

月刊 労運研レポート No. 112

2023年10月10日号

労運研第17回研究会（9月20日開催）

地方公務員の賃金削減による組織的影響と今後の賃金闘争

仙葉 久（自治体政策研究会）・・・ 2 P

どうなってるの？「給特法」－これまで・いま・これから

幸地 一（沖縄県高教組）・・・ 13 P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名（ゼロイチハチ）普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail_roukenj2014@yahoo.co.jp（事務局への連絡はメールでお願いします）

地方公務員の賃金削減による 組織的影響と今後の賃金闘争

仙葉 久（自治体政策研究会）

「地方公務員賃金削減等の組織的影響と今後の賃金闘争」をテーマに仙葉久さんを講師に第 17 回労運研研究会を労運研で開催しました。以下の文章は仙葉さんにお話をさせていただいたものを事務局で文章化し、編集したものです。

【プロフィール】

自治体政策研究会の事務局長の仙葉と申します。自治体政策研究会というのは簡単に申し上げて、自治労の旧社民党支持の県本部単組が集まってきているところと思っていますが、やはりきっかけは又市征治さんの選挙を 2001 年からやるということで、それを勝ち抜くということでやってきました。もちろん吉田忠智さん、議席は獲得できませんでしたけども菅野哲雄さんとかをやってまいりました。自治労の中では非主流派ということになりますが、それはそれとして、本日は私自身の運動として賃金闘争を振り返ってみたいと思います。

さて先ほど申し上げた又市征治さんですが、一昨日、亡くなられました。私は 90 年代から又市さんにもお世話になって、賃金だけではなくて、又市さんの運動を基本にどうしたら地域的歴史的に違う秋田で実現できるかを考えながら、組織強化を念頭にやってきた 1 人として非常にショックです。そうした思いを含めて、賃金闘争をやってきたつもりです。

私の自己紹介を簡単に申し上げますが、83 年から単組役員、94 年から自治労秋田県本部の書記長ということにして、一旦出身単組である秋田市職労に帰った時期もありますが、97 年から再度県本部書記長になり、99 年に離籍、そして 2015 年の自治労定期大会から本部の副委員長をやってきました。この間考えてきたことなどは、後ほど進めていく中で申し上げたいと思いますが、ざっくりと、自治労だけではないと思いますが、自治労の場合はオープンショップということで、脱退が日常的に起きる現状に今全国的になっている状況を生んだ最大要因は、やっぱり賃金がなかなか上がらない状況が根底にあると思います。日本全国がそういう状況になりましたが、まずはそういうことだろうと考えております。

【公務員人件費を巡る情勢】

公務員人件費を巡る情勢も、もちろんその前からいろいろあるんですけども、強烈に下げられてきたなと考えているのが 2001 年の小泉構造改革以降で、それ以降の部分で 2014 年に人事院勧告で「給与制度の総合的見直し」という引き下げが行われましたので、そこま

での間何が起きたのかというところを少し考えてみたいと思います。

2014年の給与制度の総合的見直しというのは、民主党政権に代わって安倍内閣が発足し、民主党がやれなかった、総公務員人件費削を自分はやったというふうに見せたかったんだらうと思います。また、2001年から「骨太の方針」が毎年のように出されるようなことになりました。後に、秋田県本部の要請に応じて、公務員賃金と地域経済に影響を試算していただいた、現在、関東学院大学教授の島澤諭という先生がいるんですけども、彼は2001年当時、経済企画庁の官僚で、この骨太の方針の第1弾を作るメンバーだったんですね。この後彼は2001年12月で、経済企画庁、現内閣府を退官しています。いろいろ付き合いようになってから、「なんで辞めたんですか」って聞いたら、彼は「竹中平蔵のために死にたくない」と。官僚は仕事しすぎでよく死ぬんで、竹中のために死ぬのは嫌だということで退官して、その後、秋田の大学の先生をやるという形になったわけですが、そんな2001年以降の部分が並べています。

【小泉構造改革・初の本俸引き下げ】

小泉構造改革の2001年以降いろいろ続きました。指定管理者、市町村合併、マイナス人勧。2001年9月30日になんと自治労の不祥事というのが報道されてですね、これは完全にタイミングを捕まえて、自治労の首根っこを押さえられたなというふうに、ピンとききました。いずれそういう状況の中で、翌2002年は、人事院勧告で初の本俸を引き下げるという勧告になったわけですね。自治労は11月21日に時間内食い込み29分集会ですから大した戦術ではないんですけども、一定程度やりました。秋田でも10数単組やりました。2003年になると、前年5月に経団連と日経連が合体して新たにできた「日本経団連」が、2025年を展望した「奥田ビジョン」というのを出します。公務員の人件費に関わる部分もいっぱい書いていましたので資料に載せております。

