

# 愛知労働問題研究会 会報 第6号 2019年1月25日



編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町9-7 労働会館東館3階 愛労連内

HP：<http://www.roren.net/romonken/> Email：[aichiromonken@gmail.com](mailto:aichiromonken@gmail.com)

Facebook：<https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記のHPに掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番208、普通預金、番号2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号12080、番号24087781

## 【目次】

第6回定例研究会	1
Ⅰ 報告：自治体職員のブラックな働き方の現状と今後の展望 伊藤英一さん（豊橋市職員労働組合執行委員長）	1
Ⅱ コメント：市川京之助さん（西尾市職員組合執行委員）	9
*報告とコメント関連資料は、分量が多いので、会報には含めずホームページに掲載しました。	
Ⅲ 質疑応答など	13

## 第6回定例研究会

\*2018年12月22日（土）13時30分～16時20分頃、労働会館本館2階第3会議室  
参加者12名（個人会員9名、非会員3名）、<文責在編集担当者>

### 司会（櫻井運営委員）

ただ今から、愛知労働問題研究会第6回定例研究会を行います。私は、本日の司会を担当する運営委員の櫻井と申します。研究会は、本年1月に発足し、本日で6回目を迎えます。今日は、最初に、豊橋市職員労働組合の伊藤さんから報告していただき、それを受けて西尾市職員組合の市川さんからコメントをお願いします。その後、休憩をはさんで活発な質疑応答・意見交換をしていただく予定です。それでは、早速伊藤さんよろしくお願ひします。

### Ⅰ 報告：自治体職員のブラックな働き方の現状と今後の展望 伊藤英一さん（豊橋市職員労働組合執行委員長）

皆さんこんにちは、豊橋市職員労働組合（職員組合）で委員長をしている伊藤です。この間、いろいろな働き方について報告されていると聞いています。自治体にもいろいろな職種の方、たとえば、保育士や看護師の方などがおられますが、今日は一般職の地方公務員の方を対象に話をします。

## はじめに

豊橋市の概略についてふれておきます。豊橋市は名古屋市から電車で1時間ほどの距離にあり、人口は38万人ほどです。自動車産業関連で働くブラジル、フィリピンの方が多くて外国人が2万人ほどおられます。特徴的なこととして、東三河地域はハウスを中心とした農業が盛んですが、自動車の輸入が日本一です。日本の中心にあるのでフォルクスワーゲンやアウディの車が大半です。最近多いのはフィルム・コミッションというのですか、たとえば「陸王」というテレビドラマで、豊橋市役所や公会堂が使われ架空の豊橋国際マラソンが行われたのですが、これには市長も乗り気になって実際にフルマラソンをやるなどと言っています。実際、名古屋国際女子マラソンはありますが、男子のフルマラソンは愛知県では行われていないのですが、それはさておき、いろいろな話題を振りまいています。



市役所の職員は3000人ほどです。看護師さんが1000人ほど、本庁舎などで2000人ほどです。3割から4割ほどの方がパートやアルバイトや嘱託などの非正規の方です。私自身は10年ほど前に職員組合の役員をしたことが、きっかけです。その時は、現在お坊さんをやっている佐藤清純さんがリーダーシップをとり、全国の都市職部会長もやっています、まさか私が委員長をやるとは思っていなかったのです。私は平成元年（1989）年に市役所に入ったので今年で30年目ということになります。役員になって10年ほど、自治労連愛知県本部の書記次長を4年ほど務め、名古屋の名城公園にある愛知県本部に通っていました。そこから豊橋に戻って職員組合の書記長をやり、昨年からは委員長をやって今年2年目になります。年齢は52歳で、まだまだ委員長としての経験は浅いですが、私が委員長になってからいろいろ酷いことが起きていて、今回、自殺事件もあったので皆さんに是非話を聞いてほしいと思います。

## 1. T君の件

2年ほど前に自死してしまったT君は、一般職でした。主要資料（21頁つづり）の1～6頁にある「自治体職員の過労自殺公務災害認定事件」は、弁護士の田巻先生に書いていただき雑誌『自治と分権』に載ったものです。過重労働で鬱病を発症し、休職中に自殺を図り、その後亡くなった事件です。

過重労働の中身ですが、それまでお飾り程度に3年に一回行われていた愛知トリエンナーレは、豊橋で行われたことがなかったのですが、2013年に行われた際に、T君は担当部局（愛知県）に1年間出向しました。その時は一担当職員として、県の方とのパイプ作り

をしてきたのですが、2015年に主査になり一気に仕事がきつくなりました。

資料の7頁にある表の左側に○をつけたのがT君です。2014年までは文化行事の予算や施設の管理など一担当であったものが15年から主査に昇格しました。その時に職員はほぼ総入れ替えです。それで一気に彼の負担が重くなりました。刈谷市の倉田さん事件を思い出しますが、それと同じです。部下も産休などでほとんど入れ替わり、トリエンナーレを引っ張ってきた課長さんである上司も変わるという本当に気の毒な状況です。平成27(2015)年の4月から残業続きで、平成28(2016)年3月24日から休み、4月1日からは病休ということで、そのまま4月の下旬に亡くなってしまいます。2015年が彼にとって暗黒の1年であったということです。

それがどの程度のものであったかという点、資料の4頁に、地方公務員災害補償基金愛知県支部(基金)の判断による発症前の時間外労働時間数(残業)の状況があります。発症1か月前の2015年4月1日から30日までが103時間、2か月前が41時間となっています。これは実際には残業代が支払われたり、そうでなかったりするのですが、手帳やカレンダーに、今日は何時に出て行った、日曜日は何時に出て行った、何時に帰ってきたとか本人と奥さんによる記録が書いてあったものが、その下にある時間数です。これを見ると、月100時間の過労死ラインを優に3回は超えています。役所は予算が9~10月位に出るのですが、その頃既にピークになっていたようで、11月位にはちょっとおかしくなっていたと聞いています。

年が明けたところで、奥さんが休みましようとして本人に言いましたが、本人は死にたいとか言うようになって、ときどきいなくなるというようなことがあり、4月15日に奥さんがお子さんを保育園に送りに行ったちょっとした間に、柱からぶら下がっていたということです。豊川の方だったので豊川市民病院に運んだのですが、そのまま2週間後の2016年4月26日に帰らぬ人になりました。39歳、妻と幼い2人のお子さんを残しての無念の死でした。

彼は、当時職員組合の本庁支部の書記長をしていました。当初人事課にいてメンタル的にも、サッカーもしていて心身ともに強い青年でした。まさかその彼が、と僕らも疑いました。責任感が強いがために、自分で一身に真正面から背負ってしまったのです。上司が変わる、部下も変わるという中で、自分がやらなければという気持ちになった、誰よりも早く職場に来て、誰よりも遅く職場を出る、職員の全員がそのように証言しています。防災センターに残っている入退庁の記録やパソコンのログオン・オフ記録も、情報開示で奥さんから入手しています。全部の記録を照合し、一番早く来て、一番遅く帰っていたということも、先程の月100時間残業も立証されました。当局もそれを認めて時間外手当も2年分遡って支払われました。退職金も最初は自死だったので普通だったのですが、労災認定されたことで上乘せもされました。基金の対応も今回は早く、通常はもっと長い時間のかかる労災認定も1年ちょっとで認定されました。奥さんが一生懸命書かれていたノートやメモ、パソコンの記録が功を奏したと言われていました。

Tさんの事件の意義ですが、資料の6頁にまとめてあります。第1に、職員組合と本人家族が共同して早期の認定を得られたということですが、加入率100%の職員組合としては、彼の死は取り返しのつかないことであり、気が付かなかったということでは反省しています。だからこそ、今後繰り返してはいけないということです。第2に、弁護士と所属長(人事課)が会って、情報開示がなされ事実認定を確かなものにしたことが労災認定を早めたことです。第3に、奥さんのスマホのLINEの記録やノートのメモなどが残されていたことです。これが貴重な裏付けになりました。繰り返してはならないことだけでも、記録

を残しておくことが今後大事なことです。

労災認定でお金が入ってくることにはなったのですが、たとえて言えば交通事故での自賠責保険のようなもので任意保険的なものがないので、本来彼が得るべき何億もの生涯収入のうちほんのわずかしか返ってこないのです。逸失財産を求めて裁判を起こせませよ、と弁護士は言ったのですが、当初奥さんは消極的でした。田舎の町で、奥さんの珍しい苗字が新聞に載ってわかれば、近所の人にもすぐにわかってしまうし、子どもさんにはTさんが自死したということ伝えていなかったので知られたくないということもあって、裁判には躊躇されていました。報道も東三河東部ということで匿名でした。そういう状態だったのですが、最近になって奥さんも気持ちが変わって、子ども2人抱えていつまで働けるか分からないし、子どもたちに残していくためにもこの1月から裁判をすることに同意されました。人事課にも弁護士からこのような訴えをするということも内容証明で9月から10月位に送ってあります。人事課の方も、あまり争うつもりはないけれども金額面だけは考えてほしいので裁判してください、ということで返事をするとのことでした。1月から名古屋地方裁判所豊橋支部で裁判が行われることとなります。気の毒にも39歳という若さで亡くなるという痛ましい事件です。

## 2. 時間外承認システム

そんなこともあって、その後の職員組合としての取組みについて紹介します。資料の8頁に確認書があります。これは、2003年に当局の総務部長と当時の委員長である佐藤さんが交わした確認です。残業をやる場合に、原則月30時間、年間150時間という縛りを基本にしています。これを基本にしていますので、残業が月30時間を超えたら「やばいよ」と皆思っています。

