

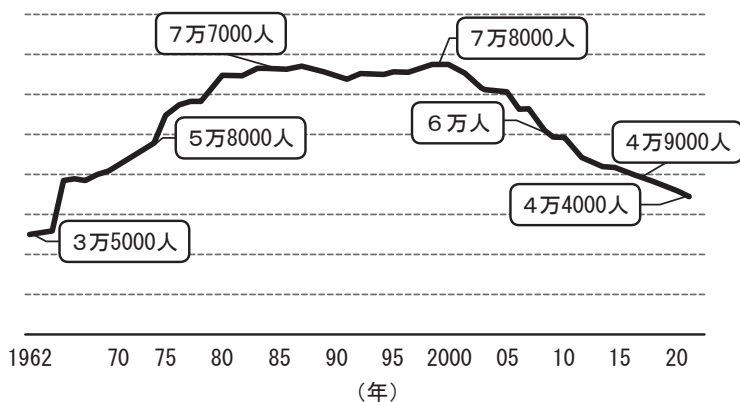
## 1 組織強化・拡大(単組・組合員数の推移)

### 単組・組合員数の推移

道本部は、1962年、3万5000人の組織でスタートした。80年代に入り、約2倍の7万台に達し、99年には過去最大の7万7652人を数えた。しかし、これ以降、減少を続け、2017年には5万人を下回り、21年は4万4000人となった。ピーク時から実に3万人超の減少で1965年前後の水準にもどってしまった。

一方、道本部の加盟単組数は、発足当初115だったが、70年代の公社・事業団等の自治体関連の非公務員組合の組織化、未加盟対策などで増加し、82年には200を超えた。その後も、清掃、医療、福祉分野の民間委託に伴う関連組織の組織化が成果を上げ、さらに、2000年以降は介護保険制度導入に伴う介護労働者の組織化が本格化し、2004年には252単組が道本部に結集した。(グラフ「道本部組合数の推移」、表「単組・組合員数の推移」)

道本部組合員数の推移



※毎年組合費納入人員調査から作成、1000人未満4捨5入

## 単組・組合員数の推移

年度	単組	組合員
1962	115	3万5000
1963	124	3万5380
1964	129	3万5915
1965	135	4万8492
1966	134	4万9029
1967	140	4万8807
1968	144	5万0170
1969	151	5万1113
1970	148	5万2852
1971	156	5万4657
1972	167	5万6545
1974	175	5万7693
1975	185	6万5066
1976	193	6万7321
1977	195	6万8260
1978	194	6万8260
1979	196	7万2210
1980	197	7万4956
1981	199	7万5095
1982	201	7万5347

年度	単組	組合員
1983	204	7万6791
1984	206	7万7021
1985	206	7万6960
1986	207	7万6634
1987	209	7万7056
1988	210	7万6193
1989	213	7万5557
1990	214	7万4753
1991	217	7万4009
1992	218	7万5355
1993	219	7万5133
1994	219	7万4990
1995	223	7万6045
1996	226	7万5903
1997	229	7万6387
1998	231	7万7564
1999	232	7万7652
2000	235	7万7360
2001	238	7万6051
2002	242	7万4261

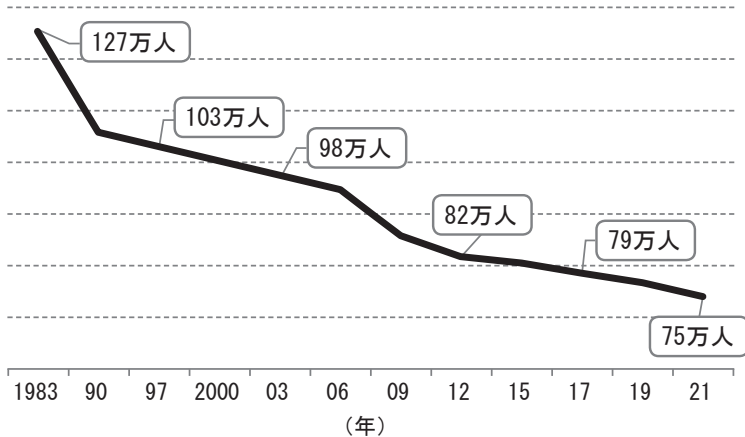
年度	単組	組合員
2003	252	7万1320
2004	252	7万1301
2005	250	7万0705
2006	238	6万6768
2007	240	6万6442
2008	243	6万1927
2009	246	5万9433
2010	241	5万9785
2011	244	5万6226
2012	244	5万3354
2013	241	5万5228
2014	239	5万1909
2015	239	5万1263
2016	234	5万0443
2017	234	4万9095
2018	234	4万8165
2019	235	4万7273
2020	230	4万6197
2021	229	4万4202
2022	227	4万2718

(注)

- ①単組・組合員数は道本部大会の一般経過報告書に掲載されたものである。大会時の加入承認は含まれていない。
- ②全道庁(労連)は、14総支部(1964年6月以前は14地区協)加盟単組として取り扱っている。

自治労組合員数も同様の傾向を示している。1983年に126万6000人の組織に発展したが、その後微減、減少傾向をたどり、2006年に100万人を下回り、21年には75万人となった。(グラフ「自治労組合員数の推移」)

自治労組合員数の推移



※自治労組織基本調査から作成、1万人未満4捨5入

組合員数減少の背景 地方公務員数の激減

こうした背景には、組合員数の分母としての地方

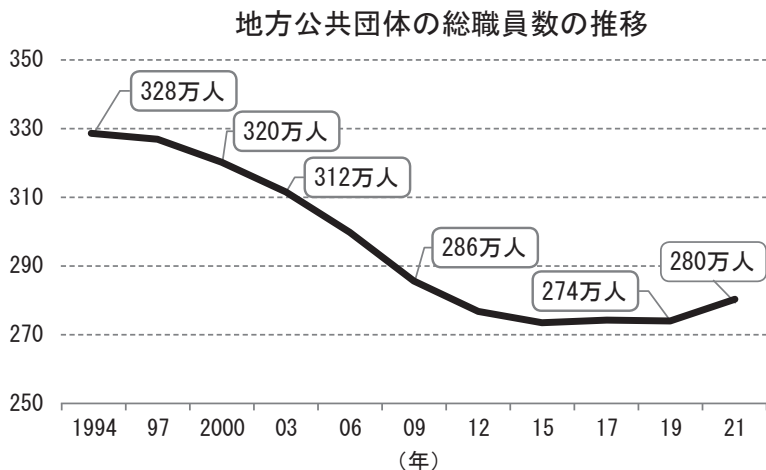
公務員数の減少が大きく影響している。1980年代以降、「臨調行革」路線に基づく、公的な行政サービスの見直しが始まり、各自治体では福祉、公衆衛生、医療、教育などの住民サービスを担う職員の削減が強行された。90年代も「地方行革」が政府、総務省主導で進み、99年にはPFI制度<sup>①</sup>、2004年からは指定管理者、地方独立法人制度などの公共サービスの民営化が進行した。

特に厳しかったのは05年からは職員削減の純減目標を設定し公表する「集中改革プラン」が各自治体に強要されたことである。この結果、94年に328万人だった地方公務員数は減少局面に入り、05年以降、顕著な落ち込みを示した。21年までに実に48万人を超える職員数の削減が進

①「PFI」はPrivate Finance Initiative（プライベート・ファイナンス・イニシアティブ）の略で「民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律」（PFI法）が1999年7月に制定され、公共サービスの民営化を進めるツールとして機能した。

んだのである。

しかし、総務省の調査では、ここ数年横ばいとなり、19年以降、微増を示している（グラフ「地方公共団体の総職員数の推移」）。その要因の一つに新規採用職員の増加傾向<sup>①</sup>が反映しているものと想定される。未組織・未加盟対策とともに、新規採用者の組合加入率を高めていくことが、組織強化の課題となっているのである。



※総務省、地方公共団体定員管理調査から作成

(長能朋広)

## 2 組織強化・拡大(道本部・地方本部の体制強化)

### 道本部・地方本部の体制見直しに着手

道本部は、2004年9月28日に開催した第45回定期大会で、第10次組織強化・拡大長期計画（以下、「第10次長計」）を決定した。その内容は、①組織拡大運動の強化、②組織指導体制の強化、③政策形成・実現能力の向上に対応できる、道本部・地方本部体制の見直しであった。

① 新規採用者は06年を底に15年まで回復が続き、21年まで年間5万人近い採用が続いている。  
2021年6月30日実施、自治労組織基本調査

計画当初は、前期2年間で「道本部機構・書記局体制」と「地方本部体制」の見直しをめざしたが、06年の給与構造の改革や賃金の独自削減、職員定数の削減・退職不補充など、単組が多くの課題に直面した。このため、見直し議論よりも単組対応を優先せざるを得ない状況にあった。

また、市町村合併、支庁再編や道州制、集中改革プランなど、自治体を取り巻く環境が大きく変化することが予測された。地方本部の再編や専従配置基準の見直しは着手せず、道本部体制の見直しを先行して進めた。

#### 道本部体制の見直しを先行実施

06年9月27日の第47回定期大会では、「道本部体制の見直し第1次案」を決定した。

具体的には、局・部体制の整理、横断的な書記の配置、各評議会における非専従体制の強化などを意識した、新たな組織機構を08年度から実行し、現行の役職員定数44人（役員23人、書記21人）を12年度までに35人（役員19人、書記16人）とし、総人件費の抑制をはかった。

道本部における組織体制は、66年に発足した5地区本部体制が90年に13ブロック体制に移行し、96年には地方本部として確立し、道本部の機関として位置づけられてきた。地方本部の再編は、機能強化と並行した議論が必要となるが、ブロック体制移行後に多くの町村単組から専従者を輩出される大きな成果がある一方で、欠員状態が長引く地方本部も発生している課題も明らかとなっていた。

また、専従者の運動経験不足から単組への指導力を発揮するに至っていない地方本部が増加しており、地方本部再編を含めた集団指導体制の確立や4役を中心とした非専従役員を含めた執行部の機能強化を早急に克服すべき課題とした。

#### 地方本部の統合にむけた再協議

2008年10月2日開催の第49回定期大会で決定した、第11次長計では、現行の地方本部体制の見直しと専従者配置数の検討を前期計画中に進め

ることとし、09年9月29日に開催した第50回定期大会では、統合にむけた議論を深化させるべく、討論の視点と一定の統合案を示したうえで協議が進められた。

【地方本部のあり方にむけた討論の視点と一定の統合案】

1 地方本部のあり方にむけた討論の視点

- ① 本来の地方本部任務遂行のための地方本部専従者の諸問題の解決  
(日常の事務整理、留守番体制、運動の企画・指導にあたっての相談体制)
- ② 地方本部専従者の若年化と人材育成
- ③ 複数専従配置地本の委員長専従の検討
- ④ 地方本部への単組の求心力強化と関係団体との交渉力のアップ
- ⑤ 道本部、地方本部、単組の役割の明確化
- ⑥ 地方本部再編の検討
- ⑦ これからの専従者配置の進め方

2 統合案(たたき台)の基本的考え方

- ① 1人専従を解消して複数配置とする。
- ② 専従者1人当たりの単組数をできるだけ平均化する。

※ 以上を踏まえた統合案

(この案に固執することなく参考として議論を求める)

第1案(小選挙区体制を参考とした案)				第2案(運動の歴史的経過を踏まえた案)		
地 本 名	単組数	専従者	地 本 名	単組数	専従者	
石 狩	23	1	石 狩	23	1	
後 志	23	2	後 志	23	2	
上 川	31	2	上川・留萌・宗谷	47	3	
渡 島・ 檜 山	29	2	渡 島・ 檜 山	29	2	
空 知・ 留 萌	33	2	空 知	24	2	
胆 振・ 日 高	33	2	胆 振・ 日 高	33	2	
釧 根	19	1	釧 根	19	1	
十 勝	22	2	十 勝	22	2	
網 走・ 宗 谷	28	2	網 走	21	2	
計	241	16	計	241	17	

10年9月28日に開催した第51回定期大会で決定した第11次長計の中間総括では、組織討議案で討論の視点や統合案を示してきたが、再編の姿・形の議論が先行してしまい、地方本部の課題克服や機関としてめざ

すべき姿、単組強化のための道本部・地方本部の役割の明確化といった議論が深化されていなかった。

単組・総支部の切実な要請に応えうる道本部・地方本部の指導力・結束力をどのように高めていくのが課題であり、次期長期計画にむけて改めて議論を進めていくこととした。

【議論のなかから明らかとなった地方本部のめざすべき姿】

1 機関としての地方本部強化

- ① 地方本部執行部総力をあげた機関運営
- ② 地方本部専従者の人材育成
- ③ 地方本部への単組の求心力強化
- ④ 連合（共闘）運動への責任

2 道本部、地方本部、単組の役割の明確化

① 道本部の役割の明確化

- ・ 統一した方針の確立と地方本部への指導強化
- ・ 情報の収集・蓄積と内外への情報発信
- ・ 法律対策等の高度な専門的機能
- ・ 政策形成、実現能力の機能強化
- ・ 組織拡大への対応とフォローアップ

② 地方本部の役割の明確化

- ・ 道本部で確認された方針を、より具体的な方針として確立
- ・ 地方本部方針を踏まえた単組への指導強化
- ・ 機関としての役員配置と機関会議の自主的運営
- ・ 機関として地域連合・平和運動フォーラムなどの他団体との連携

12年9月27日に開催した第53回定期大会で決定した第12次長計では、単組指導体制の強化にむけた地方本部体制の具体的な指針として、専従者の選出期間や非専従役員の役割、執行部の計画的な交代などを示すとともに、単組オルグ体制や交渉機能強化などから単組運動強化を重点とする地方本部の運営と体制を協議することを方針として、継続した協議が進められた。

結果として、渡島・桧山地方本部では前向きな議論が進められ、距離・



新年度の運動執行を議論する第1回道本部執行委員会＝2012年9月28日、自治労会館

地域・歴史などの相違から現行体制を求める地方本部の声はありつつも輪番制の硬直化や専従者への運動の偏り、とりわけ1人専従体制の厳しさも明らかとなっているなかで、集団指導體制の構築にむけた再編議論の継続が必要であることを総括し、次期長計に引き継ぐこととなった。

### 道南地方本部を結成

2016年9月29日に開催した第58回定期大会で決定した第13次長計では、財政的負担の軽減による持続可能な組織体制の再構築と、複数専従者配置による集団指導體制の強化をはかるためには、地方本部の統合・再編にむけた踏み込んだ議論が必要であることから、再編後のイメージを示したうえで、20年9月に開催する第61回定期大会での規約改正をめざした協議が進められた。

#### 【地方本部の統合・再編のイメージ】

- 1 「地方本部の統合・再編」における枠組み
  - ① 「統合・再編」の枠組みとして、現行の13地方本部体制に移行する以前の5地区本部体制（札幌・旭川・函館・岩見沢・釧路）をベースとする。
  - ② 具体的には、札幌（石狩・後志）、旭川（上川・留萌・宗谷）、函館（渡島・檜山）、岩見沢（空知・胆振・日高）、釧路（網走・十勝・釧根）の旧地区本部体制による組み合わせとする。
- 2 「地方本部の統合・再編」後のイメージ
  - ① 統合・再編後における専従者の配置は、複数配置を基本とする。
  - ② 統合・再編後における書記局（事務所）の設置場所は、旧地区本部体制時の所在地を基本としながらも、地理的要素を鑑みたうえで地方本部間の協議により検討可能とする。



第13次長計の中間年となる、18年9月27日に開催した第60回定期大会では、地方本部間の議論状況を確認したうえで、道本部のあり方を含めた「自治労北海道の将来展望」を見据えた議論の必要性を改めて確認し、とりわけ地方本部の統合・再編完了をめざした議論を加速させていくことを確認した。

この間の協議において、前期計画段階から協議を進めていた渡島・松山地方本部が17年11月11日に統合し、「道南地方本部」が結成され、運動の歴史や距離などに配慮した組織運営に努めることで、大きな弊害無く運動が進められている現状が確認された。

また、統合の枠組みにおいては、本計画当初は旧地区本部の範囲をイメージしながらも、さまざまな可能性を追求するため統合範囲を固定せず、地方本部間の主体的な議論を保障してきたが、道南地方本部をはじめ、旧地区本部単位での議論が中心となり、議論が積み重ねられた。

このことを受け、広域となる範囲や地域共闘、選挙区などの理由から、2地方本部で協議が進められていた胆振・日高地方本部に対し、改めて旧地区本部を範囲とした再協議を進めることを要請し、旧地区本部単位での協議が継続された。

19年5月31日に開催した第129回中央委員会では、20年9月での規約改正にむけた議論を加速させるべく、地方本部の統合・再編の議論過程で必要な「統合・再編後の地方本部のあり方や専従者の配置数」「地方本部再編後の道本部のあり方」などについて補強方針を示した。

【統合・再編後における「地方本部のあり方」について】

- 1 統合後の地方本部は「機関」として位置づける。
- 2 統合後の地方本部の専従者数は、統合前の地方本部数を基本とし、自治体単組が50を超える地方本部には1人追加する。

旧地区本部	現地方本部	人数	旧地区本部	現地方本部	人数
札幌	石狩・後志	2人	岩見沢	空知・胆振・日高	3人
旭川	上川・留萌・宗谷	3人	釧路	網走・十勝・釧根	4人
函館	道南(渡島・松山)	2人	【地方本部専従者計】		14人

- 3 補助的業務を行う職員等の配置を検討する。
- 4 専従者の減員には、一定の経過措置期間を設ける。
- 5 書記局（事務所）の設置場所は、各地方本部1ヵ所とする（地方本部間の協議で決定する）。
- 6 撤退となる事務所は、必要に応じて駐在的位置づけとして検討する（全道庁労連との協議が必要）。

第13次長計では、計画期間中の統合完了をめざした議論を進めてきたが、19年12月に中国武漢市から端を発した新型コロナが猛威を奮い、地方自治体では現場の対応に追われるなかで、感染対策で集まって討論する場も制限され、組織統合にむけた議論は硬直化せざるを得ない状況下にあった。

長期計画の課題解決にむけた議論が不十分な段階で総括することよりも、組合員同士が現状と向き合いながら「集まらないなかでもできる運動」を追求し、組織強化につなげていくことを最優先すべきである情勢を見極め、第13次長計の期間を1年間延長することで、協議を深化させていくことを20年9月28日開催の第62回定期大会で決定した。

**地方本部は統合完了、道本部はあり方の検討に着手**

このような状況のなかで、石

狩、後志地方本部が20年11月30日に札幌地方本部、上川、留萌、宗谷地方本部が21年1月29日に道北地方本部を結成した。さらに、22年10月30日には、網走、十勝、釧根地方本部が道東地方本部、12月3日には、空知、胆振、日高地方本部が道央地方本部をそれぞれ結成、すべての地方本部で統合が完了した。

2021年9月26日に開催した第63回定期大会では、新たに、第14次長計を策定した。発足して間もない地方本部が機関としての意義を最大限発揮し、単組がかかえる課題解決と運動の強化を課題とした。同時に、地方本部、単組を支える道本部体制のあり方を含め、その組織・機構の検証・見直しを進めることとした。

（長能朋広）

## 3 組織強化・拡大(長期計画の実施経過)

### 第10次計画 (2004年10月～08年9月)

#### ■組織強化拡大

##### \*介護関係労働者の組織化

- ・社会福祉協議会＝東神楽町、共和町が自治労加盟
- ・福祉施設＝8単組(室蘭福祉事業協会労組、美深育成園ユニオン、旭川福祉事業会ユニオン、松前なでん荘職組、草笛館職員労組、青雲会職員労組、はくちょう労組、名寄社会福祉事業団労組)



第108回中央委員会で道本部三浦委員長(手前)から加盟承認書を受け取る名寄社会福祉事業団労組の代表者＝2008年6月2日、自治労会館

- ・その他＝2単組(北海道消費者協会職組、北海道長寿社会振興財団職員労組)
- ・個人加盟＝12職場(さとおり、清楽園、湯の里黒松内、やすらぎの苑、ひだまり大麻、厚田みよし園、光ハイツヴェラス、清明庵、はるにれ、もえれパークサイド)

##### \*環境施設労働者の組織化

- ・清掃・環境＝佐々木事業所ユニオン
- ・衛生・施設管理＝南部松山衛生処理施設職員労組

- ・その他＝3単組(大新東ユニオン、スポーツ振興事業団支部、苫小牧市体育協会職員労組)

##### \*臨時嘱託等職員の組織化

- ・3358人(13.4%、08.1現在)

##### \*自治体単組の組織拡大

- ・新規加盟＝2単組(白糠町職07.6、厚沢部町職07.12)
- ・市町村合併での未加盟解消＝8自治体(瀬棚町・せたな町職、北檜山町職・せたな町職、早来町・安平町職、大滝村・伊達市職労、洞爺村・洞爺湖町労連、忠類村・幕別町職、阿寒町・釧路市役所ユニオン、音別町・釧路市役所ユニオン)
- ・未加盟＝9自治体(幌延町、利尻町、礼文町、幌加内町、秩父別町、浦白町、新十津川町、長沼町、豊浦町)
- ・未組織＝2自治体(壮瞥町、利尻富士町)

##### \*自主福祉活動の強化

- ・全労済から自治労共済に対し統合の協議申し入れ(07.7)
- ・自治労共済「加入推進計画」の策定(05.9)

- \*家族会＝道本部常駐含む役員体制および総会の廃止。今後は組織部が単組家族会に対応、全道学習交流会も主催(06.9)

- \*退職者会＝退職後転居者、単組退職者会が未組織地域の受け皿として個人会員方式を採用。自治労共済は道支部が直接対応、年会費は2000円（06. 9）
- \*全国一般（組織統合）は新規単組加盟扱い、組合費は公共民間と同様（06. 9）

- ・公共民間組合員の救援体制整備＝労組法適用組合員に適合する犠牲者救援規程の改正（06. 9）

- \*地公3単産組織統合＝「職場討議案」（05. 2）、過渡的組織として中央に「地域公共連合」結成、連合加盟（07. 9）「北海道地公三単産統合連絡会」（全水道道地本、都市交道会議及び自治労道本部）の設置（08. 8）



個人加盟方式を決めた自治退職者会の第32回総会＝2006年10月26日、自治労会館

- \*国費評解散、社保労結成（07. 3）

### ■道本部・地方本部の体制強化

- \*道本部＝組織担当副委員長を室長とする組織拡大推進室の設置、組織拡大専門員、組織拡大オルグ（特別執行委員）の配置（05. 10）
- \*道本部書記局定数見直しで規約・規程改正＝副委員長の1人が共済事務局長兼務、組織部と賃金厚生部を統合再編し組織労働局など（07. 9～）
- \*地方本部機能強化の組織討議＝専従体制、再編を含む討論の視点提起（05. 9）
- \*道本部学校の体制整備＝人材育成計画との整合性、各コースの位置づけ明確化、類似コースの整理、講師登録の更新、地本・単組への紹介など（05. 6）
- \*情報発信体制の強化
  - ・道本部ホームページの開設（05. 1）
  - ・「単組・組合員」ページ開設（06. 9）
 道本部HP＝「毎日見ている」「時々見ている」合わせて78%（単組・総支部調査、08. 2）

### ■財政基盤の確立

- \*単組組合費＝20/1000＋闘争資金等の別途徴収
- \*道本部組合費＝100%登録、90%納入めざす（04. 10～08. 9）
  - ・月例分
    - 2140円⇒2130円（05）
    - 2130円⇒2120円（06）
  - ・臨時徴収分＝年6300円（04～08）
  - ・政治政策闘争資金＝年1800円（04～08）

## 第11次計画（2008年10月～12年9月）

### ■組織強化拡大

- \*脱退＝由仁町職（09. 5）湧別町職（10. 11）中富良野町職（09. 10）
- \*未加盟＝12自治体（幌延町、利尻町、礼文町、幌加内町、秩父別町、浦臼町、新十津川町、長沼町、豊浦町＋脱退3単組）
- \*未組織＝2自治体（壮瞥町、利尻富士町）

- \* 一部事務組合・広域連合・介護・環境関係の組織化
  - ・富良野広域連合労組の結成・加入（18人）
  - ・広域紋別病院労組の結成（54人）
- \* 臨時・非常勤等職員の組織化
  - ・室蘭市職労（93人）、士別市職労（25人）、森町職労（34人）、旭川市学労（110人）、社会保険事務所非常勤職員（194人）
- \* 公社・事業団・公共サービス民間の組織化
  - ・札幌パーク・ユニオン、札幌山の手リハビリセンター労組、共友会労組、恵山公清ユニオン、4単組89人
  - ・全国一般・全北海道指定自動車学校労働組合協議会（構成12組合が1単組）として道本部に加盟、12組合は運動体として、道南自校労組と八雲自校労組が渡島地本、室蘭総合自校労組が胆振地本、千歳自校労組と札幌東自校労組と藻南自校労組が石狩地本、自校労協（岩見沢自校労組）が空知地本、道クマイ自校労組が上川地本、帯広第一自校労組と帯広自校労組と芽室自校労組が十勝地本、愛国自校労組が釧根地本にそれぞれ所属



第110回中央委員会で自治労共済と全労済の統合提案を支持する職場討議案の採決に臨む道本部執行部＝2009年6月4日、札幌サンプラザ

- \* 消防職員の組織化
  - ・消防職場実態調査の実施
  - ・木古内消防協、泊消防協の結成・加盟
- \* 自治労共済の全労済への統合を支持する立場で道本部職場討議案（09.6）
  - ・「組合及び組合員の利益が将来にわたって確保できると判断」し最終確認に賛成（11.6）
- \* 地公3単産組織統合
  - ・綱領、財政、中央本部のあり方、部門別組織及び代議員選出等重要課題で合

意に至らず全水道、都市交との新組織結成を断念（09.9）

\* 都市交との組織統合＝「組織討議案」（11.6）「方針決定」（12.9）

### ■道本部・地方本部の体制強化

- \* 地方本部統合再編＝「選挙区、運動の歴史的経過を踏まえた統合案」提示（09.6）  
「再編は組織強化に直結しない」意見多数「現時点での再編行わない」（10.6）
- \* 組織拡大推進室に組織拡大オルグ・自治労本部書記配置（09.4）
- \* スポーツ大会＝野球大会日程短縮、予算縮小（09）、隔年開催等の検討（08.9）
- \* 道本部学校＝「リーダー養成コース」を一新して「アクティブコース」を開催（09）
- \* 職能評議会、女性部、青年部のあり方の組織討議案（11.6）

### ■財政基盤の確立

- \* 道本部組合費
  - ・月例分＝2120円（08～12）
  - ・臨時徴収分＝年6300円（08～12）
  - ・政治政策闘争資金＝年1800円（08～12）

## 第12次計画（2012年10月～16年9月）



道本部117回中央委員会で自治  
労・都市交が組織統合し、決  
意を述べる札幌市交通労組  
(写真上)と函館交通労組＝  
2013年5月31日、自治労会館

### ■組織強化拡大

- \* 脱退＝弟子屈町職が解散・脱退（15. 9）
- \* 未加盟＝13自治体（幌延町、利尻町、礼文町、幌加内町、秩父別町、浦臼町、新十津川町、長沼町、豊浦町、由仁町職、湧別町職、中富良野町職、弟子屈町）
- \* 未組織＝2自治体（壮瞥町、利尻富士町）
- \* 臨時非常勤の組織化
  - ・ 函館市公共サービス労働組合（295人）
  - ・ 松前病院職員労働組合（44/71人）臨時職員含む労働組合化
  - ・ 組織拡大担当臨時執行委員の配置（松本敦子＝札幌市職連、16. 4～）
- \* 公共サービス民間労組の組織化
  - ・ 加盟＝4単組（室蘭市給食センター労働組合、上富良野町社会福祉協議会職員労働組合、北海道医療生協職員労働組合、みどりの会労働組合）
  - ・ 解散＝8単組（草笛館職員労働組合、八雲厚生園労働組合、白老振興公社職員労働組合、佐々木事業所ユニオン、建設国保ユニオン、恵和園エルテルハイム職員労働組合、あいのさとアクティビティセンター職員労働組合、旭栄清掃労働組合）

#### \* 消防職員の組織化

- ・ 知内、標茶、本別の3単協が結成

#### \* 都市交との組織統合（12. 6）

- ・ 現業公企評議会に公共交通部会を設置し、現業公企都市交評議会に名称変更（15. 6）

#### \* 自主福祉活動の強化

- ・ 全労済と自治労共済の完全組織統合（13. 6）
- ・ 道本部共済推進委員会の設置（13. 10）、自主福祉活動担当臨時執行委員の配置（真壁英治＝全道庁労連、16. 4～）
- ・ 全労済自治労共済本部北海道支部（道支部）との連携強化、全労済を加えた3者で構成する「定例推進会議」を開催

### ■道本部・地方本部の体制強化

#### \* 道本部書記局の組織機構改革

- ・ 共済事務局長兼務副委員長の1人減
- ・ 厚生対策部長と組織強化拡大担当執行委員が兼任し、組織部に配置（13. 10）
- ・ 組織部長3人体制、地方本部担当執行委員の固定化





大会で答弁する道本部執行部＝2013年9月27日、札幌コンベンションセンター

- ・組織拡大推進室を組織強化・拡大推進室へ改組（13. 10）
- ・道本部内に組織強化拡大推進委員会を設置（13. 10）
- ・自律的労使関係担当臨時執行委員の配置（12. 10～）
- \*道本部学校＝専従者中心に「活動家育成講座」開催（13）
- \*ネットワーク・情報通信体制の構築

- ・道本部Webサイト「単組・組合員専用」のリニューアル
- ・facebook開設（15. 5）
- ・じちろうネット（サイボウズガールン）のID取得を全単組で追求
- ・インターネット回線やPC・プリンター等の設置状況調査