【究極の賃金引下げ「地域給・給与構造見直し」】

その後2005年人勧で地域給・給与構造見直しが勧告されました。2006年の1月実施となっています。これはこの間の究極の賃金引き下げだと思っています。その後、今までの公務員の賃金は、一番低い東北北海道に合わせて全部4.8%ぐらい引き下げて、東京はじめ民間賃金が高い自治体には地域に地域手当をつけるという形になりました。つまり同じ仕事をして、地方と中央で、その他民間が高いところでは全然給与が違うという状況を作り出したのがこの2005年の勧告です。その後、地方は地域民間賃金に準拠しなさい、地方は低いんだから低い給与に公務員も合わせろ、ということがいろいろやられました。

【民主党政権と公務員給与問題】

その後、2009年にいろいろあって政権交代があったわけですね。翌2010年、民主党は一旦人事院勧告実施を決定しますが、政府として11月、翌2011年の3月までに、国家公務員の人件費削減法案提出を示唆しておりました。要は、人事院勧告は実施するけれども、民主党政権として法律で国家公務員人件費を2割下げようということを言っていました。

しかし、これは公務労協や自治労も追随しました。実はこの2割削減について、2011年

になって、私は直接公務労協や、当時の自治労幹部に直談判をしました。「この2割カット法が出たらどうするのですか」と聞いたら「のみます」と言われました。「なぜですか？反対するのは労働組合の当然の役割でしょ」と言ったら「いや、それがもし労働組合の反対でできなくて民主党政権がひっくり返って自民や当時のみんなの党の政権になったら、3割4割カットされるので駄目でしょ。だから2割でのみます」と言われました。「それは労働組合の対応ではない」と真剣に言ったのですが。

しかしその後、東日本大震災が3月11日にあつて、結局法案でのカットではなくて、7.8%のカットが国家公務員で実施された経緯になっています。これは復興支援のためということに、名目になっていますけれども。自治労本部はほとんど全国的な議論をせず、のんだのですが、「公務員制度改革の実施を確認し、さらに7.8%削減を地方に波及させない」ということを片山総務大臣と約束したから」ということで、何度も当時の委員長は答弁しました。結果的にそれは全部ひっくり返り、「協約締結権の付与」「国公の賃金カットを地公に波及させない」のも反故にされ、地公でも7.8%カットが横行するということになりました。

【2003年日本経団連「奥田ビジョン」から読み取れる財界の戦略】

2003年の先ほど言った奥田日本経団連、通称「奥田ビジョン」について少し申し上げたいと思います。日本経団連は時々、何とかビジョン、御手洗ビジョンだとかその後もいろいろ焼き直し版を出していますが、最もこれが露骨だと思っています。どういう内容だったのかということですが、いわゆる95年の日経連報告をどうするのかというふうなことだとか、市町村合併道州制にこだわって、できる限り地方交付税を減らしたいということなんですよ。「地公賃下げと人員削減で人件費差が削減して地方交付税を減税しろ」「地方交付税を減額して企業減税にまわせ」というのが、はっきりと読みとれる書き方をしております。その他、官製市場いわゆる市場化テストだとか、「官から民へ」と小泉さんは言うておりましたけどもそれですね。日経連と合併後初めてのビジョンということで、かなり力が入っていたっていうか、本当に実現できるんじゃないかと奥田さん、日本経団連は思っていたのでしょうか。当時、経済財政諮問会議の民間議員にこの奥田さん、経済同友会元代表幹事の牛尾治朗さん、経済学者の本間正明さん、東大の吉川さんの4人でいろいろやりましたんで、自らこの4人が先導してきたということもあって、かなり経団連としては希望を持っていたのでしょうか。

そしてよく言われる2002年のトヨタショックっていうのもありました。1兆円という史上最大の収益を上げながら、賃上げがなしという春闘結果、翌2003年からはトヨタ労組も要求しないといことなどもあってですね、本当にこの辺から、その前からあったのですが春闘の骨抜きがかなり具体化されたのではないかなと思います。

その次に「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告」というのがあって、この報告が2006年3月だったんですが、その民間議員などが徹底的に全国の地方公務員賃金水準や制度を調べていました。竹中平蔵総務大臣の肝いりで議論が展開されたのでしょうか。背景はこういった経済界の要望でしょう。

【自治労秋田県本部の状況～他県本部と比べ相当弱い運動】

少し見方を変えて、自治労秋田県本部がどういうところだったのかを説明しないと本部とのやり取りがわからないと思うので説明します。他県本部からすると一言で言って相当弱い組織でした。今も強いとは言えませんが。東北他県本部の大先輩からは「秋田は昔から陸の孤島と言われていた」と言われました。なぜそうなのか。私は県本部が建物を持つというのは普通の感覚だったのですが、秋田県本部はまだ県庁の地下にあったものですから、県内ではそんな認識がなかった。県本部書記長になって初めて東北の書記長会議に参加し、専従期間を単組で4年使っていたので当時残り1年だったので「1年間頑張ります」と言ったら、他県本部の書記長から「また1年か。秋田は毎年変わっているじゃないか」と怒られました。その後、会議で何を話したか覚えていませんが発言しました。そしたら終わってから他県本部の書記長から「秋田の書記長が発言したのを初めて聞いた」と言われました。秋田県本部の書記長は表の会議で発言がなかったとのことでした。