時間外労働（残業）をするには、確認書の（3）にあるように前月の25日までに職員組合の分会及び支部に協議をして判子を押さないと残業命令を出せないことになりました。実績については、（9）にある通り、翌月5日までに分会に報告することになっています。職場では、残業についての報告を手元用、組合用、人事課提出用と3部づくり、それぞれに判子をもらって3者が保存しています。これは後から証拠にもなります。この確認書は毎年更新となっています。2003年から相当期間やってきましたので、その流れ図（時間外勤務計画書の確認手続きの流れ）が9頁の下のところですが、図の左上にある職場が計画を作って課長に判子をもらって人事課に報告するのですが、その前に職員組合の分会長・支部役員と協議をして判子をもらって点検してもらわないと人事課に持っていけないというシステムになっています。10頁にある通り、残業計画が妥当であるかどうか、休憩時間が保障されているか、翌日は大丈夫かなどのチェックを受けるようになっています。予測しえない突発的な残業については、11頁にあるようなシステムを作っています。

資料の12頁は、人員の増減のための調査・アンケートを毎月やっていることに関するものです。人事課は、毎年7月に「減増員調書」の提出を採用の関係もあるので各課に依頼します。職員組合は、これとは別に「職場環境アンケート」と「増減員調査票による人員調査」を行います。この調査結果によれば、恒常的な残業を行っている職場が40%、必要な人員を確保できていないところが44%となっています。職場で「仕事量が適切ですか」と聞くと、「限界です」という人が8%くらい毎年います。1~2人ならまだいいのですが、職場によっては10人くらいなるところもありますので、交渉時の貴重なデータになっています。

### 3. 職場残業激励見守り隊（職場訪問）の取組み

資料の13頁にあるように、職員組合として「残業見守りパトロール」を行っています。執行委員会の終わった後に、本庁や出先の機関を「組合からね」と言いながら飴やお菓子を配ったりして実施しています。「皆さん無理しないで下さいよ、アンケートやったださいね、残業代はついてますか」などと声をかけて回ります。これをやると、職員組合が見ているのだと皆さんに思ってもらえます。

残業アンケートは、14頁にあるように、簡単な仕事の邪魔にならないような程度の内容になっています。「今日は計画的な残業ですか、突発的なものですか、残業は増えていますか・減っていますか、残業手当は申告できていますか、できていないのはどんな理由ですか」などで、残業手当が付いていない人が2割とか3割いて、正直に書いてくれています。「1時間程度は付けてはいけない」と変なことをいう職場も結構あります。「夜7時まででは付けてはいけない」とか、「30時間超えたら付けてはいけない」とか。こういうことをやったら駄目なのですが、それがなかなか出来なくて超えたら自分の責任にってしまう、財政が厳しいから残業を付けられないと控えてしまう傾向があります。

### 4. 36協定締結の取組み

時間外勤務の実際はどうかというのが、次の15～16頁の資料です。これは、本庁等の職場で、人事課が平成27(2015)年と28(2016)年の月間と年間で最大残業時間を調べたものです。黒い部分は月間80時間・年間720時間という過労死ラインを超えているところで、人事課が正直に作った資料です。結構あります。2カ年だけですが、月100時間オーバーや年720時間オーバーがこんなにあります。これを見ると、行きたくない課がストレートにわかります。私は、今納税課にいますが、残業はないに等しいです。私は、市役所に入ってから4つしか職場経験ありません。農政課に5年間、年金課に5年間、市民課に18年間いて、今は納税課で2年目です。私のいたところは比較的残業が少ないところでした。月100時間というと、毎日残業で日付が変わる近くまで残り、その上で土日にも出てくると感じだと思えます。そんな職場がこれだけあるのです。本庁はこのような状況です。

資料の17頁を見ると、出先職場（病院を除く）でも黒い部分があります。特に上下水道局の総務課と浄水課は、常時最大時月100時間、90時間を超えています。36協定を結んでも出先職場ではどうかかと心配しているところですが、あまり改善されているとは言えない状況です。18～19頁にあるように、36協定の締結に当たり、市と職員組合で確認書を結んでいます。これまで、全ての出先職場で36協定を結んでいなければいけなかったのですが、結んでいなかった。病院支部だけ36協定を結んでいたのです。確認書の1の(2)特別条項で、月80時間、年720時間を超えて時間外勤務を命ずることはできないとしています。対象事業所は、現業職の職員が所属する事業所及び労働基準法別表に該当する事業所で、病院は既に結んでいます。今年(2018年)の4月から全ての出先職場で36協定を結んでいます。先程の水道局も含めてやりました。しかし、上下水道局は月85時間の残業があり、上限を超えてしまいました。

また、月45時間を超えていいのは年間6回までと確認されていますが、上下水道局の総務課は今回で6回目になっています。あと3か月やらずに済むかどうかですね。業務の中核を担う主査が6回やっています。20年ぶりに下水道の料金改定があり、それで残業が増えています。多分、労働基準監督署が入ると予想されます。労基署も人が足りなくて大変だと聞いていますが、36協定を新たに結んだり、上限時間を変更した職場などには注目す

ることがあるようです。いつ労基署が職場に入るかわからないので、この間、労基署に行き、水道局で「誰々さんと誰々さんはあぶない」と固有名詞で言っておきました。私たちがいくら言っても、労基署は「当事者ではないので」という言い方をしています。しかし、放っておいても入るだろうと思います。

本当は本庁を何とかしたいのです。月 80 時間を超えることの無いようにしなければいけないのです。そのために意識を変えなければいけない、当局もそれを分かっていますので、まず出先からやって本庁へと考えています。資料の 20 頁と 21 頁にあるのは、昨年（2017 年）度と今年（2018 年）度上半期（4 月～9 月）の一人当たりの平均時間外勤務数です。これは各課の平均であり、最大値ではありません。特に年度初めの 4 月はすごく多いです。平均で 70 時間とか 60 時間とか 50 時間を超えている職場があります。これは半端ないという感じです。平均で昨年度より 0.3 時間減っているだけで、全然変わっていないとも言えます。選挙管理委員会は、21 頁の表で最後から 4 列目くらいにあり、ふだんは残業が非常に少ないですが、2017 年 9 月のように選挙があると、月 110 時間超ということになります。最大で 170 時間になります。想像つきますか、朝の 5 時に来て翌朝 6 時に帰るといふ世界だそうです。訳がわかりません。でもそんな感じでなければ仕事が回って行かないのです。選挙の度に健康を心配します。選挙管理委員会には職員がたった 3 人くらいしかなくて、行政課の方が手伝いに入っています。ということで選挙があると怖いのです。

別綴じの資料（時間外実績その 1 とその 2）に、休日・時間外勤務の実績資料（平成 30（2018）年 4 月分）があります。A4 サイズのもの（その 1）と A3 サイズのもの（その 2）の 2 つです。その 1 では、休日勤務及び時間外勤務を必要とする理由が一覧になっていて、老人クラブや介護保険あるいはグループホームなど多岐に渡っています。今年（2018 年）の 4 月はすごく大変でした。というのは、4 月から、介護保険の認定業務が東三河広域連合という別の自治体で行うようになり、職員がそちらの方に大分取られて、残った職員も少なくなった人数で変わらない業務をこなすので、出ていく方も残る方も大変になったのです。

その 2 は、長寿介護課と障害福祉課における職員別の時間外勤務実績です。1 頁と 2 頁の右から 5 列目（合計時間数）に、長寿介護職場の計画時間と実績時間が載っています。たとえば、1 行目の職員の場合、計画が 11 時間で実績が 40 時間です。1 頁の真ん中より下辺りに 111 とか 131 とか 137 という数字があります。実績が 100 時間を超えている人が 3 人います。2 頁にも 146 とか 105 とか 101 とか 100 時間を超えている人がいました。毎日 2 時、3 時まで仕事です。そのうち半分以上の 4 人が女性です。30 歳台でお子さんがいるにも関わらずです。自分のお母さんに家にきてもらっているそうです。旦那さんも仕事をしているでしょうから。毎日 2 時、3 時まで残らないといけないとなると、警備員さんも 3 階のフロアに電気がついていると、いつも気の毒な状態であったと言っていました。私も時々は見にいつては、お菓子なんかを差し入れし、「息抜いて」など激励していました。ゴールデンウイークも心配だったので連休中に 2 回位見にいきました。「残業代ついているの」と聞くと、「うーん」という感じで、ついていない不払いなのですね。今は大分落ち着いていますが、当時は死にそうなくらいで離婚しそうなくらいだったのです。3 頁は、障害福祉職場で 60 時間とか 70 時間の方がざらにあります。

以上の状況ですから、私たちの方も意識を変えていかなければいけないということで、人事の方も残業を減らす方法はないかといろいろなパターンを作っています。業務終了時の終礼の時に「今日残業する人いる」と聞いて「無ければ早く帰ろうね」と声をかけるのですが、なかなか効果がない状況です。いろいろな資料を作り過ぎることもあります。職

員は頑張ってしまうのです。100 やればいいところを 120 くらい頑張ってしまうことが多分にあります。100 を 80 くらいに押さえろということを上司が指示しなければならないのですが、なかなかそうはなっていません。