## 第13次計画（2016年10月～20年9月→21年9月まで延長）

### ■組織強化拡大

- \*未加盟＝14単組（幌加内町職、中富良野町職、幌延町職、礼文町職、利尻町職、新十津川町職、浦臼町職、秩父別町職、長沼町職、由仁町職、豊浦町職、新冠町職、湧別町職、弟子屈町）
  - 15年脱退の弟子屈町、親睦会を準職員団体化（18. 10）、利尻、礼文町職へのオルグ活動、03年再加盟の新冠町職は脱退（20. 2）
- \*未組織＝2自治体（利尻富士町、壮瞥町）
- \*新規採用者の組織化
  - ・組織率＝16年73. 8%、18年80. 7%、20年73. 0%（コロナの影響）
  - ・組織拡大行動委員会（グループ討議）の開催、自治労本部「新規採用職員組織化のためのマニュアル」配布
- \*非正規労働者の組織化
  - 「組織拡大行動計画」の策定（2地方本部、5単組）、18-19年間で12単組、271人の組織化、単組・総支部の学習会（のべ4135人参加）
- \*公共サービス民間労働者の組織化（20. 6現在）
  - ・加盟＝4単組（釧路市生活福祉事務所嘱託職員ユニオン、新・共友会労働組合、札幌地下鉄駅労働組合、札幌市手をつなぐ育成会ユニオン）
  - ・脱退＝9単組（東一函館青果桔梗荷役労働組合、札幌山の手リハビリセンター労働組合、苫小牧振興公社労働組合、アイヌ民族博物館職員労働組合、室蘭市給食センター労働組合、旭川福祉事業会ユニオン、平取福祉会ユニオン、愛誠会職員労働組合、北勝光生会ユニオン）
- \*競合組織対策（根室市職労、旭川病労）
- \*消防職員の組織化
  - ・足寄消防研究会（17. 2）、釧路消防職員協議会（19. 9）、中頓別町消防職員協議会（20. 7）がそれぞれ北海道消防職員協議会に加盟

- ・消防職員組織拡大対策委員会を開催し、地方本部と地方ブロック消防協で未組織対策オルグを合同で実施（19. 5）

＊退職者の組織化

- ・町村単組退職者の受け皿として、地方本部単位での退職者を設立（日高地方本部＝19. 6、後志地方本部＝19. 11）

■道本部・地方本部の体制強化

- ＊旧5地区本部体制（札幌、旭川、函館、岩見沢、釧路）をベースに地方本部の統合・再編

- ・地方本部は統合完了＝道南地方本部（17. 11）、札幌地方本部（20. 11）、道北地方本部（21. 1）、道東地方本部（22. 10）、道央地方本部（22. 12）

- ＊道本部学校（担い手育成）

- ・道本部＝活動家育成講座（フォローアップ研修、19～）、女性役員講座の開催（20中止）
- ・地方本部＝単組・総支部役員講座、新入組合員学校の開催



札幌地方本部の結成＝2020年11月30日、道本部書記局

（井上昭弘）

## 4 一男女がともに担う自治労北海道運動

### 北海道計画の策定

道本部は、1997年9月25日に開催した第38回定期大会において、99年9月までの2年間を前期計画とする「男女がともに担う自治労北海道計画（以下、北海道計画）を策定した。

前期計画は第8次組織強化・拡大長期計画（以下、第8次長計）の終了年にあわせた。後期計画は第9次長計と連動して見直すこととした。組織強化委員会の専門部会として、男女がともに担う自治労北海道計画推進委員会（以下、推進委員会）を設置、具体的作業を進めた。

この計画は、男女共生社会の実現にむけて、男性も女性も平等に仕事をし、ともに家事や育児などの家庭的責任を負うことのできる社会への転換をめざすものであった。労働組合の担い手も女性参画の拡大は重要課題であり、労働組合自身も男女共通の課題として意識を変えていくための指針とした。また、計画は、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業から脱却し、女



性も男性もともに生活者の立場から社会をとらえなおすことを目的とした。

前期計画の終了年となる99年9月28日に開催した、第40回定期大会では、計画期間を97年10月から2001年9月までの4年間に変更した。98年に設置した推進委員会の設置や活動、またその指導性が不十分であり、地方本部・単組に対して計画の意義や目的を周知しきれなかったため、前期計画を2年間延長した。

このため、後期計画は、01年10月から03年9月までの2年間とし、第9次長計の期間内とした。

#### 推進委員会の設置担当者の配置をめざす

北海道計画の終了年となる2003年9月25日に開催し

た第44回定期大会では、03年12月末をめどに、後期計画の総括討議を進め「男女がともに担う自治労計画」に基づく運動を継続していくことを決定した。推進委員会による計画の進行管理、地方本部の委員会の設置、開催、単組・総支部の委員会の設置、担当者の配置をめざした。

また、02年度からはじまった「男女平等産別統一闘争」は、04年2月からは通年闘争とし、6月に配置していた闘争の山場を春闘期の統一闘争に変更した。

#### 目標指針を決定 第2次北海道計画

2004年9月28日に開催した第45回定期大会では、04年10月か

ら08年9月までの4年間を計画期間とする第2次の北海道計画を策定した。

機関会議や各種集会、単組・地方本部の執行体制など、女性の参加状況や配置割合に関する要因などを分析しながら、具体的な目標達成度を指針として設定した。

また、地方本部で男女がともに担う運動の推進母体としての委員会の設置など、計画の達成にむけた体制整備の充実を明確に示し、そのうえで推進活動の充実をめざしてきた。

#### 性別役割分業からの脱却 第3次北海道計画

2008年10月2日に開催した第49回定期大会

において、08年10月から12年9月までの4年間を計画期間とする第3次の北海道計画を策定した。



2009年度の北海道推進委員会＝2009年12月22日、自治労会館

第2次計画の総括では、数値的な目標を達成することが優先され、計画本来の目的が進まなかった。また、女性の担い手づくりのみに意識がむいてしまった。

このため、第3次計画は、北海道計画の理念を再確認し「女性も男性も性別役割分業から脱却する」を意識した計画とした。また、男女平等参画を保障する教育研修制度の実践から、日常の組合活動から人材育成につなげていくための具体的な取り組みを方針化することで、運動の担い手づくりにむけて、組織全体で意識を醸成するための指針を示した。

#### 年度アクションプランを決定 第4次北海道計画

2012年9月27日  
に開催した第53回

定期大会で、16年9月までの4年間を計画期間とする第4次の北海道計画を策定した。

第4次計画では、基本理念である「男女共生社会の実現」にむけ、生活者の立場から社会をとらえなおす意識改革を進め、自治労運動の発展・強化につなげていく方針とした。各機関の推進体制、役員体制、目標の

明確化と段階的な達成目標を意識した取り組みとした。

自治労本部では、男女がともに担う運動の前進にむけ、16年5月の第151回中央委員会で「男女がともに担う自治労第4次計画」を総括し、数値目標が未達成のものが多く、積み残し項目の達成にむけて、どう前進させるかが課題であるとした。

そのうえで、自治労本部・県本部・単組がそれぞれの組織実態に応じた取り組みを重視し、長期計画ではなく年度ごとの行動計画（アクションプラン）の策定を決定した。

このことを受け、道本部は計画期間の4年間を総括した。運動を前進させた地方本部や単組がある一方、数値目標は未達成のものが多かった。計画の目的や意義を再確認し、積み残し項目の達成にむけた具体的な運動展開が必要であるとした。

その結果、自16年9月29日に開催した第58回定期大会において、第4次北海道計画を1年間延長、議論を継続した。

### 「基本計画」の策定 年次運動方針で具体化

延長した議論のなかでは、新規採用者の女性が増加傾向、とりわけ臨時・非常勤等職員の約8割、自治労組合員の4割以上が女性となっている実態を確認した。組織強化の観点からも男女がともに担う運動は重要であることをあらためて確認した。

しかし、計画に基づいた運動は前進につながらず、数値目標としても未達成なものが多かった。こうして、2017年9月28日に開催した第59回定期大会で、今後は、年次計画によらない運動の柱としての「基本計画」を新たに定め、具体的取り組みは年次の運動方針とした。

基本計画は、年次に寄らない最終的な到達目標を示し、女性参画率は「クリティカル・マス<sup>①</sup>」に基づく30%を数値目標の最低ラインとした。

① もともと、物理化学用語とされるが、一般的には、ある商品やサービスが、爆発的に普及するために最小限必要な市場普及率を意味する。団体の構成比率が30%を超えると意思決定に影響力を持つとされ、企業役員の3割以上を女性とする数値目標などに採用されている。

そのうえで、①男女平等の推進、②男女平等推進闘争の強化、③推進体制の確立の3点を到達目標の柱に位置付け、通年闘争としての運動サイクルを確立した。



2018年の男女平等講演会、講師は大正大学の田中俊之准教授＝2018年6月1日、自治労会館

2017年度以降は、すべての取り組みに男女平等の視点を盛り込み、男女平等推進闘争を通年闘争として展開した。

春闘期には「男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求書」の全単組での提出、交渉し、6月の男女平等推進月間では男性役員対象の男女平等講演会の開催や自治労北海道機関紙(特集号)の発行など、月間を意識した取り組みを展開した。

しかし、道本部も含め、地本、単組・総支部に占める女性比率が依然として不十分であった。基本組織を担う女性役員



2019年度の女性役員講座＝2019年8月31日、自治労会館

や活動家の育成をめざす「女性役員講座」は、参加者同士の学習と討論で担い手として活動するきっかけとなった。

労働運動の担い手に男女差はないという視点で、女性役員の配置に向け議論を継続し、先進地方本部や単組の取り組みを共有化していくことが重要である。女性も男性も根強く残る性別役割分業の解消にむけて、地域、職場で意識改革と環境改善を進め、男女がともに運動を担える体制づくりが必要である。

## 男女がともに担う自治労北海道基本計画

2017年9月29日策定

### I. 基本理念

1. 性別役割から脱却し、男女がともに生活者の立場から社会をとらえなおす意識改革を進めます。
2. 男女がともに働き続けられる職場環境づくりや地域の変革をめざします。
3. 自治労産別運動の発展・強化に向け、男女がともに自治労運動を担い、組合員だれもが参加できる丁寧な運動を構築します。

### II. 基本計画

#### 1. 道本部における男女平等参画

##### (1) 機関会議・各種集會等における男女平等参画

- ① 定期大会や中央委員会における女性組合員の参画率は、代議員・中央委員・傍聴を含めた参加者の30%以上をめざします。大会等役員には、3分の1以上を基本に女性を積極的に選出します。
- ② 各種集會についても同様に30%以上の女性参画をめざします。

##### (2) 執行体制における男女平等参画

- ① 執行部における女性役員は30%以上の配置を追求します。
- ② 各種委員会についても積極的に女性を配置します。

##### (3) 教育研修制度の確立と人材の育成・発掘

- ① 基本組織の女性役員を担う人材を育成するための研修を行います。
- ② より広範な女性組合員が参画できる学習機会を追求し、人材の発掘を行います。
- ③ 男性の意識啓発を目的とした学習機会を設けます。

##### (4) 女性部運動、青年部運動の強化

- ① 男女がともに担う自治労北海道の基本理念に基づき、女性部の運動に止まることなく自治労運動全体への積極的な参画をはかります。

- ② 青年部幹事会を男女同数とすることを基本目標とし、青年層の段階から男女がともに担う運動の基礎を築いていきます。

## 2. 地方本部、単組・総支部における男女平等参画の推進

### (1) 機関会議などへの男女平等参画

- ① 機関会議における男女平等参画を進めるために、女性参画30%以上を目標とします。また、大会役員など、積極的に女性の登用を行います。
- ② 各種集会、行動などについては、女性の参加しやすい環境整備や早期周知をはかるなどの対応を意識し、目標として30%の女性参画を追求します。

### (2) 執行部における男女平等参画

執行部における女性役員は30%の配置を目標とし、複数配置から段階的な達成をめざします。

### (3) 教育活動の推進と人材の育成

- ① 男女平等の意識を啓発する学習の機会を追求します。
- ② 日常の活動から男女平等参画をはかり、人材の発掘に努めます。
- ③ より広範な女性組合員が参画できる集会の開催など、大衆結集の場を追求します。

### (4) 女性部運動との連携、青年部運動の強化

- ① 男女がともに担う自治労北海道の基本理念に基づき、女性部運動と連携し、女性組合員の基本組織運動への参画を進めます。
- ② 青年部幹事会を男女同数とすることを基本目標とし、青年層の段階から男女がともに担う運動の基礎を築いていきます。

## 3. 男女平等推進闘争の強化

- (1) 男女平等社会の実現や職場における男女平等の実現に向けて、男女平等推進闘争を強化します。
- (2) 男女平等推進闘争を通年闘争と位置づけ、年間運動サイクルのスタートとなる春闘期に全単組で要求書提出・交渉を行います。また、6月を「男女平等推進月間」として、組合員の意識啓発を行い、男女がともに担う運動の前進をはかります。

## III. 推進体制

### 1. 道本部における推進体制

「男女がともに担う自治労北海道推進委員会」を設置し、基本計画の着実な推進に向けて中心的な役割を担います。委員会の構成については、道本部・各地方本部・全道庁・政令市からの委員選出を基本とし、男女構成比率を「1：1」とします。



## 2. 地方本部における推進体制

すべての地方本部に推進委員会を設置し、女性と男性の構成比率については、道本部と同様に「1：1」を追求します。

## 3. 単組・総支部における推進体制

組合員の男女平等参画への意識の啓発を高めるとともに議論体制を構築し、具体的な取り組みを進めます。

(長能朋広)

# 5 公共民間労組のたたかい

## 2003年以降の組織拡大

自治労は、地域公共サービス産別をめざし、自治体公共サービスを提供する民間職場の労働組合の結成、自治労加入を組織拡大の大きな柱として取り組みを進めてきた。

道本部は、組織強化拡大推進室を中心に、自治体単組からの積極的な働きかけや未組織労働者からの電話相談により、新たな労働組合を結成してきた。

また、個人でも加盟できる北海道福祉ユニオンを2002年に立ち上げ、



公共サービス民間労組協議会第28回総会・学習会の参加者、前列右から3人目が太田道宏議長=2022年9月4日、自治労会館

個人加盟による職場の仲間の拡大から労働組合の立ち上げにつなげる取り組みを進めてきた。

公共民間職場の運営や労働条件の多くが、自治体からの委託料や指定管理料の影響を受けるため、

自治体単組との連携は必須である。

一方、近年は自治体からの委託や指定管理と関係なく、公共サービスを提供する企業、団体からの労働相談も少なくなく、連合北海道への労働相談や福祉ユニオンが開設している直通の電話相談ダイヤルによる労働組合結成、個人加盟が増えている。

### 公共民間単組の組合活動の課題

道本部は、公共サービス民間労働組合協議会幹事会を中心に活動してきたが、公共民間単組は全道各地に点在しているため、横のつながりをつくるのが困難であり、また、日常的に自治体単組との連携をとりづらい職場環境にあるなど、組合活動の難しさが課題である。

自治労として、地域公共サービス産別を標榜しているものの、運動の中心は公務員、自治体職場に関する取り組みであり、公共民間職場の仲

間に十分応えることができていない実態にある。

特に、組織化後の課題として、組合結成直後は目前の闘争課題があるものの、組合を結成し、労使交渉により職場の改善や労働条件の向上を勝ち取った時点で、当初の目的が達成されたことにより活動が停滞、役員の担い手不足なども加わり、組合運営が維持できなくなって、やむなく解散に至ってしまう場合もある。

道本部をはじめ、地方本部や自治体単組との日常的な結びつ



恵山公清ユニオンは、2012年1月25日に労働組合を結成、自治労に加盟した。道本部第115回中央委員会で組合旗を贈呈＝2012年2月3日、自治労会館



札幌市地下鉄駅労働組合は、2018年3月12日に結成、自治労に加盟した。道本部第127回中央委員会で組合旗を贈呈＝2018年6月1日、自治労会館



きや、公共民間単組同士の横のつながりといった、労働組合が職場に存在することの意義や重要性、同じ労働者として相互に助け合いが可能となる組織活動、組織強化の取り組みが強く求められている。

公共民間職場の厳しい「労使のたたかい」に、道本部として責任を持ち、連帯したたたかいを一層展開していかなければならない。

## 03年以降の新たな労働組合結成状況

### 1 2003年

#### (1) 音威子府診療所労働組合

①組織人員 10人

②組合結成年月日 2002年11月13日 ③加盟決定年月日 2002年11月13日

④加盟に至る経過 音威子府診療所で働く職員の賃金が、5月に院長が代わった途端に一方向的に引き下げられた。また、個々人に対して正職員からパート待遇への切り替え提案や、了解しなければ解雇通知されるなど職員は困惑していた。地元の音威子府村職に相談し、診療所の職員有志が職員全員に声を掛けたところ、11人のうち10人が地域医療存続と安定雇用を守るため組合結成の意思表示をし、結成大会を開催した。同時に自治労加盟と音威子府地区労加盟を決議した。

#### (2) 建設国保ユニオン

①組織人員 4人

②組合結成年月日 1998年10月6日 ③加盟決定年月日 2003年4月1日

④加盟に至る経過 1998年10月6日に札幌地域労組の支部として結成された組合で、使用者は全国建設工業国民健康保険組合北海道東支部であるが、日常の指揮命令は東京都に所在する全国本部から発せられていた。全国建設工業国民健康保険組合の認可庁は東京都になっている。事業費の48%が国庫補助で、52%が保険料であった。労使交渉の実効性を高めるために、東京本部や北海道東支部との交渉強化が必要であり、自治労のネットワークと交渉力が組織強化になるという判断のもと、2003年4月1日に臨時大会を開催し自治労加盟を確認した。

※ 事業所閉鎖を理由に2010年12月1日付で組合員全員が整理解雇されたことから、「地位保全の仮処分申請」を経て、札幌地方裁判所において「地位確認等請求」の訴えを申し立て、2012年10月4日には「各原告が被告に対して雇用契約上の権利を有することを確認する」との全面勝訴の一審判決を勝ち取ったが、使用者側は同月17日付で控訴を提起。札幌高等裁判

所は、2013年2月4日の第1回弁論において和解を提案し、以後和解調停が続いてきたが、2013年10月31日をもって組合員全員が会社都合により退職する内容で和解が成立し、同日をもって組合を解散することを同日開催の臨時大会で決定した。

(3) 池田光寿会ユニオン（旧池田社会福祉事業協会ユニオン）

①組織人員 42人

②組合結成年月日 2003年3月27日 ③加盟決定年月日 2003年3月27日

④加盟に至る経過 池田町において、特別養護老人ホーム光寿苑、池田町デイサービスセンター、池田保育園、帯広市において児童養護施設十勝学園を運営している法人が、新年度より職員の賃金表の引下げ改正、基本給の一律カット、昇給停止、諸手当引下げの提案が一方向的にされたことから、福祉ユニオンに職員の有志から労働相談があった。新年度がはじまる4月1日までの早急な対応が迫られ、短い期間であったが42人で労働組合結成となった。同時に、結成大会で自治労加盟を確認した。

※ 2010年に法人の名称が変更したため、池田光寿会ユニオンに名称変更した。

(4) 北勝光生会ユニオン（陸別町）

①組織人員 21人

②組合結成年月日 2003年3月6日 ③加盟決定年月日 2003年3月6日

④加盟に至る経過 2002年10月、法人幹部職員の無責任な経営姿勢を憂う施設職員から、「組合設立方法を教えてください」という労働相談がよせられた。年次有給休暇取得はもとより、代休も取得できない労働環境や準職員は同一労働にもかかわらず特殊業務手当が支給されないこと。また、一時金の支給率も正規職員と大きな格差があることから、労働組合結成にむけて動き出した。福祉ユニオンと数度の打ちあわせを行うなか、法人から組合結成を断念するよう迫られたり、組合活動を妨害する文書を掲示されるなど不当労働行為をされながらも、職員有志が結束して地域福祉の充実と安定雇用、労働条件を高めるため組合結成の意思表示をし、結成大会を開催した。同時に自治労加盟を決議した。

※ 2019年7月4日、結成時の組合員の脱退（退職、管理職）と組合員の若年化と意識変化により運動が低下し脱退と解散を決めた。

## 2 2004年

(1) 東一函館青果・桔梗荷役労働組合

①組織人員 19人

②組合結成年月日 1993年11月20日 ③加盟決定年月日 2004年1月25日

④加盟に至る経過 函館市が設置している中央卸売市場において、函館市の中

央卸売市場業務条例に基づき青果卸売業務と輸送業務を受け持つ関連会社2社の従業員により93年11月に結成された労働組合で、函館地区中小労連に加盟し活動をしてきた。ここ数年経済状況も厳しくなり、農林水産省の指導により全国的に市場における卸売業社の統廃合問題が浮上している。公共サービスとして市民への安定した食の供給と組合員の雇用を守るため、自治労のスケールメリットを生かした全国的な運動が必要と判断し、さらなる組織強化を図るため自治労加盟を決定した。

※ 単組運動を牽引してきた執行委員長が、2016年12月24日付けで定年退職となり、単組内で今後についての議論を重ねてきたが、労働組合としての展望が見いだせず、後任人事等も決まらないことから2017年1月3日の定期大会において組合の解散を決定した。

### 3 2005年

#### (1) 旭川福祉事業会ユニオン

①組織人員 15人/290人

②組合結成年月日 2005年4月26日 ③加盟決定年月日 2005年4月26日

④加盟に至る経過 東川町の老人保健施設ひだまりの里に働く職員から、「現場の声がトップに届かない。職員の給与は悪くないが、利用者への対応ができていない。職員数が足りなく手が回らない。将来が不安。」という相談が、2000年12月に福祉ユニオンに寄せられて以降、継続して働きかけた結果、相談者たちが労組結成を決意し4施設12人の賛同を得て組合を結成した。

※ 2005年の結成当初は、組合員が21人まで拡大し、介護職場の労働条件改善を目的に取り組みを進めてきたが、徐々に組合活動が停滞していった。退職、異動、個々の事情を理由に脱退する組合員が増加し、残った3人の組合員で話し合い個々の意見を尊重した結果、2019年4月30日組合解散を決定した。

#### (2) 美深育成園ユニオン

①組織人員 19人/27人

②組合結成年月日 1996年2月21日 ③加盟決定年月日 2005年2月21日

④加盟に至る経過 2003年2月、2005年1月と相次いで理事長と園長の交代があり、現理事長就任後の2005年1月23日以降、職員に対する退職強要や採用取消が横行し、困惑した職員が上川地方本部に相談を寄せた。道本部は上川地方本部と連携して組織化オルグを実施し、職員27人中19人が自治労加盟をした。

※ 2005年2月の組合結成以降、闘争の鎮静化がはかられ、組合員の定年退職などにより結成当時19人の組合員は3人へと大きく減少。さらには経営者の変更によって、職場環境の大幅な改善が成し遂げられるなど、労働

組合への帰属意識がだんだんと薄くなっていった。12年8月23日、美深町職労と上川地方本部の合同オルグを経て、翌24日に臨時大会を開催し、組織の存続について議論の結果、解散への手続きに至った。

(3) 室蘭福祉事業協会職員労働組合

- ①組織人員 80人/421人（正職員193人、臨時嘱託職員228人）
- ②組合結成年月日 1996年3月4日 ③加盟決定年月日 2005年2月17日
- ④加盟に至る経過 室蘭市が、1976年に社会福祉法人の室蘭福祉事業協会を設立させ、特養などの介護保険事業や保育所などの運営を幅広く展開。労働組合は1996年に結成され、室蘭市職労と連携して地域で活動してきたが、より創造性のある介護保険制度や地域福祉の充実、地域で働く福祉関係者の処遇改善、更なる自治体との交渉力を高めるために自治労加盟を決定した。

(4) 北海道消費者協会職員組合

- ①組織人員 27人/27人
- ②組合結成年月日 1976年5月18日 ③加盟決定年月日 2005年5月23日
- ④加盟に至る経過 北海道消費者協会は、2000年の道立化の際に保有財産をすべて道へ寄付した上で無償貸与を受け、道立消費者センターの管理運営を随意契約により受託し、道からの委託料と団体補助金によって運営してきた。しかし、道から競争入札による委託契約か指定管理者かの選択を迫られ、人件費は道準拠から民間算出へ、本俸6%分が計上されていた退職引当金も一般管理費からの捻出へ変更を余儀なくされることとなり、連合北海道を経由して道本部に相談が寄せられた。道費に依存した財政構造であるために理事者との交渉だけでは限界性があり、自治体との交渉力を高めて組合活動の充実を図るために、自治労加盟を決定した。

※ 組合員が2010年6月までに、正規職員組合員の脱退により29人から11人へ激減していた。6月4日、単組二役が道本部を訪れ、「3日に開催した総会で組合解散の動議が出され、出席組合員7人中6人の賛成で解散を決定した」旨の報告がされた。翻意したが二役も脱退を表明した。

(5) 北海道長寿社会振興財団職員労働組合

- ①組織人員 27人/39人
  - ②組合結成年月日 2005年6月13日 ③加盟決定年月日 2005年6月13日
  - ④加盟に至る経過 高齢者の社会活動推進機構と県社協、事業団との合併、統合の動きが全国的にあり、潜在的な雇用不安が高まってきたことと、一部の法人職員による非民主的な職場運営による不安が動機となって組合を結成した。
- ※ 2007年3月31日で長寿社会振興財団が解散、道社協に機能統合されることを契機に、同日付で組合解散を決定。なお、職員の処遇について、道本部が道保健福祉部と事務折衝を行い、現給保障、退職金の割増支給、

雇用の継続を前提とする採用試験の実施を確認した。

(6) 松前なでん荘職員組合

①組織人員 35人/35人

②組合結成年月日 2005年8月25日 ③加盟決定年月日 2005年8月25日

④加盟に至る経過 施設長・課長が賃金・労働条件の不利益変更を一方的に実施毎月の給与計算でも頻繁に間違いがあり給与明細が信用できない等、職員の生活不安や不満が高まっていた。相談を受けた松前町職の指導のもと、組合結成準備をすすめてきた結果、正職員が一致して組合結成を決意し、民主的で働きがいのある公正・公平な職場づくりに立ちあがるとともに、自治労加盟を決定した。

#### 4 2006年

(1) 自治労草笛館職員労働組合（札幌市）

①組織人員 20人/24人

②組合結成年月日 2006年1月26日 ③加盟決定年月日 2006年1月26日

④加盟に至る経過 連合北海道へ組合結成の相談が持ち込まれ、障害者更生施設であることから自治労で組織化することとなる。2005年12月15日に最初の相談を受けて以降、4度の準備会を行なった。39歳の課長で本俸16万という低賃金、職員数が少なく休憩すら満足に取れない、事務長の非民主的職場運営によって職員が定着しない等の問題を解決するために組合結成を決意し、結成大会を行なった。

※ 組合員の退職などによる組合員の減少により単組活動が困難になり、2014年9月16日に全組合員集会を開催し、組合の解散を決定した。

(2) 自治労大新東ユニオン

①組織人員 7人

②組合結成年月日 2005年10月1日 ③加盟決定年月日 2005年10月1日

④加盟に至る経過 雇い止め、解雇反対を掲げ2005年2月5日、札幌地域労組のもと組合を結成した。さらに2005年10月1日、自治体労働者と団結を深め、組織拡大をめざし、自治労加盟にむけて再結成した。

※ その後、3人いた組合員が2008年2月に2人が脱会し、書記長1人で活動してきた。書記長が3月末をもって退職することとなり、組合員がいなくなることから、2008年3月11日に臨時大会を開催、組合解散（脱盟）を決定した。

(3) 東神楽町社会福祉協議会職員組合

①組織人員 26人

②組合結成年月日 2006年2月27日 ③加盟決定年月日 2006年2月27日

④加盟に至る経過 自治労介護労働ネットへ組合結成の相談メールが1月18日

に届き、同月23日に直接面談。町立特別養護老人ホームの指定管理者について長期間社協を選定するスキームを作った町助役が常務理事として社協に天下ってワンマン経営を行なっており、社協職員は「このままではいけない」と危機感を抱き労働組合を作ろうと思いつき、相談に至った。以降、4回の結成準備会を経て2月27日に組合結成大会（24人参加）を開き、労働組合の結成と自治労加盟を参加者全員で確認。

#### (4) 青雲会職員労働組合（室蘭市）

①組織人員 22人

②組合結成年月日 2006年4月18日 ③加盟決定年月日 2006年4月18日

④加盟に至る経過 相談者から就業規則非開示、一方的不利益変更、定昇未実施、退職強要、未払い残業などの電話相談が3月6日にあり、看護師が解雇通知されたとのことで同月15日に室蘭市職労書記局で面談。すでに、従業員の4分の1が組合結成で固まっていた。この日の面談以後、4回の準備会を経て労組結成に至る。

※ 経営陣の交代により、労使関係が改善され職場の民主化が実現。しかし、職場が民主化されたことで組合員の3分の1が組合を脱退したほか、通所事業の開設により組合員も日常業務に追われるようになり、組合役員も退職するなど、組合活動が停滞。2008年11月3日、組合員の総意により組合解散を決定した。

## 5 2007年

### (1) 共和町社協ユニオン

①組織人員 30人

②組合結成年月日 2007年3月14日 ③加盟決定年月日 2007年3月14日

④加盟に至る経過 共和町立特別養護老人ホームに働く労働者（共和町社会福祉協議会職員）から札幌地域労組に労働相談。共和町が2003年に新設した特養を共和町社協に管理運営委託してきたが、2005年に施設長が役場OBに変わり、2006年に社協事務局長が役場からの出向となってからは、それまでの民主的な職場運営が一転して過度な経費節減を強いられ、非民主的な職場になった。現場は慢性的な人手不足で臨時職員が多く、正職員と同じ仕事をしているのに処遇が低いため、不平・不満が噴出していた。利用者に喜んでもらえるようなサービス提供を実現したいと願う職員有志が、民主的な職場づくりをめざして、2007年1月28日以降4度の結成準備会を行い、組合結成に至った。