1年で単組に戻ってその2年間後、休職専従期間がもう2年延びました。そこで97年10月にもう1回県本部専従書記長となり、そのまま99年10月末で、実は私が秋田県本部としては初めて離籍役員になりました。これも、先ほどの東北の各県本部から「いつまで離籍を作らないつもりだ」と言われたこともあったし、県内の官公労からも「自治労秋田は離籍もいずにどうするのか」と言われていたのですが、実は自治労秋田県本部の内部では無関心だったため、離籍役員就任にはかなり困難が伴いました。

【陸の孤島からの脱却と全国一低い賃金レベルの克服をめざして】

秋田県本部内は全然しないわけじゃないですけども、あまり強力な運動をしない。その結果として、全国一低い賃金レベルとていう状況があり、90年代初頭に、本部から町村職低賃金改善重点本部に指定されました。ラスパイレス指数で全国一低かったんですね。町村が一番真剣にやっていた平鹿町職労というのがあり、合併して横手市になってしまいましたが、当時ラスパイレス指数97ということで県内1でした。ところが97は全国で見ると、町村の平均値ぐらいだったんです。市職のレベルもほぼそういう感じだったんです。非常に低かったですね。運用面の低さと到達給の低さが問題でした。

さらに、あまり他県に学ぼうという姿勢が少ないと思っていました。あまり運動的にはそういう感じがありませんでした。ところが、94年以降、町村職の役員の一部が中心になってこの改善に向けた対策に乗り出して、97年には初めて町村職で専従の財政局長を選出しました。しかしその後、中心的な役員が退任するとなかなか続かず、結局、市町村合併によって自治体数が69から25になってしまいました。

そんな状況で、あまり外交的ではないし外からの刺激が苦手で、結果的に賃金レベルも低いことなどから、「陸の孤島」ということだったのだろうと思います。

それから組織内議員もあまり出そうとしていなかったんですね。当時は4人。最大7人という時期ありましたが、私が県本部役員になった当時、東北では最大で新潟県本部が26人だとか、山形も23人ぐらいいました。少ない岩手でも10人ぐらいの組織内議員がいたということがありました。

ですから1999年に私が離籍したときの目標はラスパイレス指数、賃金の改善というのもの

もちろんあるんですけども、組織内議員を10人にしたいっていうことと、常に本部5役を期待されるような県本部、出せるような県本部に組織強化しようという目標を立てました。議員の数や本部役員の達成が本来の目的ではないですが、組織強化の結果このようにしようと思いました。ただ、90年代に単組オルグなどいろいろやってきて感じたのは、一言で単組力量は落ちつつあるなど感じました。しかし自分が離籍になって、県本部体制を確立し、少し長めに役員を固定していけば何とか組織力量低下を抑えることはできるんじゃないかと思って目標も立ててやってきました。しかし現実には2001年以降の小泉構造改革に抗えず、秋田県本部の組織力量は低下し、全国的にも大きく低下したと言わざるを得ない状況になっています。

【小泉構造改革過程で露呈した学習の弱さ】

小泉構造改革過程の闘いということで、2002年に初めて人事院勧告で本俸が%引き下がりました。この時、先ほど言った平鹿町職に次ぐぐらい一生懸命やってきた町職の委員長から、「当局と交渉したら『今まで組合は人勧完全実施と言ってきたんだからマイナス人勧だって完全実施だろう』」と言われました。どうすればいいですか」と問い合わせがありました。私は「人勧体制打破などの歴史を勉強してきただろう」と返したのですが、根本的に学習を続けないとまずいなというふうに思いました。

ちょうどこの前年から、全単組で全組合員にむけた学習会やったことをベースに、適宜、全単組学習などをやりはじめました。その中で小泉構造改革がどういうものなのか。先ほどの経団連の戦略とか、具体的に、総人件費削減、市町村合併、指定管理者、市場化テストや様々な課題を学習しましたが、単組や組合員にはまだまだオオカミ少年的に聞こえたんだろうなと思っています。

【単組組織の機能低下を一気に加速させた市町村合併】

単組組織の機能低下ということですが、そうした面で小泉改革の中で一番大きかったのは賃金以上にこの市町村合併だと私は感じています。先ほど言った通り秋田は69あった市町村が25ということで、東日本では新潟に次いで合併率が高いんです。単組も、その合併あるいは組織合併に対しての、組合同士の合併あるいは合併したところの町村に組合がないところの取り込みで一生懸命だったもんですから、本体のその賃金だとかっていうところになかなかいかなかったですね。その後集中改革プランだとかっていうことで、もう人員は7%削減とかというようなことでありましてし、話題になっている会計年度任用職員に繋がるような、臨時非常勤の増加ということが、この辺で一気に進み、単組活動が非常に停滞して組織力低下へと一気に進むことになったと、結果的には感じざるを得ません。