また、人が減ってくる、心の病で倒れている人もいる、その穴が埋められていません。正規がいなくなったらアルバイトしか入って来ません。その人には正規の仕事を回せないのです、正規の人が 2 人分の仕事をする事になり、その人が倒れたりする悪循環があります。そういうことで人不足が原因だと改めて思います。しかし、人事課にも年間の計画（定員適正化計画）があってフルタイムを増やせないで、物扱いできる非正規を増やして胡麻化しています。非正規の方々も正規の補助と言われて入って来るのですが、補助では全然なく、たとえば、庶務担当ということでその子がいなくなったら全然わかりません。職員はブラックボックスでわからない、本当にちょっと異常です。こういう話を他の自治体の方にすると、「絶対に非正規の方には補助の仕事しかさせない」というところもあります。嘱託の方もいいように使われています。市民は、嘱託か正規職員かわからないし、仕事も職員と変わりません。皆さん当然レベルアップをしようと、最低賃金に近いところで頑張っています。

## **5. 終わりなき「不払い残業撲滅」・「長時間労働防止の取り組み」－長期病休者が出ているのに、まだこんなに働いている。**

長期療養者の資料を見てください。これは、労働安全衛生委員会のものですが、現在、鬱病とかいろいろな理由で 36 人の方が休んでいます。指導区分 A が一番きついのですが、抑鬱症とか適応障害とか鬱病とか、20 歳台前半の若い人もいます。試験を受けて優秀な成績で入った人がそうになっています。人手不足ということなのですが、例えば、ひと昔前までは、生活保護課に若い職員はいなくて 30 歳台以上の既婚者の人しかいなかったです。ところが今は、入って一年目の人が大分います。社会経験の少ない若い職員がシングルマザーの相手をしなければならないのは、辛いと思います。それをフォローする体制になっていないのです。最近は管理職も鬱病になります。みんな悪循環です。虐めなどというよりは、仕事量が多いことが大きいのではないのでしょうか。これは豊橋市だけだと思いたいのですが、他の自治体でも同じような状態ではないのでしょうか。

私たちは、不払い残業一掃、長時間労働の縮減を常に掲げて、そのために人を増やせと話をしたり、時間外の不払いを無くせ、やったら必ず付けろとやったりしています。最近の動きとして、実は厚労省のガイドラインで 2 年ほど前の 1 月 20 日でしたか、働き方改革で定時退勤しなさいということで、IC カードによる出退勤管理が、この 1 月から始まりです。とりあえず本庁職場だけですが、4 月から正式に始まりです。カードをかざすと、1 分単位で駅のスイカやマナカのように記録されるわけです。

ただ残念なのは、カードが全員に配られるのではなくて、マイナンバーカードを使うことです。課のパソコンでマイナンバーカードを使って取ってください、アプリが入っていますからというのです。私は仕事で使うので、試験的にマイナンバーカードを作らされましたが、ほとんどの職員は持っていません。国民全体でも 1 割になるかどうかです。市長が実績を上げるために、このマイナンバーカードを使ってやっているところは全国の自治体で 2 例目です。新潟県三条市が全国で最初に全職員にマイナンバーカードを作らせて出退勤管理をやっているようです。そこでは、元総務省の職員が市長としてやっています。豊橋市長も元国交省の役人です。

人事課も、職員組合には全員に強制的に持たせるわけには行かないというのですが、管理職の全員と本庁職の半分くらいが申請しました。だいたい職員の4割くらいでしょうか、当面ICカードとタイムカードを併用するようです。いずれは全員ICカードにしてほしい、そうすると庶務の方が入力する手間が省けるというわけです。手作業ではなくてパッとできてしまうわけです。庶務や総務で管理職などがちょっと手直しすることもできてしまう。私たちは、そんなことするなら全員にICカードを配れと言っていますが、平行線です。人事課は、心の中では職員組合の言う通りだと思っけていても、市長からやれと言われたら誰も抵抗できません。市長は、二言目には職員を馬鹿呼ばわりするそうです。誰も口答えさせないそうです。聞くところによると、三日三晩寝なくても元気な人だそうです。人を人とも思わない方だそうで、お子さんもいらっしやらない。今3期目ですが、4期目も狙っているようです。対抗馬がでないのでしょうか。ということで、マイナンバーカードを使うのは残念ですが、ICカードによる出退勤管理に変わります。

また、最近労基署にも相談に行っています。職員組合としては、職場の中で動かないことについては外で、通告などもしてやるしかないものですから、そうしています。西尾市の職員組合にも学びながら、愛知県労働委員会への調停申し立てを視野に入れた交渉もしていきたいと思っています。皆が頼りにしてくれる職員組合の存在意義を求めながらやって行こうとしています。

私は納税課にいますが、そこに日系2世の女性がいて、彼女が最近「伊藤さん聞いてくれる」、「どうしたの」というと、「私の知り合いで3歳でブラジルから日本に来て、20歳過ぎて仕事でブラジルに戻った人がいます。そしたらすぐに日本に戻ってきてしまった。」というのです。「どういう訳で」と聞いたら、「彼はブラジルの建築現場で働いていて、暇さえあれば何か仕事を見つけていたそうです。それを見た監督さんが、周りを見てごらんさない、誰も働いていないでしょ、と。君は働き過ぎなんだわ。」と言われたというのです。そして、こんな仕事のできないところは嫌だと言って、日本に戻ってきてしまったというのです。ブラジル人だけど日本に来ていると真面目になってしまうのです。ブラジル人は、年間30日の年休を100%消化し、さらに昼寝などがあるのでほとんど仕事をしないことで有名だそうです。

ブラジル・ドイツ・フランス・スペインだったかな、年休30日間を100%とる国で優秀だなど、日本は20日あるのに10日しか年休を取らない世界最低の国だと何かで読みました。ちなみに、豊橋市役所では年休20日のうち平均取得日数は8日です。少ない人は年間2日です。夏休みは5日間あるし、健康保持休暇も2日間あります。今、国の方でも夏休み5日間取らせなさいと言っているのです、そういう方向に行くと思いますが、休んだことにして朝から晩まで職場にいる人もいます。とにかく帰れというべきで、職員組合から管理職には「黙認も現認だから、帰れと言うべきだ」と言っています。上からも本人の気持ちからも変えていかないと、T君のケースが繰り返されることになってしまうという気持ちもあって言っています。

皆さんは、自治体がブラックだと思われるかもしれませんが、私のいる課は5時15分になったらさあーと皆さん居なくなってしまう。一部残る人もいます。私は職員組合の活動で残りますが、それは好きでやっているからいいのです。8時間は自分の時間を確保し、8時間は休息ということでやっていかないと、労働者は成り立たないと思っています。私たちだけで出来ないことは、自治労連愛知県本部や全国のなかまと連携します。制度も変えなければならないこともあり、そのためには政治も変えなければならないこともあります。労働者や国民の生活が安定していくような社会に変えていくために、これからも頑張っ

いきたいと思っています。私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

(＊以上、報告時間約 40 分)

## Ⅱ コメント：市川京之助さん（西尾市職員組合執行委員）

### はじめに

西尾市職員労働組合の執行委員をしている市川京之助と申します。よろしくお願ひします。自己紹介をします。私が臨時職員として西尾市の職員になったのが平成 9(1997)年です。それから 7 年間、ごみ収集の現場にいて、平成 16(2004)年度 30 歳の時に、同じくごみ収集の現業職員として採用されました。5 年間現場で働き、平成 21(2009)年度 35 歳の時に、任用替えが実現して事務職員になり、現在に至っています。伊藤さんは、私が自治労連の愛知県本部で県本部執行委員のときに書記次長であり、大変お世話になった方です。私がコメントするのも僭越ですが、今日は研究会なのでよろしくお願ひします。資料としては、紙の色の黒っぽい方をご覧ください。

### 1. 定義

今日の話はブラックな働かせ方の問題ですので、ブラックの定義を皆さんと共有したいと思っています。そこから仮説を立て、数値化して比較をし、結論を出したうえで議論したいと思っています。結論は決まっています、労働組合が大事ということです。労使交渉で 36 協定を結んで組合の発言権を強くするためには、組織強化が必要であるという結論です。

なぜブラック労働が生まれてしまうのかということで、ブラックの定義から話をさせていただきます。ブラック企業という言葉が流行り始めたのは、2012 年の今野晴貴著『ブラック企業』（文春新書）が出た時からだと認識しています。この本によると、ブラック企業には 3 つのタイプがあって、「選別型」「使い捨て型」「無秩序型」です。「選別型」は、上に行く人は上に行かせてどんどん働かせ、そうでない人はやめさせていくというタイプです。「使い捨て型」は、どんどん働かせて使い捨てて、社長だけが儲かるというタイプです。「無秩序型」は、外国人労働者の働く職場がこういう実態が多いのでしょうか、最低賃金すら守らないというようなタイプです。ブラック企業は、「低賃金又は時間外手当未払いの長時間労働で退職に追い込む」と、この本では定義されています。最後には退職に追い込んで、退職者がどんどん出てくるのが特徴ということです。

なぜブラック企業が出てくるのか、ブラック労働の背景ですが、今野さんによれば、日本型雇用が原因であると言われていています。①として、正規職員は定期昇給を維持していくことと反対に、非正規の職員は低賃金で抑え、同じ職場で格差をつけて総枠の賃金を抑えるという労働環境があります。②として、正規はとにかく働けという過重労働があり、男性が働くことが前提になっていて、家事・育児に従事する人を排除する構造になっています。③として、頑張れば昇進昇給の機会があるということと引き換えに、組織への忠誠を強いられると書いてありました。これは今野さんの本の話をもそのまま紹介していますので、そうでないという方がおられたら、後で議論をお願いします。