### (2) 自治労南部檜山衛生処理施設職員労働組合（厚沢部町）

①組織人員 3人

②組合結成年月日 2007年1月18日 ③加盟決定年月日 2007年1月18日

④加盟に至る経過 2006年11月30日以降3度の結成準備会での議論を経て、将



来の組合運営や雇用に漠然とした不安を抱え、「何とかしなければ」と危機感を募らせた職員有志が、労働者自らによる民主的な職場づくりをめざして組合を結成。当時の桧山地本書記長の組織拡大の取り組みが実を結んだ結果であった。

(3) 苫小牧市スポーツ協会労働組合（旧苫小牧市体育協会職員労働組合）

①組織人員 26人

②組合結成年月日 2007年8月16日 ③加盟決定年月日 2007年8月16日

④加盟に至る経過 2007年4月に自治労スポーツ関連労組全国交流会の参加を呼びかけに職場訪問を行った際、全国指定管理者の状況等も併せて説明。体育協会職員からは、指定管理者制度の次期選定に対する不安や、地域給導入の動きがあるなど報告があった。その後、地域給の学習会や労働組合についての学習会を開催し、職場環境・賃金労働条件の改善には労働組合が必要だと確認。3回の組合結成準備会を経て労働組合結成、自治労加盟に至る。

※ 2020年4月1日、法人名が変更になったため、苫小牧スポーツ協会職員労働組合に名称変更した。

## 6 2008年

(1) 名寄市社会福祉事業団職員労働組合

①組織人員 30人

②組合結成年月日 2008年5月9日 ③加盟決定年月日 2008年5月9日

④加盟に至る経過 名寄市社会福祉事業団は、特養老人ホーム・デイサービス事業などを指定管理者として運営してきた。賃金は、市職員同様、給与制度の見直しなど、賃金・労働条件の改悪がなされてきた。一方で、日常的な業務の中でも職場の意見が施設長や理事者に伝わりにくい、風通しが悪い状況が続いていた。交流のあった名寄市職労からの呼びかけで、労働組合についての学習会や意見交換を行うなかで、「労働条件の維持・改善、民主的な職場を創るには労働組合が必要」なことを確認し、職員有志で準備委員会を設立。名寄市職労と連携し、2008年2月5日以降、8回の準備委員会と、職員に呼びかけを行いながら、5月2日に最終的な説明会を開催し、5月9日に29人出席のもと結成大会を開催し、組合の結成と自治労への加盟を決定した。

(2) 豊和会・一徹労働組合（豊浦町）

①組織人員 22人

②組合結成年月日 2008年6月8日 ③加盟決定年月日 2008年6月8日

④加盟に至る経過 2006年に、当該法人職員から、理事長のワンマン経営や、職員が相次いで退職に追い込まれていることなどの労働相談を受けていた。その後、相談者は連合胆振地域ユニオンに個人加盟し、以後福祉ユニオンと定期的に連絡を取り合う状況が続いていた。2008年3月に不当な懲戒処分があり、

連合胆振地協が窓口となって道労働委員会の個別労使紛争あっせんを利用し、懲戒処分は撤回された。このことがきっかけとなって、職場内で労組結成の機運が一気に高まり、5月13日以降、4回の準備会を経て組合結成に至った。

(3) 安全相互労働組合

①組織人員 10人

②組合結成年月日 2008年6月16日 ③加盟決定年月日 2008年6月16日

④加盟に至る経過 6月5日、当該法人職員から連合に労働相談。自動車学校社長とオーナー側との間で確執があり、オーナー側から経営悪化による一方的な賃下げを示唆する発言があったことから、6月15日の結成準備会で意思統一をはかり、翌16日に組合結成に至った。

※ 2008年10月、組合員10人に対して事前協議を経ず解雇予告通知が交付された。労働協約に基づき団体交渉を要求したが、従業員全員に即日解雇を言い渡し、札幌地裁に破産手続き申し立てを行い手続き開始した。未払い労務債の確保にむけた弁護士との協議を組合が窓口となり、賃金の確保に関する法律にもとづく立替払請求を組織的に対応した。その後、組合の維持が財政的に困難になり解散を決定した。

## 7 2009年

(1) 自治労富良野広域連合職員労働組合

①組織人員 18人/47人

②組合結成年月日 2009年4月24日 ③加盟決定年月日 2009年4月24日

④加盟に至る経過 富良野広域連合は、事務の集約化による経費の縮減を目的に、富良野沿線5市町村（上富良野町、中富良野町、富良野市、南富良野町、占冠村）や一部事務組合で行ってきた消防、学校給食、環境衛生（し尿・生ごみ処理再生）、串内草地（公共牧場）を、広域で処理するものとして2008年9月1日に設立され、2009年4月1日には四つの事務事業が広域連合に移行された。広域連合という新たな自治体が発足することに伴い、沿線5単組と道本部・上川地方本部で「広域連合労働組合設立準備委員会」を組織して、2009年2月から4回の準備委員会を開催。結成にむけた議論を進めた。富良野市職員労働組合に加入していた18人を結成時の組合員として、4月24日に結成大会を開催し、自治労加盟および自治労富良野市労連への加入を決定した。

(2) 札幌山の手リハビリセンター労働組合

①組織人員 59人

②組合結成年月日 1989年3月27日 ③加盟決定年月日 2009年5月8日

④加盟に至る経過 当該法人は、2008年10月、医療法人禎心会との業務提携を突然発表、職員からの意見や質問を一切受け付けず、組合との交渉も十分に行わなかった。その後、2009年3月末で理事長と施設長が辞職。新たに、法



人創設者が理事長に、施設長には医療法人禎心会から着任したが、職員出向規程の制定と就業規則の改定、東区栄町での施設新設など矢継ぎ早に提案。労使交渉に限界を感じた執行部からの相談が、4月20日札幌地区連合を通じて自治労に寄せられた。2度の打ち合わせを経て、5月8日の臨時総会で全会一致、自治労への加盟を決定した。

※ 組合結成後、労使関係が安定したことから組合の存在意義が徐々に希薄となり、定年退職等による組合員数の減少や、新規採用職員の組合加入率の低下、組合役員の担い手不足もあって、組織率が2割にまで減少し、事実上、労働組合活動は停止していたことから、2017年3月31日をもって組合の解散を決定した。

(3) 全北海道指定自動車学校労働組合協議会

①組織人員 106人

②組合結成年月日 1973年2月28日 ③加盟決定年月日 2009年3月22日

④加盟に至る経過 自治労と全国一般の完全統合にともない、全国一般の業種部会に所属していた北海道の自動車教習所協議会(自校労協、12組合)は道本部に単組として所属することが、2008年12月11日の自治労県本部代表者会議で確認された。自校労協と道本部は2009年2月6日覚書を締結し、自校労協構成12組合が1単組として道本部加盟することが3月22日の代表者会議で確認された。なお、12組合は、運動体として組合所在地の属する自治労各地方本部に所属することとなった。

(4) 札幌パーク・ユニオン(札幌市：JRA)

①組織人員 3人

②組合結成年月日 2009年5月31日 ③加盟決定年月日 2009年5月31日

④加盟に至る経過 3月26日、札幌競馬場のパート従業員から「長年にわたって就労しているが、開催期間ごとの就労しか保障されず日々の勤務時間も開催直前までわからず、不安定な雇用である。また、労働条件の変更も一方的に行われ、休暇や勤務時間の調整は一切認められない。JRAの正職員と札幌競馬場のフルタイム勤務の非正規職員による『競友会』という親睦会があり、労組に代わる役割を担っているようだが、パート従業員は入れてもらいために不満や要求を解決する手段がない」という相談が札幌パートユニオンを通じて自治労に寄せられ、以降5回の設立準備会を経て組合結成に至った。

## 8 2011年

(1) 広域紋別病院労働組合

①組織人員 54人/90人

②組合結成年月日 2011年5月10日 ③加盟決定年月日 2011年5月10日

④加盟に至る経過 広域紋別病院は、2011年4月1日に、北海道立紋別病院か

ら広域紋別病院企業団へ移管された。病院の移管に伴って、職員も身分移管となることから、3月29日に全道庁労連網走総支部紋別病院支部解散大会を開き、同日に新労組結成準備委員会を発足した。5月10日、自治労広域紋別病院労働組合として結成大会を開催し、自治労加盟をあわせて承認した。

## 9 2012年

### (1) 恵山公清ユニオン

①組織人員 9人/13人

②組合結成年月日 2012年1月25日 ③加盟決定年月日 2012年1月25日

④加盟に至る経過 函館市から清掃事業を受託する企業組合で働く従業員が、市からの受託料が引き上がっているにもかかわらず、賃金や休暇の改善が見られず、企業組合側への不満が高まり、有志による組合結成を準備していた。11年12月に、函館市職労に賃金、休暇、労働条件について労働相談。12年1月17日に、道本部と組合対象者8人で協議、労働組合結成を意思統一。1月25日、自治労恵山公清ユニオンとして結成大会を開催した。

### (2) 室蘭市給食センターMMP労働組合

①組織人員 17人

②組合結成年月日 2012年4月4日 ③加盟決定年月日 2012年4月4日

④加盟に至る経過 室蘭市学校給食センターの民間委託に際し、当該職場で室蘭市職労嘱託職員協議会に組織されていた組合員の内、希望者全員を受託先企業へ転籍させて、実質的な継続雇用を確保したものの、転籍時において賃金・労働条件が従前よりも低下したことから、転籍後の安定雇用と処遇改善を実現するため、新たに単組を結成したものの。

※ 室蘭市給食センター嘱託職員は、2012年の民間委託を契機に自治労室蘭市給食センターMMP労働組合として独自の組合を結成（のちに自治労室蘭市給食センター労働組合に改称）したが、結成当初は17人の組合員がこの間の退職等で3人に減少し、また、代表者が疾病により治療で就業が困難になったため退職することとなった。今後の組合運営について協議した結果、残る2人の組合員も数年で退職予定であることから、2019年3月31日付で組合を解散することとした。

### (3) 釧路市住宅公社労働組合

①組織人員 15人/18人

②組合結成年月日 2012年4月25日 ③加盟決定年月日 2012年4月25日

④加盟に至る経過 釧路市住宅公社は、1996年に設立され、釧路市営住宅と道営住宅の維持管理業務の指定管理事業を行っている。2012年4月、公益法人改革により、これまでの財団法人から一般財団法人へと移行したことに伴い、今後も指定管理業務を円滑に促進させていくため、労働組合を結成し法

人との良好な労使関係を築くことを目的として結成された。

## 10 2013年

### (1) 上富良野町社会福祉協議会職員労働組合

- ①組織人員 5人
- ②組合結成年月日 2013年3月20日 ③加盟決定年月日 2013年3月20日
- ④加盟に至る経過 2013年4月より人事考課制度、フレックスタイム制、給与規程の見直しが行われることが示されたため、北海道福祉ユニオンへ労働相談。2013年2月9日に正規職員5人を当初の組合員対象として組合結成準備会を立ち上げ、3月中に結成することを確認し、結成日程、役員体制を協議。3回の準備会を経て3月20日に結成大会を開催し、組合結成と自治労加盟を決定した。

## 11 2014年

### (1) 函館市公共サービス労働組合

- ①組織人員 295人
- ②組合結成年月日 2013年11月13日 ③加盟決定年月日 2013年11月13日
- ④加盟に至る経過 函館市職労は2010年に臨時非常勤職員組織化重点単組に指定されて以降、嘱託職員の組織化と地域で公共サービスを担う広範な労働者の組織化を進めてきた。具体的には、既存の函館市嘱託臨時職員労働組合の自治労加盟と住宅都市施設公社、文化・スポーツ財団の組織化、自治労加盟にむけ、当該職員、関係者との議論、対応を継続的に実施。2013年11月13日、函館市嘱託臨時職員労働組合解散大会とあわせて、嘱臨労、文化・スポーツ財団の2者による「自治労函館市公共サービス労働組合」の結成大会を開催し、自治労への加盟と公共サービスの充実、公共サービスに関わる労働者の団結強化、運動の発展を確認した。

### (2) 北野病院労組（旧北海道医療生協職員労働組合—2022年6月まで）

- ①組織人員 130人
- ②組合結成年月日 2014年1月28日 ③加盟決定年月日 2014年1月28日
- ④加盟に至る経過 北海道医療生協は1966年に設立。1983年には北海道初の「生協病院」として労災・職業病専門の病院である札幌緑愛病院が設立され、開院当初から職員の賃金・労働条件を定めるために職員協議会を結成し、労使交渉を行ってきた。しかし、医療生協の経営状況が悪化、赤字決算を出す状況となった。新病院開設という課題も抱え、職員協議会のままでは対応が不十分であることから、労働組合の結成をめざした。2013年11月に組合結成準備会を立ち上げ、12月12日に職員協議会臨時大会を開催し、労働組合への移行を決定、2014年1月、北海道医療生協職員労働組合を結成した。その際、単独の労働組合のみで活動するのではなく、連合傘下の自治労に加盟し、産業別労働組合のバックアップを得ることとした。

※ 2022年7月、医療法人讃生会に譲渡され事業と職員の雇用は継続となったものの法人名と病院名が変更になったことから、北野病院労働組合に名称変更した。

## 12 2016年

### (1) みどりの会労働組合（夕張市）

①組織人員 21人

②組合結成年月日 2016年3月20日 ③加盟決定年月日 2016年3月20日

④加盟に至る経過 夕張市で養護老人ホーム、札幌市で認定こども園とショートステイをそれぞれ運営する社会福祉法人夕張みどりの会で、理事長が女性職員にセクハラを行ったことが不問に付されていることを正すため、施設長が内部告発をしたところ、雇い止めされた。これを契機に、法人の民主化を実現するために労働組合の結成を連合石狩地協に相談したところ、北海道福祉ユニオンを紹介され、2016年3月、組合員の経済的、社会的地位の向上をはじめ、施設利用者の処遇維持向上や民主的な施設の運営をめざして「みどりの会労働組合」を結成した。

### (2) 釧路市生活福祉事務所嘱託職員ユニオン

①組織人員 13人

②組合結成年月日 2016年10月20日 ③加盟決定年月日 2016年10月20日

④加盟に至る経過 釧路市役所労働組合が2016年1月に行った職場要求闘争で、生活福祉事務所の組合員から嘱託職員の雇用期限延長を求める要求があった。交渉の結果、雇用期限延長を勝ち取るには至らなかったが、嘱託職員による労組で労使交渉を行うことにより、雇用期限延長の可能性を見出すことができたことから、組織化の検討を進め、10月20日に結成大会を開催し、自治労加盟を確認した。

## 13 2017年

### (1) 新・共友会労働組合（札幌市）

①組織人員 8人

②組合結成年月日 2017年1月24日 ③加盟決定年月日 2017年1月24日

④加盟に至る経過 社会福祉法人共友会には、かつて不当な手当削減が行われたことをきっかけに設立された労働組合（共友会労働組合・2010年3月28日結成）があったが、その後活動が低下し、2012年9月をもって解散していた。今回、法人側の従業員に対する対応に新たな課題が持ち上がってきたことから、改めて労働組合を結成し、自治労に加盟して運動を進めていくことになった。なお、従前の労働組合と区別するために「新」を付している。

## 14 2018年

### (1) 札幌市地下鉄駅労働組合

①組織人員 24人

②組合結成年月日 2018年3月12日 ③加盟決定年月日 2018年3月12日

④加盟に至る経過 札幌市交通事業振興公社には札幌市交通事業振興公社労組があるが、2015年10月1日に札幌市地下鉄駅労働組合を結成し同時に連合北海道札幌地区連合に加盟して、公社側と交渉を続けてきたものの、労働環境の改善にむけては自治労に加盟することが必要との決断に至り、3月12日に臨時総会を開き自治労加盟を決定した。

※ 2019年10月30日、札幌交通事業振興公社労組と合併。(15 2019年に記載)

### (2) 札幌市手をつなぐ育成会ユニオン

①組織人員 14人

②組合結成年月日 2018年10月9日 ③加盟決定年月日 2018年10月9日

④加盟に至る経過 札幌市手をつなぐ育成会は、知的障がい者と家族の福祉増進を目的に、札幌市手をつなぐ親の会として1959年に設立された一般社団法人である。2018年5月に育成会に新たに就任した支援員が、委託を受け事業を行っている事業所を「就労継続支援B型」に突然変更するという話や、職員への降格異動を頻繁に行うなどしたことから、連合北海道を通じて自治労を紹介された。職場の民主化を実現するため、10月9日にユニオン結成大会を開き、産別である自治労に加盟し運動を進めることを決定した。

## 15 2019年

### (1) 札幌市交通事業振興公社労働組合（略称：札交振労組）

①組織人員 515人

②組合結成年月日 2019年10月30日 ③加盟決定年月日 2019年10月30日

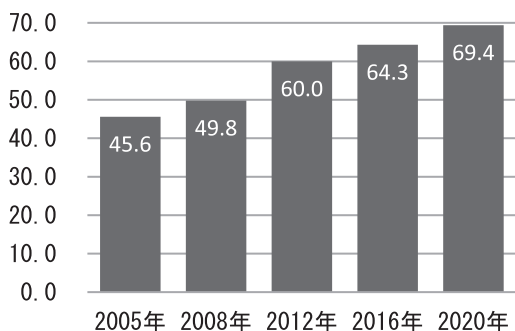
④加盟に至る経過 札幌市交通事業振興公社には札幌市交通事業振興公社労働組合と自治労加盟の札幌市地下鉄駅労働組合（2018年3月12日加盟）があり、賃金・労働条件についてそれぞれ公社側と交渉を行っていた。この間、振興公社労組と地下鉄駅労組で意見交換を行い、方針や活動が同じ方向性であることや一つの塊として団結を強めることがさらなる労働環境改善に有効であるとの判断から、組合員議論なども経て合併の判断に至った。あわせて、振興公社労組で上部団体加盟についても確認されたことから、すでに自治労に加盟している地下鉄駅労組へ吸収合併する形式とし、合併後の組合名称は札幌市交通事業振興公社労働組合を引き継ぐこととなった。

（吉田雅人）

## 6 — 臨時・非常勤等職員のたたかい

### 公務職場の3割が臨時・非常勤等職員

臨時・非常勤等職員数の推移(人)



総務省・地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査

万人も増加している。20年の正規公務員数は約276万人なので20.5%が非正規公務員ということになる。市区町村では正規公務員90万8千人、非正規公務員は44万5千人でその割合は32.9%、職員の3人に1人が臨時・非常勤等職員で占められている。臨時・非常勤等職員は公共サービスに欠くことのできない担い手となっている。

すでに1985年には労働者派遣法が制定されていたが、当初はあくまで「臨時的・一時的」な雇用に過ぎなかった。拍車をかけたのは、95年に日経連が打ち出した「新時代の日本的経営」であった。労働者を、①長期蓄積能力活用型、②高度専門能力活用型、③雇用柔軟型の3つに分け、①は幹部を約束された管理職、②は高度技能者、③は単純労働者とされ、

バブル経済崩壊後の90年代、企業は生き残りをかけた人件費抑制に奔走した。新規採用を抑え、その分をパートや派遣の非正規雇用でカバーした。自治体でも地方財政危機と定数削減が進行し、同様に非正規公務員が増えていった。

総務省の調査<sup>①</sup>によると、2020年には69万4千人<sup>②</sup>で、2005年の45万6千人から約24

① 「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」、2020年は「地方公共団体における会計年度任用職員等臨時・非常勤職員に関する調査」、各年4月1日現在、総務省ホームページ。

② 任用期間6月未満または週19時間25分未満は調査対象外となっており、その数43万1273人を加えると、実数は112万5746人となる。



①だけが正規、②、③は非正規と定義した。しかも、①のグループは労働者全体の3割にとどめ、7割は非正規雇用としたのである。

こうして戦後日本の雇用慣行は大きく転換し、非正規労働者が急増、ワーキングプアの温床にもなったのである。

公務職場の非正規労働者は、法的には民間職場における「雇用関係」ではなく「任用関係」であることが問題を深刻化させた。公務職場で働く非正規労働者はパート労働法も適用されず、「法の谷間」に置かれた。例えば、地方自治法が非常勤職員への手当（一時金・退職金）支給を認めていないため、支給した自治体で住民訴訟に発展する事態もあった。

### 相原参議がワーキングプアで政府追及

官製ワーキングプア問題を解決する取り組みは、2007年の

参議選で初当選した札幌市職連出身の相原久美子参議院議員によってはじまった。自らの非常勤職員としての経験を国会の場で訴え、政治を変える強い意志であらゆる機会に処遇改善を訴えた。



初当選直後の国会で初の代表質問に立つ相原参議（演壇）、福田首相（閣僚席左）が耳を傾けている＝2007年10月5日、参議院本会議場

07年10月5日の本会議ではワーキングプア問題に触れ、パート労働法の抜本的な制度改正を求めた。08年3月18日の予算委員会では、公務労働における臨時・非常勤職員の問題を取り上げ、パートタイム労働法の公務職場への適用について政府を追及した。また、08年11月20日、内閣



委員会では、この年に人事院が通知した非常勤職員の給与に関する指針<sup>①</sup>をとりあげ政府を追及した。この指針は職務経験等を考慮した基本給与の決定や通勤手当、期末手当など給与の適正な支給を示したが、「国家公務員はこの指針を具体化するためにどのような方策をとるのか」「地方公務員もこの指針と同趣旨のことに実現すべきである」と政府に質し、非正規公務員の処遇改善を求めた。

良質な安定した公共サービスを提供するためには、公務職場で働くすべての職員が、自信と誇りを持ち、かつ安心して業務に従事することが必要である。相原参議は、自治労の代表として、官製ワーキングプア問題の解決と臨時・非常勤等職員の処遇改善を国会の場で一貫して追求してきた。

### 会計年度任用職員制度の創設

2016年7月に地方公務員の臨時・非常勤職員および任期付職員の任用等の

在り方に関する研究会が発足し、12月末、その報告がまとまった。現行の特別職非常勤、一般職非常勤職員、臨時手的任用職員は、自治体によって運用が異なっていることから、要件を厳格化。一般職非常勤職員は、労働者性が高い者を類型化し、必要な任用上の取り扱い、服務規律、人事評価制度等を適用する。給料、手当や休暇、休業、研修などの必要な勤務条件等を確保するしくみを設けるべきと提言した。

17年、地方公務員法および地方自治法の一部改正が成立した。同法で会計年度任用職員制度が創設された。現在2年目を迎えている。

### 全国署名、総務省交渉で勤勉手当支給求める

これまでの国会や自治労の取り組みで、法

① 基本となる給与を、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定すること。通勤手当に相当する給与を支給すること。任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること。この場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給すること。

改正に至ったことは評価できるが多くの課題も指摘されている。総務省が示すマニュアルを基に各自治体で制度を運用しているが、自治体によってはその方法や期末手当の支給月数の違いなどが発生している。さらには勤勉手当が支給されないなど、常勤職員との均衡・権衡をはかるといった制度の趣旨からは程遠い実態で、引き続き改善が求められる。

自治労本部は、勤勉手当の支給を求める全国署名を取り組み、2022年11月25日、55万2017筆（うち道本部2万4731筆）を総務省に提出した。自治労本部の森本正宏総合労働局長、臨時・非常勤等職員全国協議会を代表して中谷公子議長（道本部、くしろ児童厚生員ユニオン）が出席し、総務省は野村謙一郎公務員課長が対応した。

森本局長は「常勤職員との処遇格差は大きく開いたままだ。現行法は短時間の会計年度任用職員には勤勉手当を支給不可としている」として、早期の法改正を求めた。また、中谷議長は「私たちは責任ある仕事を任せられ、誇りを持って働いている。自らの生活を心配することなく、働くことができるよう早急に整備いただきたい」と述べた。

野村公務員課長は「各地方公共団体の意見をしっかりと聞いてまいりたい」と答えた。

なお、総務省は、勤勉手当の支給に向け、地方自治法の改正案を23年の通常国会に提出、早ければ24年度から適用する方針を固めた。

### 組織強化・拡大めざし、まもなく30年

臨時・非常勤等職員連絡会議は、1994年に第1回の総会

を開催し、まもなく30年目を迎えようとしている。

この間、北海道の各自治体に働く臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件の改善をめざし活動を続けてきた。

道本部の支援・援助のもとに、全道の仲間との情報交換・交流をはかり、自治労運動の強化・発展をめざしてきた。2003年には臨時・非常勤等職員全国協議会が結成され、全国の仲間と法的地位の整備などを求め、自治労に結集し、組織強化・拡大をはかってきた。

道本部は04年の大会で「自治労北海道本部産業別組織強化第9次長期計画」（以下「第9次長計」）を総括した。期間中に臨時・非常勤・パート職員の20%以上の組織化をめざしたが、2849人とどまり目標の達成には至らなかった。この大会では、さらに、08年まで4年間の第10次長計を策定、第9次長計に引き続き、臨時・非常勤等職員の組織化を進め、計画期間中に20%以上の組織化をめざした。

### 非正規職員の代表・相原参議の誕生

臨時・非常勤連絡会議は、第10次長計期間の05年の第12回総会で、民主党が国会に提出していたパート労働者の均等待遇確保法案の早期審議と成立にむけ、連合・自治労に結集し取り組むこととした。



第13回総会・全道交流集会＝2006年6月26日、自治労会館

不安定雇用の職員がこの運動に関わり、身近なところからの仲間づくり、さらなる組織強化・拡大をめざした。また、この総会では、自治労本部の相原久美子組織局次長を講師に任期付採用の拡大と短時間勤務職員制度について学習した。

06年の第13回総会兼第22回全道交流集会は、07年参院選での相原久美子の必勝にむけ、全力をあげることを確認。そして翌年、非正規職員の代表である相原久美子参議が誕生した。

## 全地本で重点単組の設置と行動方針を具体化

2004年から09年にかけて、各自治体は地方

公共団体における行政改革の推進のための新たな指針<sup>①</sup>（集中改革プラン）によって、正規職員を抑制し、不足する職員数を臨時・非常勤等職員で補った。この結果、非正規職員の増加に拍車がかかり、公務職場は正規職員3人対し、臨時・非常勤等職員が1人という職場実態となった。



第15回総会・全道交流集会で議論し合う参加者＝2008年6月28日、自治労会館

道本部は08年の大会で第11次長計を策定した。10次長計期間中、臨時・非常勤等職員は約2万5000人に達し、組合員数は08年1月現在、3358人まで増加したが、組織率は13.4%と低水準だった。民間委託などの合理化の矢面にある臨時・非常勤等職員の雇用を守り、ともにたたかっていくという視点にたって、身近なところから非正規労働者の加入拡大にむけた取り組みが求められた。

## 安定雇用と均等待遇をめざして

第11次長計では、組合加入は増加傾向だが全体の1割にとどまっている

ことから、第10次長計の20%以上を引き続き目標とした。特に、更新

<sup>①</sup> 2005年3月29日の総務次官通知、地方行政の一層の推進のため、組織機構の合理化、定員削減、給与の引き下げを求め、05年度を起点に09年度までの数値目標を公表することを「助言」した。

を繰り返している恒常的な臨時・非常勤等職員を対象に、全地本で最低1単組以上の組織化重点単組を設置し、具体的な組織行動方針を策定した。

また、総務省は09年、通知「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」で、法の厳格運用を示唆、各自治体において、雇い止めや各種手当、昇給制度等の改悪が懸念された。臨時・非常勤等連絡会議は自治体単組と連携をはかりながら取り組みを進めた。

道本部は12年の大会で第12次長計を策定。第11次長計期間中、重点単組に指定した室蘭市病労93人、士別市職労連25人、重点単組以外でも森町職労34人、旭川市学労110人が組織化された。



あいさつする高野市議＝  
2014年4月6日、自治労  
会館

第12次長計では、地域公共サービスの充実、ワーキングプア解消などを展望し、各地方本部で重点単組を指定、先行した事例に学び、組織化目標を20%以上とした。

13年の道本部大会で、連絡会議は、安定雇用と均等待遇の実現に取り組む決意を表明した。13年4月1日施行の改正労働契約法<sup>①</sup>の趣旨を公務で反映させるため、自治体単組版「改正労働契約法を踏まえた要求指標」を参考にした取り組みを要請した。さらに、幹事会メンバーが札幌駅西口の紀伊国屋書店前で街頭宣伝行動を実施、臨時・非常勤等職員がおかれている劣悪な雇用形態を訴えた。

一方、14年、長年、連絡会議の議長を務めた全道庁上川の高野美枝子さんが名寄市議選に立候補し、当選した。

「虎の巻～1人じゃない！仲間がそばに～」作成

道本部は2016年の大会で第13次長

① 通算5年を超えたとき向き労働契約へ転換できる、②一定の場合、使用者による雇止めを認めないルール、③有期、無期契約で不合理な労働条件を禁止



計を策定。新型コロナの影響により、20年の第大会で実施期間を1年延長し5年とした。12次長計期間中、函館公共サービス労働組合295人、町立松前病院の全適化で、松前病院職員労働組合で71人中44人が組織化された。一方で、重点単組では、取り組みを進めてきたものの目標達成には至らなかった。



連絡会議の幹事による街頭宣伝行動＝2017年4月15日、札幌駅西口紀伊国屋書店

第13次長計では、すべての地域公共サービスに従事する非正規労働者の組織化を進めることとし、より具体的な方針を掲げた。仲間づくりに強い意志で取り組み、引き続き、街頭宣伝行動、処遇改善にむけた大衆行動や学習会など活動してきたが、19年から新型コロナの影響で集まって議論することができない状態が続いている。

21年6月には「仲間づくり 虎の巻～一人じゃない！仲間がそばに～」を作成、一層の組織拡大をめざす決意で活動を続けている。

(菅原直樹)