【連合秋田を動かし地域共闘に取り組む】

私自身、地元が秋田市の新屋という地域で、数年前はイービス・アショアの配置計画で、問題になった地域です。新屋は高度経済成長期に十條製紙が進出してきて、その十條製紙が中心に経済を回したような地域でした。その十條製紙が80年代前半に廃止する提案があって、当然、官民関係なく地域の労組が反対運動をやりました。

そこに私自身も若かったですけど参加し、結果的に労組の反対運動もあって十條製紙の一部をわずかですが残させました。この頃、労働組合は地域共闘だとか共闘するっていうことが重要だということを感じたのはこうした経験からだと思います。

しかし、連合時代になり、私自身も 90 年代はあまり期待していなかったため、あまり運動に関わり持っていませんでした。しかし、2002 年の本俸マイナス時に「駄目もとでちょっと連合に持ちかけてみよう」と思いました。賃金労働条件は産別自決ですから、ほぼ無理だろうなと思いつつ「反対運動に協力を」ともちかけたら、連合秋田の事務局長が、意識が変わっていたようで、「やります」と言ったので、集会を主催してもらいました。それから当時、全自交なども組織的に取り組んでくれて「公務員の賃金が下がったらタクシー乗らなくなるだろう」ということで、協力いただきましたし、その結果ある冊子で、連合秋田、自治労、秋教祖、全自交の事務局長・書記長で地域共闘の座談会まで発展しました。

【公務員賃金の動向は地域経済を左右する】

公務員が下がると自分たちも下がるというふうなところを共有できたのは、2005 年人勸で地域給制度が入り地方の公務員は 5% 賃下げになるという情報があった段階で、冒頭申し上げた島澤先生という当時、当時秋田大学の経済者に頼んで、公務員賃金が 5% 下がったら、民間経済どうなるかという試算をしてもらい、それをどんどん連合秋田でも取り入れてもらったことからです。

結果的にそれに反論できる人はいないので、連合秋田内で、これに嫌味や文句を言う役員は産別役員レベルでいなくなったこともあり、秋田県本部ではそれ以来続けてきました。

他県の影響試算は、実は「給与制度のアップデート」といわれる勧告が 2024 年にされるとの情勢となった 2022 年から議論し、2023 年の 1 月に、2005 年当時に島澤さんが計算した山形、新潟、富山でも試算してもらうことにしました。

秋田でも 2006 年の 1 年間の公務員の人件費で 3,500 億程度でしたが、直近だと 2020 年に 2,786 億となり、800 億近い削減、率で約 20% 減っています。山形、新潟、富山見ていただくとこれも削減率が全て 20% 前後です。つまり、これで思い返してみると、民主党政権が法案でやろうとしていた公務員人件費 20% 削減が現実化している。

なかなか表に出てなかったのですが、最近、4 月によく連合総研が島澤先生の論文で発表しました。やはり非常に地域では、「役場の賃金が上がらないから」と中小の社長さんたちがよく使い、社員の賃上げをしないので、全体的に下がったということです。

労働組合の組合員の生活というだけではなくて、地域経済全体に影響が結果的にあったのです。普通に考えるとそうですけども、それを粘り強くやってきてデータがずっとあったので、今年ようやく他県もいくつか試算してこうした結果を導き出しました。

【産別自決に抗い春闘で民間労組支援】

そういう状況があったので、2005 年ちょっと前から秋田県本部として、マイナス人勸反対の請願書採択行動を連合秋田と一緒にやったり、自治労秋田制作のテレビ CM で連合秋田と連名で賃上げを訴えたりもしました。それから公務労協も平和労組も私がほぼ事務局だったので、公務労協として春闘「檄」ポスターを作って民間労組へ配布、そして陣中見舞いで

お酒を持って行ったり、平和労組会議としても民間春闘の激励行動ってということでやって、何とか地域で「地域共闘なしよ」「産別自決よ」という連合方針に抗うようなことができないだろうかとやってきたというのが秋田県内での取り組みです。

いろいろやってきましたが、なかなかそれを粘り強く続けることは、役員の交代も伴うと難しいということが結果的にはあります。

また、私自身は秋田でやってきたようなことが他県でも展開され、中央でもそういうことができないだろうかと常々考えてきました。秋田は弱小ですけれども他県でも積み上げ、全体で結集して何とか中央で突破して、実質「産別自決では駄目」という方向に何とかならないんだろかなというふうなことを、常々考えていましたし、今も現役は引退しましたがけれども、頭にあります。

【自治労本部に対する要望】

次に自治労本部にどういうふうに対応してきたのかということです。以前は「物言わぬ秋田」と言われていたようですが、本部に対する要望を機関会議のたびに発言するようになっていました。