長期雇用も日本型なのですが、日本の特徴は欧米と違い、入社したらこれをやれという仕事の内容が、人事権で決められることです。入った時に上司からこれをやれといわれ、それが済んだら次はこれだという風に、与えられる職務範囲の制約がありません。与えられた側が無限定に仕事を引き受けることを、無限定雇用と定義しますが、そういう実態があります。その代わりといっは何ですが、「終身」での雇用保障や企業福祉＝福利厚生

の提供があり、これが前提となって長く働いている状況があります。私もそうになっています。

公務員の働き方として、よく言われるのは、終身雇用や年功序列という身分保障である日本型雇用が残っていることです。公務員自体は、会社の利益のために働くのではなく、法令で「全体の奉仕者」及び「全力での職務の遂行」（地方公務員法第30条）を定められています。

この次がブラックに通じるところですが、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）とも定められていますので、法令及び上司からの職務としての命令には必ず従わなければなりません。これによって残業を強いられている人が多いということもあります。更に縛っているのが、「職務専念義務」（地方公務員法第35条）ですね。公務員の勤務時間は条例で定められていて、休憩時間は、大抵昼の12時から1時までなので、あとは仕事をしなさいということです。タバコを吸うのも職務専念義務に違反するのではないかということで、多くの自治体では勤務時間中に禁煙とされています。西尾市にも張り紙があって、勤務時間中にタバコを吸うと職務専念義務に違反する可能性があることになっています。

先程、「無限定雇用」という指摘をしましたが、公務員も仕事の幅が広くて非限定業務になっています。課長、係長（西尾市では主査）など、役職の階層及び事務分掌はありますが、それぞれの仕事について幅が広く、細かい指定も無いため、上司の命令があればどんどん仕事が増えていきます。仕事が増え続ける一方で、法令も守らなければならないので、ブラック労働化しやすいのです。

公務職場でも36協定を結んで時間外勤務を制限するのですが、本庁は結んでいません。時間外勤務命令（労働基準法第33条第3項）では、条文に「公務のために臨時の必要がある場合においては、第1項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第1に掲げる事業を除く）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。」と定められています。これを盾にとり、管理職の裁量によって、労働時間を延長し果てしなく働かされることが過去にもありましたし、現在でも続いています。

次に、ブラック企業のブラックとは何かということですが、よく似た言葉で「過労死労働」というのがあり、実際には先ほどのTさんの例です。ブラックとは何かということを論じると、かみ合わないと思いますので、ここでは過労死労働として話をします。過労死ラインとして、2～6か月前に連続して80時間以上（2か月160時間）、直前の1か月に100時間というものがあります。

私の経験でも月100時間超えたことがあります。平成23(2011)年に旧吉良町と西尾市の合併がありまして、私は電算の仕事をやっていたので100時間を超えました。連続80時間以上というのも、ある町の用地買収のことをやっているときに超えていました。確かに大変ですが、ゴールが見えていると何とか職員もやれるのです。合併が終わる、用地買収が終わる、選挙が終わるというように、ゴールがあればまだいいのです。しかし、ゴールが見えず、ひたすら働き続けるのは過労死に直結すると思います。

ここでは「公務職場のブラック労働」を、議論の効率のために整理させていただきます。①として、多量の時間外勤務を「1か月45時間以上」と仮にさせていただきます。これは厚生労働省の指針で45時間以上というのは、これ以上はやめておきなさいというラインです。②として、「未払い時間外勤務」があるということですが、これはあった時点

で法令違反ですので、厚生労働省としてはブラックということになります。③として、年休が未取得であることをあげています。厚生労働省の指針では、記憶が曖昧ですが、年間12日を推奨しています。しかし、月1日も取れないという状況があります。④として、病気休職者及び退職者が増えることです。これが前年に比べてどんどん増えて行くと、ブラックなのではないかということです。特に40歳代の精神疾患が増えていて、なかなか表には出ないのですが、数字としては増えていることを把握しています。

以上の4項目をあげましたが、民間の方から見ると全然甘いのではないかという指摘もあると思います。公務労働の現場は、男女平等で働きます。月45時間の残業があったら、いいとはいえ、まだ我慢できる人もいますが、子育てはなかなかできません。年休が取れなければPTAの行事にも参加もできませんし、授業参観もできません。ましてや時間外勤務手当の未払いや精神疾患などは、家計に直結しますので、これを過労死労働の議論の共通の土台としての仮説とさせていただきます。

## 2. 仮説

2番目としまして、さきほどのブラック企業の背景によると、日本型企业はずっと成長を続けています。仮説として、「年功序列、終身雇用、身分保障がブラック労働を生み出す？」のではないかという問いを立てさせていただきます。

そこで「徳なくば立たず」（経営者には徳が必要）と示した元明治大学学長山田雄一氏（当時は富士製鐵勤務（現：新日鐵住金）、前職は人事院）ですが、この方は日経連能力主義管理研究会を構成していた方で、能力主義の具現化に取り組んでいた方です。1950年代から研究されていて、この考え方が1980年代に実体化されてきました。最近になって自治体にも評価制度が導入されて、本人の能力に見合った賃金というところに行きついています。日経連（戦後、労働組合に対応するための経営者の団体）と経団連（経済団体連合会）は統合され、現在は日本経済団体連合会となっています。国内の働き方と賃金の変遷を見て行きますが、これもあくまでも私見として、後で議論していただければと思います。

戦前は、大卒ホワイトカラーと一般社員との間での格差、大卒ホワイトカラーは年功で給料が上がってきます。それに対して、ブルーカラーは大して給料は上がりません。別の本によるとブルーカラーのホワイトカラー化ということも、戦前の紡績工にあっては、定期昇給するシステムがあったといわれています。この辺は詳しい方がいらしたら、教えていただきたいと思います。

戦後になりますと、労働組合の力が大変強くなって、社会制度みたいになってきます。1947年に電産型賃金体系で、給与総額の75%が年齢給と家族が増えれば給料に反映させる家族給になっていきます。賃金のベースは、夫が家計の大黒柱（家庭には専業主婦）という考え方を基本にしています。当然にも長時間労働で、夫は普通の時間帯には全然家に帰ってこないで、給料だけ家に持ち帰ってきます。これでどんどん給料が上がっていき、高度経済成長期を迎えていきます。

1973年に第1次オイルショック、1980年前後、第2次オイルショックがありましたが、それでも成長は続きました。この時期に、男性の大学進学率は3割を超えて、年率で4%の経済成長を続けています。この頃、日本型雇用（年功序列、終身雇用、企業内労働組合）が経済成長を支えて来たと思われ、持ち上げられるようになりました。

1990年代に入りますと、私が大学に入ってそろそろ就職するときですが、この頃、経済成長は止まり誰でも管理職になることはなくなります。しかし大卒の人は係長以下でも、

定期昇給があり給料は上がって行きましたので、企業にとっては利益を圧迫する事態が生じてきます。その代わり、女性の職員は結婚したらやめてくださいと。ところが、女性一般職社員が均等待遇を求めた訴訟が多発していましたが、女性の正社員採用をこの時に辞めて、企業は派遣、契約社員に切り替えていくことになります。それから10年位経って2000年代になると、非正規労働者の問題が表面化してきます。同じように自治体でも非正規労働者が増えてきます。

そして、正規と非正規との格差が広がっていきます。当時、経済成長を支えた会社は、社員は家族のように大事にするということがあったのですが、だんだん株主の配当目当てや一部の役員や社長だけが儲かるような会社が特殊ではなくなります。2012年には、ブラック企業が話題になりました。ブラックの話をするときに、正規のブラックなのか非正規のブラックなのかという議論がありますが、ここでは非正規のブラックの話をしていきます。

非正規社員は全国で1,700万人いますが、実態を統計で見ますと、うち主婦900万人、55歳以上再雇用400万人、学生110万人であり、これだけで計1400万人になります。非正規の8割が若年労働者ではないという数字です。若者の非正規問題として、昇給もないし生活は安定しないなどと問題になりますが、数字としては300万人程度ということになります。非正規雇用率は現在は40%に達する勢いになっています。

公務職場では非正規職員も労働組合で組織をしてきています。しかし、再来年(2020年)度から、全国で臨時職員を雇い止めして、新たに会計年度任用職員へと変更することになっており、これはまた問題が生じます。ただし、正規の定期昇給の構造は続いています。非正規がいるから正規の昇給が守られているともいえます。

(3)の男女均等待遇と育児・介護のところですが、実際に既婚女性と高齢労働者が増えてきたことで、長時間の残業に耐えられないという事態が生じました。結局、男性を中心に考えているので、女性と高齢者の働けるところはそうでもないのですが、そうでないところでのブラック化が進んでいると思われます。正規労働者の長時間労働の構造は変わっていません。

(4)のブラック企業がなぜ出て来たのかということですが、労働組合の問題にも触れてみます。連合が大企業と労使協調して「第二の人事部」とも言われ、大企業の賃金は上がっている現状があります。大企業以外の状況が分かっていないところで、ブラック企業が出てきたのではないのでしょうか。全国の労働組合の組織率が20%未満で、8割の雇用労働者の全体像が把握されていないのではありませんか。そういう部分や非正規のところで比較検証しないとイケないのではないのでしょうか。この部分で、ブラック労働が行われているのではないかということです。