## 7－衛生医療労働者のたたかい

### 小泉政権 社会保障費を大幅に削減

小泉政権は、2001年の今後の経済財政運営および経済社会の構造改革に関する基本方針、いわゆる「骨太の方針」に「2002年度、財政健全化の第一歩として、国債発行を30兆円以下に抑制する」と明記した。2002年には「歳出削減・抑制による財政再建、公共事業の抑制、社会保障も大きく抑制する」とし、社会保障費は3000億円削減、03年から08年までは2200億円が目標とされた。

診療報酬改定は02年度の-2.7%（約1830億円）、04年度は-1.0%（約717億円）、06年度は、-3.16%（約2390億円）となり、病院経営はひっ迫した。

### 指定管理、独法化、公立病院等の廃止・移管

一方、地方自治体では、03年9月に指定管理者制度、04年4月には地方独立行政法人がスタートし、市町村合併に便乗した公立病院の統合再編で経営形態の変更が一層進められた。

地方独立行政法人化は、民主党と連携し、国会対策を進め、衆参で付帯決議<sup>①</sup>を勝ち取ることができた。この付帯決議は全国の公立病院労組が独法化に対する取り組みの足がかりとなった。

道内の公立病院では、道の職員定数削減計画と一体となった道立病院等移管、移譲、廃止が課題となった。02年3月には道立北野病院がJA厚生連へ移譲（その後廃止）。05年3月、道立釧路病院は市立釧路病院へ機能の一部を引き継ぎ、廃止。05年3月道立寿都病院は寿都町への移譲（診療所、指定管理者）。07年4月、札幌医科大学の独法化。08年3

① 地方公共団体が地方独立行政法人を設立するか否かについては、あくまでも地方公共団体の自主的な判断を尊重する、地方独立行政法人化に当たっては、雇用問題、労働条件について配慮して対応するとともに、関係職員団体又は関係労働組合と十分な意思疎通を行うことなど。

月道立釧路高等看護学院、教職員健診センターの廃止。11年4月、道立紋別病院を広域紋別病院として移管。13年3月、道立衛生学院廃止。14年3月、道立苫小牧病院廃止。17年4月、道立6病院（江差病院、羽幌病院、緑ヶ丘病院、向陽ヶ丘病院、北見病院、子ども総合医療・療育センター）の地方公営企業法の全部適用。18年3月には道立北見病院に指定管理者（北見日赤）が導入された。

### 広域紋別病院労組の設立

道立紋別病院は、08年に策定された「道立病院改革プラン」で広域連合による医療提供体制をめざし、経営形態の見直しが検討された。道本部は、網走地本、全道庁労連本部、同網走総支部、同紋別病院支部などによる道立紋別病院対策会議を設置し、身分変更や労働条件など多くの課題を整理し、11年4月から西紋5市町村が運営する一部事務組合「広域紋別病院企業団」に移管された。

地方公営企業法の全部適用となり、新たに広域紋別病院労組が結成され、企業団が交渉相手となった。

移管当初は、道からの割愛、新病院の新規採用、道からの派遣、紋別市からの派遣で身分が異なる職員で構成された。組合員として団結することがなにより重要だった。紋別市労連役員、道本部役員が特別執行委員として配置され、引き続き労働組合運動を支援した。

### 町立松前病院機能充実の取り組み

町立松前病院は、道立から1990年に町に移管された。地方公営企業法の一部適用のため病院の組合員は町職労となっていた。2009年4月に全部適用となり、医師の辞職、独法化の動きもあったため、13年11月、松前町職員労働組合連合会を発足させ、13年12月に松前病院職員労働組合を結成した。

医師不足や独法化の動きに対して、16年11月「町立松前病院の医療機能の充実と医師が働きやすい環境を求める署名」を連合渡島地協、桧山地協、自治労渡島地本、桧山地本が一体となって取り組んだ。多くの組

合員が行動に参加し、1週間で、4059筆の署名を集めた。松前町民の約半数を超え、地域医療の確保に対する職員や組合員の思いが詰まったものとなった。この署名は、道本部と民主党・道民連合の道議会議員を通じて、道保健福祉部地域医療推進局長に提出した。

署名提出後の12月、これまでの八木田副院長が病院長就任、17年1月以降、順次市立函館病院から医師が派遣される体制となった。しかし、医療スタッフの補充は不十分で、さらに病院の建替え、独法化の課題も残っており、今後も労組の取り組みが求められる。

### 広尾町国保病院の独法化の取り組み

2018年1月19日、広尾町長は国保病院について「ここ数年の患者数の減少で、町からの繰入額が年々増大している。このままでは病院経営どころか町財政も破たんしかねない」として「広尾町には救急に対応する病院は残す」前提で、第三者委員会を立ち上げ、病院経営形態の決定を委ねた。

3月5日、第三者委員会は「地方独立行政法人（非公務員型）への移行」を答申、大手病院との連携で医師確保を最優先するものであった。

4月、町議会の特別委員会で国保病院独法化の説明があったが、組合員には納得のいく内容ではなかった。特に歳出の圧縮は、高給医師2人の退職と新しい医師との人件費の差額であった。こうした財政の改善は独法化ではなくてもできることであった。公務員の身分がなくなるリスクだけが疑問となった。

道本部は町職労と連携し、推薦議員にも働きかけ、町議会の特別委員会で厳しく町理事者を追及した。「時間のない中で進められている。独法化の財政メリットや移行に係る費用が示されない中で決定は拙速すぎる」「広尾町のような小さな町の48床しかない国保病院の独法化は全国を見ても異例で、道の認可が下りるのか」と指摘した。

町職労は病院の対話集会等では「この問題が浮上してから看護師などの退職者が相次いでいる」「人手が足りない、町はどう考えているのか」

「公務員というメリットは大きい」などの意見がだされた。

5月11日、町職労は「独法化による財政メリットを明確にすること」「独法化失敗により、さらに経営形態の変更はないか」「病院の組合員は公務員の身分を保障し、町から法人への派遣とすること」「独法化により職員が減少した場合の対応を示すこと」を申し入れ、書面で回答を求めた。

しかし、町からの回答は財政シミュレーションも示さず、職員の身分を保障することもできない内容で、独法の経営次第では人件費削減もありうるという内容であったさらに、町理事者は、病院職員への個人面談を実施し、該当する職員の意向を確認した。

こうして、18年12月からは電子カルテの先行導入、年が明けてからは独法病院と連携する北斗病院に職員を派遣し研修、独法化にむけての準備が進んだ。

19年3月、町職労は臨時大会を開き独法化への移行を全体で確認した。4月、地方独立行政法人に経営形態を変更した。19年6月、広尾町国民健康保険病院労働組合結成大会を開き、働きやすい職場を確立するための人員確保、労働協約の締結などを求めることを確認した。

### 公立病院改革プランに対する取り組み

2007年6月に成立した地方公共団体の財政健全化に関する

法律<sup>①</sup>および公立病院改革ガイドラインは「公立病院改革プラン」の策定を自治体に求め、経営の効率化、再編・ネットワーク化、経営形態の見直しを公立病院に求めた。しかし、その実施が公立病院の収支をさらに厳しくした。財政ありきの病院経営、人件費削減、規模縮小や民間移譲に追い込まれた。

このため、多くの自治労加盟病院が経営形態の変更、再編・統合ネッ

① 地方自治体の財政破綻(はたん)を早い段階で防止することを目的とした法律。地方分権21世紀ビジョン懇談会(06年7月3日)で提示された「再生型破綻法制度」の考え方を踏まえ、総務省で「新しい地方財政再生制度研究会」が開催され、06年12月8日に提出された最終報告書が原案。

トワーク化の対象となった。病院単組では雇用形態の変更、労働条件の切り下げ、競合組織対策など、組合組織そのものが崩壊しかねない重要な課題が生じた。

自治労本部は「公立病院改革対策本部」を立ち上げ、改革を主導する総務省の情報を収集し、必要な財政措置の拡充を進め、県本部と一体となり、全国の病院労組に提供した。対象となった単組には、県本部、本部が支援、当局交渉、労働条件の改善、必要人員の確保闘争に取り組んだ。

09～13年度公立病院改革の結果、公立病院892病院（640団体）のうち、黒字の病院が3割から5割となったが、再編ネットワークは65ケース162病院、経営形態見直しは、227病院（独法化53、指定管理者導入16、民間委譲14、診療所化30）と多くの公立病院がこの「改革」の大きな犠牲になった。

#### 地域医療を守る北海道のたたかい

連合北海道は、2008年に地域医療を守る対策委員会を、民主党北海道、道本部、全道庁労連、北海道医療、北海道退職者連合で設置した。

「STOP!THE格差社会キャンペーン」の一環として、地域医療を守る署名、チラシ配布、集会等を開催した。08年2月には「北海道の地域医療を考えるシンポジウム」、6月には長万部、森、松前の各病院の診療所化が懸念されるとして地域医療を守る渡島地域対策委員会が松前町で集会を開催、その後、全道各地に広がった。

署名は5月からはじまり、道に対し、①北海道が責任をもって、医療スタッフ不足の解消 ②不採算・へき地医療を担っている医療機関への必要な財政措置 ③自治体病院等の再編・ネットワーク化には住民が必要とする医療を確保 ④「後期高齢者医療制度」の廃止を要望した。個人署名60万3477筆、団体署名3729筆となり、道民の安心・信頼の地域医療を求める思いが鮮明となった。8月26日、高橋はるみ知事に直接渡せるようギリギリまで迫ったが、結果的には佐藤副知事となった。高橋知事の地域医療確保への消極的な姿勢が明らかになった。

## 地域医療連携構想策定に対する取り組み

政府は地域における医療及び介護の総合的な確保を推進

するための関係法律の整備等に関する法律)〔「医療介護総合確保推進法」2014年6月25日公布)で、地域医療構想ガイドラインを提示し、都道府県に16年度までに地域医療構想<sup>①</sup>の策定を求めた。

自治労本部衛生医療評議会は、15年7月、11月に公立病院改革対策担当者会議、16年2月には地域医療セミナー、4月、公的病院組織集会を開催し、対策を強化した。医療職場だけでなく幅広く参加を促し、県本部衛生医療全国幹事、政策担当者、書記長、組織担当者が参加した。衛生医療評議会は、労働条件や地域医療を守る取り組みと結合し、職場での労働運動活性化を進めた。

## 424病院の統合・再編公表、大混乱へ

厚労省の地域医療構想に関するワーキンググループは、

2019年9月、統合再編を要請する、公立・公的医療機関名を公表した。

対象とした医療機関は、全国で4549病院、再検証を要請した医療機関は424病院、北海道は111病院、再検証を要請した医療機関は54病院となり、割合が極めて高いものとなった。

その分析方法は、人口100万人以上の区域を除き、全国一律の基準による「診療実績」「類似かつ近接」だけで検討しており、過疎地や不採算地区など真の地域医療を担う公立病院を正確に評価しているものとは言い難いものとなっていた。

再検証の要請の主な問題点は、①全国一律の基準で、本道の積雪寒冷地域で広大な面積がまったく考慮されていない、②深刻な医師不足により多くの病院が厳しい運営を強いられている、③2020年9月までに再検

<sup>①</sup> 2015年3月の「地域医療構想策定ガイドライン」に沿って、16年度中に全ての都道府県で「地域医療構想」が策定され、18年に4月から始まった第7次医療計画の一部として位置づけられた。地域医療構想では、二次医療圏を基本に全国で341の「構想区域」を設定し、高度急性期、急性期、回復期、慢性期の4つの医療機能ごとの病床の必要量を推計した。構想区域ごとに「地域医療構想調整会議」を設置し、高齢化等の状況に応じた病床の機能分化と連携を進めた。



証の結論を得るとして性急な議論とならざるを得ない、④病院は地域に住み続ける基盤となるものであり、廃止や統合は人口の流出に直結する、など明白であった。

さらに、公表された公立・公的病院は、統廃合するかのように受け止められ、病院で働く職員の雇用不安を煽ることとなった。また、人員確保を困難にするばかりか、住民・患者の受診に対する不安を招き、病院経営への影響も危惧され、公立病院や診療所の財政負担や医師確保ができないことを理由に自治体首長が再検証を先取りし、再編・統合議論加速も危惧された。

道議会では「地域医療構想に関する意見書」を採択、「再検証した内容は、地域の意向として尊重、結論を得る時期も、地域の実情を踏まえて柔軟に対応することを強く要望する」としていた。

道本部は、厚労省の性急な議論・結論は断じて認めることはできずとし、各地で学習会・オルグを実施した。さらに道南地本は、公立病院対策委員会を設置、川村哲也執行委員長を委員長として、連合渡島地協、桧山地協と連携し、地域ビラ配布、地域医療と住民の命を守るキャラバン行動を展開した。

#### 新たな医療連携、再編・統合へ

道立江差病院を中心とした「地域医療連携推進法人南檜山メディカルネットワーク」（認定年月日：2020年9月1日）、名寄市立総合病院、士別市立病院による「地域医療連携推進法人上川北部医療連携推進機構」（認定年月日：2020年9月1日）が設置され、地域の自治体・医療機関等で議論が進んでいる。

さらに厚労省は、20年から重点支援区域の設定を都道府県からの申請を踏まえて選定するとして、岩見沢市立総合病院の建替えに合わせて、北海道中央労災病院（岩見沢市）との統合が指定され、厚労省からは技術的支援として、地域医療体制や再編・統合のデータ分析、財政的支援として地域医療介護総合確保基金の優先配分、病床ダウンサイジング支

援<sup>①</sup>の実施と統合へむけた積極的な支援内容となっている。

### 就労看護職員200万人体制確立の取り組み

2006年診療報酬改定で、

7対1入院基本料<sup>②</sup>が導

入され、都市部の大病院に看護師が集中し、地方の病院では看護師不足が深刻化した。

12年度の就労看護師は約134万人、病院に勤務する看護師は83万人、診療所は29万人、介護施設等は11万人、離職者も多く看護師確保の取り組みが求められた。

社会保障審議会<sup>③</sup>の「医療・介護シミュレーション」で、25年には200万人が必要と試算した。自治労本部は看護職場の加重労働の改善、過労死や離職防止のため「看護職員の労働と健康に関する緊急実態調査」（2008年12月～1月）による分析を行い、看護職員の処遇改善と人員確保にむけたキャンペーンを進めた。

09年の自治労熊本大会で、就労看護職員200万人体制確立にむけた取り組み方針を確認し、衛生医療評議会は、民主党の適切な医療費を考える議員連盟・看護問題研究会ヒアリングを通して、政権・与党に対して問題点を指摘した。

さらに、10年10月に看護労働を考えるシンポジウム「地域医療を支える人材を確保するために」を開催し、10年11月に細川律夫（民主党）厚生労働大臣が「看護師等の『雇用の質』の向上に関するプロジェクトチーム」を設置。11年6月に各都道府県あてに「看護職員等の『雇用の質』の向

- 
- ① 地域医療構想の実現を推進することを目的として、病床数の適正化に必要な病床数の削減を行う場合、削減する病床の病床稼働率に応じ、交付金が交付される。
  - ② 看護必要度の高い急性期の患者に対応する病院で、7人の患者に1人の看護師が配置されている場合に算定できる診療報酬。
  - ③ 社会保障審議会は、厚生労働大臣の諮問機関として年金をはじめとする社会保障制度や人口問題の基本的な事項について調査・審議し、厚生労働大臣や関係行政機関に意見を述べることを主な役割としている。2001年の省庁再編による厚生労働省の発足に伴い既存の社会保障関連の8つの審議会（人口問題審議会・厚生統計協議会・医療審議会・中央社会福祉審議会・身体障害者福祉審議会・中央児童福祉審議会・医療保険福祉審議会・年金審議会）を統合改組し、設置された。

上のための取り組み」が指示された。それを受けて、自治労本部衛生医療評議会はアクションプランを策定し取り組んだ。

アクションプランでは200万人体制キャラクターを募集、12年1月の自治労中央委員会では「看護職員の離職防止と労働条件改善を求める署名」行動を確認した。



道本部衛生医療評議会は、10年9月の総会で就労看護職員200万人体制確立にむけたアクションプランを策定した。また、10年11月連合北海道の医療・介護対策委員会で、看護師人材確保問題等の取り組みを確認した。

自治労本部が募集したキャラクターは、木古内町職労の安斉郁美さんのお子さんが応募したもので、現在でも使われている「めでいかりす」(写真)に決定した。

めでいかりす」(写真)に決定した。

### 東日本大震災・胆振東部地震の教訓

2011年3月11日の東日本大地震は、自治労本部衛生医療評議会が独立行政法人病院連絡会議を開催している最中に発生した。会議に参加していた役職員は本部の自治労会館を飛び出し、道路でしゃがみこんで近隣のビルが揺れているのを目の当たりにした。

評議会としては、全国の医療機関から被災地へDMA T<sup>①</sup>、医療救護班、保健師の派遣、災害支援ナースの派遣などがあったため、医療職の行政派遣等に積極的に協力し、阪神・淡路大震災時の独自の組合員派遣は行わなかった。

また、18年9月6日の北海道胆振東部地震では、全道で約295万戸が停電しブラックアウトとなった。大規模停電で、災害拠点病院では通常の

① 災害医療支援チーム。大規模な自然災害やテロなどが発生した際、直ちに被災地に赴いてトリアージや応急処置などの医療活動を行う。専門的教育・訓練を受けた医療関係者で編成される。

救急対応ができない状態が発生。また、公立病院には自家発電装置は設置されているものの、さまざまなトラブルが発生した。

道本部衛生医療評議会は、ある程度電源が復旧した段階で各病院労組に診療状況、被災状況を確認し、課題を整理した。特に、非常用電源の整備状況や災害拠点病院での訓練、職員の勤務対応などこれまで経験のないものばかりで、18年12月の第1回幹事会で、各病院での対応を時系列で報告を受け課題を共有し、今後各病院当局への要望として活かすことを確認した。

### 新型コロナウイルスと保健所の体制

2020年から、新型コロナウイルス感染症が蔓延した。保健所の業務量が増大し、日常の保健所業務であるH I V検査やエキノコクス診断などを中断せざるを得なくなり本来業務への影響も深刻化した。

1994年、地域保健法が成立し、国、都道府県、市町村の役割分担を明確にし、保健所と新たに市町村保健センターを位置付け、住民に身近な市町村の福祉サービスと一体的な対応を行うものとした。

小泉政権下で市町村保健センター職員の増加のピークが過ぎても、2013年を底として保健所職員の削減が進んでいった。

03年には、原因不明の急性肺炎（SARS）がアジアを中心として発生し感染症対策の強化がもとめられる事案が発生した。10月には感染症対策の見直しのための「感染症法及び検疫法の一部改正」が成立した。このなかで、感染症は国家的な業務としなければ対応できないとし、厚労大臣が都道府県知事などへの指示を明確にした。こうして、感染症対策は、地方自治法の法定受託事務となった。以降、09年の新型インフルエンザでは、厚労省の新型インフルエンザ対策総括会議報告書が08年6月に公表されたが、組織や人員体制の大幅な強化策は打ち出されなかった。新型コロナウイルスなど世界的な新興感染症は頻繁に発生していることを踏まえ、保健所への一時的な応援体制ではなく恒常的な体制強化が必要である。

## 新型コロナウイルスと病院職場

2020年1月26日、中国・武漢市から観光に訪れた40代女性が道内初の新型コロナウイルスを発症。27日、道内で第一種感染症指定医療機関として位置づけられている市立札幌病院に、道内1例目の患者(全国7例目)として収容感染症病棟が併設され稼働した。感染症病棟を使用することになったが、この病棟は稼働時のみ職員を配置するため、最大8人を収容できるよう、救命救急センターと精神医療センターから看護師を派遣して運用することとなった。

職員は、ワクチンや薬もない未知のウイルスに対し、自身への感染や、同居家族への感染拡大などの不安を抱えたまま業務にあたった。中には自宅に戻らず、ホテルや車内に宿泊して家族との接触を避ける職員もいた。対応する職員の心理的なプレッシャーは非常に高く、この状態が長期にわたり続いた。

## 医療従事者と公立病院のあり方

職員は、防護服を着ていながらも、感染症に恐怖を感じながら、孤独に苦しむ患者に寄り添い、家族も面会できない患者の一番近くで、患者の生命と生活を守った。

一方、一般病棟では、感染症病棟に看護師を出しているため、少ない人員で新型コロナウイルス感染症以外の治療にあたった。高い病床稼働率を維持、時間外労働、夜勤回数は増加した。加えて、院内感染を完全に防ぐために、市中感染が認められた2月中旬以降、勤務するすべての職員が外出自粛となった。

感染症の治療のために、感染症病床、結核病床を有する指定医療機関があり、道内では、公立・公的病院・国立病院機構がそれを担っている。

長期にわたる新型コロナ感染症対策は、公立・公的医療機関の重要性が改めて認識されたが、勤務条件・人材確保には程遠いものとなった。

感染症患者が発生した地域では、外来・入院患者の減少、感染者の入院患者が多くなることで安全確保や看護師の勤務確保のための病棟閉鎖

も行われ、病院の収益が極端に下がり、病棟を閉鎖することで1億円/月程度の減収となる病院もあった。

新型コロナウイルスの対応の中でも、新公立病院改革ガイドラインの改定、地域医療構想の再検証が求められている。公立・公的医療機関のあり方はどうすべきなのか、目先の財政ありきの議論ではなく、地域医療を守る議論をしていかなければならない。

#### 北海道医療生協・緑愛病院の譲渡

1966年、北海道医療生協が設立され、83年には、北海道初の「生協病院」として労災・職業病専門の病院である札幌緑愛病院が開院した。その後は生協組合員をはじめとする地域のニーズで、診療内容を充実し、08年には緑愛クリニック、09年には緑愛訪問看護ステーションを開設した。

開院当初に、職員協議会を結成し、職員の賃金・労働条件の改善を求めてきたが、よりよい地域医療と健全な労使関係を築くため、14年1月14日、北海道医療生協職員労働組合を結成し、自治労に加入した。すぐに、労働契約の締結、就業規則・給与規定等の提出、賃金・手当・労働条件の変更などの要求書を提出した。

医療生協は、赤字決算が続き、経営改善に取り組んできた。しかし、コロナ禍で、資金繰りの手詰まり感がピークを迎え、最終的に事業譲渡のパートナー探しを進めた。

医療生協労組は、20年9月から22年6月まで25回にわたり、譲渡交渉の進捗状況、事業譲渡後の賃金・労働条件などを確認した。

22年7月1日、讚生会北野病院・緑愛クリニックとして事業継続となった。新法人でも労働組合の必要性は変わらないことから、北野病院労働組合として引き続き運動を進めた。

#### 北海道医療の課題

89年、連合が結成され、この年の11月に全国医療等関連労働組合連絡協議会（全国医療）が結成された。旧総評の時代には各産別を横断する組織として総評医療共闘が



組織され、全国医療はその流れを引き継いだ。200万医療労働者の地位向上と賃金・労働条件の改善を図るとともに、いつでも、どこでも、だれでも安心してかけられる医療の確立をめざし、9全国単産（自治労・日赤労組・全済生会労組・全電通・全たばこ・全国一般・全印刷・農団労・新潟県医療）が中心となって発足した。その後、各県単位の医療組織が結成され、北海道医療は遅れて93年10月31日に結成された。

北海道医療は全国医療の結成趣旨に基づき、相互の情報交換と親睦、賃金・諸権利・増員等の向上にむけた運動交流と連帯、課題解決にむけた学習会や地域住民への啓もう活動を展開した。

北海道医療には、道南医療、胆振医療、十勝医療、上川医療の地区組織が設置され、加盟組合・病院は、自治労、協会病院労組（富良野・帯広・小樽・函館・岩内・洞爺湖）、全済生会労組（小樽）、亀田病院、高橋病院、渡辺病院、青華園、潮寿壮、森の里、国立函館、北海道療育園、太平洋みなみ病院となっている。

北海道医療は連合北海道と連携し、ナースアクション・学習会を開くなど、各地区医療でも運動を展開してきた。しかし、釧根地域や道央地域では、結成することができなかった。

労組間の情報交換や連携は一層重要である。連合北海道への意見反映や相互の情報交換と親睦をとおして、組織の拡大を追求したい。

全国医療に加盟する全国単産は、それぞれの事情の中で減少し、07年12月に解散した。北海道医療はかろうじて組織を維持している。各単産・病院労組への支援・連携が重要である。

（歴代衛生医療評議会議長・事務局長、構成＝真壁英治）

## 8－社会福祉労働者のたたかい

はじめに

社会福祉評議会は福祉分野の諸課題を改善するための取り組みを大きく4つの分野で進めている。1つは「介護」

で、高齢や障害によりさまざまな支援が必要となっても、住み慣れた地域で暮らすことができる地域社会の構築と高齢者等の生活を支える介護労働者の抱える課題を改善。2つ目は「子ども」で、保育、幼稚園、学童保育を利用する子どもたちに最善の利益の確保と現場で働く保育士等の労働者や保育環境等を改善。3つ目は「障害」で、障害者権利条約を批准した国が進める障害者施策には条約理念を反映し差別禁止と合理的配慮の確保を当事者とともに取り組む。4つ目は「セーフティーネット」の構築で、生活保護、生活困窮者自立支援および子どもの貧困と児童虐待といった貧困対策や生活支援に関わる課題への取り組みである。

### 介護保険制度の成立と変遷

高齢化や核家族化の進行、介護離職問題などを背景に、介護を社会全体で支える

ことを目的として2000年からはじまった介護保険制度は成立後20年が経ち、2006年から3年に1度の制度改正・報酬改定を経て（別表1）、サービスの種類や介護報酬も複雑・多様化した。

介護保険の総費用実績値は、スタート時の3.6兆円から2013年度には9.2兆円に増大、さらに2019年度は11.4兆円と約3倍に増大し、この伸びに比例して65歳以上の高齢者である、第1号被保険者負担の保険料基準額も全国平均で2倍以上に増加した。

（別表1）

改正時期	改正の主な内容
第1期（2000年）	○介護保険制度がスタート
第2期（2006年）	○介護予防の重視（地域包括支援センター創設等） ○地域密着サービスの創設等
第3期（2009年）	○医療と介護の連携の強化等 ○介護人材の確保とサービスの質の向上 ○高齢者の住まいの整備等 ○認知症対策の推進 ○市町村（保険者）による主体的な取り組みの推進
第4期（2012年）	○地域包括ケアシステムの推進 ○介護療養病床の廃止期限を延長

第5期（2015年）	○地域支援事業の拡充 ○地域ケア会議 <sup>①</sup> の設置義務化 ○自己負担引き上げ（2割負担導入） ○特別養護老人ホームの入居者を中重度者に重点化
第6期（2018年）	○自立支援介護の強化に向けた財政制度の創設 ○介護医療院 <sup>②</sup> の創設 ○補足給付の見直し
第7期（2021年）	○自己負担割合が最大3割負担 ○収入に応じた保険料 ○福祉用具のレンタル価格を適正化 ○地域共生社会の実現に向けた「共生型サービス」

地域包括ケアシステムは、03年に高齢者介護研究会がまとめた「15年の高齢者介護～高齢者の尊厳を支えるケアの確立にむけて～」の中で、初めて示されたとされ、目的や概念が03年当時すでに示されている。

地域包括ケアシステムは、重度な要介護状態となっても高齢者を地域全体で支援する体制で、12年制度改正で具体的なメニューとして地域支援事業が示された。15年制度改正では、要支援1、2の介護予防訪問介護・通所介護が、介護サービスから介護予防・日常生活支援事業として市町村事業に移行することとされた。自治労や家族会等は、サービス低下を招くことから反対したが、17年4月までに全市町村に移行された。

#### 介護保険法における要介護と要支援の定義

介護認定	介護保険法における定義
要介護	身体上または精神上の障害があるために、入浴、排せつ、食事などの日常生活における基本的な動作の全部または一部について、厚生労働省令で定める期間（※）にわたり継続して、 <b>常時介護を要すると見込まれる状態であって、その介護の必要の程度に応じて厚生労働省令で定める区分（要介護状態区分）のいずれかに該当するもの（要支援</b>

- ① 高齢者個人に対する支援の充実と、それを支える社会基盤の整備を同時に進めていく、地域包括ケアシステムの実現にむけた手法
- ② 介護保険法等を根拠に、長期的な医療と介護のニーズを併せ持つ高齢者を対象とする、医療機能と生活施設としての機能とを兼ね備えた施設である。要介護者に対し、同一施設内で医療と介護を一体的に提供する点に特徴がある。平成30年4月の介護保険法等の改正法施行により新たに法定化された施設

	状態に該当するものを除く。)をいう。
要支援	身体上または精神上の障害があるために、入浴、排せつ、食事などの日常生活における基本的な動作の全部または一部について厚生労働省令で定める期間(※)にわたり継続して、 <b>常時介護を要する状態の軽減、または悪化の防止に特に役立つ支援を要すると見込まれ、または身体上もしくは精神上の障害があるために厚生労働省令で定める期間(※)にわたり継続して日常生活を営むのに支障があると見込まれる状態であって、支援の必要の程度に応じて厚生労働省令で定める区分(要支援状態区分)のいずれかに該当するものをいう。</b>

※厚生労働省令で定める期間：原則6ヵ月

財政制度審議会<sup>①</sup>では、要介護1、2も軽度者として、訪問介護・通所介護サービスを市町村事業に移行するようとした。要支援1、2の場合と同様に、保険料を徴収しながら、介護保険サービスから外すことは、社会保険制度の趣旨に反することで、継続されることが必要である。

24年にむけての改正は、保険者機能の一層の強化、自己負担の引き上げ(基本1割から2割へ)、ケアマネジメントへの自己負担の導入、要介護1、2の訪問介護・通所介護の市町村事業移行などが論点としてあがっている。以上の論点は21年の改正では見送られたが、自治労が反対している保険者機能の強化にかかる財政的インセンティブ付与は継続されている。

