少しずつ。休暇制度についても、今日は資料を持ってきていないですけど、休暇は法律にぶら下がってなっていたりするので、例えば、育児休業法という法律に基づいて、それと同様につくられてあるので形の上では自治体でもそんなに違うということはありません。ただ、実際その権利が取れるか取れないか、本当に使いやすい職場環境になっているかどうかはあるのだらうと思います。

その一律でないのは何故かを書きました。1つは、大きいのは財政がもちろん先ほど会計年度任用職員制度のところでも申し上げましたけれど、自治体財政がどうなのかもあるかと思います。多くの場合は、借金をして施設を建てたりして、投資的経費がかさんだ結果やりくりがつかなくなって、そのしわ寄せを住民サービスの低下や職員の賃金カット、こんなことでやっている所が多いですけど、地方自治体の財政というのは、全国で出来るだけ均衡ある自治体サービスの提供をしようということで、国が一定程度税収を集めて、そして地方に必要なお金を配るという方式でやっておりますので、財政上、そうした乱暴な財政運営がされているということになれば、いくつか指導・助言もあったり、あるいは議会の牽制ということもあったりするので、そんな大きいわけではないのですけれど、財政がものを言って、そういう差が表れていることも無いわけではないと思います。夕張市という財政再建団体では、今も厳しい財政の中で職員数をぐっと絞ったり、職員の賃金カットも行われているということになるかと思います。

何と言ってもしかし大きいのは、労働組合の有無や組織力となるのでないかなと思います。労働組合、単に賃上げや権利拡大だけでなく、そうした財政事情によって自らの賃金も傷んだりするということもあって、事業がきちんと動いているのか、回っているのか、より効果を上げているのかなどについて検証したり、あるいは自治体当局に提言をしたりして、あるいは、自ら議会に代弁者を送って議会を通じて、そうした自治体の在り様について提起・提言などもする、政治の力も使ってということなどもやっておりますし、法律・制度によって私達の働き方が決まってくるところがありますから、そういうこともやりますし、そういうものが整わないなかでは相互に扶助する、助け合うという仕組みもつくってやっているということで、協同組合であったり、「労働と生活」の単位のなかでお話の機会があるかと思っておりますけれど、そういう福祉事業というのも職員同士でつくってやっているということになります。

## 8. 労働基本権の制約

さて、そうした労働組合ですけど、実際は、労働組合に労働基本権の制約というのが、地方公務員、公務員の場合は関わっております。憲法 28 条では勤労者の団結権が保障をされております。地方公務員法 52 条、55 条、37 条など書きました。制約や剥奪を受けていることとなります。先ほど申し上げた人事委員会も代償の措置ということで、政府と議会に対して、地方だから首長と地方議会に対して職員の賃金について、このようにするべしという勧告を行うのが人事委員会の機能として設けられておりますけれど、制約を受けていることとなります。冒頭私の自己紹介で、元々は山形市役所で働いていたと申し上げました。私も労働組合、職員団体として制約を受けているので、きちんとした労働組合じゃなくて職員団体として、団結権は若干制約を受けた格好で認められているのですけれども 52 条でね。職員団体の専ら従事する、市役所の仕事を休んで労働組合の仕事に従事してございましたけれども、55 条の 2 では、5 年間はそういう仕事をやってもいいけれど、それからさらはずっとやっているじゃもう自由にやって下さいよと、もう公務員じゃなくやって下さいということで行為の制限がございまして、私は従って一定の休職を経て、これ以上やるのだったらということでも市役所を辞めて、こういうことをやっているということですけども、そんなふうになっております。

もちろん、こうした労働基本権の制約というのは、国際的に見ると少数でありまして、ILO という国際労働機関は、日本政府に幾度も「公務員にも基本権を与えよ」あるいは「消防職員などにも団結権を与えよ」と幾度となく勧告も行っているということで、ここに 3 つの条約を記しております。日本も批准しているのですね。批准しているのですけれど、未だに制約を加えている。軍隊や警察など世界的にも一応一定の制限はしている状況もありますけれど、日本は世界的に見ても、働く者の権利について、特に公務労働について制約を一方的

にしているとなろうかと思えます。いずれにしても、私どもは、労働組合の活動を制限の範囲のなかで今やっております。しかし、例えば争議権は禁止、剥奪されているのですけれど、例えば、この間の積み重ねのなかで処分などを受けながら取り組みを強めて、1時間、2時間の範囲のストライキでは法に触れないということなども裁判で処遇を撤回させたりして勝ち取ってきているということもあります。ですから、今の自治体の労働条件は、先輩方を含めて労働組合が闘い取ってきた権利であり条件であると思っております。引き続き、全体の環境は難しいところはあるのですが、やはり働きやすい環境を整えるということは、健康で長く働き続けられる条件をつくるということだし、市民のサービスの向上にも必ず繋がっていくという思いで取り組んでおります。

今後は皆さんも地方自治体で働いてみようとお考えの方もいるかもしれません。先ほど言ったように、働いて、やりがいと言うのですかね、そういうものはあるのだらうと思うのですね。だからこそ場合によっては、ただ働きみたいなことにまでなっているのか、教員なんかもそうですけれどね。自治体職員になろうと思って働いている人は、場合によってはそんなに多くないかもしれないですね。自治体では、例えば、保育士さんは、比較的、保育士さんになろうと思って働く人が多いですけれどね。私も別に自治体でこの仕事がやりたいなと思って入ったのではないのですけれども、冒頭お話したように色々な仕事を経験させていただきました。しかし、やりがいという点ではあると思えますし、そういう職場をどういうふうに働きやすい職場にしていくかということと言うと、やはり労働組合があつて、どういう取り組みをするかに掛かっていると思えますし、皆さん方も引き続き社会の色々なことに目を向けていただき、将来を考えていただければありがたいと思えます。