### 3. 数値化

ここからはあまり資料が用意できていないのですが、数値化のところで、(1)の時間外労働は伊藤さんの資料を参照させていただきます。(2)の休職率、普通退職率、パワハラ件数、性別・年齢別統計は飛ばします。(3)人件費率ですが、定期昇給を抑え賃金の総額を抑えて正規と非正規が分かれるのですが、自治体では人件費率が話題となります。自治体毎に歳出予算の中でどれだけ人件費に使っているかということが比較対象となります。これは単純に他の自治体と比較しようと思っても、職種事情(支所、消防、病院など)が異なったりしているので、比率の数値だけを持ってきて比較すると実態とかけ離れ、おかしな議論になってしまいます。

#### 4. 比較

比較ですが、実際には公務職場がブラックだと言っても、もっとブラックな民間職場があると思いますので、問題提起して質問で触れることにしようと思います。

#### 5. 今後の展望

今後の展望として、列挙してあります。大事だと思うのは、上から2つ目と4つ目です。地域の労働組合が、同業種と連携して取り組むことが大事だと思いますし、地域の広がりとその中でどうやって組合員を増やして広がっていくのかということも重要です。これもまた別のところで議論したいと思います。自治体（行政）は民間企業と違いますが、自治体も民間企業も労働者としての働き方という点は同じですので、そこは協調してやりましょうということ。一番行政でやっていけないことは、職員が長時間労働だから民間へ委託してしまえということです。民間に委託したところで、長時間労働になるということです。コメントはこれくらいにして、あとは皆さんとの議論にしたいと思います。

（\*以上、コメント時間約 29 分）

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 15 分間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・

### Ⅲ 質疑応答など

#### 司会

報告テーマが大きいので、ご意見もいろいろあるかと思います。できるだけ認識をはっきりさせた方がよいので、質疑から始めます。報告者またはコメンテーターに質問のある方、お願いします。

#### 発言者

市川さんのレジュメの2の(2)で、非正規社員が1700万人、うち主婦が900万人となっていますが、これは女性が900万人ということですか。非正規労働者は男性も含めてもっと多いと思うのですが。

#### 市川さん

私の資料では、非正規社員1700万人から主婦・55歳以上の再雇用者・学生を除くと、その他（55歳未満の独身）の非正規労働者が300万人ということですが、この数字が違うとすると、非正規はもっと多いということになります。私たちの職場でも非正規が増えてるので、実際はもっと変わっているかと思いますがけれども、改めて数字を出して議論していただくということにしたい。非正規が多くなることによって、正規もブラック労働になってきているという資料として出しました。

#### 発言者

非正規にパートは入っているのですか。

#### 市川さん

パートも入っています。

#### 発言者

パート、非正規という形で主婦が入っているということですね。

#### 市川さん

はい。

#### 司会

この問題は保留にして、先に進めましょう。他に質問ありますか。

**発言者**

伊藤さんに質問です。A3の大きな表（時間外実績その2）で、これは今年の4月分ですが、介護課の表には時間外勤務等の時間数の計画値と実績値が載っています。障害福祉課の表は計画値が載ってなくて実績値だけです。

**伊藤さん**

そうです。

**発言者**

介護課に比べて、障害福祉課の勤務時間数は多くないので置いておくとして、介護課で計画値が366時間で95万円、実績値が2028時間で531万円となっています。なぜ、計画と実績でこんなに大幅な差があるのか素朴な疑問です。4月がある程度忙しくなることは予想できるのではないかと思われるのですが、計画自体の立て方がそもそもおかしいのではないかと思われるくらい計画と実績が違います。なぜ、このような大きな食い違いがあるのか、ということがまず第1点の質問です。

関連して、平成15（2003）年に締結している確認書の最初のところに「時間外勤務等は、必要最小限にとどめ、恒常的にならないように計画的な執行を行う」と書いてあります。介護課では4月の執行状況が特殊なのかもしれませんが、別の資料によると、平成27（2015）年と28（2016）年ですか、かなりの職場で恒常的に時間外勤務等が行われているのが実態です。ということは確認書の最初の趣旨が守られていないということになります。先程、定員適正化基準が守られていないと、交付金が降りないとか交付率が減らされるということでしたが、一番のネックがそのあたりにあるのかお聞きしたい。理解しやすいようにご説明をお願いします。

**伊藤さん**

まず、計画段階では、確認書があるので時間外勤務等の時間を月30時間以内にします。最初から30時間を超えて計画を立てにくいということがあります。そういう効果が確認書にあるので、計画段階では介護課も30時間を守って立てているということです。実際には通常いろいろな理由で時間外労働が行われており、時間外労働については正直に書いているわけです。おっしゃる通り確認書が形骸化していることはあります。仕事をやらなくてはならないということで、時間外労働をしていることがあります。法律的には時間外労働をさせることができます。本当はいけないということを人事課も職員もわかっているのですが、目の前の業務を優先せざるを得ないということです。確認書は、守らなかつたらどうだという禁止協定ではないのですが、理想としてはお互いに共通認識として持っているということです。

人事課からは、「市民の目がある」ということをよく聞きます。市民の怒りの目というのですか、人を増やして余分な人件費をつかっているということです。公務員を減らされ続けているのは、どこの自治体でも同じで、国の施策、政府の考えだと思っておりますが、民間委託、公から民営へという流れがある中で、退職者が出ても補充しないということが20年近く行われて来ています。その中で、定員適正化という形で定員を減らし続けて財布の紐を握っているわけです。本来、地方自治体に來るべき予算を、トップランナー方式というのですか、現業職のところを民間に委託して、それが基準になって、定員を減らされたところで交付金も減らしていくことができます。ですから、当局側には増やしたくても増やせないことがあります。

私たちも、こんなに減っているのだから採用計画を前倒して数年先の人を取れというの

ですが、駆け引きがうまくいっていないというのが実情です。ただ、入ったところすぐにつぶされて、教える側にも限界があったりして、根本的には人員を増やしながら同時に仕事もやって行かないと。そうしても悪循環だなど、ただそんなに簡単な解決策がなかなかなくていつまでたっても、忬度というのですか、残業代を浮かせて帰ったことにして仕事をするということが行われて、T君もそうなのですが、タイムカードを押して帰ったことにして残業をやるというようなケースも起きることが後でわかったことです。これでは本末転倒ですが。

いい仕事をするためにも、休憩時間や休みを取らなければならないのですが、感覚がマヒしておかしくなってしまうというか、真面目な人ほど恒常的な残業をしてしまう、そのようなことが実態になってしまっています。

#### **発言者**

関連して、伊藤さんは納税課でしたか、先程の話で17時15分になったら帰る、あまり課として残業をしないということでした。あまり残業をしない課と恒常的に残業をせざるを得ない課があるようですが、なぜそのような大きな違いが課によって生まれてくるのですか。

#### **伊藤さん**

業務のやり方や性質による違いがあると思います。納税課の仕事は、基本的に昼間の接客や電話対応や交渉などが中心で、ほとんど残る理由がなく、昼間のうちに完結します。例外的に夜間電話はあります。あとは、一部の職員がコンピューターの端末入力などの作業をしています。そういったことで残る人もいますが、これは例外的です。

残業の多い課のほとんどでは、資料づくりの残業が圧倒的に多いです。例えば保健師さんなどがそうですが、昼間は現場に行って面接指導などをする、記録を作らなければならないのですが、早く帰りたいので休み時間を返上して書くとか、いったん帰ってからまた来てまとめたりして資料をつくるのです。機械的に出来ないのかなと思うのですが、人に頼ってしまうことが多分にあります。残業の多い行政課や人事課みたいところは、仕事量が圧倒的に多い。年度初めは特にそうですが、わかっているのに残業に頼っています。

同じ税関係でも市民税課では、確定申告の納付書を送る作業が終わるまではずっと残業が多いですね。一人で100件とか200件の申告を受けて、それを端末入力する作業をずっとやって、間違いのないことが前提で点検しながらやっているのです、仕事の絶対量が多いということです。それを部の中で平準化しようということで、部の中で融通し合っているということも少なくはないです。最近、そのように部長権限で流動的にやって来てはいますが、なかなか即効性はありません。

あとは、用地買収などでは夜の交渉があるので、残業せざるを得ないのです。最近では、フレックスではないが、勤務時間をずらして、遅番という形で10時出勤などを行っている課もあります。そういう形で、少しでも残業を減らす努力はやってはいますが、なかなか即効性はないのが実情です。

#### **発言者**

そうすると要員不足ははっきりしている、それについて組合としての要求はそうなっているのですか。また、お構いなしに人件費を削減しているという話でしたが、それを押しとどめるような交渉はできていますか。

#### **伊藤さん**

まず、職場ごとにヒアリングしたりして人員についての要求を集めたりして、人員要求だけで交渉を持っています。賃金交渉と一緒にしないで。その時には、職場ごとに何人足

りないのか、今産休で女性がこれだけ休んでいてアルバイトでも仕事は回りませんから、頼むからこの人たちを採用してくれと個別に職場ごとに訴える場を作っています。これとは別に、課の所属長である課長さんと課の交渉にも私たちが行って、保育士がこれだけ足りない、時間外もこれだけつけていないということを個別にもやっています。ただ、全体的な歯止めをかけることに関しては、自治体単独では厳しいところが多分にありますから、予算要求に関する全国展開の交渉や本庁交渉などもやっています。県だと市町村交渉もやっています。どこまで人を減らせば気が済むのかということで、福祉などの仕事を減らすことは許されないし、道路も待たなしですし、予算も硬直的で自由に使えるお金がないので人に回すお金がありません。しかし、民間ではできないから公がやるので、人がやるしかない仕事を公でやるので、これを切ってしまったら自治体の存在意義が無くなるのではないかと思います。