高齢期になっても安心して地域で暮らし、地域の中で終末期を迎えられるよう、これまで以上に地域包括ケアシステムについて積極的に議論し、制度の持続可能性は踏まえつつ、介護現場の声を反映したものとなるよう、省庁および国会対策が今まで以上に求められている。

### 子ども・子育て関連3法の成立

12年8月10日に参議院で可決・成立した「子ども・子育て関連3法」

(子ども・子育て支援法、認定こども園法の一部改正法、子ども・子育て支援法及び認定こども園法の一部改正法の施行に伴う関係法律の整備

① 財務省の審議会等の一つ。予算や決算をはじめとする国の財政について審議を行う財務大臣の諮問機関。5つある分科会の財政制度分科会の中で社会保障について審議される。

等に関する法律)に基づく「子ども・子育て支援新制度」が、15年4月から施行された。

子ども・子育て支援新制度は、消費増税により確保される財源<sup>①</sup>をもとに、子育て支援の充実をはかるもので、新制度の目的は、幼児教育・保育等の量的拡充と質の改善にある。具体的には、新制度の実施主体である市町村が、住民に対するニーズ調査を行い、整備計画を策定し、5年後に見直され、現在第2期目に入っている。

近年、住民のニーズは、少子化や女性の社会進出、核家族化などの社会状況の変化により大きく変わった。保育需要は拡大する一方、幼稚園利用は減少し、園児数は年々減少し続けている。幼児期の学校教育を

確実に進めていくことを基本として、すべての子どもたちに幼児教育を提供してきた公立幼稚園は、大きな分岐点にあり、その存在と役割を明確にして地域に定着させていくことができるかが問われている。

また、幼稚園や保育所(園)から認定こども園への移行は確実に進んでいる。移行時に生じる処遇面を明確にして意見反映をしていく必要がある。移行とセットにした民間委託・民営化といった流れが多く見受けられ、「公私連携型」も増えている。

19年10月の消費税10%引き上げ

(3) 第2010号

【毎月1日・11日・21日発行、定価 1冊  
組合員の購読料は購読費の中に含まれてい

## シリーズ「子ども・子育て新システムVOL.1

### 合言葉は **チャレンジ!** **チルドレン・ファースト!**



最近、新聞などでも目撃することが多くなってきましたが「子ども・子育て新システム」について、皆さんはどの程度ご存じですか。「幼保一体化」・「幼稚園の解消」・「企業参加の促進」といったキーワードを連想される方もいらっしゃると思いますが、一方で、保育関係職場で勤務しているながらも細かく伝わらないことから、漠然と不安を抱えている方も相当数にのぼるのではないでしょうか。そこで、今回から連載で新システムについて

この解説をするにとともに、問題点についても逐一指摘していきたい、と思っています。保育園や児童施設職員のみなさん、子育て中の皆さんお母さんや、これから子育てを予定(?)している方、何と云ってもこれからこの社会を担うすべての子どもにとって、最善のしめを構築する運動(自治体として展開していきたい)と思います。合言葉は「チャレンジ!チルドレン・ファースト!」です。



「すべての子どもにとって最善のしめづくりが重要」と語り、遊本部・相内利幸 公共サービス政策部長

コラム「チャレンジ!チルドレン・ファースト」執筆者の相内公共サービス政策部長。初回を掲載した機関紙「自治労北海道」2010年11月11・21日付2010号

① 消費税の引き上げにより確保する0.7兆円程度を含め、追加の恒久財源を確保し、すべての子ども・子育て家庭を対象に、幼児教育、保育、地域の子ども・子育て支援の質・量の拡充を図るとした。

時から幼児教育・保育の無償化がスタートした。原則、満3歳後の4月1日から小学校入学前までの3年間だが、幼稚園・認定こども園（幼稚園部分）は入園できる時期に合わせて満3歳になった日からとなっている。

道本部は、「子ども・子育て関連3法」の制度成立を前に、2010年11月11.21日号（写真）から施行前の2014年9月21日号まで約4年間、機関紙「自治労北海道」にシリーズ・子ども子育て新システム「チャレンジ！チルドレン・ファースト」を連載した。

すべての子どもにとって最善のしくみづくりが重要ととらえ、保育関係職場に働く組合員、保護者である組合員にむけた、制度の説明や問題点を担当執行委員で札幌市職連出身の相内利幸さんが、49回の連載を書き続けた。これには多くの反響が寄せられ、単組から学習会の要請が増加した。

#### 公立の役割～厚沢部町職のたたかい～

公立保育所運営費の一般財源化（04年）や公立保育所施設改善費の一般財源化（06年）以降、公立保育所の民営化、統廃合や認定こども園化が進み、いつ提案されるのかと不安を感じながら保育業務を進めている仲間も多く、大きな課題となった。こうした状況に対して、自治労社会福祉評議会・保育部会は、09年「保育所民営化問題の対処指針<sup>①</sup>」を作成するとともに、より具体的な情報を提供すべく産別ネットワークに、各単組の取り組みを「自治労保育運動データベース」として設置するなどの対応をはかった。

道内でも施設老朽化に伴い、公立保育所の民営化、統廃合や認定こども園化の流れが多く見受けられ、民営化阻止にむけた取り組みが進められた。その中でも、厚沢部町職の取り組みは住民とともに白紙撤回（資料）を勝ち取った。その後、新たに建設される認定こども園の設立は、より良いこども園の建設にむけ、臨時保育士も含めて取り組んだ。その姿に住民が立ち上がり、徹底して当局に説明をもとめ、改善をはかった取り組みである。

① 公的責任による地域の保育・子育て支援システムの確立を基本として取り組む。



当時、このたたかいに参加した非正規保育士・橋端純恵さんは、道本部社会福祉評議会副議長、保育部会の部会長として活動をつづけている。

部会長は「労働組合がなければ、あのたたかいはないし、今の私は存在しない。だから、労働組合の必要性を多くの人に伝えたい」と述べている。

私たちも、もう一度、厚沢部町職がたたかってきた経過を振り返ることが、地域住民とともに公立施設を守り、自治労が進めてきた、幼児教育・保育に対する公的責任を明確にし、地域全体の幼児教育・保育の質の向上を維持するためのたたかいであることを再確認し、今後に生かすことが必要である。

## 資料

### 隣接する住民運動と労働運動

#### ～厚沢部町保育所の民営化と認定こども園建設をめぐる取り組み～

(自治研レポートから抜粋)

#### 突然の民営化提案に対する組合の取り組み

厚沢部町では、2015年臨時議会終了後の議員な協議会で唐突に保育所の民営化が提案された。公立保育施設改善費の一般財源化に伴い、老朽化保育所の立替費用の補助金を受けるために民営化が必要とするものだった。これらの状況を受け、厚沢部町職は地本・道本部とも連携し、公立保育所の果たす役割や函館市などの保育所民営化の実態、今後の取り組みについて学習会を開催し、保育所からは所長や臨時保育士（非組合員）も含めた多くの職員が参加した。その後、①3園の統合・新設及び民営化方針に係る経過及び考え方について説明すること。②協議してきた際の資料を提出すること。③住民説明会の及び保護者説明会の開催期日・回数を明らかにすること。④保育所職員の身分、処遇、賃金及び労働条件の一切に関して、職員組合との事前協議及び合意のないまま一方的に変更しないことについて要求書を提出してきた。交渉では、労使協定違反であることを指摘するとともに、委託提案については「十分な根拠も提示せず、公立で維持することが難しいという見解は説得力がない」と反論し「保護者・地域住民の意見を聞き、議論する期間を保証し、拙速な判断をしないこと」を確認。合わせて、「事前協議事項であり、一方的な決定を行わないこと」を確認させてきた。

## 建物は譲れても、先生は譲れない

交渉後、組合の要求にしたがい住民説明会が開催され、道本部・地方本部とも連携し全会場で傍聴体制を敷くなど、当局の発言や質疑の内容の把握を行ってきた。

説明会では、3個所の保育所の統合について、バスの送迎体制の充実や補助が必要との意見があり、条件付きではあるが保育所の統合についてはやむを得ないとする雰囲気になった。しかし、保育所の民営化については、「保育士の先生が仕事をしやすい環境にならない民営化には反対する」「建物は譲れても、先生は譲れない」など、町営での保育所運営を求める意見が全ての地区で出され、安易な民営化を許さないとの雰囲気となった。

## 春闘での再交渉～民営化案を撤回～

2016春闘。再度、保育所に関する独自要求書を提出し、2016年5月に行った交渉で、当局から「民営化案を撤回し、保育所は公営のままでも認定こども園化する」と表明された。町長からは「住民説明会等で住民の意見を聞いてきたが、それらを踏まえて新設される認定こども園は町営でやっていきたい」と説明があった。この背景には、担当課の熱意ある取り組みがあった。毎晩のように保育士・保健師、担当職員らが新設される認定こども園において議論を行った。これまでの保育の現状をよく知るスタッフで運営すべきとの機運が高まり、さらに、民営化された場合には保育士は確保できない。保育士は民営化園には就職しない。との懸念が広がり撤回との判断につながったと考えられる。

## 保護者を巻き込んだ運動をめざして

こども園の町営での運営が確定したことで、さらに開設に向けた検討が進められ、道内各所の特徴ある認定こども園の視察を行い、新しい認定こども園のイメージを固める作業を進められた。視察には正規の保育士や担当職員、保健師だけでなく臨時保育士も派遣して関係者全員で作業にあたった。こうした作業によって、認定こども園のイメージが固まるとともに、「狭すぎる敷地」と「不便な環境」という課題が浮上した。

敷地面積の不足は保護者の知るところとなり、新たに建設される認定こども園が当初考えられていたような充実したものにはならないのではないか、との不安が保護者に間に広がり、充実したこども園のために町に嘆願書を提出することが提案された。

保護者説明会は、厚沢部町の子育て環境に対する不満が爆発した格好となったが、説明会に集まった保護者は、単に担当課に対して不満を述べるだけではなく、保育士や担当者が認定こども園に対して前向きに努力していることを評

働いていた。こうした担当者らの努力を後押しするために、前述の嘆願書を署名として集めることとし、署名活動が開始された。署名活動は知友人に依頼するだけでなく街頭でも行われた、町長と面会では、子育て支援に対する十分な配慮を求める要請を行った。

### まちを変える主役は住民と行政職員、労働組合

～声が届いた～

町長への面会は、一見、不満足なものに思えた。町長と面会したお母さんたちは「全く相手にしてもらえなかった」、「厚沢部町の保育料は十分に安いし見なおす必要はないと言われた」と不満を口にした。しかし、その後、担当課が保護者説明会の報告を行った際には、認定こども園の建設用地が狭小であることに対して理解が示され、建設場所の再検討が認められ、住民の声が行政・町長に届くこととなった。

### 「私たちの問題だ」という意思

厚沢部町の公立保育所の民営化に端を発した認定こども園新設にかかる一連の状況は、職員や住民が徹底して当局に説明をもとめ、説明に窮した当局が方針を変更する、という道筋をとっている。

民営化は職員にとって究極の労働条件の変更であり、「なぜ民営化が必要なのか」という説明を求めることは当然である。これに対して当局は満足 of いく説明を最後まで行うことができなかった。最終的には、現在のスタッフが新設される認定こども園の計画にしっかりとかわることが大切だと判断され、町営で存続することとなった。

また、その後の建設予定地の問題は、担当課が提示した「敷地が狭い」という問題を保護者が深刻に受け止めて、「なぜその場所でなければいけないのか」ということの説明や、より良いこども園の建設のために、土地の選定からしっかりと進めてほしいという願いのもとに、町当局の説得に成功した。「私たちの問題だ」という強い意思が当局を動かしたといえる。

## 障害者施策の激変と権利確立

自治労にとって、「障害者」の位置づけは、当初「住民の健康と福祉をまもるたたかい」の中で、政策あるいは制度要求における対象者としてきたが、「国際障害者年（1981年）」に提起された障害者の「完全参加と平等」の理念を受け、障害者の労働権獲得に重点をおき「自治体を中心とした障害者雇用の促進」を運動方針に掲げて取り組みを進めてきた。ま

た、当事者組織として自治労本部では1981年に「自治労障害労働者全国連絡会（全国障労連）」、道本部では91年に障労連を結成し、この組織を軸として、D P I（障害者インターナショナル）等の障害当事者団体等との共同連帯の取り組みを展開した。

障害福祉施策は、03年4月に「措置制度」から「支援費制度」となった。その後、「支援費制度」の財源不足が深刻となり、04年1月には「支援費制度」と「介護保険」との統合（活用）問題が浮上したが、障害当事者団体、経済団体と与党の反対からこの議論は、終わったかと思われた。

しかし、06年4月から施行された「障害者自立支援法」は、これまでの障害福祉の費用負担であった応能負担から応益（定率）負担に変更するなど、介護保険との統合を前提とした法制度であったため、障害当事者団体の大きな反対と訴訟が起こされるとともにこの法律の廃案が求められた。

06年12月には、国連で「障害者権利条約」が成立した。この条約を批准するために2009年8月に成立した民主党政権では、「障がい者制度改革推進会議」を設置し、「改正障害者基本法」と「障害者自立支援法」に代わる「障害者総合支援法」が成立した。その後、12年12月に成立した自公政権による「改正障害者雇用促進法」と「障害者差別解消法」の成立を受けて、日本政府は、14年1月にこの条約を批准した。

自治労は、02年10月に国連における「障害者権利条約」と各国における「障害者差別禁止法」を運動目標として確認した「第6回D P I世界会議札幌大会」<sup>❶</sup>の準備と開催にむけた支援を組織決定して、この大会の成功と確認した運動目標の実現に寄与した。

### 生活保護とセーフティネットの確立

12年から生活保護への総合的な見直しが決まり、不正受給への

厳格な対処、生活扶助や医療扶助等の給付水準適正化、保護世帯の就

❶ 2002年10月に札幌市内で開かれ、110の国と地域から3115人の障害者と関係者が参加し、のべ3000人のボランティアとともに迎え開催した。道本部役職員もボランティアとして参加した。

労促進、就労困難者への別途支援制度構築、正当な理由なく就労しない者への厳格対処をすることとした。13年には平均6.5%・最大10%、2018年も生活扶助基準の引き下げが実施され、23年の生活保護基準の見直しにむけた議論が進められている。

生活保護基準の見直しは、「健康で文化的な最低限の生活」を保障するものである基準であることと最低賃金や就学援助をはじめ医療・社会手当・障害者施策・介護・保育・住宅・教育などに関する低所得者の所得保障や負担を軽減するための施策に連動していることを踏まえる必要がある。

生活保護受給者は、17年度に212万4,599人（164万811世帯）と過去最多を更新したことは、景気は上向いていたとの評価がある一方、大企業・輸出産業中心に富が集中し、国民すべてに富の分配が行き渡っていないことが明確となった。特に低所得者・貧困層においては、格差の拡大により問題は大きくなっていることも踏まえた取り組みが求められる。

生活保護以外の第2のセーフティネットとして生活困窮者自立支援法が15年4月より施行された。自治労もこの間、強く要望してきた貧困＝生活保護ではなく、生活保護に至る前に、自立にむけてのさまざまな支援を実施する施策が福祉事務所を有するすべての自治体でスタートした。生活困窮者自立支援法は必須事業の「自立相談支援事業」、「住居確保給付金事業」の他、任意事業として「就労準備支援事業」「子どもの学習・生活支援事業」「家計相談支援事業」「一時生活支援事業」等がある。

### 子どもの貧困と要保護対策

政府は、14年1月17日に施行された「子どもの貧困対策推進法」に基づき、14年8月29日に「子どもの貧困対策に関する大綱」を閣議決定した。

また、16年6月2日に閣議決定された「一億総活躍プラン」で「すべての子どもが希望する教育を受けられる環境の整備」として、①幼児教育の無償化拡大と児童扶養手当の増額、②児童相談所の専門性強化と（家庭養護の推進）③スクールカウンセラー等の配置等教育相談機能の強化、

④無利子奨学金の要件緩和拡充、⑤給付型奨学金創設の検討が挙げられ、検討するとしていた給付型奨学金は20年に制度が創設された。

また、これまで児童虐待の増加等の課題を受け、児童福祉法の改正が重ねられてきたが、22年9月9日に公表された21年度に全国の児童相談所が対応した児童虐待相談は、20万7659件（前年度20万5029件、1.3%増）となり過去最高数になるとともに、31年連続増で2年連続20万件超えとなった。このような中、「児童福祉法等の一部を改正する法律」が22年6月8日に可決成立し、家庭および養育環境の支援強化に加え、児童の権利の擁護が図られた施策を推進するとして、とりわけ、児童相談所の措置における児童の意見聴取の義務化や一時保護開始時の司法審査の導入等が盛り込まれた。なお、学校教育を除く子ども施策は23年4月に創設される「子ども家庭庁」<sup>❶</sup>に一本化されるが、24年の法施行にむけ、現場での業務増等の混乱が危惧される。

社会福祉評議会が抱える現場の課題は、誰もが安心・安全に暮らすことができる地域社会の実現にむけた取り組みであり公務部門、公共サービスとしての役割の強化が求められる。併せて、社会福祉に関わる制度・政策の改善と充実、予算の確保、当事者の声の反映と現場で働く介護・福祉・保育労働者の処遇改善等が必要不可欠である。

（佐々木直人、西村正樹）

## 9 — 現業・公企・公共交通労働者のたたかい

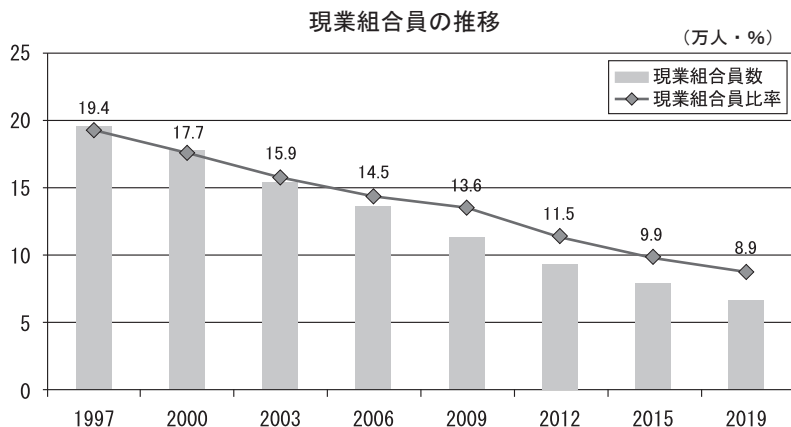
### 合理化とのたたかい

現業・公企・公共交通職場は、これまで幾度となく合理化の対象として攻撃を受けてきた歴史があり、課題解決にむけ、自治労本部・道本部・単組が一体となり取り組みを進めてきた。

❶ 政府で所管する子どもを取り巻く行政分野のうち、従来は内閣府や厚生労働省が担っていた事務の一元化を目的に設立された内閣府の外局、2023年4月1日に発足。



しかし、現業・公企・公共交通職場の組合員は減少の一途をたどっており、2019年度に行われた自治労組織基本調査によると、現業組合員(表)は6万8413人と、2000年の17万7013人から10万8600人の減員となっており、民間委託化、退職者不補充や事務職員への任用替え、正規職員から非正規への置換えなどの合理化攻撃に歯止めがかかっていない。



この間、道内でも現業・公企・公共交通職場の合理化がつづいてきた。北海道は06年頃から赤字債権団体転落回避を理由に、高橋はるみ北海道知事が進める「新たな行財政改革の取り組み」のもと、大合理化が行われ、現業職場においても「技能労務業務の見直し方針」のもと現業委託合理化を徹底するという提案がされた。全道庁現業評議会は、職員が任用替えを余儀なくされる状況にありながらも、直營業務の必要性や重要性を強く訴え、一部の職場で「コア業務<sup>①</sup>」として認めさせ、現業職員ではないものの「主事・技師」を配置させた。具体的には、一般職への任用替えの際のパソコンの実務研修を実施させること、高年齢層の職員については一代限りの現業職場配置を認めさせるなど、組合員を守るたたかいを展開した。

しかし、任用替えで一般職となり、新しい業務になじめず、残念ながらメンタル不調による長期病休や退職を余儀なくされた組合員も存在し

① 直接業務。

た。その後、組合員の減少により、全道庁労連現業評議会は13年10月に、45年間闘争の歴史に幕を下ろすこととなった。

13年9月に開いた、14年度道本部現業公企評議会総会では、冒頭の浅野康敏議長のあいさつで全道庁現業評議会の解散について触れられたが、議長の号泣により、涙する参加者もいた。

旭川市では、08年に現業職を13年度までに全廃し、現業職場の大半を民間委託、一部業務は臨時・非正規職員に切り替えるという方針が議会答弁で突如として打ち出された。事前の労使交渉もない突然の方針発表であり、旭川市職労現業評議会は、当初、断固反対のでたたかいを行った。粘り強い交渉を続けた結果、委託化された職場もあったが、現業職員については一般職に任用替えはされつつも、現状の業務は、指導業務などの付加業務を加えつつそのまま職場として残し、職場・組合員を守るたたかいを行った。14年に任用替えが完了したことで、旭川市職労現業評議会は解散した。

現業職場自体を民間委託化し、職員は任用替えで一般職化される事例が存在した。また、釧路市職労では現業職場は残しつつ、新規採用については現業職員ではなく総合職として採用する方式を取り、職場や業務を守る取り組みが行われた。

現業職員にとっては非常に厳しい状況が続く中、合理化攻撃に立ちむかい、直営現業職場の必要性を当局に確認させて公共サービスを担う直営職場と組合員を守る単組もあった。

札幌市のごみ処理事業では2006年と2013年に民間委託導入による大型の合理化提案があった。札幌市労清掃支部で、06年の合理化提案の際には、家庭ごみ排出指導員の「さっぽろごみパト隊」を創設させ、現業職員の職域の拡大を行い、人員削減合理化を最小限とどめることとした。13年の合理化提案では直営収集と直営清掃工場の業務は、完全民間委託化提案が打ち出されたが、特に近年頻発している災害時の対応に、直営が必要であることを強く訴え、直営収集車48台体制の確立と直営による

清掃工場の存続、さらには「さっぽろごみパト隊」の増員を勝ち取ることができた。

小樽市では、19年までの約20年間、現業職員の採用凍結が行われてきた。小樽市職労現業評議会は、欠員状態が長年続いていることにより、現場業務や住民サービスが立ち行かない危機的な状態を長年訴え、粘り強い交渉を行った。結果、19年の交渉で現業職員の新規採用を勝ち取り、20年度より採用試験を再開させている。

単組、評議会が本当に直営で担わなければならない業務については、長年の要求を続けて、直営の必要性を認めさせて採用を勝ち取っている単組もある。現業職のみならず自治体にとって「本当に必要である」ものは業務として必ず残る。このことを念頭置き、私たちは地域住民のための「質の高い公共サービス」を維持・存続させるために、たたかいを続けなければならない。

#### 自治労と都市交の歴史的統合

自治労と日本都市交通労働組合（都市交）との統合は、01年頃から地公三単産による新組織結成の取り組みからはじまった。さまざまな議論の末、結果としては地公三単産による新組織の結成にはいたらなかったが、自治労と都市交についてはその後も協議が続けられた。その結果、2013年に、それぞれの大会で組織統合を決定し、3月に組織統合協定を締結した。

道本部でも、組織統合にあわせて、同じ労働協約締結権をもつ労働者の仲間である現業公企評議会に、14年度から都市公共交通部会を設置。道内の都市交通単独労組である、札幌市交通労組と函館市交通労組の2単組が評議会に参画し、道内自治体における公営交通の維持・発展と、公共交通労働者の処遇改善、地域住民の移動権の確保のため、ともに取り組みを進めた。

16年度には、より運動を確実に推進するために、それまでの道本部現業公企評議会を「現業公企都市交評議会」に名称を変更し、都市交運動

と自治労運動との融合による運動強化と闘争態勢の構築をはかった。

地域の暮らしと産業を支えるために地域公共交通は欠かせない存在だが、人口減少や少子高齢化、20年から続く新型コロナウイルス感染症の拡大による利用者の減少、労働人口減少からくる運転手不足の深刻化など、事業をめぐる状況は、さらに厳しい状況にある。このような背景のもと、20年12月、交通政策基本法が改正され、少子高齢化、人口減少による需要の多様化に対応しつつ地域社会の維持・発展をはかるため、輸送サービスを推進すること。災害が頻発・激甚化するなかで、災害発生時の交通機能維持、代替性確保や地域活力の向上、輸送事業や交通事業の人材確保と必要な労働条件の改善などが盛り込まれた。

そのような状況に対応するため、都市公共交通部会は春闘期の制度政策要求や、秋期闘争での現業・公企統一闘争にも評議会体制一体となり、おもに制度政策に対する要求書提出に取り組んでいる。

春期・秋期の「暮らしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」では、札幌、函館の都市交単組による電車停留所清掃や、自治労本部都市交評が作成するビラなどを活用し、利用促進にむけた取り組みを行い地域公共交通の必要性を訴えている。また、各地本・単組へのオルグや、集会開催時には、ポスターやビラ、ポケットティッシュ、メモ帳を配布し、キャンペーンの趣旨の共有をはかった。

札幌交通労組では、自治労本部の「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに合わせてPR動画を作成し、21年12月には、コロナ禍ではあったが、「サイレントアピール行動」として、札幌市営地下鉄大通駅構内周辺でPR動画を上映し、消毒用ティッシュ配布、アピールボードによる行動を実施した。

公共交通労働者を取り巻く状況については、厳しい状況が続くことが想定されるが、都市交単組のみならず、すべての自治体単組が自治体公共サービスとしての交通政策の確立をめざさなければならない。そのため、「公共交通＝地域住民の移動手段を守る」取り組みにとどまらず、

社会保障・医療・子育て・地域振興などの施策への効果、いわゆるクロスセクター効果<sup>①</sup>による多面的な効果を生かした「地域住民の“生活”を守る」ための幅の広い運動として、持続可能な交通政策運動を展開していくことが不可欠である。すべての地方本部、自治体単組でも、地域における公共交通政策運動として取り組みを広げる必要がある。

### 進む非正規化と組織化・処遇改善への取り組み

北海道内にとどまらず、全国の現業・

公企・公共交通職場は正規職員から非正規職員への置き換えが進んでいる。自治体によっては給食センターなどの現業職場が丸ごと非正規に置き換えられている事例も多数ある。

そのような中でも、正規・非正規が分け隔てなく、同じ現業・公企・公共交通労働者の一員として組合員にむき合い、処遇改善等を行っている単組がある。

足寄町の運転手や代替保育士などの非正規労働者は、20年4月の会計年度任用職員制度が導入されるまでは「臨時職員」として雇用され、11カ月雇用であったことから1カ月間は収入がなく不安定な生活を余儀なくされていた。

会計年度任用職員制度導入により通年雇用とすることになったが、当局から、制度導入にあたり「一律7時間勤務のパートタイム会計年度任用職員」へ移行する方針が示された。足寄町職労は、車両センターなどでパートタイム会計年度任用職員として、雇用した場合に発生する恒常的な時間外労働は制度違反となることや、7時間勤務では人員配置が不可能となり、住民サービスの低下に直結することを指摘し、その結果、「車両センターなど一部の現業職場は、フルタイム会計年度任用職員とする」当局回答を、制度がはじまる直前の20年3月に引き出し、待遇改善を勝ち取った。

<sup>①</sup> 地域公共交通を廃止した時に追加的に必要となる多様な行政部門の分野別代替費用と、運行に対して行政が負担している財政支出を比較することにより把握できる地域公共交通の多面的な効果。

その後、車両センターでは21人のフルタイム会計年度任用職員が組合に加入。足寄町職労は常日頃から、同じ職場の組合員が「労働組合は非正規労働者の待遇改善に取り組んでいること」を説明しており、署名行動などに一緒に取り組んできたことがスムーズな組織化につながる事となった。

組織化後も会計年度任用職員の待遇改善の取り組みは引き続き行われ、22春闘期団体交渉では「家族看護休暇」の年間2日付与を勝ち取った。

函館市交通労組では、路面電車運転業務で運転士定数の1/3が、嘱託乗務員となっていた。理由は単に人件費抑制のためである。行政改革の名の下、函館市でも現業系採用が凍結・抑制された中、当時の事業経営判断としては運行維持のために苦渋の選択であった。嘱託乗務員の正規化のたたかいは、実に20年に及んだ。

苦勞して電車の運転免許を取り、運転技術も接客術も身につけた優秀な運転士が賃金の低さ、将来の雇用不安により退職を余儀なくされていたため、この問題を運動の最重要課題として位置づけた。

単組では、理事者側と数回におよぶ交渉で、安全運行のためには、雇用の安定が必要と訴え、まずは理事者側にも同じ認識になってもらうことからはじめた。しかし、公営交通事業は収支均衡が大原則であることから、全員の正規化は人件費が急激に上がり、議会でも事業存続の是非が審議されたことから、長期にわたる戦略を立てた。

その戦略とは、嘱託乗務員の報酬を毎年改善することと世論を味方につけることだった。

その状況を、19年秋闘での交渉で「継続的に優秀な乗務員の確保、公共交通の役割を今後も果たすための人材の確保」が必要であることから、嘱託乗務員全員の正規化についての回答を引き出した。

このことは、先達の方々が事業の維持存続に努力をしてきたからこそ、成し得た結果であり、組合員との日々の対話の中で伝承し、その思いを常に理事者側に伝えた成果である。



また、自主福祉活動の推進、政治闘争の意義を学ぶ学習会など、労働組合ではあたり前といわれる運動を地道に積み重ねた結果であり、大きな壁を必ず壊していくと言う、強い信念を持ち続けてきたからだと思う。