当時、既に力量の高い県本部単組と、秋田のような低いところの格差が大きくなっており、小泉構造改革でますます広がると感じ、さらにこれが進行すると一気に自治労組織の力量低下を招くと直感していました。これを防ぐためには、弱い県本部や単組の力量低下を防ぐことが重要であり、その努力を本部に求めました。「秋田は弱っちいのに何を喋ってんだ」という見方をされたこともあるんですけども、「秋田に限らず弱いところから支えてあげないと、全体が落ちます」という認識で、その努力を本部に求めました。

一番大きいのは冒頭ほど言ったような、賃金上げないと上がらないと組合員の信頼得られないということです。

【組合員の価値観が多様化しているからこそ賃金・労働条件に組合は力を入れるべき】

自治労本部役員は「90年代に組合員の価値観が多様化している。組合員の期待が賃金労働、労働条件じゃなくなった」ということを個別にはよく言っていました。

私は逆に「組合員の価値観が多様化しているが、それを今組合に求めるという時代じゃなくなった」ということで、かえって組合員の組合に対する期待は賃金労働条件に特化しつつあると感じていました。ひとつの例として、80年代は秋田市職労、あるいは分会レベルでもスキー交流会があり、単組でバス1台しつらえても人があふれるほど集まっていました。ところがその後「私をスキーに連れてって」という映画ありましたが、ああいう時代になると、スキーには個々に行けるようになりました。四輪駆動車にスキー積んで家族やグループで行く。だからわざわざ組合のバスに乗って行くようなことがどんどんどんどん廃れてきました。

スキーは象徴的でしたが、本当に価値観は多様化しています。しかし、趣味や興味の世界を組合に求めるということがなくなっていきました。白黒の昔の写真を見ると、私の時代に既になかった秋田市労連組合員家族大運動会とかもやってるんですよ。それも時代が変わったからやらなくてもよくなった。ですから、どんどん組合への期待は賃金労働条件に特化されると私は感じました。

そういう議論をしましたが、どうも自治労本部は連合時代になって、これは本部に来てから経験の長い書記の皆さんとの話で感じましたが、94~95年って、村山政権時代だったんですね。村山政権になって自治労は、特に介護保険の創設などを実現しました。100%思うようにはできませんが、一定程度意見を取り入れて作ったという中で、「やっぱり政治なんだ」ということを思ったらしいです。組合の意識調査でもさっき言った通り多様化している、だから制度政策要求を中心にするということです。

97年の組合員意識調査では「賃金労働条件を重視する人は組合員の帰属意識は高いけれども、制度政策を求める人は帰属意識が低いので、その人たちに向けて帰属意識を高めるために制度政策をやる」という論法だったんです。これによって従来の「賃金労働条件改善によって組合員の支持を得て、組織拡大してきた運動」から、2000年代以降は既存の組合員の目の前の要求よりも、どちらかという外向け、組織拡大や政策課題にどんどん中心軸を移すようになっていきます。これは言い方を悪くすれば「選挙中心」「幹部請負」という形でちょっと連合路線的と思っていました。そしてやればやるほど組合員の信頼が低下しつつあると私自身は相当問題意識として持ちました。

そこで、2003年に私がこれらを発言した際の本部対応がとても印象的でした。自治労は組織拡大の取り組みを具体的に2000年度から一気に力を入れ、「介護30万人組織化」という方針を打ち出しました。その前から組織拡大行動委員会とかいろいろやって取り組んだけれども、なかなかうまくいってなかったし、私も秋田県本部として専従役員を配置してそれなりに力を入れてやってきました。しかし、地方の社会福祉協議会中心の組織化はそんな簡単にできないことを実感しました。ですから、それ以上に賃金面で、春闘路線再構築、地域共闘含めてやらないと組合員に見放される。そして、価値観の多様化っていうのはそういうところだ、というふうに申し上げて、このまま進むと脱退者が増加して（脱退が出始めていた頃ですから）、やりがいを感じなくなるので活動家が少なくなります。そして組織力低下や政治力量低下に陥り、結果的に組合員が少なくなると財政問題になりますよと、常々発言していたものをまとめて2003年のある集会でまとめてお話ししました。

当時自治労はあらたな組織拡大方針を大きく掲げて2004年度以降の運動の柱にする方向でした。かなり正面切って反対したため、当時だいたい本部には嫌われまして、「いつまでも青臭いことばかり言っている」と言われました。

しかし残念ながら、2015年に本部の財政担当副委員長に就任したわけですが、もう自治労本部は財政問題になっていて、2020年度までに支出10%削減で収支バランス取るのが命題になっていました。結果的に私の2003年頃の想定よりも早くなっているとは思いましたが、それはやはり合併の後の集中改革プランで大きく組合職員数を減らして、臨時非常勤を増やした。そうしたところに、東日本大震災があって、それ以降も自然災害などに対応しないといけない、とても組合運動どころじゃないという現場の感覚って非常に強くなっていました。