いま、「2040 構想」といって、2040 年が人口減のピークだから、「スマート自治体」ということで国が職員を減らしていこうと勝手に計画しています。中核的な町に一つにまとめて、それ以外の小さな町村のところは県が直轄して面倒を見る体制です。そんな計画が言われています。広域連合が法制化されていこうとするような動きもあるので、そうなったら小さな町ほど切り捨てられていくことになります。憲法 99 条の地方自治の本旨である住民自治・地方自治が奪われていくので、一地方自治体とは別に、全体として国の中央集権化の流れを止めるということもしていかなければならないと思っています。

#### 発言者

福祉の増員要求などは実現していますか。

#### 伊藤さん

多少、通っています。一人二人でも足りないとなればパートさんがきます。水道なんかでも足りないところには人をつけてくれたりはします。メンタルな問題で 2 人も 3 人もいなくなってしまうところには、すぐに異動で人を補充しています。兼務という形の基本的に帰ってくることのない異動ですけれど、4 月には正式の異動になります。しかし、これでは結局は解決できません。

#### 発言者

私は大学を退職して 5 年目ですが、今年訳あって 3 年生のゼミを担当しています。いま 75 歳ですが、昔の経験を思い出して 20 歳の学生とどう向き合おうか考えました。イギリスの研究によれば、100 歳とか 105 歳まで 50% が生きるということです。昔講義しているときには 60 歳や 70 歳くらいまでしか考えていませんでしたが、それからさらに 20 年 30 年生きるとなると、この若い学生をどのように教育したらいいのか一番悩み考えました。

先程の話にあったように、日本的経営である年功賃金や終身雇用ではもうだめだということになると、奨学金で大学には来たけれども、1000 万とか 900 万とかの借金だけがついてきます。過労死問題も啓発授業でやりますが、それではこれからの学生はどうすればいいのかほとんど出て来なくて、日本という国自体がどうなってしまうのか、見通しがほんとうにありません。どの学科も少子化で人員を維持できなくなってですね。私は答えをもっていますが、日本ではできないだろうと思っています。スウェーデンでは、人口が最初は 800 万人台だったのが 1000 万人台になり、割と 200 年以上安定しています。それで割と老人も安心して生活しているけれども、日本はどんどん人口が減っています。若い人たちが見通しを持ってない。日本的な経営を解体した場合、その代替として何があるのかと聞きたい。

パブリックセクターが北欧諸国はみな大きく、3 分の 1 はパブリックセクターですが、民

間と同じような経営のやり方というのか、民営化する場合でも労働組合がしっかりしているから労働条件は変わらないのです。独自にこういうことをやりたいという人は民間でやってください、その代わり金は出しますと。賃金を下げたりはできないし、労働憲章があるので労働条件は変わらない、民営化と言っても日本の場合と全然違うのです。日本では労働条件が切り下げられます。両方をずっと見ていて、どこかで歯止めをかけないと若い人にとっては夢も希望もありません。

初任給ですが、日本では年功賃金だったので初任給が安いのです。今は、特に知識労働分野で欲しい人には800万とか1000万円出しても欲しいとなっています。ところが、日本では400万円、これで日本的経営が成り立つのか、いい人はみんないなくなってしまう。T君の事例は全く典型的です。真面目で健康で責任感が強くてという、過労死している人はみんなそういう人です。労働組合としては、そういう人がそうなり易いということを知っていてどこかで止めないと倒れると思います。

時間外や休日労働の割増率は、中国やベトナムでも高いですね。祝祭日では100%や200%です。割増率を高めることによる残業の規制ということも、扱いは難しいですが、絶対に必要だと思います。非正規労働者も完全に同じ労働をやっていて何でそんなに安い賃金で使うのか、非正規だと声を出せないですが、トヨタの季節工の場合、賃金表をみせると、これなら働きたいといいます。3年間働くと300万円給料以外にもらえますが、時間給で計算すると安いのです。トヨタはもともと時間給や基本給が安いのです。ところがヨーロッパの賃金交渉は全部時間給交渉です。それが毎年ほとんど上がるのです。日本の場合、定期昇給は賃上げでも何でもないので、そこを自覚していないといけません。このままいつたらかどうになってしまうのか、そんな印象をもっています。

### 伊藤さん

私たちが学習会をやります。ヨーロッパの賃金は上がっているのに私たちはどうなっているのか、税金だけ上がっていて実質は下がっています。スウェーデンなどの北欧諸国は福祉がすごく充実しているので、日本の消費税に当たるものは高いということですが、学校では鉛筆一本でも与えられると聞いています。お金の使い方が違うと思います。

日産のゴーンさんではないけれども40億円とかもらっている人がいます。そういった人の税率が逆に低くなるということがあって、もらうべき人から税金を取っていないし、働かないでもらう株投資などの税率もかなり軽減されています。取るべきところから取らないといけないと思います。法人税についても、トヨタなどでは赤字の時期があったということで負担がゼロですし、消費税が毎年5000億円戻っているとか、あれだけ労働者をこき使っておいて、それでも政治が何もしないのは政治資金に投じているからなのでしょう。労働者の立場に立った国づくりということでは、日本はヨーロッパや海外の国とスタンスが違ふと思います。金持ちサイドに立った国づくりです。個々の力ではどうにもならないので、皆が怒りをもって労働組合みたいな生活者の立場にならないといけないのですが、労働組合の組織率が17%では少なすぎます。

### 発言者

働き方改革は産業の問題だけですが、日本はどのくらいILOレベルからも遅れているのか、本当に嫌になってしまいます。

### 司会

次の方どうぞ。

### 市川さん

先程の欧米の賃金が上がっているということですが、私は、ホワイトカラー層だけ賃金

が上がっていて高給取りがどんどん高給取りになって、一般の労働者はそれほど上がっていないのではないかという認識です。ドイツでは、人件費比率が上がっているという数字があります。ドイツでは、GDP が上がっていて成長している分、労働者の賃金が増えているように見えます。それに対して日本は、人件費比率も伸びていないし GDP もあまり増えていないので賃金が伸びていないように見えます。これは日本の経済成長全体の問題だと捉えています。

雇用ジャーナリストの海老原嗣生さんから、スランスの話を知っています。いわゆるホワイトカラー層とは違って、その他の層である年収 300 万円の人の年休消化率は 100%だが、給料は上がらない、これを見てフランスの労働者は年休も取れていいというのは当たらない、二層に別れていて、ひたすら働く高給のホワイトカラー層と、賃金は上がらないが年休は 100%取る労働者と 2 極化している、高給も年休も取ろうとする議論を日本にもって来ようとしても議論がおかしくなるという指摘がありました。この指摘が正しいかどうかとも議論があると思います。

また、欧米で、たとえばドイツなどは、移民を入れて成長したことがあって、企業にとっては低賃金労働力を確保できたことで業績が上がるのですが、一般の労働者からみれば移民との低賃金争いが行われて、職の奪い合いや所得の格差も拡大している、フランスも同じです。スウェーデンも典型的な例で、自分たちの学生の頃は理想化して良かったけれど、最近では犯罪が非常に増えてきて、ストックホルムでも女性が町を歩けない状況があると聞いています。犯罪率が世界でも上位になり、福祉国家とはかけ離れた方向に来ているということです。

日本でも、入管法の改正で外国人労働者が大量に入ってくることになれば、若い人でうまく大企業に就職できた人はいいですが、そうでない人は外国人との低賃金争いに巻き込まれていくことになって、そこは一定の制限を設けることが肝心ですが。ただ今の若い人は人手不足で仕事は必ずある、では長時間労働でやればいいのかというのではなくて、日本の技術、たとえば、AI 技術をうまく使って長時間労働というよりも生産性を高めて質の高い労働をするようにしていけば、若い人にも希望・未来があるのではないかと考えています。

## 司会

いろいろな人から発言してもらいたいと思います。

## 発言者

私は、総評（日本労働組合総評議会）の全通（全通信労働組合）で 20 年、あとの 20 年は全労連（全国労働組合総連合）の郵産労（郵政産業労働組合）で活動してきました。公務の職場、特に郵政省・専売公社（たばこ産業など）・国有鉄道（JR）などは、昔でいう公労法（公共企業体等労働関係法）という法律でストライキ権はないが、職場で 36 協定の締結権があり、当然団体交渉権もありました。まだ全通がまともな頃、40 年程前ですが、本部指令で、今月は時間外勤務 30 時間、休日勤務は一日、一日の残業は 2 時間までというものがあり、これに基づいて各支部で 36 協定を結んでいました。問題があれば独自に 36 協定の締結を拒否したり、この職場は特殊で 30 時間ではできないので 40 時間にしたりしていました。この 36 協定は、半年間や 1 年間ではなくて、スト権のない代わりにその都度団体交渉で締結していたので、もっと 36 協定を重視する必要があるのではないかと思います。

連合（日本労働組合総連合）に加盟した JP 労組（日本郵政グループ労働組合）では、人が足りないということで月 40 時間などという本部指令を出すので、それに反対することができない、本部指令通りに 36 協定を結ばないと執行権停止になったりしました、要するに