21年4月1日は新型コロナウイルス感染症対策から午前と午後の2回に分けて辞令が

交付され(写真)、  
嘱託乗務員17人が  
新たな希望を胸に、  
正規職員となり、  
この瞬間、路面電  
車乗務員の完全正  
規職員化が達成さ  
れた。百折不撓<sup>①</sup>



(ひやくせつふとう)、という言葉がある。

まさに、函館市交通労組の意思の強さは百折不撓である。だからこそチャンスが訪れ、それを確実に勝ち取ったのだろう。

(歴代議長・事務局長、構成＝原田真和)

## 10—女性労働者のたたかい

### 青年婦人部からの分離独立

1964年に青年婦人部が発足して以降、その運動を通じ多くの活動家が育ち第一線でたたかってきた。しかし、多くの単組の実態が青年層の活動が中心となり、30代以降の女性の関わりが薄く、女性の課題にむき合いきれない状況から、女性が主体的にたたかう体制の確立が急務となっていた。

77年に道本部青年婦人部副部長に初めて女性の専従者を誕生させ、議

① 何度失敗して挫折感を味わっても、くじげずに立ち上がること。どんな困難にも臆せず、初めの意志を貫くこと。

論を積み重ねていった。先行して婦人部運動を進めている単組・総支部の運動に後押しされながら、82年に婦人部独立にむけて職場討議案を提起し、84年に青年婦人部組織強化方針案を提起。85年12月に婦人部結成準備会をつくり、86年9月22日青年婦人部定期大会で分離独立を決定。翌23日婦人部結成大会を開催した。運動の基本方向として、青年部との共闘はもとより、女性が多く働く職場課題を扱う職能三評との連携強化が確認された。92年には、男性の対語である女性の表現が適切という社会の流れにより、「婦人部」から「女性部」に名称を変更。全道の女性の連帯と交流を深める場として、「婦人活動家交流会（現在の女性交流集会）」を継続開催し、反戦・平和活動など女性部の独自性をもった活動を徐々に展開した。

**女性部独立はしたが…**

独立当時、単独組織があったのは9単組・総支部、青年婦人部として活動していたのは約100単組総支部で、半数に女性組織がなかった。

また、地区本部体制からブロック体制（地方本部）への移行の方針が出され、ブロックにおける指導体制づくりが課題であった。7ブロックに婦人連絡会議が組織されている状況のなか、以降、各ブロックで議論を積み重ね、女性部は独立し、地域の特色に合わせた主体的な女性部運動が進められた。

各ブロックにおける女性部独立の経過

1988	全道庁	1994	日高
1990	宗谷	1997	石狩
1992	後志	〃	胆振
〃	上川中南部	2000	空知
1993	網走	2002	留萌
〃	十勝	2005	上川（北部・中南部統合）
〃	釧根		

単組・総支部でも、独立の流れが徐々に広まり、年齢や職種を超えて結集できる運動をめざし、集まる場の設定や1人1要求、職場改善に取り組んだ。

しかし、実情は、青年女性部として、30歳以下の女性が活動の中心を担う単組・総支部が多く、30歳で年齢制限をしている単組もあり、30歳以降の女性の課題について総合的に取り組みにくいという問題があった。職場の現状として定年前退職

者が多く、共働き職員への退職強要などもあるなかで、30歳以降の女性の結集が難しく、女性部の意義が理解できない現状や、役員の担い手問題がブロックから移行した地方本部における女性部の存続に大きな影響を与えていった。

### 女性部組織の改編

地方自治体の行政改革による定数削減、団塊世代職員の大量退職と採用抑制、市町村合併などの影響により、職員数は減少、同時に組合員の減少にもつながった。定年前退職者も多かったことから、女性職員数が少ないことに加え、育児・介護世代の女性が多く、役員を担うことが難しいなどの問題が深刻化した。

11地方本部が女性部組織で活動していたが、2010年度に日高地本が女性部組織を改編し、基本組織内に女性担当執行委員を配置する体制とした。また、14年には全道庁労連女性部が解散し、女性部の意義やあり方が問われていくこととなる。

こうした組織改編は、基本組織に女性運動を組み込むことで、女性の問題を全体化していくことをめざすべき姿としている。しかし、背景には「諸権利拡大など女性特有の課題が社会的にも改善の動きがみられ、女性部の必要性を感じられない」といった声や、担い手不足で、若年層だけの運動となり、職種・年齢を超えた運動とはなっていない状況もあった。男女がともに担う自治労運動の観点から、基本組織の役員にも今以上の女性の参画を進める必要があるが、組合離れや、30代から40代の組合員の減少などもあり、主体的な関わりに課題を残した。

### 地方本部の統合・再編と女性部の意義

自治労北海道本部組織強化・拡大第13次長期計画からは「地方本部の統合・再編」の議論が本格的に進められた。先行して2017年に統合した道南地方本部では、渡島地方本部の「女性推進協議会」と檜山地方本部の「青年女性部」という組織形態から、基本組織内に「女性連絡協議会」を設置し、女性が主体的に活動する体制を構築している。20年に石狩・後志地方本部が統合し「札幌地方本部女性部」が、21年に

は、上川・留萌・宗谷地方本部が統合し「道北地方本部女性部」が結成された。

この間、経験の浅い役員が多くなり、女性部運動の意義や目的への理解が深まらないなかで運動を展開せざるを得ない現状があり、広域化する組織運営や役員選出に対し、不安の声が多く出され、統合・再編の議論にも大きな影響を与えていた。そのため、改めて、私たち自身が置かれている状況や女性部の意義を学び直すことから、議論を組み立てていった。統合後の活動内容や役員の選出などに不安は残しているものの、「女性の集まる場」の必要性は共通して確認されているところである。引き続き、女性の声を集める場、そして、女性の主体性を育てる場として、組織づくりを進めていかなければならない。

#### 女性のエンパワーメント

女性部の課題として、組織の意思決定機関に女性が参画できない、役員をなかなか選出できない、輪番制による役員選出の単組の悩み、青年や基本組合に活動のすべてを任せてしまう女性側の意識の問題など、活動を進めていく運営面の課題があげられている。

さらに、女性の課題は女性部だけの課題という意識が組織内で強まる傾向が見られ、組織全体の運動につながりづらい状況もあった。

道本部では、女性役員の人材育成を目的に女性セミナーを開き、女性1人ひとりのエンパワーメントの向上をはかった。03年からは、参加しやすいよう「地方協単位」での開催に変更し、男女平等産別統一闘争の意義のほか、その時々職場状況や運動課題に応じて学習している。また、道本部企画の共通講座のほか、地方協企画枠を設け、道本部幹事を中心に主体的な参画を促している。こうした環境をつくることで、課題解決する力、女性部で浮き彫りとなった課題を組織全体の課題に押し上げていく力を養うことが重要である。

#### 運動の前進にむけた専従役員の配置

道本部女性部は、指導体制の強化を目的に、02年度から役員



非専従の土田女性部長時代に開いた女性部長・担当者会議＝2017年6月17日、自治労会館

を3人から5人（副部長2人、書記次長新設）とし現在に至る。4役の専従配置については、14年4月から4年間、担い手不足により

専従役員の配置が叶わない時期があった。16年9月の定期総会で、専従者を女性部長に限定せず、ほかの4役が専従者として任務に就くことも可能とする規約の一部改正が確認された。18年4月以降は、地方本部や単組・総支部の協力により継続して部長の専従配置ができた。

業務量の増加や長時間労働に加え、家庭責任もあるなかで、組合運動との両立は困難を極めている。一人ひとりのライフスタイルの違いから、女性が働き続けるうえでの課題が細分化され見えづらくなっているものの、根本的な要因を辿れば、固定的性別役割分担意識に起因するケースが多くある。制度や権利の拡充が進んでいても、職場全体が長時間労働を前提とした男性的な働き方となっており、権利も行使することができず、働きづらさの解消につながらない現状がある。

女性が働き続けるうえで女性部運動の重要性は増しているなか、女性自らが運動に関わる体制の再構築が必要である。そのためにも、継続的な4役の専従配置により、多くの女性の結集軸として運動の前進をはかること、そして、基本組織に運動を押し上げていくためにも、男女がともに担う運動を車の両輪として進めていくことが重要である。

#### 女性参画に新たな活動スタイル

20年以降、新型コロナウイルス感染症の拡大は、労働運動にも大きな

影響を与え、女性部がこだわってきた「集まる場」の設定に苦慮した。一方で、ウェブを活用した会議や集会の開催が徐々に広まり、新たな「集まる場」が形成されつつあった。非常事態下の緊急的対応だったものの、会場までの移動を伴わず、子どもと一緒に参加することもできることから、参加のしやすさを実感する声は多くあがった。それでも、個々の思いを共有する場では対面を望む声が多い。女性部運動をつうじて、女性の参画を起点とした新たな活動スタイルが求められている。



ウェブを活用して開いた政治集会であいさつする大村女性部長＝2022年1月23日、自治労会館

### 男女平等参画社会実現にむけた法整備

1997年、連合は、男女平等参画の視点から総合調整、監視機能をもつ「男女平等参画社会基本法」の制定を求めるとともに、男女共同参画審議会を通じた意見反映や国会要請行動などを展開した。自治労は、女性部を中心に各県で討論を展開し意見提出や国会傍聴などの取り組みを進めてきた。こうした取り組みの成果として1999年6月、ジェンダー平等の視点を踏まえ、男女平等にむけて、国や自治体の責務を定めた男女共同参画社会基本法が成立した。

男女共同参画社会基本法は、都道府県には男女共同参画計画を策定する義務、市町村には努力義務を課している。これを受けて各自治体で男女共同参画条例の制定に向けた取り組みがはじまった。道本部においても、北海道交渉で推進への要求を行なってきた。しかし、策定自治体の数は徐々に伸び悩みの傾向にある。策定が義務ではないことや深刻な人員不足を背景に「正直手が回らない」ことが実態ではあるが、地域社会に男女平等をはじめ、人権意識を浸透させるためにも、策定にむけた取り組みを引き続き行っていくことが必要である。



## 男女雇用機会均等法の改正

2007年4月1日、男女雇用機会均等法が10年ぶりに改正となった。自治労では、連合から示された「男女雇用機会均等法改正要求」の素案に対し、男女雇用平等法への名称変更や間接差別の禁止、事業主へのポジティブアクションの義務付けなどの意見反映を行ってきた。また、改正案の国会審議にむけた連合の取り組みである「男女雇用機会均等法改正案修正を要求する決議」に北海道本部も結集し、労働者の期待に応える法改正を求めてきた。改正男女雇用機会均等法は、女性差別だけでなく、男性差別も含む性差別を禁止した点で画期的なものであり、「男女平等参画」にむけた運動の成果ともいえるものであった。今日の男女平等推進闘争においても重要な指針となっている。

## 国立支援と女性活躍

03年に「少子化対策基本法」が成立し、7月には「次世代育成支援対策推進法」が公布され、地方自治体と事業主（301人以上を雇用、11年から101人以上）には行動計画の策定が義務付けられた。これをうけ、04年から通年闘争と位置づけた男女平等産別統一闘争で、春闘期に要求書を提出し、策定にあたっては、労使協議を求めてきた。

15年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法（女性活躍推進法）」が制定され、当時、安倍内閣が掲げる「一億総活躍社会」において、非常に重要な役割を果たす位置づけとされた。女性活躍推進法で、地方自治体と事業主（301人以上を雇用、22年から101人以上）には行動計画の策定・公表が義務付けられた。

2つの行動計画は、女性部で課題としてきた、ワーク・ライフ・バランスや女性差別などについて、事業主として実施すべき取り組みが盛り込まれており、女性部運動を後押しするものだった。実際には、策定はされたものの、労働組合の関与は十分ではない。より実効性のあるものにすべく、「男女平等社会および職場における男女平等の実現に関する統一要求書」に盛り込み、継続した要求・交渉を追求した。

## ハラスメント対策に遅れ

19年6月、ILOで「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約・勧告」が採択、21年6月に発効されるなど、ハラスメントについて国際ルールがつけられた。日本でも、「女性活躍推進法」の改正にあわせ、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」が改正されたことにより、パワハラ防止対策が規定され、セクハラやマタハラについても新たに規制がされた。

しかし、自治体では、ハラスメントに対する啓発や相談処理の体制整備などの対策に遅れが見られる。職場改善実態調査では、約1割の女性から「ハラスメントを受けた」と回答があり、早急な対応が求められた。

## いまだに働き続ける壁

03年、空知地方本部管内の町職で共働き職員に対して指名解雇ともいえる配置転換の攻撃がなされた。単組・地方本部・道本部の協力により撤回させることができたが、当時の年休・生休アンケートでは、全体で1割以上、町村で2割近くが既婚女性への退職勧奨や圧力がある、定年まで働く女性が皆無であるとの回答が出された。その後も、夫の管理職登用時に妻に対する早期退職勧奨などの制度・慣行をはじめ、女性の労働権侵害は多かったが、個人の問題として組織的課題になっていない状況も明らかとなり、組織総体での対策が課題となった。また、このような攻撃が「住民の目・声」を理由にして行われており、それに対する理論学習が必要になった。

その後、女性活躍が叫ばれ、管理職登用も進んできた。しかし、実態としては、長時間労働が常態化している男性のような働き方が求められ、長時間働くことのできない妊娠・出産や子育てをする女性への冷やかな待遇はなくなることがない。

13年の連合調査では、「マタハラという言葉も意味も知らない」という回答が79.5%であったが、言葉自体はかなり浸透してきた。

女性が働き続けることは、いまだにあたり前のことではない。目の前

の壁を乗り越えても、新たな壁が立ちはだかる。その時々々の課題に真摯にむき合い、女性の連帯を深め、一步ずつ改善への道をつなげていかなければならない。

コロナ緊急アンケート

2020年、道本部女性部は新型コロナウイルス感染症の拡大が進むなか、思うような活動



新型コロナウイルスの[緊急]職場・生活実態調査の記事を載せた女性部「ネットワークニュース」=2020年5月15日発行

が展開できない状況下で、「女性組合員が何を思い、何を課題と感じているか」を拾い上げる取り組みにつなげるため、「新型コロナにかかる【緊急】職場・生活実態調査」を紙媒体とウェブ回答（写真）を並行して実施した。短期間の調査だったが、臨時・非常勤等職員を含む4411人の女性組合員から回答を得た。

本調査で明らかになった重要課題は、①妊娠中の職員への配慮、②非正規職員の処遇、③学校休校による影響・家庭への不安、④職場内での感染防止対策の遅れ、⑤対住民サービスの最前線の声、の5点だった。病院や保健所で感染症対応している仲間の不安や苛立ち、保育所や幼稚

# じちろく

## 職場・生活の状況は 新型コロナウイルス の影響でどうなっ てる？

フォーム「職場・生活の状況は新型コロナウイルスの影響でどうなってる？」の回答の受け付けは終了しました。  
間違いであると思われる場合は、フォームのオーナーにお問い合わせください。

[前の回答を表示](#)

【緊急】職場・生活実態調査のウェブ  
フォーム

こうした声をうけ、具体的な取り組みも進められた。窓口職場で感染不安を抱える妊娠中の女性組合員に対しては、在宅勤務は実現しなかったものの、職場内での配置換えなど配慮する環境整備がされた。また、一斉休校による無給の長期待機を強いられた非正規調理員の切実な声に対して、地方本部・単組とも連携しながら、休校期間中の休業補償や別の業務の割り振りなど、生活を守る取り組みが単組で進められ、無給状態の解消につながった。

調査結果やその対応から、寄せられた声の背景に、意識の違いが不安要素を見落としている実態をはじめ、妊娠や子育て、介護が重要視されていないこと、また、職場での支え合いが希薄であることが読み取れた。また、会計年度任用職員制度の制度設計においても、「稼ぎ主は男性」という「無意識の偏見」が明らかとなった。

今回浮き彫りとなった課題は、今まで女性部で取り組んできた「差別」やジェンダーによる「無意識の偏見」が目に見える形となって現れた結果である。「個人的なこと」と捉えられていたことは社会問題であり、「個

園、介護職場における「感染する・させる」不安を抱えながらの業務など、感染症そのものに対する声がだされた。また、妊娠中や妊娠を望む女性の不安や、その悩みを打ち明けづらい職場環境、子どもだけで留守番をさせながら仕事をしているなど、職場に対する不安もあった。臨時・非常勤等職員からは、一斉休校による無給の長期待機や常勤職員との落差など処遇面の不安が出され、社会的に弱い立場に置かれている仲間に大きなしわ寄せがいつていることが浮き彫りになった。

人的なことが政治的なこと」につながっていることを改めて認識しなければならぬ。

### 国政に女性組織内議員の輩出

これまで、道本部では、女性議員の輩出にも力を入れてきた。07年の参院選全国比例に、臨時・非常勤等職員出身である相原久美子さんが自治労組織内候補として立候補し、50万7787票で当選を果たした。自治体職場でも非正規職員が増加しており、特に女性が多い職場にその数が集中している。また、官製ワーキングプアの問題が社会問題となって、ますます臨時・非常勤等職員の処遇改善が求められた。そのようななか、20年4月から会計年度任用職員制度が導入されたことは、課題はありつつも

大きな一歩であった。

その後、19年の参院選では、相原久美子さんが勇退し、同じく道本部出身の岸真紀子さんが組織内候補として立候補し、立憲民主党で1位当選を果たした。引き続き、女性議員を輩出できたことは、重要な意味を持つ。

国政における女性議員の割合は危機的なほど少なく、女

性の視点が政策に反映されづらい状況にある。07年には当時の厚生労働大臣の「女性は産む機会」発言に対して、抗議行動を実施した。以降も、政治家による女性蔑視発言はあとを絶たない。

世界経済フォーラムが発表する「ジェンダーギャップ指数2021」では日本の順位は156カ国中120位と、主要先進国の中では最下位の状況が続いている。特に、経済や政治における順位が低く、政治分野では147位である。18年に政治分野の男女共同参画推進法が施行されたが、21年の



女性政治集会終了後に開催された「岸まきこ女性ネット北海道」総会であいさつする岸さんと右後方が相原参議=2019年2月3日、自治労会館



衆議院選挙では、女性議員が減ることとなった。

社会のしわ寄せを受けている女性の暮らしや尊厳を守り、現場で奮闘する自治体職院を守るためにも、国政の場に自治体行政を知る女性議員の存在は重要である。

### 自治体議員の女性参画重要

内閣府が公表している「女性の政治参画マップ2021」によれば、北海道における女性議員の割合は、都道府県議会議員が11.2%（平均11.6%）、市区議会議員が19.5%（平均16.8%）、町村議会議員が11.0%（平均11.3%）となっている。まだまだ少ない状況ではあるものの、この間、道本部役職員をはじめ、自治労運動を牽引してきた女性組合員の地方議会参画が徐々に進んでいる。賃金・労働条件の決定が「勤務条件条例主義」のもとに置かれており、労働組合の政策、さらには、女性の労働権確立を理解する議員の存在は重要である。定年まで安心して働ける職場の実現や首都圏と地方の男女格差<sup>①</sup>解消のためにも、身近な地方議会の場により多くの組織内議員を送り出し、連携した取り組みを進めることが必要だ。

（大村さやか）

## 11—青年労働者のたたかい

### 学習・交流・実践を柱に

道本部青年部は、基本組織の道本部結成から2年後の1964年に道本部青年婦人部として発足した。その後、86年の婦人部との分離・独立、96年のブロック体制から地方本部体制への移行、2017年からの地方本部の統合・再編を経て、22年11月現在、5地方本部、154単組・総支部1万1681人の青年層組合員で組織されている。

青年部は発足して以来、「学習」「交流」「実践」を柱に、多くの仲間との団結や組織の強化を最大の獲得目標に運動を展開してきた。

① 固定的性別役割分担意識や地域資源に差があり、多様な働き方実現の壁になっている。





第37回定期総会終了後の幹事会メンバー集合写真、旗の前列中央が佐藤青年部長＝2022年9月8日、自治労会館5階

この間、職場では行政改革により、さまざまな合理化で採用が抑制され職員数や給与なども減らされ続けてきた。

結果として、長時間労働の恒常化、実質賃金が下がり続けることによる生活不安、雇用形態が不安定な非正規職員の増加など、その多くが若い職員にしわ寄せされている状況に直面した。

併せて、労働組合の組織率の低下や意識の多様化による結集力の低下、新型コロナウイルス発生とその長期化による仲間との交流機会の減少から、職場・地域で横のつながりの希薄化が進んだ。

青年部は、そうした青年労働者（仲間）のおかれた実態に基づきながら、青年部・労働組合をたたかひの結集軸とするため、この20年間、基本組織とともに運動を展開してきた。

反合理化闘争の集約点として、多くの仲間の思いと職場の事実を持ち込む「夏期交流集会」や、職場で起こるオカシイから労働者としてのモノの見方・考え方を養う「座長養成講座（ステップアップセミナー）」をはじめ、「春闘討論集会」、「政治セミナー」、「役員セミナー（青年部コース）」など多くの仲間が一堂に会して学習と交流を積み重ね、仲間の思いや実態を集約するだけでなく、多くの仲間と一緒に青年部運動・労働運動に取り組んでいく気分や決意をつくり上げてきた。

以下、運動課題ごとに、20年の歩みを振り返ることとする。

### 賃金闘争と学習活動

賃金は生活給であり、労働力を再生産するためには必要不可欠なものである。しかし、近年賃金に対するこだわりが薄れ、「要求しても変わらないから、職場課題を優先する」「そもそも賃金制度がわかりづらい」などの課題があり、青年部のなかでも賃金闘争を取り組みづらい状況にあった。

また、良くも悪くも労使ともに人勧準拠という姿勢にあり、賃金は自分たちの生活実態ではなく、人勧で決められるものという風潮も生み出されてきている。

しかし、職場に目をむけると、青年労働者の置かれている実態は年々悪化している。例えば、これまで係長クラスの職員が担っていた業務を採用まもない青年層が担わされ、業務内容と支払われる賃金額が見合っていないという不満が出されている。また、給与制度の総合的見直しによる実損額計算では、若年層は生涯賃金が大幅に下がってしまうという実態が明らかになっている。



09国民春闘勝利！青年部春闘討論集会、全道から96単組・総支部302人が結集した＝2009年1月17日、上川町・層雲閣グランドホテル

このように青年労働者の実態は、業務量の増加や複雑化に直面する一方で、低賃金におさえこまれてきており、この不条理に立ち向かっていかなければならない状況に置かれている。

そのため青年部は、労働者としてのモノの見方・考え方を養うための学習を積み重ね、職場で起こるオカシイに気づき、青年部運動・労働運動に結びつけていくための取り組みをすすめてきた。

具体的には、「春闘リーフ」「まなぶ」などの学習素材の斡旋・提供や、青年部3役を講師として各地方本部、単組・総支部に派遣し、学習活動の強化をはかってきた。

これまで、春闘期には労働力の再生産費である賃金を学習するツールとして「賃金リーフ」を活用して学習を深め、人事評価制度導入に対する取り組みでは、「人事評価制度リーフ」を活用し多くの仲間と制度そのものの課題やオカシサを共有してきた。

多くの単組で人事評価制度が導入され、仲間から「制度内容を理解できていない」「働き方やモチベーションに変化を感じない」という気分が報告される一方で、上位評価の賃金反映などを歓迎する声も出されている。

しかし、青年部として、仲間を分断・差別化する評価制度による賃金制度ではなく、労働力を再生産し続けられる「生計費」としての賃金を要求していくことが正しいたたかいであると主張してきた。

また、給与制度の総合的見直しに反対するたたかいでは、「賃金は労働力の再生産費」「賃金・労働条件は労使の力関係で決まる」といったことを再確認してきた。また、仲間との丁寧な関わりから「ゆずれない要求額」を確立し、大衆闘争を展開した。

総合的見直しによる「実損額計算」に取り組んだ仲間から、「生涯賃金が400万円以上下がる」「結婚や子育てなど将来設計が立てられない」などの声や実態が出されたが、自分の賃金にこだわりを持っていない仲間がいることも明らかになった。

2011年東日本大震災の復興財源のため、臨時特例法により、国家公務員賃金を平均で7.8%削減、一時金10%削減が行われたが、地方公務員への波及が危惧されていた。

独自削減を実施していた自治体も少なくなく、賃金闘争を取り巻く情

勢は極めて厳しかったが、青年部としては、職場の慢性的な超勤実態に着目し、時間外実態点検を提起し、61単組・総支部が取り組んだ。

不払残業代を集約した単組では、1カ月の不払い残業が7、8万円にもおよぶ仲間の実態が明らかになった。仲間からは、「不払残業の額を見て驚いた」「何時間残っていれば請求できるのか基準がわからない」といった声が出された。この取り組みをとおしてつかんだ賃金削減の前に不払賃金が存在する実態を、労使交渉で当局側に認識させたり、「まずは時間外勤務をすることを上司に伝えよう」という意思統一を行い、実践した単組では、不払残業の時間数が減るという成果につなげた。

国公臨時特例削減の地方への波及問題は、民主党政権下でもあったことから、政労交渉で最終的に波及せずとなった。

しかし、12年末の政権交代により、13年1月、国公臨時特例削減分の地方への波及要請が安倍政権によって閣議決定された。

地方波及阻止にむけた青年部の取り組みでは、仲間一人ひとりが自分に影響することとして捉えられるよう、臨時特例削減の実損額計算表を掲載した教宣紙を単組に配布し、実損額計算に取り組んだ。

「削減されたら自分の生活はどうなるのか」「周りの仲間はどう思っているのか」といった声や思いから、「地方公務員賃金削減反対！怒りの請求書行動」を取り組み、71単組・総支部1282人から1億7361万5678円にのぼる請求額が集約され、総務省に提出した。

19年の「住居手当の見直しに断固反対する要請書行動」では、手当額を引き上げ、手当支給の基準額が引き上げられることにより、仲間の生活に大きく影響することから、多くの単組が自治体当局に対し要請書を提出した。青年部が主体的に取り組む、基本組織も巻き込み、住居手当を見直しさせない結果につながった単組が多くあった。また、手当支給額の基準を引き下げさせず、手当額のみを引き上げることができた単組もあり、青年部の取り組みで仲間の生活・職場実態の改善につなげることができた。

職場・社会で能力実績主義がまん延するなか、「賃金」を物差しにして、ほかの職員と差別化したいという気分が生まれている。また、当局が持ち出す支払い能力論を根拠とする賃金合理化に対しても、「しかたがない」という後ろ向きの気分もある。

私たちは、そういった率直な仲間の気分に向き合いながら、賃金学習を積み重ね、賃金論を学習し根拠と理論、仲間の思いと実態という武器に、引き続き賃金闘争に取り組んでいく。

### 反合理化闘争、仲間との交流

自治体ではさまざまな合理化が行われ、労働者の置かれている状況は年々厳しくなっている。特に青年労働者は職場内の地位が低いことにより、多くの業務を担い、なかには職責に見合わない業務を担わされている仲間もいる。

仲間から、「人員削減で業務の幅が広くなり、1人1事業を担当。自分以外はわからない」「自分の係は4人体制だが、その内2人が精神疾患で休んでおり、1人は新規採用。結局、ほとんどの業務を自分一人でやらなければならない」「忙しい部署では年間200時間残業しているが、暇な部署は定時で帰っている」などの声が出されている。



第33回道本部青年部夏期交流集会、全道から97単組・総支部310人の青年労働者が結集した  
=2019年8月18日、札幌市定山溪・ホテル鹿の湯

隔年で開催している自治労青年女性中央大交流集会、道本部青年部夏期交流集会、地方協別交流集会をとおして、仲間の思いや実態を集約し、



職場・地域が違って共通する課題があることを確認し合ってきた。その上で、産別自治労に結集し、すべての仲間が取り組みをとおして、それぞれの位置で、職場を改善する決意につなげてきた。

また、臨時・非常勤等職員や消防協の仲間も結集し、普段なかなか交流できない仲間との学習と討論から交流集会運動を強化した。

交流集会運動をとおして得た気づきや学びを、教宣紙を活用して多くの仲間にも広げ、青年部独自要求闘争と結合させてきた。

### 組織強化の取り組み

17年秋期闘争では、「北海道人事委員会交渉にむけた全道庁労連青年部への檄布行動」に取り組んだ。自治体単組では、当局との交渉で北海道の動向が大きく影響するため、この間、自治体単組と全道庁労連が一体となったたたかいを進める意思統一がされ、すべての地方本部で取り組みを進めている。

同時に、道本部青年部が一丸となり、労働者を分断しようとする合理化を跳ね返す取り組みとして、「青年部統一要求書行動」を展開してきた。

各単組・総支部の統一要求事項に、生活・職場実態討論から明らかになった仲間の思いや実態から要求を付加し、青年部独自要求闘争を実践



04年11・23幌延デー北海道集会、青年部を中心とするデモ隊が市街地をジグザグデモ行進、全道から1200人が参加した＝2004年11月23日、幌延町



した。また、地方本部では「地本1企画」をとおして、「卓上カレンダー」や「四角柱」など創意工夫した取り組みが実践されている。

さらに、各地方本部、単組・総支部では、新入組合員学校の開催をはじめ、「What's自治労」や「WITH YOU」など資料の配布や、新入組合員や経験年数の短い組合員を対象とした賃金・権利学習会、工夫を凝らしたレクリエーションが取り組まれた。

そのなかで、新入部員や若年層の組合意識の高揚と「仲間づくり・組織づくり」を進め、青年部の組織強化をはかった。

### 反戦・平和、政治闘争、共闘運動

2000年6月に北海道平和運動センターが解散し、北海道平和運動フォーラムが結成されたが、青年組織が結成されず、連合では取り組めない不一致課題などについてどう対応していくかが課題として残されていた。