【大衆運動をせずに幹部請負的運動をしてきた単組ほど組織力が落ちている】

とりあえず4年間で10%削減しても、収入増やさないとその後また削減し続けられないといけません、その先どうするのですかは不明でした。このため、20年度まで1回収支バラ

ンスは取りますが、収支を安定的にするには、2024 年度までもう 4 年間の計画を作りましょうということで本部内に P T を作り、その議論の中から賃金向上への道筋をつくっていかうと考えました。また、縮小された財政規模に合わせた運動、組織の改革に向けて、「縦割りの弊害を克服」という本部方針も出されていまして、これらをどうするのかということ、どうやっていくかということが必要と訴えてきました。

根本的な課題として、90 年代からは連合の時代なんかだから、総評的な運動、いわゆる大衆組織としての組織運動を継続しなかった単組が増えていたことです。私自身 90 年代初頭に単組書記長として単組委員長とだいぶやり合いました。当時の委員長は「もう連合の時代だから、執行委員は分会、職場の苦情聞いているようなことじゃなくて、もっと企画屋にならないといけない」という主張でした。もう幹部請負路線ですよ。私は「いやそんなことやったら組合員の信頼なくしますよ」ということでだいぶ議論しましたが、基本的には職場要求やらない路線になったことから、自らの単組は早めに組織力が落ちた部類と思っています。

この本部 P T では、特に、県職、政令市など、大きな単組組合員の無関心が非常に広がり、脱退や新規採用者が入らないという状況になっていることの要因をつかむためにヒアリングを行いました。やはり同じような状況でした。そして、当時大衆運動を捨てずにそれをしっかりやってきた大単組でも、やはり今、周りに引っ張られる形で全体的に落ち込みつつあるということが今の自治労の実態だと思います。ですから、全体的に組織力量が落ちていますが、やっぱり賃金闘争や大衆運動を早めに脱却したところが、劣化の落ち度が激しいというのが、統計はないですけどもヒアリングでの率直な印象です。

はっきり出ていますので申し上げますと、2000 年に 100 万の登録人員でしたが、今年の予算では、69 万まで減ってしまいました。23 年で 31 万人も減ったことになります。その中には都市交、全国一般、全競労との統合も含めていくと、8 万人ぐらいの加入があったのです。それがなければ 61 万とか 62 万とかの世界まで落ちていたという可能性もなきにしもあらずということです。非常に深刻な事態ですが、組織統合によって、今までは何となく目晦ましができたのですが、今後はそういう状況にはないということだろうと思っています。

【感謝されない労働組合はやりがいがなく役員も育たない】

賃金が上がらないとそれに伴って、労働条件向上、人員確保とか職場要求もなかなかうまくいかなくなりますね。するとずっと組合員に感謝されない状況が続くことになります。私自身も単組役員をはじめから、いろいろ苦しいこともありましたが、断続的に「組合員の感謝」という、やりがいを感じることもできた時代でした。

やりがいを感じなくなると単組役員なんてすぐ辞めますよね。ボランティアみたいなものですから。仕事を持って他にこれもやるっていうのは本当に大変な話ですから。組合員が総じてメリットがないということで辞めたりすると感謝されようもないし、モチベーションを若い組合役員がなかなか持ち続けられない状況になってきたと思います。現在、自治労では毎年のように役員が変わる単組が多くなっているということは、このことが根底にあると思います。

【連合で賃金の話ができない公務員労組】

最後に、今後どうしたらこれらを克服できるのか難しいのですが、自治労本部での経験談をもう少し申し上げます。

2015年の9月から自治労本部に行きましたが、さっそく10月に連合本部の定期大会がありました。そこで自治労としての発言原稿を見たら、組織拡大の発言でした。当時スタートしたのは「非正規10万人組織化」という方針だったんですが、これを頑張りますという発言をするということでした。私は「それはそれでいいんですが公務員賃金が上がらないと組織強化にならないし連合自体も縮小しているわけですから、自治労が縮小すると連合が縮小します。そういう部分も含めて、やはり何らかの形で賃金の発言をしないと」と言ったら、「いやいや、それを言うと、春闘相場を作れない自治労が賃金の話をするなど民間に言われる」ということでした。それで自治労として賃金の話はできないという、まずは地方でもあった「官民の壁」ですが、まずは中央ではさらに高く感じました。

次に、ご案内の方もいらっしゃるかと思いますが連合本部にはA B C Dグループというグループ分けがあります。Aが製造業関係、Bがサービス業務、Cが公益グループ、電力とかNTTとかJPとか、そうしたグループですね、Dというグループが、官公労と交通、運輸関係。これは本部に行く前からある産別の役員から聞いた話ですが、グループはそれぞれ人事を話し合うという名目の集まりだそうですが、なぜか官公労と交通運輸が一緒になってですね、普通、官公労と公益かなと思いますよね。なぜ一緒になっているのか大体はつかめましたけども、基本的にはDグループが会議をやるということになると必ず連合本部が入るそうです。A B Cは入らなくてもやるというふうになっていたそうです。