連合が出来てから郵政の職場もガタガタになりました。そういうことでいうと、全労連系のみなさんが頑張って、職場で36協定を結んでいく力をつけていく必要があるのではないかと思います。昔は、「権利の全通」と言ってほとんどの権利は守られていました。どうということかという、当たり前ですが、36協定があっても経営側は超過勤務を勝手には出来ないことに原則なっていました。経営側は超過勤務名簿をつけていて、あなたに何時間やってもらいたい、作業内容はこれですということを当事者が認めたらやらせていました。命令権は経営者側・管理者側にあるので、ルールを作って勝手に仕事をさせないようにしないとけません。

もう一つ、時間外労働を断る権利が4つ場合でありました。一つ目は本人の体調不良で、うつ病などであれば医者判断で時間外労働をさせるなということが取れるだろうし、風邪で高熱であれば定時は頑張りますが残業はできませんと帰ることができます。二つ目は身内に介護する人がいる場合、三つ目が公民権の行使で、選挙やどうしても役場にこういうものを届けなければいけないなどの場合です。四つ目は本人の大切な用事で、これも認められました。この4要件で時間外労働を断る人が結構いました。このように、命令する側の問題と働く方も勝手に働いてはいけないということと、命令されても断れるということとを皆で合意して作っていく必要があるのではないのでしょうか。郵政職場と自治体との違いですが、郵政は郵便物を扱っていますから、たまたま郵便物が滞留しても不便はかけませんが、5時ですから終わりですと言えます。自治体は、そういうことではないにしても定時になったら帰ろうよということ、職場で話し合っ合意していく必要があると思います。

さらに、なぜ公務職場で有給休暇（年休）が取れないのか疑問です。年間16日しか取ってないというお話でしたね。私が郵政にいた頃は、36協定の団体交渉やいろいろな場で最終的にどうするのかということで、年休は2年間有効ですから前年度10日残れば翌年計画年休として消化するということをやっていました。公務職場で年休を消化していないということは、労働組合が20日間2年かけて年休を使い切ろうという運動をしないと、休まなくてよいという風潮になるのではないのでしょうか。数年前に、5日間だったら1時間単位の時間休にして取ってよいという法律ができましたが、郵政は20年前から20日分を1時間単位で取ってよかったです。仕事があっても帰ってよいのです。昔、職場のそばに馬券場があり、毎日1時間の年休を取って毎日通っていた強者もいました。それだけ仕事にも余裕のある時代でしたが、年休や残業については、もっと職場の人と良く話をして法律通りどのように取るのか、法律の研究よりも職場の実態でどうしたらよいのかという合意をとるための研究が大事です。

先程、伊藤さんは保健師の話をしていました。うちの嫁さんは保健師をしていましたが、家で仕事をしたことはないです。名古屋市で、当時は人も多かったと思いますが、たとえば、1人が1時間の持ち帰り残業しなければいけないということなら、8人で8時間分つまり1人、人を増やさなければいけないということです。こういう論議をもっとすべき時期にきているのだと思います。

## 司会

最後にまとめの発言時間を確保しますので、他にご意見をどうぞ。

## 発言者

もうすぐ退職しますが、豊田市の教員です。教員の世界はもっと酷いです。残業月80時間超えが半分以上です。100時間超えが3分の1くらいで、特に中学校が酷いです。自治体労働者と違って、酷いのは全部無給、タダ働きなのです。それなのに、訳の分からない人が月45時間に縮めろと言っています。報告では、残業は職員の意識が無いからということ

ですが、これは議論する必要があります。

教員は今冬休みですが、今ここにLINEで情報が来ています。豊田市は学期制で、3月に通知表を出すときに所見を文章で書かなければならないことが沢山あります。たとえば、英語の学習はどうでした、総合学習はどうでした、生活状態はどうでしたなど事細かく書くことがあります。これを3月に一遍にはできないので、冬休みに「生活所見と英語の所見を書きます」と今LINEで入って来るのです。3月にやらなくてはならないことを冬休みにやっているのですが、これはその先生が好き好んでやっているのか、時間外労働が好き好んでやっているのかということです。僕が「折角の冬休みに悲しいね」とLINEで返したら、「やらなければならぬ実態があるのです」との返事でした。これは先生方が好き好んでやっているのではないと思うのです。

そういう長時間労働が慣れっこなっている一番の癌は、管理職だと思います。教育現場で言えば校長ですが、自治体であれば課長や部長の時間管理の認識に問題があります。そこを変えないと取りあえずは解決していかないと。もちろん、定員が減らされて、学校でも正規職員は担任くらいで、あとは非正規の非常勤になっている、そういう実態があるのでそれを変えないと根本的な解決にはなりません。当面は、中学校の部活動の改善で、そのためにいろいろな運動をしていますが、そこでも重要な問題は管理職の認識です。校長が部活動をよいことと思えば時間外労働を認めてしまうので、そうではないことを運動として作っていかねばならないと思っています。

#### 発言者

2年前まで自治労連にいたので、いろいろな思いで話しを聞いていました。自治体と比べると、この間教員の長時間労働について問題になってきていますが、自治体でのブラックな働き方というのは県民や市民に知られていないと思います。比較的に見えやすいのは、保育園に子どもを預けている親が、保育士が大変だとか、病院の看護師が大変だとかですが、今回の自治体の本庁で自死しなくてはならないような働き方に関しては、民間のブラック企業と比べて知られていません。豊橋市職労や西尾市職のように全国的にもレベルの高い運動をしているところでさえそういう状況なので、他のところはもっと酷いだろうということですが、この実態を「見える化」しないと、ブラック自治体の問題は解消しないと思います。ブラック企業大賞があって、今年財務省が選ばれました。あれはハラスメント問題で選ばれたので少し違いますが、自治労連でブラック自治体ベスト10のようなことを出したり、逆にホワイト自治体ベスト10を出して「見える化」する工夫が必要だと思います。

個人の働き方の問題も、一人一人が何のために仕事をしているのか問い直すことが必要です。自治体職員が住民のために仕事をしているのは間違いないのですが、それだけでなくそれ以上に自分や家族のためにも働いているということを常に思っていないといけないと思います。そうでないとT君のように自死することになってしまうと思います。私はいま共産党の県議団事務局にいて、匿名の相談があります。その中に県職員から自死があったので調べてくれというメールがありました。長時間労働で追い詰められて休職していたのが、遠くに転属させられてそこで亡くなったということです。メンタル面で問題があったということですが、こういうことを本当に無くさないといけないと思います。世論に訴えていこうと思いますが、一時、公務員バッシングがあった時にすごく萎縮したことがあります。しかし、仕事を一所懸命することと残業を日常的にやることは違う、ということも訴えて理解してもらわないといけないと思います。

#### 発言者

民間で日立に勤めていた者です。民間で当たり前とされている働き方と公務員の働き方

で根本的に違うのは評価制度の問題です。昔は、公務員に評価制度や目標管理制度はなかったですね。評価制度が出来て一番の問題は、個人が上を見るようになることです。評価制度が導入されると、公務員が市民を見ることから所属長や管理職の方を見るようになるということです。仕事はそのためにやる、そして仕事が歪められていきます。前回の研究会で、愛知県では数年前から評価制度が入って来たとおっしゃっていました。そうすると仕事が変わってくると思いますが、その点どうなっているのかお聞きしたい。

もう一つは、民間の労働組合で、公務員はあまり仕事をしないと公然とされています。民間は仕事をしているのに公務員は仕事をしていないという分断が、明らかに行われています。そういう中で、公務員組合が市民の中にどのように入っていくのか、自分たちの実態を市民の中にどのように入れているのか、公務員組合が賃上げをしようという時に組合だけが頑張る賃上げできるのか、市民の中に「これはおかしいね」という意見が出ないと駄目ではないか、そういう風に見ると、公務員組合はいろんなところに出てこないねという印象を持っています。地域でいろいろな運動が行われていますが、私の見る限り教員以外の人あまり出てきていない、そういうことを感じています。そこでいまどうしようとしているのか、どう考えているのか聞きたい。

#### **司会**

伊藤さんや市川さんには、最後にまとめて答えていただくということで他にいかがですか。

#### **発言者**

報告で、昔は30歳過ぎのベテランが生活保護を担当していたが、今は入ったばかりの人がやってすぐに倒れるということでした。何とかならないのか、何とかできる問題ではないのでしょうか。それと、豊川市で裁判をしている残業ゼロで過労自殺した問題です。私は裁判を長い間やってきていますが、こういう残業ゼロで過労自殺というのは初めてです。これをどういう風に知らせたらいいのか苦労しましたが、残業を減らしてもノルマは減らさない、仕事は減らさないということであれば、過労になりイライラして死んでしまうということ、目の前に何ケースか見ていると、単に残業を減らせばよいものでもないということもつくづく思っています。

#### **発言者**

公務員は個人情報扱うので外に持っていきません。トヨタでも開発情報を外に持っていけない、会社にしか置いておけない、したがって会社でしか仕事ができない、しかし残業はできないということで、これはストレスになると思います。

#### **発言者**

マイナンバーの話が出ました。スウェーデンにもありますが、個人情報を公にしても構いません。たとえば、病気で倒れた人の病気の情報がわかれば、治したり対処したりすることができます。収入も全部わからなければ税金を取ることができません。福祉国家は、税金をチェックすることが出来なければ成り立たないのですから。日本では査定なども全部個人情報に入ってしまう。労働者にとっては査定なども全部入ってくるので有利で、支配階級にとっては不利になると思います。労働時間も情報として入れたら面白い使い方になると思いました。

#### **発言者**

伊藤さんの話を聞いていて改めて大変だと思いました。最近「働き方改革」で労働時間の短縮が出されていますが、実態を聞いてみると、そういうお触れが出た後でもやはり変わっていないということです。代わっていないどころか持ち帰り残業が増えてきていると