青年部として、反戦、反核、反原発闘争の課題や問題点を討論し、自



第33回反核平和の日リレー集約集会、2年ぶりに行われ道内3コース155市町村をまわり、1350人が走りつないだ=2021年7月31日、札幌市・大通公園内

治労が中心となって共闘体制を構築してくこととした。

共闘運動では、幌延デー、全国青年団結集会、反核平和の火リレーを取り組んできた。特に、平和の火リレー運動の意義を確認する中から、地域に青年組織がない地区では、自治労が主体的に取り組み、産別を越えた地域の仲間との生活・職場実態交流や地域住民へのアピールを議論するなかから共闘運動を進めてきた。

また、2009年8月の第45回衆議院選挙で民主党が圧勝し、日本の憲政史上初となる本格的な政権交代が実現した。

青年部のなかで、「政権交代によって職場や生活にどういう変化が起こっているか、政治についてどう感じるか」を討論してきた。

その中では、「自民党のバラマキ予算に対応するため、毎日超勤をし、必死になって補正予算の工事設計をしてきたが、政権が変わり、工事予定も凍結した。」「せっかく準備してきた後期高齢者医療制度ががらりと変わってしまえば、また一からやり直した」など、政治に振り回されている現場の実態や思いが率直に出された。

しかし、政権交代をした今だからこそ、青年が主体的に考え、声を出していくことが必要である。そのことを目標に、職場・生活の改善を実現させていくために社会のどの部分を変えたいかを書き、議員に声を届ける「政権交代により世の中変えたいシート」を取り組んでいくこととした。

平和闘争としては、この間ピースカンパに取り組み、仲間をヒロシマやナガサキ、オキナワといった被戦地に派遣してきた。

過去に起こった凄惨な事実を肌を感じ、フィールドワークなどをおおして、北海道にいるだけではわからない気づきを持ち帰ってもらい、被戦地で学んだ事実を多くの仲間を広げていく学習活動にも取り組んできた。

また、「原水禁世界大会」の広島・長崎大会に仲間を派遣し、世界唯一の原子力爆弾による被爆国・被爆地である広島・長崎の実態を通して「核と人類は共存できない」ことや、今なお続く被爆者の実態にふれ、

反核運動の取り組みの必要性を学んできた。



全道4会場で開催したさよなら原発道本部青年部総決起集会、主催者あいさつをする牧野長  
武道本部青年部長（名寄市職労）＝2011年10月2日、旭川市内

2011年には、さよなら原発青年総決起集会を旭川市、札幌市、帯広市、  
乙部町の4会場で開催。署名行動などに取り組んだ。

福島第1原発事故や放射能の危険性などを学習し、「エネルギー政策  
を職場・地域から考え合おう」と多くの仲間に訴えてきた。



7年ぶりに開催された平和友好祭中央祭典、岩内町に全国から15道県89人が参加した＝2022  
年9月19日、岩内町

学習会には、福島県本部からも仲間が参加し、現地報告と仲間の置か

れている現状が報告された。他にも、地方本部主催の学習会などで街宣や署名行動に積極的に取り組んできた。

2020年には、寿都町・神恵内村で突如起こった高レベル放射性廃棄物最終処分場誘致にむけた文献調査の課題について、道本部青年部を中心に、反核平和の火りレー実行委員会や平友祭実行委員会のなかで、地域・産別を越えた多くの仲間との学習と交流を積み重ねながら、反対の取り組みを進めてきた。

2022年9月17—19日には、岩内町で第41回平和友好祭中央祭典が開催され、道本部青年部として、「核のごみ受け入れ問題は、寿都町や神恵内村、北海道だけの問題ではない。自治体の財政難や国策に翻弄される地域の姿は、日本のどこでも起こり得る問題」であり、全国の仲間と問題意識を共有し、これからの社会を担う青年労働者が一枚岩となって立ちむかう決意を固め合ってきた。

### 連合青年委員会運動

連合北海道青年委員会は、1993年に結成以来、北海道におけるナショナルセンターの青年組織として確立され、道本部青年部から青年委員会委員長に青年部長、幹事に書記長を選出してきた。

春闘期のスプリングフォーラムや憲法学習会などの取り組みを通じて、学習と産別交流を進めてきている。

地域では、はたらくもの同士の連帯・連携を深めるために、多くの青年の参加が求められている。

今後も、各地区・地協における連合青年委員会の立ち上げと、反戦・平和運動などの不一致課題を連合へ持ち込み、運動課題の一元化をめざしながら取り組みを進めていく。

最後に、青年労働者が置かれている職場環境は年々厳しくなり、将来の不安から職場を離れて（退職、休職）しまう仲間が増えている。

労働者として、弱い位置にいる青年が声を上げ、自分たちが望む職場や社会を作り上げるために、労働運動のさらなる強化が重要であり、欠

かせないものである。

これまで大切にしてきた仲間の思いや実態から、道本部青年部が運動を作り上げ、大衆を巻き込み、社会そのものを変えていくことでしか現状を変えることはできない。私たちはこれからも、職場の事実、仲間の思いや実態にこだわりながら、多くの仲間と取り組んでいく。

(佐藤岳瑠、佐藤剛)

## 12—教育情報宣伝活動

### 再認識される担い手育成



2000年頃から役員の若年化、経験不足が言われるようになり、教育・担い手育成の

重要性が再認識されるようになった。道本部組織強化拡大第9次長期計画（1999年10月～2003年9月）で、中長期を見据えた組織強化の要として掲げられ、



アクティブコースの第1講目は、大原義行元自治労本部委員長が担当した

道本部学校が体系化して進められた。具体的には①リーダーコース(写真)、②指導者養成コース、③地方本部学校、④青年・女性コース、⑤地方本部新入組合員学校、⑥専門部コースの6つが設定された。このうち、地方本部別新入組合員学校や、各専門部が担う専門部コースは毎年実施され、部

門別の課題を学習する機会は確保されていた。しかし、全道規模で活動家を育成するコースは2000年代実施されない時期があった。また、リーダーコースは約150人が参加し情勢における政治課題などを学習する講座で、



春闘討論集会終了後などに、2009年まで開催した。これには、政治フォーラムの会員も参加した。

さらに第10次長期計画(2004年10月～2008年9月)では「組織強化の視点での活動家育成が必要」とされ、2009年からは、活



アクティブコースには、現在の岸真紀子参議(ホワイトボード前)も参加した=2009年9月16日

動家養成コースを名称変更しアクティブコースとして開催。3日日程



山口二郎北大教授を講師とした公開講座=2009年9月19日、自治労会館

で約30人が参加。運動の担い手、活動家を育成する講座の開催はおよそ10年ぶりのことであつた。2日目の午前には、公開講座としての在札単

組に呼びかけ、参加者は毎回100人を超えた。アクティブコースは2011年まで3年連続で開催し多くの活動家や議員を輩出した。

### P Tで学校改革

単組執行部の若年化、経験の不足による運動の停滞は年々顕著となり、中長期を見据えた運動の担い手育成はさらに重要な課題となった。2010年、道本部は学校改革P Tを設置。1年間におよぶ議論の結果、地方本部ごとに「単組・総支部4役講座」を開くことや「オルグ者登録」を提起した。このオルグ者登録は、組合OBや役員退任者など、豊富な運動経験を持つ人材を地方本部ごとに3人程度選出し、その人材が地方本部や単組における学習会講師を担うもの。さらにオルグ者登録された人材に対して道本部が「オルグ者講



座」を開講し、直近の運動課題などを共有する体制を構築した。

このオルグ者は地方本部からの推薦によって登録されるが、具体的な選考基準や任務内容が明確ではなかったこともあり、半数程度の地方本部からの推薦にとどまることとなった。

### 北海学園と連携講座

単組・総支部4役講座は全地方本部での開催には至っていないものの、現在にいたるまで実施されている。ハラスメント講座や人材確保など、地方本部が時の運動課題に対応して開催している。

2015年、公務員をめざす学生に対して、増加傾向にある若年退職対策、職場における労働組合の役割を周知することと社会貢献の一環として、北海学園大学の川村雅則教授と連携した「社会科学特別講座」を実施



北海学園大学で講師をつとめた厚谷市議=2016年4月21日

した。「自治体の仕事と労働組合」と題して4月～7月にかけて15回開催。そのうち11回を道本部が講師を務めたほか、佐藤多一津別町長や厚

谷司夕張市議会議員（現市長）が、まちづくりについて講演した。また、北海学園大学のOGでもある相原久美子参議院議員が政治の役割を語った。学生や担当教授にも好評を得て2017年まで3年間開講し、受講者は3年間で300人を超えた。

### 1丁目1番地の担い手育成

2014年から「活動家育成講座」を開講した。当初は「土曜講座」として1日の講義を6回開講した。2018年には2日間の講義を前期・中期・後期の3回開講する形式となり、その後、参加者の意見も踏まえて開催方法を検討し、3日程度の講座として開く従来のアクティブコースのような位置

づけとなった。  
2019年からは3  
日間の講座の後、  
数カ月後に2日間  
のフォローアップ  
研修を開催する形  
が定着して現在に  
至っている。2020



活動家育成講座で講演する柿崎賃金労働部長と参加者＝2022年9月17日、自治労会館

年は新型コロナの  
影響で未開催となったが、次代の担い手を育成するための要となる講座として開催している。

次代の担い手育成は2021年9月に確認された第14次長期計画で、最重点課題の1番目に掲げられた、まさに1丁目1番地の課題である。地域公共サービス産別である自治労が職場や地域で存在意義を発揮し、労働運動を現場で実践するため、教育・活動家育成は継続して取り組まなければならない。

### 道本部の情報宣伝活動

どの会社や組織でも方針、経過や取り組みの成果を伝えるのは最も重要なことである。

自治労北海道本部は、情報宣伝活動のツールとして発足当初から組合員1人ひとりに配布する機関紙「自治労北海道」を発行し、発足60年の2022年11月1日発行で第2314号を達成した。これまでの編集発行人は23人で、16人の書記が担当している。

情報宣伝活動は60年前と時代は大きく変化し、機関紙、カベ新聞といった紙ベースのものから、この20年の間にウェブも取り入れる形に変化を遂げた。

さかのぼると1950年代、北海道地連が機関紙「自治労道地連」を発行。機関紙「自治労北海道」は、道本部発足前の1962年9月10日に創刊されていたが、同年11月1日の発足にともない、全道庁、都市連、町村連



機関紙「自治労北海道」は全道庁の機関紙を引き継ぎ、472号として発行した

の情報宣伝活動は、産業別組織の発展をめざし「自治体労働者の統一と前進のため」として正式に一本化された。

当時、すでに第3

種郵便物が認可されていた全道庁の機関紙「全道庁」（現在も「全道庁版」を月1回程度発行）を471号で終刊し、これを引きつぐ形で、1962年11月21日、機関紙「自治労北海道」として発行した。第472号から発行したため機関紙「自治労北海道」（ブランケット判2頁・月3回発行）としての第1号はない。

### 継続した情宣活動に

情報宣伝活動が組織に果たす役割は重要で、組合員に伝えるべきことを、適切かつ読みやすいものでなければならない。その役割は道本部や地方本部、単組にとっても大きく、担当者まかせにならないよう執行部全体で取り組むことが重要だ。そのためにはどんな紙面にするのか編集会議を継続的に実施し、議論することが求められる。

特に、組織として取り組むこと、当局に闘争時に要求したこと、交渉結果など報告としての機関紙・教宣紙は、単組執行部が組合員に声かけをしながら配布し、それを組合員に読んでもらうことが重要である。

担当者が交代するときの引継ぎで技術を継承し、定期的に発行する情宣活動が重要だ。

自治労本部で年に一度開く情報宣伝セミナーは、その時代の情勢に応じた基調講演や、技術面で学ぶ基礎的なものから記事の書き方、チラシづくりのノウハウなど有意義だが参加する単組が限られていた。しかし、2022年にはウェブで視聴できるようになり参加しやすくなった。

道本部では、全道規模の教宣講座の開催に取り組んでいたが、この20

年間は全地方本部での開催を方針化し、地方本部が開く教宣講座に、道本部担当者が講師となって出向き、手づくりやパソコンで教宣紙をつくる実践に取り組んだ。しかし開催する地方本部が限られていることが課題になっている。

## 2000号達成の特集号

2004年5月、道本部初の試みとして機関紙「自治労北海道」歴代編集委員座談会を開いた。発



2000号達成の機関紙1面



2000号達成のプレゼント企画で募集した写真を掲載。足當時からの教宣部長と担当書記が集まり当時の苦労話など意見交換した。歴代担当者は教宣活動に対する熱い思いがあ

ふれており、これからの担当者に望むことが語られ有意義な座談会となった。

2010年6月1日の2000号達成時には、特集号を発行し募集した「2000号記念携帯電話写真コンテスト・うれしい一瞬」のプレゼント企画を実施し、シリーズ「私の視点」では毎日新聞の澤圭一郎（自治労本部情宣セミナー講師）さんから「チェックしよう我が機関紙」を寄稿いただき、読んでもらえる機関紙づくりを展望した。

## 道本部ホームページ開設

道本部のホームページ（写真）は第10次長期計画のなかで新たな情報手段として計画検討し、井上昭弘教宣部長時代の2005年1月に開設した。

2004年度から、あらゆるウェブサイトを参考に試行錯誤を重ねた結果で、この時に道本部ホームページが実現したことで次に繋がったと言え

る。

2006年9月には単組・組合員専用ページを増設。パスワード入力で自治労独自の情報を見ることを可能にした。

2007年からスマートフォンが急速に普及し、パソコンを開かなくてもさまざまな情報を気軽に見ることができるようになり、道本部としても組合員に情報提供するためにホームページがなくてはなら

ないものとなった。

2008年6月、単組・組合員専用ページ(写真)に【総合研究室】のメニューをつくり過去の資料や講演録、「直近の世論調査から見る政局」などを掲載した。また同年11月には、機関紙「自治労北海道」を、2008年1月1日号から見ることを可能にした。機関紙の印刷が完了した段階で従来型の紙ベースが単組に届く前に迅速な情報提供をめざす取り組みが進んだ。



2006年に増設した単組・組合員専用ページ

### 関心事でウェブ検索

ホームページの開設時は、世の中全体がウェブ時代に移行している頃に会社や組織がウェブサイトをつくり、その会社や組織を知るために信頼度も含めて必須の時代になりはじめていた。

ニュースもヤフーなどで情報を見るため、新聞やテレビで情報を得る時代から、ひとり一人の関心事によってウェブ検索し情報収集することにつながった。

ホームページの開設時は、世の中全体がウェブ時代に移行している頃に会社や組織がウェブ





そんな中で自治労道本部も早い段階で組合員が知りたい情報や、自治労の新しい情報を迅速に発信するベースを確立したといえる。

2008年、自治労本部が自治労全体のウェブについて、積極的な活用、情報セキュリティ意識の向上

をめざして、システム担当者を対象とする情報推進会議を開き、すでにホームページを開設した県本部や単組の経験交流のために、第1回自治労ホームページコンクールが開かれ、各県、単組がホームページの紹介や使い方を報告、北海道本部と全道庁労連が入賞（写真・表彰状）した。

2008年3月には、その年の10月16～18日に北海道で開かれた第32回地方自治研究全国集会北海道実行委員会ホームページを立ち上げ、開催前から閉会まで北海道の情報や開催内容を掲載し参加者や全国の組合員にむけて発信した。

2010年代、個人がSNS＝ソーシャルメディア（ミクシー、ツイッター、フェイスブック、ライン、インスタグラムなど）で個人が情報を伝え合う新たな時代になり、道本部もフェイスブック、ツイッターを開設している。

**50周年にリニューアル**

2012年12月、自治労北海道本部の50周年を機に新たなウェブサイトを開設（写真）。翌

2013年8月には「単組・組合員専用ページ」もリニューアルし、トピックス、本部、道本部、地方本部、単組、連合の情報に分類、各部局インデックスも配置し、取り組みや課題、会議・集会の日程など、わかりやすくていねいに情報発信していく形に変化を遂げた。パソコンだけでなくスマートフォンやタブレットで、いつでも、どこでも見てもらうことを意識して取り組んだ

2011年4月には、自治労の東日本大震災復興支援活動がはじまったが、道本部の取り組みとして、単組・組合員専用ページに岩手県に派





50周年のロゴマークをつけた道本部ウェブサイト。右が単組・組合員専用ページ

サイト、SNS（フェイスブック、ツイッター）で宣伝活動ができるようになり、限られた情報を機関紙だけでなく、公示・告示日から投票日前日まで、組織内・推薦候補者の情報を発信できるようになり、工夫した取り組みが続けられている。

道本部のウェブサイトは、スマートフォンでも対応できるものにリニューアル（写真）して現在の形になっている。

遣の第1グループから最終グループまで現地から届く支援活動を毎日アップし、のちに岩手県本部でも経過を見ることができて助かったと評価された。この活動報告は過去ページで見ることができる。

2012年8月の自治労全国大会は、函館市開催のため大会前から特設ウェブを終了時まで開設し、大会の開催状況をリアルタイムで配信した。

2013年インターネット選挙解禁により、道本部のウェブ

サイト、SNS（フェイスブック、ツイッター）で宣伝活動ができるようになり、限られた情報を機関紙だけでなく、公示・告示日から投票日前



現在の道本部ホームページ。右が単組・組合員専用ページ

## 紙かウェブか

課題としては、紙かウェブかの議論である。将来的な予測は難しいが、紙媒体は配布して一瞬でも見てもらうことが可能だが、ウェブ媒体は組合員が自らアクセスしなければ見ることができない。将来的にはLINEの友達登録などの機能を利用し配信する方法も検討が必要だ。こういった点から、現段階では両方の特性を活かして相乗効果も期待しながら継続していくことが求められる。

課題は、担当者によって機関紙、ウェブサイト、SNSの発信に温度差があることで、基本を定める必要がある。情報プロジェクト会議で、道本部の情報発信を議論する機会もあったが、これらはその都度更新し、新たな時代の情報発信について議論を深めることが求められる。

## 学習素材を動画で配信

2019年初頭に感染が拡大した新型コロナウイルスの影響で、道本部学校各講座のほとんどが中止を余儀なくされた。地方本部や単組も独自の学習会開催を見合わせることであり、担い手育成は大きく停滞した。こうした状況のなか、集まることができなくても学習素材を提供するため、道本部ホームページで動画を掲載した。2020年5月、青年部が貸金学習用の動画（写真）を掲載。その後、じちろう共済の制度説明や人員確保など運動課題も掲載した。大学教授による講演動画も掲載し、2021年1月からはユーチューブによる動画配信も開始した。



動画の再生回数は大きく伸びてはいないが、地方本部や単組が視聴を呼びかけた動画の視聴回数は増える傾向にある。オンラインの技術を取り入れたとしても、やはり重要なことは実際に声をかけることだ。また、1時間を超える長時間の動画は視聴しにくいこともあり、内容も含め、組合員

が視聴しやすい動画を用意するために今後も検討を重ねなければならない。

また、オンライン会議用のアプリケーションを使用した学習会も行われるようになり道本部だけではなく、地方本部、単組でも活用されている。コロナ禍によって導入された技術は、学習・教育という面でも一定の役割を果たしている。  
(高田将平、谷川広美)

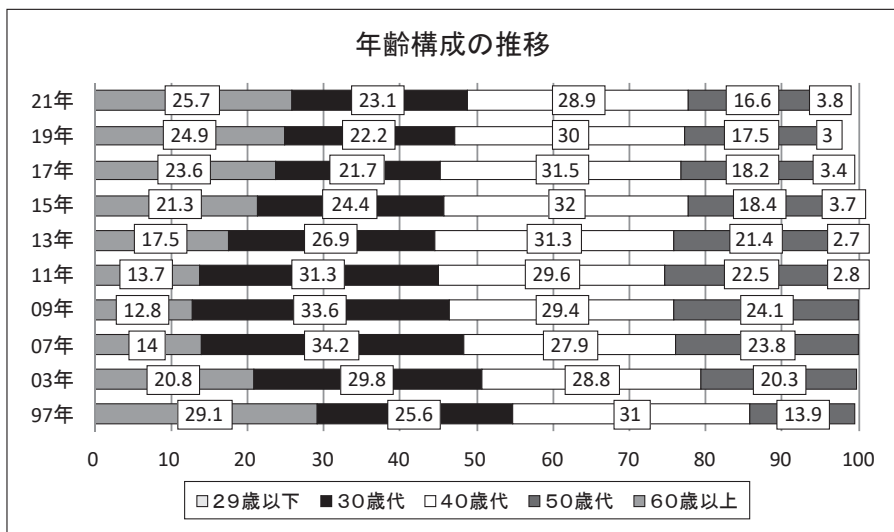
## 13—調査・研究活動(組合員意識調査の結果から)

### 20回目の意識調査

労働組合として独自に調査・研究活動を大切にしてきたことは、道本部運動の特徴の一つであり、2000年代に入ってから継続されてきた。

その一つは、国民春闘アンケートである。道本部独自ではじめた1978年以來、毎年、全組合員を対象にアンケート調査を行い、春闘要求額はもとより、生活実態、職場・労働環境を調べるとともに要求づくりや春闘のたたかいに生かしてきた。

もう一つは組合員意識調査であり、組合員、自治体そして社会全体もさまざまに変化していく時代の中にあって、時々の組合員の意識を把



握して、運動方針をはじめ活動に生かしていくための取り組みである。1978年に開始して3年に一度の実施だったが、93年からは隔年実施となり、2023年で20回目の節目を迎えた。

ここでは主に意識調査の結果から、この20年間の道本部組合員の姿やその変化の特徴の一端を見てみる。

### 年齢構成の推移

この間、組織構成で最も大きい変化を見せているのが年齢構成である。

2000年代は自民党・小泉政権からの行政改革・規制緩和路線により、公務職場の新規採用抑制による人員不足、いびつな年齢構成を招いた。意識調査の組織構成でも09年には20歳代以下がわずか12.8%まで減っている。2010年代に入り団塊世代以降の退職増を受けて新規採用が再開・拡大したことにより若い年代が増えて、21年には03年に近い構成比になった。また、再任用制度の導入によって60歳以上も一定の割合を占めるようになったのも変化である。

### 職場と仕事意識の変化

職場と仕事というまでもなく組合員をつなぐ労働組合の存在基盤と活動の起点である。

20年間さまざまな設問で聞いてきたが、ここでは直近の2021年の調査結果から組合員の職場での姿を見てみる。

[自分が働き過ぎの状態と感じている]組合員は09年から4%ほど減ったが32.2%いる。特に配偶者あり女性がほぼ4割と高い。

[仕事・職場のストレス・不安・悩み]は、高い順に「人間関係」36.2%、「仕事の内容」35.7%、「仕事量の増加」33.5%で、この上位三つは3割を超えている。この12年前の09年が、「仕事量」43.5%、「人間関係」39.2%で、「仕事の内容」は18.9%だったことをみると、仕事“量”は未だ高いが10%減ったのに対して、仕事の“内容”の大変さが19%も増えているのが特徴といえる。

[ここ2、3年以内に退職を考えたことがある]は43.4%、4割以上に上っている。若い職員の退職が大きな課題になっているが、年代別では

20歳代以下が全体平均より低い38.6%で、50歳代が48.7%と最高だった。

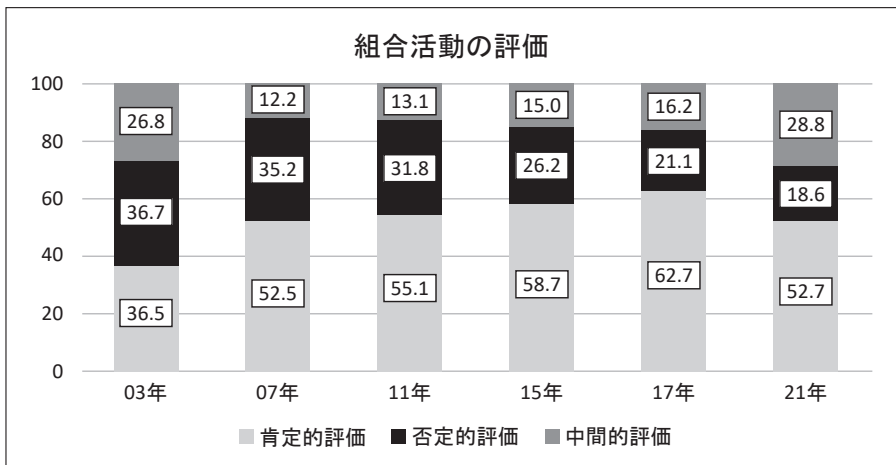
退職を考えた理由は、高い順に、「人間関係」40.5%、「やりがいがない」37.7%、「仕事量の増加」36.3%、「仕事の将来性」31.3%となっている。25歳未満では「やりがい」、25～29歳では「将来性」が高く、20歳代を通して「他にやりたいことがある」も高い。

〔定年まで働こうと考えている〕組合員は67.1%で、19年調査から3.3%減少、「いいえ」が1.4%増の28.6%で、わずかだが定年まで働こうと考えている人が減っている。20歳代以下では「いいえ」が34.7%と高くなっている。

### 好転した組合活動への評価

労働組合として最も気になるのは組合員がどのように活動を評価しているかであり、設問を継続また新設などしながら毎回調査してきている。

組合活動の評価については、「組合は生活や権利を守ることに役立っているか」と「最近の組合活動について」の二通りの設問がされてきたのでニュアンスの違いはあるが、肯定的評価（役立っている＋ある程度役立っている／よくやっている＋まあよくやっている）と、否定的評価（全く役立っていない＋あまり役立っていない／やっていない＋あまりやっていない）を比較してみる（どちらともいえない＋わからない中間評価とする）。



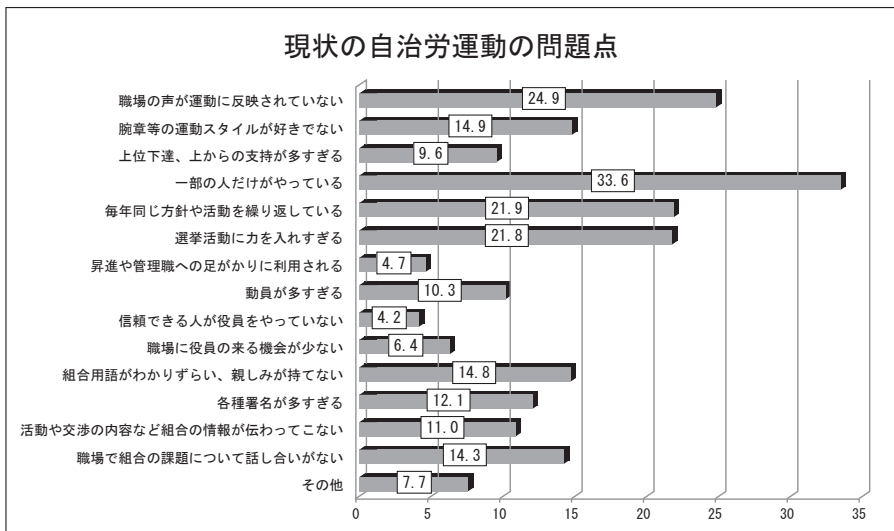
2003年で肯定的評価36.5%、否定的評価36.7%、中間的評価26.8%だった。2021年は、肯定的52.7%、否定的18.6%、中間的28.8%となっている。この間、肯定的評価は2007年にすでに5割を超えているが否定的評価も2011年まで3割台が続いた。2015年から肯定の5割台は変わらず否定が2割台に低下し、2021年は否定が2割を切って中間が増加する形になっている。

組合活動の評価自体は好転してきていることは確認できる（関連して聞いている組合の信頼度についても同様の傾向になっている）。ただし、肯定的評価の増加は5割から足踏みが続いていて、中間評価が増えていることは留意が必要だろう。

### 組合活動の問題点

組合の問題点については、10以上もの選択肢から回答してもらってきたが、直近での実施は2019年であり、その結果はグラフの通りである。

20%を超えて高いのは順に、「一部の人だけがやっている」33.6%、「職場の声が組合運動に反映されてない」24.9%、「毎年同じ方針や活動を繰り返している」21.9%、「選挙活動に力を入れすぎる」21.8%であった。



さかのぼるとこの設問は2009年と2003年に行ったが、両年ともこの4

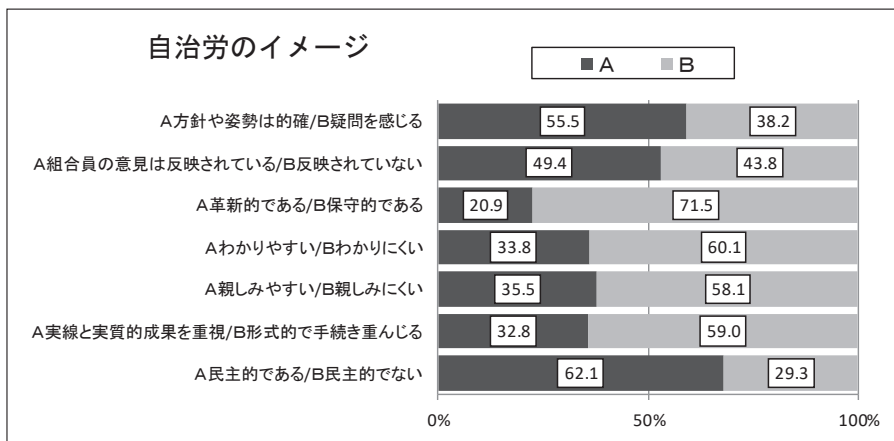


つが2019年と同様に上位を占めている。20年近くを通じて、組合員の見方・指摘が変わっていないということは、活動の改善も進んでいないことの証明ともいえ、自らの問い直しが求められている。

2017年には「組合（自治労）のイメージ」について聞いている。

### 自治労のイメージ

組合（自治労）のイメージを、それぞれのテーマで相反するワードから、どちらのイメージが強いかを二者択一で聞いた。Aは良いイメージ、Bは悪いイメージだが、結果はなかなか厳しいものとなった。下が全体の総括的な結果である。