それから三つ目として2016春闘の中央討論集会です。2016春闘ですから2015年の秋にやっており、ちょうど連合大会の後ですが、この集会で象徴的だったのはしたのは、「生産性運動」をバンバン打ち出す。それから75年以降の管理春闘については、「労使の知恵の出し合いで、オイルショック後のスタグフレーションを世界で最も早く克服した」と称賛する会議でした。なるほどこれが連合なんだ、と感じました。

【産業労使秋祭りが象徴する日本の労使関係】

それから、その11月に「産業労使秋祭り」というイベントがありました。旧同盟系だけではありませんが、それらを中心とした民間労組主導で行われているようです。ほかにも会合は様々ありますけれども、これは鷲尾悦也さんの発案で85年から毎年11月にやっている大きなイベントだそうです。これは今なくなりましたが、九段のホテルグランドパレスの大きなホールでやっていましたが、安倍晋三首相からのメッセージをはじめ、日本の労使、先ほど言った日本の労使関係というものを、政府も含めて大絶賛するというイベントです。

私は本部にいる間、ずっと産業労使秋祭りウオッチャーのように、毎年、誰が来て誰が何喋っているのかっていうのをいろいろ見てまいりました。大体様子は、予想通りだと思いますが、産業労使秋祭りのメインが「労使神輿」です。お神輿を担いでこのグランドパレスの会場内、人がいっぱいいる中を一周練り歩きます。神輿を日本経済に見立てているんですね。

「日本の大企業労使が日本経済を担いでるんだ」という象徴と考えられます。

それが終わると、大チアリーディングです。これは経済同友会の関係でIBMから来てい

るようで、チアリーディングをやって「産業労使秋祭り」を大合唱します。酒も入っていますから、我々がやっている「団結がんばろう」の比じゃないほどでかい声を皆さん出して産業労使秋祭りを大絶賛する。こういうようなイベントになっています。

ある年、出席した連合幹部が、「海外の労組役員に産業労使秋祭りをやっていると言ったら、すごく妙な顔をされた」とあいさつしていました。「何でそんなことやっているんですか」というふうな顔をされたらしいんです。「日本の労使というのは特殊なんですかね」とその連合幹部は言うておりましたが、そもそも本当に知らなかったんでしょうか、よくわかりません。これが今の日本の労使関係というのが現状だと思いますし、これが失われた 30 年、そして 97 年以降実質賃金が上がってないっていうものの根底にあるのが、こういうものではないだろうかというふうに考えています。

【今後の課題は何か】

今後の課題になりますが、今後も賃金闘争は非常に難しいと思います。これを打ち破っていくのには、今回の物価高っていうのは一つの材料ですけれども、そこでまずしっかりできるのか。そこを連合内でどう本当の意味でやることができるのか、あるいは連合に入っていないグループの方々もそうした意味で問題を全体的化して行って、賃金低下とともに、小泉構造改革や長期のデフレによって、地方の経済を本当に痛めつけられてきていると認識を広める必要があります。

さらに私の地元も7月に豪雨があったりして、コロナが開けたと思ったら本当にまた豪雨でお客さんが来ないとか、経済が回ってない、役所は災害対応に追われている。こんな状況から抜け出すために、本当に現場の声をどう政府、あるいは経営側にぶつけていけるのか、今、現場の声をまとめていき、それを要求にしていくという大衆組織としての地道な運動が必要だと思います。

そして連合は、毎年「マクロから見て2%の賃上げ要求」とか言っていますが、そういう状況は寄せといて、組合要求を取っていくべきだろうと思っています。具体的な議論は、この後皆さんからもご意見を出していただきながら、私も勉強したいと思っております、これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

どうなってるの？「給特法」

－これまで・いま・これから－

幸地 一（沖縄県高教祖）

公立学校教職員の「働き方改革」に関わって、目にする機会が増えた「給特法」。正式名称を「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」といい、公立学校教職員の給与などを定めた法律である。この法律があるがため、公立学校の先生方には、いわゆる「残業代」が支払われず、「定額働かせ放題」というべき状況が続いている。この問題を「働く仲間の課題」として語ることの難しさ。それは、給特法の成り立ちや仕組みについて共有する困難にある。そして課題が「教職員の問題でしょ」と距離を置かれがちなところに起因している。これまでの経過を踏まえながら考えてみたい。