ということです。やはり意識的に労働強化がすすめられてきているので、これを是正し押しとどめることが焦点になってきていると改めて感じました。

また、成果主義の影響も公務員に出てきていて、ブラック企業が増えていく問題は作業量の問題と結び付けて、仕事量を規制することと成果主義をはね返していくことが焦点になっていると思います。そのことと賃上げと結び付けて闘わないと本当の力にならないのではないのでしょうか。この問題、渥美さんも有給休暇の問題を昔の労働運動と結び付けてお話しされていましたが、以前私たちがやっていた労働運動でも、労働時間の問題でも標準作業量の問題でもちゃんと労働協約を結んで職場の団体交渉をやっていましたが、それが弱められてきています。全体として言うと、組合のあるところと無いところの差が歴然としてきているのではないのでしょうか。組合の持つ意味を問題と結びつけて大いに論じていくことが大事です。

いま樽松さんが知事選に出ています。政治家としては未熟だ、経験がなく頼りにならないと宣伝されていますが、実はそうではなくて、愛知県下の自治体について一番熟知しているのが樽松さんではないのかと思います。自治体キャラバンでも各自治体の問題点が出されているので、これと地域の問題を合わせて解決していくことを示していくことで大きな変化が生じると思います。

それから、格差の問題が指摘されていましたが、これは世界的に問題になってきていて、根が深いと聞いています。底辺の労働者との格差がひろがっているそうだと、フランスに住んでいる妹からも電話があり、非常に酷いことになってきています。そういうところで共通の問題での共闘を広げていく必要があると思いました。豊橋市の経験で平等を要求していくことは大事なので、これを広げていってほしいと思います。

## 司会

それでは最後に、伊藤さんと市川さんから感想も含めてお願いします。

### 伊藤さん

私の妻は中学校の教員をやっている、今は小学校の教務主任です。この間、教頭試験を受けると言っていましたが、止めました。先生の仕事は、教えることはもちろんですが、お金の徴収などの雑務から解放されたらもっと楽になると思うのですが、研究集会があればその準備をしなくてならないということもありますし、部活動は生徒を前にしてやらないわけにはいかないということがあって、見ていて辛い仕事だなと思います。時間管理の問題はその通りだと思います。

年休を使い切るという組合の取組みが大事だとの指摘はその通りだと思います。先輩方がされてきたことをうまく引き継いでいないと多分に思います。以前にはなかったようなことが起きて、後退していることがあるのではないかと、皆さんが教えていただいている間に引き継いで、使える権利を使っていかないといけないと思いました。年休20日間というもの、これまでの闘いがあってのことで権利は使わないと無くなっていきます。私は35日年休を組合の用事で使っています。いろいろな権利、たとえばボランティア休暇なども使う人がいなくなれば無くなってしまいますので、権利は使わないといけないということを僕らもPRしなくてはいけないと思いました。

市民に知らせていかないといけないというご指摘ですが、私も市民との触れあいという、居酒屋とか田舎の会合やスポーツ大会でお会いしたり、道をつくる時に側溝のどぶ浚いや休憩しながら、「いまそんなことをしているのですか」などの話をする程度ですので、日頃から接点をもっと広げていくことが必要だと思いました。話をしていると、高校の同級生など「お前今そんなことをしているのか、遅れているなあ」とか、そんな話題にもなり

ます。

評価制度ですが、公務員にも評価制度がありますが、賃金にリンクはさせていません。西尾市や名古屋市は、人材育成という観点で導入しています。若い人の中には、見てほしいという気持ちで賃金とリンクさせてくれという声もあります。評価する側が公平な立場で評価できるのかどうか、民間でもそこが難しいということで廃止になっているところもあると聞いています。時代遅れかもしれませんが、賃金とリンクして実施するのは反対という立場です。目標管理は管理職でやっています。私どもも年度目標を立てます。たとえば、滞納整理を今年100件やるとか、電話かけを一日何件やるとか、目標を立てさせられていますが、守れなかったとしても罰則はありません。それをノルマのような物差しにされたり、それによって評価されたりというのは御免だし、そんなことは絶対に反対しなくてはならないと思っています。

残業の問題ですが、中には残業代が欲しくてやっている人もいます。本給だけで暮らせる給料を保障させなくてはなりません。ヨーロッパでは、バカンスでお金に困ったという話を聞いたことはありませんので、基本給がそれなりに確保されているのだらうと思います。日本は「安かろう、美味しかろう」と言われています。日本で1,000円あれば美味しいものを食べられるけれども、フランスやヨーロッパなど外国に行ったら1,000円では食べられません。3,000円、4,000円出さないと食べられません。コックに対する正当な対価を払うのですね。日本では、それが300円で牛丼が食べられます。粗悪品が出されても文句を言わない、健康に害があっても文句を言わない、安い悪いではなくて、それ相応の対価にしていかなければならない、そういう価値を維持する社会にしていかなければならないと思います。

また、メリハリのある仕事をしなくてならないと思いました。残業する人は昼間ダラダラしている場合が多く、残業しない人は効率よく仕事をしているという話を聞いたことがあります。本来の8時間、7時間45分という中で、どれだけの仕事ができるのかを評価するようにしていかななくてはならないと思ったりもしています。

人事課の査定では、2.5人分の仕事があった時に初めて人が1人増やしてくれるということをよく聞きます。人事課経験者がそのように言っていました。2.5人分でやっと1人増える、それ以外は人をつけにくい、人をつけようとしても切られてしまうこともあります。同じ公務員だったら、地域手当が6%しかつかない豊橋市ではなく、12%や16%の地域手当がつく名古屋市などの政令市や豊田市に勤務を希望します。若い人は情報が早く、手取り収入がいくらかすぐに出ますので。年休取得率も出ます。辞退する人も多いですが、特に保育園などではゼミの先生が豊橋市を薦めないことがあるようで、人が来ないという噂を聞いたことがあります。確かに実習に行くと、きついと言っていましたね。自治体は、そういう噂が立ってしまうのです。

市民病院などでもなかなか定着しないです。流産する看護師さんとかいますし、夜中に20人の患者さんをたった二人で看るとか、3交代で16時間勤務とか、うちの娘は看護師ですが、2交代で16時間というのはおかしくなってきています。それで命の最前線ということですから、点滴の針刺し間違えるとか起こしかねないですね。仕事と仕事の合間、インターバルですか、医者の場合、8時間は空けないといけならしいですが、仕事と仕事の間をしっかりと空ける施策を早くしないといけないと思います。時間やお金が関係しますが、これには政治を変えないといけないと思っています。

## 市川さん

西尾市では、職員組合の組織率は8割くらいで、目標管理制度や評価制度が導入されて

いますが、なかなか差が付かないようになっていきます。気にする人はいます。人事評価制度で半分より下の人、いわゆる平均以下になると、そこで層のように分かれることになりませんが、みんなで見合っているような風潮になることがあります。

去年のことですが、保育所など36協定を結ばなければならない職場で、西尾市では、交渉を重ねて一人当たり月2時間の事務時間のための予算を取ってきているくらいです。しかし、まだまだ実態と予算確保が離れています。保育園の先生方はほとんど年休を取れていない状態で、持ち帰りの残業もあるという実態です。他の職場はそこまで酷くない状況で、底上げをしようとして取り組んでいるところです。

そうした取り組みの中で、分断について言われましたが、それは、歴史的にも権力者がよい所をかすめ取るとか、自分の思った通りに動かしたいときに使ってくる手法です。前の西尾市長の時ですが、西尾市で大規模での公共施設の再配置の契約があり、約200億円の長期契約に対して1社と契約を結ぶ事例がありました。同市長に対しては、平成23(2013)年度の1市3町の合併の前に、反対の住民運動もやりました。市に対して声を上げていこうという活動は、その後も住民と職員組合と一緒にやっています。住民運動をいきなりやることは、なかなか難しいです。実際に時間を取ることが難しいのと、公務員がその立場でやるのが難しいので、伊藤さんが居酒屋で話しをするのと同じように、公務以外の場で住民と付き合い、参加することがきっかけになります。

若い人が生活保護の担当につくこともありますが、そうした職場では長時間労働にもなるので、若い人は人件費が安いということで回されているのではないかと感じるところがあります。西尾市では、社会福祉士の有資格者を採用して、即戦力を配置しようという事例も見られます。職員を一括採用して、その中で専門性のある方をそこへ配置するという手法です。

残業ゼロで死亡したケースを初めて聞いたのですが、これは他人事ではないなと思いました。確かに残業ゼロでも仕事の量が減らず、密度が高いことがあります。「見える化」の話をしていただいたのですが、こうした機会をいただけたのは大変貴重なことと思います。ぜひ自治労連と連帯できるように進めていければと思っています。

#### **司会**

ありがとうございました。豊橋市や西尾市の職員組合は県下でも組織率がかなり高く、原則的な組合活動もやっていて、二人とも職場の全体が見える位置にいる方です。そういうことを考えると、他の自治体職場はもっともっと大変だと思いました。これで、第6回定例研究会を終了します。 (\*以上、質疑応答等の時間約82分)

※報告とコメント関連資料は、本会のHP (<http://www.roren.net/romonken/>) を参照してください。

★「会報」第6号につき、ご意見・感想等のある会員は、愛知労働問題研究会・運営委員会 ([romonken-committee@googlegroups.com](mailto:romonken-committee@googlegroups.com)) までお寄せください。