第 2 次世界大戦後の 1947 年、労働基準法が公布・施行され、その中で週の労働時間は 48 時間、1 日の労働時間は 8 時間までと決められた。しかし、教職員は勤務時間を単純に測定するのが難しいことから、残業手当が支払われない事態が度々起こり、裁判になることもあった。そこで、教職員に関しては、残業手当の代わりに「週 48 時間を超えて勤務すること」を想定して、基本給の 4%に相当する教職調整額を支給することとした。上乘せする割合は文部省(当時)が 66 年に実施した全国的な教員勤務状況調査の結果を基礎としており、教員について週当たり小学校平均 1 時間 20 分、中学校 2 時間半、平均 1 時間 48 分(ひと月約 7 時間余)の時間外労働を行っているといみなして算定された。こうして 71 年に「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」が制定され、2004 年に国立学校等の独立行政法人化に伴って、現在の名称に改められた。

給特法には教職員に時間外勤務をさせないようにする意図が含まれているが、実際には、条例で定める場合に限り、教職員に時間外勤務をさせることができるとされている。その業務は、①校外実習その他の実習、②修学旅行その他の学校行事、③職員会議、④非常災害などに関する業務の「超勤 4 項目」に限られている。

「超勤 4 項目」に該当しない業務全てが自主的で自律的な業務であるかどうかは各々の教職員個人では判断が困難である。たとえば、生徒指導困難校などでは、日常的に起こる生徒指導案件や保護者への対応事案にかなりの時間を費やしている。また、高体連・高文連など、学校を取り巻く団体の事務局などを請け負っている職員もおり、関連業務も発生する。現実問題として、それらは「該当項目外だからやらなくていい」というわけにはいかない。団体の仕事には校長の推薦や承認を得ている場合があり、当該職員が断ることが難しい構造になっている。

学校における働き方改革や勤務時間管理が話題となった 18 年度、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」(19 年 1 月)などが定められ、学校における勤務時間

管理にとっても大きな一石を投じた。そこでは、教職員の長時間勤務の上限目安時間を、1日の勤務時間を超えた時間の月合計45時間(週約11時間)、年の合計が360時間を超えないようにすることなどが示された。ところが、23年4月に公表された文科省の教員勤務実態調査(速報値)によると、この上限を超えて働いている教職員が小学校で64.5%、中学校では77.1%にのぼることが明らかになっている。給特法制定時より現場の多忙化が進行し、現行の「教職調整額4%上乘せ」は、とっくにその根拠を失っているのだ。

19年2月、「改正給特法」が成立(22年4月1日から施行)、これと前後して、文科省告示によって「在校等時間」などの概念が明示された。改正法には、1年単位の変形労働時間制を導入可能にする制度なども盛り込まれたが、現場から挙がるのは「今の学校に“閑散期”などない。実効性の担保は疑問」といぶかる声。

なお、沖縄では、(県立学校の場合)17年4月から各学校単位で勤務時間管理がスタート。19年に「タイムネッツ」とよばれるシステムが導入され、出勤・退勤「打刻」、休暇申請・処理などのオンライン化がなされた。23年、沖縄県でも上限規制について国のガイドラインに沿った提案がなされた。沖縄県高教組は、大分県などで設置されている「労使協議会」設置を要求。県が提示したのは、校長会・PTAなどと同列の「小部会」。小部会の持ち方について、「23年11月までに1回、年間最低2回開催。勤務時間に関する内容は別途交渉を設定」などを確認の上、合意した。

一方で、退勤時間に一度打刻を済ませ、職場に残って仕事をする「虚偽申請」も残念ながら散見される。この背景には、各学校の労働安全衛生委員会で、在校等時間が長いと産業医との面談を推奨されることがある。大きな問題は、産業医の「顔が見えない」こと。

給特法は「教師は時間外を含め自主的に働く仕事であるため厳格な時間管理はなじまない」というイメージのうえに成り立っている。ただ、この法律の前提である「教職員の職務に確保されている自由な裁量」は失われて久しい。これは給特法のみならず、教職員のメンタルヘルスにも深く関わる問題である。

自民党は23年5月にまとめた提言で、給特法を維持した上で教職調整額を10%以上に引き上げ、管理職や主任の手当を新設する処遇改善策を打ち出した。中教審からは24年をめどに調整額の引き上げなどを含め一定の方向性が示される方針で、給特法の廃止には踏み込まない方向で議論するとみられる。その動きに危機感を持つ現役教員や専門家らで作る「給特法のこれからを考える有志の会」は公立校教員の長時間労働是正に向けた提言を公表し、給特法の廃止などを求めた。それに向け署名活動を始めた団体もある。

23年7月の日教組定期大会では、「業務を減らすことと人員を増やすことをセットでとりくまないと職場環境は改善しない」との代議員発言が相次ぎ、「給特法を廃止、もしくは抜本的に見直し、勤務した時間を勤務時間として管理、抑制していくことが必要」との大会方針が確認された。沖縄でも、高教組・県教組共同で県内2紙(沖縄タイムス・琉球新報)に全面意見広告「先生がいない」を打つなど、日教組と連動したとりくみをすすめている。

教員不足や学校の厳しい職場環境が社会的課題として認識され始めているこの機会を千載一遇のチャンスととらえ、引き続き定数改善要求や広報活動(キャンペーン)などのとりくみを続けたい。