最も良いイメージが高いのは「A民主的」であり、6割以上がそう答え、「B民主的でない」は3割だった。女性に比べ男性の方がややBが多い。

次に、「方針・姿勢が的確」と「組合員の意見が反映されている」の2つは、良いイメージが悪いイメージより多かった。「方針・姿勢」は「A的確」が55%、「B疑問」が38%。「組合員の意見」は「A反映されている」が49%、「Bされていない」が44%とあまり差がない。

そして、「わかりやすい／にくい」、「親しみやすい／にくい」、「実践と実質的成果を重視／形式的で手続きを重んじる」の3つは、良いイメージが3割台、悪いイメージが6割前後、つまりほぼダブルスコアに近い形で悪いイメージが多かった。これだけ“わかりにくく”“親しみにくい”というイメージを持たれていることを、どのように受け止めるか、厳し

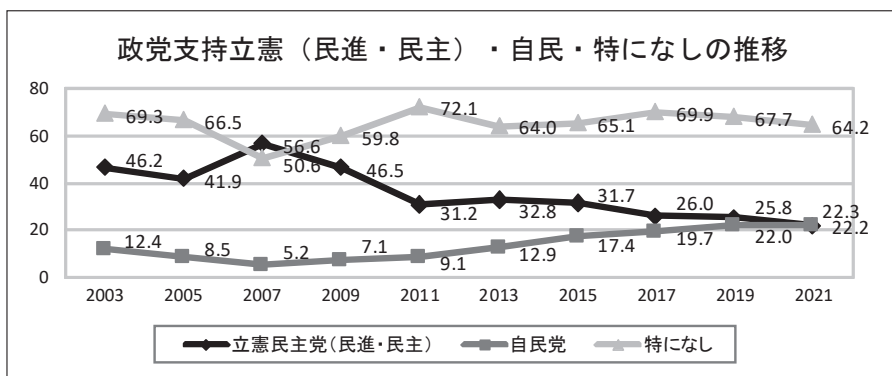
く問われている課題である。

最後は、「革新的／保守的」で、これは「A革新的」がたった2割、「B保守的」が7割強と、トリプルスコア以上で圧倒的に「Bイメージ」が多かった。戦後日本では長く「保守＝自民党や経済界」「革新＝野党や労働組合勢力」という対抗関係が一般的だったが、近年では特に若い年代を中心に、立憲や共産が保守で維新や改憲勢力が革新という、従来からは真逆の認識も広がっていると考えられる。

この調査項目は、政治・政党ではなく自治労について聞いたものだが、組合の活動も“前例踏襲で変化がない”“毎度同じ取り組みの繰り返し”“活動スタイルも古いのでは”などがイメージされて「保守的」と映っているとすれば、これは若い年代に限らず30歳代から50歳代まで共通した強い傾向であり、この点も組合の真剣な自己検証が求められている

#### 変化した政治意識

この20年間は、道本部がきた支持・協力関係をもってきた民主党が、自民党に対抗する政党として勢力を伸ばしてついに政権交代を実現（2009年）した。しかしその後の政権運営の混迷によって政権再交代・自公政権の復活（2012年）、以降の歴代最長の安倍政権を経て菅・岸田内閣と続く時期にあたる。



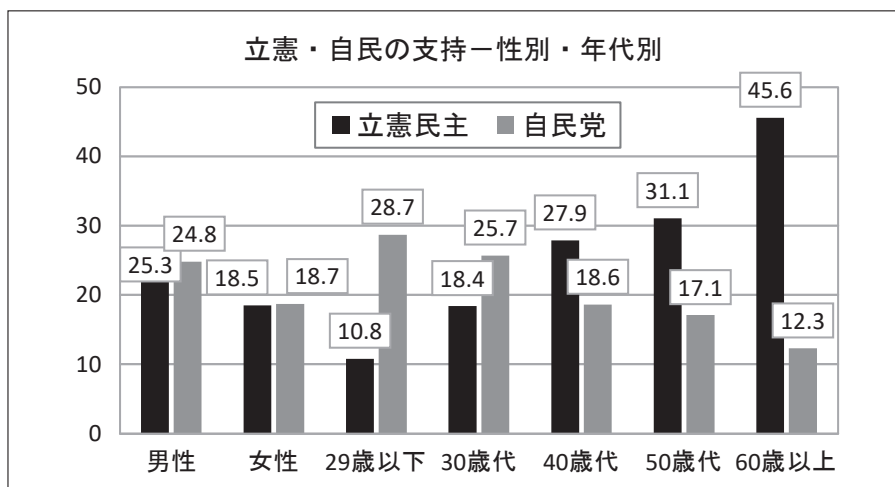
この間、民主党は維新の一部が合流して民進党への党名変更、希望の党設立をめぐる混乱からの分裂と立憲民主党の結成などの激動を経て、政党支持では一貫して自民党の一強時代が続き、野党とりわけ第一党で

ある立憲民主党の低迷が続いている。

意識調査では、組合員の政党支持について第1回から毎回継続して実施している。この20年間では、政権交代を前後して明確な傾向の違いが見える。

前半は、民主党支持の増減が支持政党なしの減増に対応しており、小泉構造改革による格差社会の顕在化や政権交代への期待の高まりをうけて、支持なしが減って民主党支持が増えていき、2007年に過去最高の56.6%に及んだ。この年は参議院選挙で民主党が大躍進で与野党逆転し、2009年の政権交代への基盤となった。道本部出身の相原久美子参議院議員が誕生した年でもあった。しかし、成立した民主党政権への批判の高まりの中で支持が減ると同時に再び支持なしが増えていき、2011年には民主支持は31.2%と急減、支持なしは過去最高の72.1%にのぼった。

後半は、この支持なしが60%台中後半の高さを維持し続ける中で、民主党（その後の民進党、立憲民主党）支持が低下を続け、逆にじわじわと増えてきた自民党支持と2021年には22%台で並んだ。



道本部の支持政党が組合員の支持率で自民党と並ぶのは初めての事態である。年代では20～30歳代の若い世代に自民党支持が多く、政治への関心度との関係では関心が「ある」層に立憲支持、「ない」層に自民支

持がそれぞれ多い傾向があり、日常の活動を通じて組合員の政治への関心や意識を高めることが道本部運動で問われていると言える。

また、そもそも行政・公共サービスに関わる労働者として「政治に関心がない」が全体で4割以上、20歳代以下では過半数を占める状況自体もどう考えるか、間違いなく全体で議論すべき課題といえる。

### 意識調査を活用した組織づくり

組合員意識調査のように、長期間継続的にかつ大規模に行っている調査は、自治労の各県本部でもめずらしい取り組みであり、20年来この調査に関わっていただいていた杉本龍紀氏（釧路短期大学学長）からの分析コメントも含めて、非常に貴重なデータの蓄積といえる。

これをどのように活用して、より組合員の求める活動を作っていけるかが最大の課題であり、この点についての検討・討議は決して十分とは言えない。

21世紀のこの20年余りの期間は、社会的にも構造改革・規制緩和・民間化が進められ、公務・公共サービスや自治体でも大きな変化に見舞われた時期だった。自治労道本部も、新規採用をはじめとした組合組織率、増加する非正規労働者の組織化、次代の担い手づくりなどの課題に直面している。組合員の声と実態から活動を不断に見直して、自分たちのための組織づくりを全体で進めていくことが求められている。

（酒井康弘）

## 14— 社会保険労働者のたたかい

### 新たな身分移管闘争

1999年の地方分権一括法成立により、2000年4月1日に社会保険行政と職員の身分が「国一元化」されたことに伴い、国費評議会に結集する仲間（以下、社会保険労働者）のたたかいは新たな局面を迎えた。

全国の社会保険労働者は「国一元化」後も自治労国費評議会に結集し、

第145回国会闘争で引き出した地方分権一括法附則252条<sup>①</sup>をふまえ、社会保険行政と職員の身分のあり方の再検討を求めるため、地方議会要請や地域の年金学習会などで「国一元化」の問題点を訴えるなど、新たな身分移管闘争に取り組んできた。



自治労社会保険関係労働組合連合（社労労連）結成総会＝2010年2月28日、茨城県・つくば国際会議場

02年度には、全国3000超の市町村（当時）が主体で実施されていた国民年金保険料収納業務が国（社会保険庁）に移管されたが、納付率が前年70.9%から62.8%へと大幅に低下し、“国民年金の空洞化”と公的年金制度のあり方が問われる事態が生じた。

### 年金制度改正法案審議

政府（厚生労働省）は年金制度への不信が高まる中、2004年2月、①保険料水準固定方式の導入、②マクロ経済スライド方式の導入、③基礎年金の国庫負担割合を2分の1に引き上げ、などを含む国民年金法等改正案を国会に提出した。

自治労国費評議会は、組織内・協力国会議員と連携し、「国一元化」の問題点追及と地方分権一括法附則第252条に基づく再検討を強く求め、坂口力厚生労働大臣から「国一元化は失敗だった」との答弁を引き出す

<sup>①</sup> 地方分権一括法附則252条＝政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の視点に立って検討し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

など、一定の成果も見られた。

野党は抜本改正の必要性を主張し政府と対決する中で、年金保険料積立金の使途や福祉施設のあり方、随意契約や監修料の不適切な取り扱いが相次いで指摘され、報道過熱もあり、全国の社会保険労働者が厳しい批判・指摘にさらされる状況となった。

さらに、芸能人や各界著名人、国会議員の国民年金未納・未加入問題が相次いで報じられたことから、国会審議が紛糾し、本質的な議論のないまま、6月4日、国民年金法等改正案は与党の強行採決により可決・成立した。

### 社会保険庁改革スタート

国民年金未納・未加入問題の報道に関し、

「社保庁職員の個人情報漏洩があった」

との一方的な指摘から、情勢は一層厳しさを増し、さらに、社会保険オンラインシステムの導入時（1979年）に自治労と社会保険庁で交わした「覚書」「具体的確認事項」が、年金行政の阻害要因とされるなど、労働組合にも厳しい批判がむけられた。

7月に参院選を控える与党側は、年金制度への不信の声を社会保険庁と労働組合を含む職員の体質の問題としてすり替えるべく、6月に坂口厚労大臣が、①社会保険庁の存立のあり方や独立行政法人化等の民営化も視野に、官房長官のもとに外部有識者を含めた検討の場を設置、②民間出身長官を登用し社会保険庁組織改革を推進、などの「社会保険庁改革私案」を公表、7月には初の民間出身長官が就任した。

しかし、7月11日投票の参院選では、年金問題も影響し自民党が大敗、政治的な情勢がさらに厳しさを増すこととなった。

8月に官房長官のもと、「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」が設置され、9月の「緊急対応プログラム」を皮切りに、いわゆる「社会保険庁改革」がスタートした。

### 国費評議会の対応

社会保険庁改革に対し国費評議会は、職場・職員への信頼回復なくして労働条件の維持・改善は

あり得ないとの認識のもと、8月の総会で「国民の立場に立った『社会



保険庁改革』の推進にむけ、国民の声を組合員一人ひとりが受け止め具体的改善をはかっていく」ことを確認し、社会保険庁との「覚書」「具体的確認事項」については、各方面の懸念払拭のため、2005年1月までにすべて破棄した。

05年2月には、「社会保険庁組織の在り方に対する基本的な考え方」を示し、①制度と執行体制の一体的改革、②身近な執行体制確立と申し出主義からの脱却、③利用者の声が反映される組織システム確立、などを全体で確認してきた。

### 自民党の圧力

2005年5月31日、官房長官のもとに設置された「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」が、①公的年金と政管健保の運営を分離し、政管健保は民間公法人化、②年金組織は政府が直接関与できるよう国の機関にとどめる、など「最終とりまとめ」を公表した。

同日、自民党からも「社会保険庁の解体的出直しと新組織設立について」が公表され、政管健保公法人化とともに「社会保険庁は廃止し新たな政府組織で公的年金制度を担う」「社会保険庁職員が漫然と新組織に移行しないようサービスの宣誓を行う」「現職員が全員移行しないよう厚生労働省の他部局や他府省への配転を行うとともに、新たな人事評価制度を導入し能力を欠く職員には退職勧奨を行う」といった厳しい措置が盛り込まれた。

6月には、厚生労働大臣のもとに「社会保険新組織の実現にむけた有識者会議」（以下、新組織実現会議）が設置され、新たな組織に関する議論が始まった。

05年11月には新組織実現会議の労働組合ヒアリングに対し、国費評議会として「社会保険庁組織の在り方に対する基本的な考え方」をふまえた意見表明を行った。

### 政管健保の公法人化とねんきん事業機構法案

2005年12月には新組織実現会議が「組織改

革のあり方について」を示し、①「ねんきん事業機構」を国家行政組織法に定める特別の機関として設置、②新組織職員は厳正なサービスの宣誓を行うことを法律で規定、など自民党案をなぞる形の報告が行われた。

12月27日には、未納・未加入情報漏洩に端を発した「業務目的外閲覧」に関し、973人に懲戒処分、2300人（うち監督者579人）に矯正措置との処分が発令された。

06年2月、政管健保の公法人化（全国健康保険協会の設立）を含む健康保険法改正案、3月には「ねんきん事業機構法案」を含む社会保険庁改革関連法案が国会に提出された（この時点ではいずれも08年10月1日設立予定）が、5月に入り、被保険者の申請を要する国民年金保険料免除手続きを、職員が職権で処理していたとする国民年金保険料不適正免除問題が露見し、国会審議が再度紛糾する事態となった。

混乱の中、6月14日には健康保険法改正案が与党賛成多数で可決され、08年10月1日付の全国健康保険協会設立が決定された。

一方、「ねんきん事業機構法案」を含む社会保険庁改革関連法については、実質的な審議が行われぬまま継続審議（結果的に12月の臨時国会で廃案）となるとともに、8月28日には不適正免除問題に関して、懲戒169人、矯正措置1583人と、またしても大規模な処分が発令されるに至った。

こうした経緯を受け、12月14日、自民党が「社会保険庁改革の推進について」を公表し、①公的年金運営組織を「非公務員型公法人」とし社会保険庁は廃止、②外部委託拡大と大幅な人員削減、③職員は一旦退職し第三者機関の厳正な審査を経て再雇用、④外部採用も積極的に行いこれまでの職場体質を一掃、など、公的年金運営組織を国の組織から切り離し、職員全員の移行は認めないとする強い政治的意思が示された。

#### 全国社会保険職員労働組合の結成

情勢が厳しさを増す中、地方分権推進一括法附則で2007年3月末

までの経過措置とされていた県職労等への継続加入の終了、県間人事交

流の拡大、全国健康保険協会と新年金運営組織において全国統一对応と労使関係の確立が求められる情勢をふまえ、各県本部から離脱し、自治労本部へ直接加盟する形での全国規模の単位労働組合として、07年3月10日、「全国社会保険職員労働組合（略称：全国社保労組）」を結成、都道府県単位には支部が設置された。

3月には、新たな公法人を10年1月1日に設立するための日本年金機構構案が国会に提出され、①全国9ブロックにブロック本部を置き年金事務所を設置、②職員採用や業務委託の範囲に関し有識者の意見をふまえ「基本計画」を閣議決定したうえで、設立委員会を設置し具体的な職員採用手続き、③機構に採用されない職員の転任・退職・免職等については国家公務員法による、ことなどが盛り込まれた。

#### 年金記録が重大な社会問題に

2007年5月に入り、複数の公的年金加入記録（年金番号）を有する場合、加入記録や受給額に反映されない「宙に浮いたままの年金記録」が存在することが報道され、年金記録問題が重大な社会問題となり、政権基盤をも揺るがす事態となった。



組織の総力をあげて雇用問題などの解決をめざし全国集会を開催した＝2009年4月28日、東京都・自治労会館

全国社保労組は、自治労とともに率直な反省の意を表明し、数次に渡

る提言に加え、08年3月には駅頭ビラ配布行動、09年5月にはメーデー会場での「ねんきん定期便」協力依頼ビラ配布行動を取り組むなど、早期の問題解決に全力をあげてきた。

一方で、日本年金機構法案は、混乱の中で十分な審議も行われないうまま6月30日に与党の賛成で可決・成立し、社会保険庁の09年12月31日での廃止と10年1月1日から新たな運営組織である公法人日本年金機構の設立が決定された。

直後の参院選では、年金問題の影響で自民党が大敗し、衆参の“ねじれ”が生じるなど、政局にも大きな影響を与えることとなった。

#### 全国健康保険協会の職員募集

日本年金機構設立にかかる「基本計画」策定にむけ有識者の意見を聴くため、2007年8月23日、内閣官房に「年金業務・組織再生会議」が設置され、10月には「職員の採用についての基本的な考え方（中間整理）」を公表し、懲戒処分歴や矯正措置などを重要な考慮要素とすることを示すとともに、議論の過程で、労働組合役員の無許可専従が問題となり、12月に全職員対象に時間内組合活動を含むサービス違反調査が実施された。

一方、10月25日、全国健康保険協会設立委員会から、社会保険庁職員から全国健康保険協会に採用となる予定者数を1800人とする（08年2月末までに社会保険庁長官が設立委員会に名簿を提出）ことや、懲戒処分歴のある職員は勤務成績および改悛の情を考慮するなどの採用基準とともに、労働条件（休暇制度等は国家公務員と同様、賃金制度は等級ごとの上下限を定める範囲給方式、全国対象の広域異動を前提）が示された。

#### 雇用確保と新組織への円滑な移行にむけて

国費評議会は情勢をふまへ、2007年8月26日の総会で、政府関係労働組合評議会への改称を決定するとともに、全国社保労組として、全国健康保険協会の職員募集手続きに関する丁寧な周知・説明と、日本年金機構設立に伴う雇用問題にあたり、雇用の場の確保と

分限免職回避にむけた最大限の努力を強く求め、11～12月に社会保険庁への申し入れと交渉を取り組んできた。

08年1月23日の年金業務・組織再生会議による労働組合ヒアリングでも、「日本年金機構の職員採用は、実務経験と専門知識を持つ現行職員を最大限活用することが最も効果的・効率的・安定的」と、職員の雇用確保を強く訴え、3月には全国主要都市の駅頭・街頭で、年金記録問題解決にむけた協力を呼びかけるビラ配布行動を取り組んだ。

こうした中、自治労は社会保険職場における非常勤職員の組織化にむけて、「社会保険庁非常勤職員労働組合全国協議会」を設置する方針を確認（08年1月28日に結成）し、各県で非常勤職員の組織化が取り組まれた。

#### 服務違反問題への対応

年金業務・組織再生会議の議論に端を発した服務違反調査に関し、無許可専従状態が生じていたことを確認した全国社保労組は、2008年3月17日に記者会見で、不信を招いたことの謝罪と、全期間・全員分の給与自主返納、執行委員長辞任を表明した。

08年9月、社会保険庁は事実を認定した行為者と管理者に懲戒処分を発令し、全国社保労組は10月までに自治労の全面的な協力を得ながら給与返納に対応した。

さらに、自民党内からの指摘もあり、12月26日に舛添要一厚生労働大臣が東京地検特捜部に背任罪で刑事告発を行うに至ったが、09年2月26日、「損害は回復済で、反省もされており、懲戒処分による社会的制裁も受けている」として不起訴処分が確定した。

#### 年金機構の当面の業務運営基本計画が閣議決定

2008年4月、全国健康保険協会の職員採用手続きにおいて、1800人の採用内定者が確認された（うち71人は、懲戒処分歴があるが勤務成績や勤務態度などを考慮）。

一方、年金業務・組織再生会議は、6月30日に「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本方針」として、①正規1万880人（社会保険庁



政府・自民党の採用差別攻撃に抗議し、職員全員の雇用確保を訴えて全国集会を開催＝2008年7月25日、東京都・自治労会館

からの移行は9880人、残る1000人は民間採用)、有期雇用6950人(うち1400人はシステム改築後に削減)と上限人数を明記、②懲戒処分者は正規職員には採用せず、有期雇用職員として採用する場合も厳格に審査、などを内容とする最終整理を公表したが、自民党内で異論が噴出し、閣議決定が見合される事態が生じた。

自治労と全国社保労組は、7月25日、「年金新組織のあり方を考える7・25集会」を開催し、政府・自民党の不当な動きに対する批判と、いかなる情勢にあっても雇用確保・分限免職回避にむけ、労働組合として全力で取り組む決意を参加者全体で確認した。

7月29日、政府はようやく「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」を閣議決定したが、「懲戒処分歴のある職員は一切採用しない」「社会保険庁の常勤職員から有期雇用職員に採用される者には退職金に差異を設ける」などとされた。

過去の懲戒処分歴があることのみを理由に機構採用から排除する政府・自民党の姿勢に対し、日本労働弁護団からも異を唱える意見書が出され、自治労・全国社保労組も、同日開いた記者会見で閣議決定の問題





雇用確保と分限免職回避にむけて、自治労本部、民主党とともに舛添厚生労働大臣へ要請＝  
2008年8月21日、東京都・厚生労働省大臣室

点を強く指摘するとともに、その後の舛添厚労大臣要請、社会保険庁交渉において、全職員の雇用確保と分限免職回避を強く訴えた。

#### 協会けんぽ職員労働組合の結成

全国健康保険協会が設立されることをふまえ、全国社保労組は協会設立に先立つ2008年9月7日、東京に本部を置き各都道府県協会支部ごとに分会を置く「協会けんぽ職員労働組合」（略称：協会けんぽ労組）を結成し、10月1日の協会発足にあたっても組織的に対応してきた。

同じく10月1日をもって、医療機関の指導・監査業務が移管されることに伴い、社会保険庁から地方厚生局への「転任」人事も発令された。

#### 職員募集手続きと全国社保労組の取り組み

日本年金機構設立にむけて、2008年11月に設立委員会、12月には設立委員会のもとに職員採用審査会が置かれ、12月24日には、①懲戒処分を受けた職員は採用しない、②矯正措置置歴のある職員は行為の性質や更生状況等をきめ細かく勘案、③システム更改に伴い削減予定の1400人は「地域限定期限付職員」（後に「准職員」）として募集、④全国異動が前提、⑤休暇制度は国家公務員より大幅に後退、⑥賃金は一律3%カットのうえで機構の等級表に格付け、など、きわめて厳しい採用基準・労働条件が示された。

全国社保労組は、「機構の職員採用および雇用問題に関する基本的考

え方（スタンス）」を示し、「日本年金機構に希望しうる職員は採用希望すべき」ことを緊急職場集会において組合員に訴えるとともに、社会保険庁に対する緊急申入れを実施し、公平・平等な職員採用手続きと、懲戒処分歴のある職員の雇用確保への対応を強く求めた。

4月には、自治労、民主党とともに再度、舛添厚生労働大臣への要請を実施するとともに、4月28日、自治労各県本部代表者等も含む「信頼の年金制度確立と職員の雇用確保を求める4・28集会」を開催し、組織の総力をあげて雇用問題に取り組むことを確認、翌日にはメーデー会場で、年金記録問題早期解決と雇用確保を訴えるビラ配布に取り組んだ。



再度、舛添厚生労働大臣へ申し入れ＝2009年4月27日、東京都・厚生労働省大臣室

### 最後のひとりの雇用確保まで全力で

2009年5月19日、日本年金機構設立委員会から職員募集の結果として、正規職員9613人、准職員358人の採用、不採用28人（心身の病気など）、審査継続となる保留者が1119人であることが公表された。

全国社保労組は5月31日、「最後のひとりの雇用確保まで全力で取り組む」との基本的態度と「任命権者責任を追及し、分限免職回避策の遂行による雇用の確保を行わせる」「労働組合の主体的な対策・対応・支援」を具体的対応の基礎として確認、6月の社会保険庁交渉で、再度、任命権者として分限免職回避に向けた最大限の努力を強く求めた。

6月24日には、全国健康保険協会の追加募集（船員保険対応）で45人採用、厚生労働省・地方厚生局への「転任」約1200人（懲戒処分歴のある職員含む）が明らかとなり、この時点での雇用先未定の職員が約600人に上ることが明らかとなった。

同日、社会保険庁から分限免職回避策として、①官民人材交流センターの活用、②他府省・自治体に欠員補充時の受入要請、③求職活動にかかる情報提供、④懲戒処分歴のない者には機構准職員の追加募集を案内、などの対策が示された。

全国社保労組は、①当局への分限免職回避努力の要請、②自治労本体内に弁護士等を含む法的対応チームを設置し情勢分析と対応策検討、③連合をはじめ関係方面への支援・協力の働きかけ、④各県本部・単組と連携した自治体への協力要請、⑤労働金庫・全労済、市町村共済等への支援要請、⑥個別の相談対応や情報提供を実施する雇用確保支援プロジェクト開始、などを決定し、自治労と連日連夜に渡り関係方面への要請や働きかけを取り組み、雇用の場の確保に総力を挙げてきた。

しかし、リーマンショックに伴う戦後最悪の雇用情勢に加え、国・地方とも財政再建が課題とされ定員削減が進む実状など、再就職支援は厳しい情勢に置かれていた。

09年8月30日実施の解散総選挙で、年金記録問題も背景に自民党が大敗し、民主党を中心とする鳩山政権へと「政権交代」が行われ、長妻厚生労働大臣が就任した。

民主党はマニフェストで「年金記録問題は国家プロジェクトとして早期解決を図る」として、日本年金機構設立に反対しており、政権交代による機構設立凍結も予見された。

全国社保労組は、現行職員を年金記録問題解決に有効活用する観点からも、機構凍結は現実的な選択肢との立場で、9月30日には連合とともに長妻大臣への要請を行った。

しかし、10月8日、長妻厚労大臣が、①機構設立にむけシステム開発



全国から結集した組合員が、中央メーデー会場で年金記録問題の早期解決と雇用確保を訴えてピラ配布＝2009年4月29日、東京都・代々木公園

が進行中、②民間採用予定者への内定取り消しは問題、などを理由に「日本年金機構の設立凍結は断念せざるを得ず、予定どおり社会保険庁を廃止する」との方針を明らかにした。

### 雇用の場確保でギリギリの努力と判断

自治労は「年金記録問題の早期解決にむけ、知識・経験

を有する懲戒処分歴のある者を含めた雇用未定者からの追加採用を行うべき」ことを主張したが、長妻大臣が、①自公政権での閣議決定（基本計画）は変更しない、②分限免職回避努力は最大限行う、③懲戒処分歴



のある者は年金記録関係の業務に就かせない、などの考えを明らかにした。

自治労・全国社保労組は、連日にわたって民主党中央や首相官邸、厚生労働省政務三役などと雇用対策への対応・協議をおこない、ギリギリまで分限免職回避への努力を続けた。

こうした中、2009年11月29日に厚生労働省・社会保険庁から、①懲戒処分歴がない者から機構准職員170人程度を追加募集、②懲戒処分歴のある者や不採用者も含め厚生労働省非常勤職員として200～250人を公募（任期は2012年3月までの2年間）、③官民人材交流センターによる支援を10年1月以降も継続、などを内容とする「新たな分限免職回避対応策」が自治労・全国社保労組に提案された。

自治労および全国社保労組は、①年金記録問題を背景とした客観情勢、②提案を拒否した場合、次善の策に至らず大量の免職者が発生する懸念、③戦後最悪の民間雇用情勢、④国・自治体などの公務職場での受け入れ困難な状況、⑤募集人員が雇用未定者すべてを受け入れ得る規模であること、などを総合的に勘案し、苦渋の判断として「新たな分限免職回避対応策」を受け入れることとした。

12月1日に記者会見を開き、提案受け入れと合わせ、組織的裁判闘争には訴えないことや、無許可専従により懲戒処分を受けた者については応募しないことを表明した。

#### 社保庁廃止後も続く再就職支援

2009年12月に入り、「新たな分限免職回避対応策」に基づく准職員追加募集で60人が採用、厚生労働省の非常勤職員公募で152人が採用（128人は懲戒処分歴あり）されるなど、ギリギリで一定数の職員が「雇用の場」の確保に至った。

12月28日、社会保険庁の廃止に伴う職員の移行等の状況が公表され、①日本年金機構採用1万69人（正規職員9499人、准職員570人）、②全国健康保険協会採用45人、③厚生労働省等転任1293人、④退職者1159人（自

己都合3人、勸奨扱い631人、分限免職525人<sup>❶</sup>)～うち雇用未定者112人、と第一線での知識と経験ある多数の職員が職場を去る結果となった。

### 日本年金機構職員労働組合結成と社保労連結成

雇用問題と並行して、組織改編をふま

えた労働組合の組織整備にむけ、自治労との協議を重ねてきたが、2009年9月6日、全国社保労組第4回定期大会において、①日本年金機構職員労働組合(ねんきん機構労組)の結成、②厚生労働省転任者が個人加入形式で結集する自治労厚生労働省職員労働組合(厚労省職員労組)を結成、③協会けんぽ職員労働組合(協会けんぽ労組)は単組として再編し機能を強化、④連合体として自治労社会保険関係労働組合連合(社保労連)を結成し自治労本部に直接加盟、⑤財政は社保労連で一元的に管理、などの「全国社保労組の新組織基本方針」を決定した。

機構設立を約1ヵ月後に控えた09年11月29日、日本年金機構職員労働組合の結成大会を開催し、機構採用内定者による中央執行部体制が確認された。

自治労本部は、10年1月の県本部代表者会議および第139回中央委員会において、社会保険庁職員の雇用問題にかかる状況を確認するとともに、全国社保労組の解散と社保労連の結成という組織改編もふまえ、引き続き雇用問題への対応や新たな労働組合組織における組織強化対策等にむけ、2年間の財政支援策を決定した。

10年2月27日には全国社保労組解散大会、翌28日に自治労厚生労働省職員労働組合の結成総会と自治労社会保険関係労働組合連合(社保労連)の結成総会を開催し、新たな組織体制がスタートした。

### 再就職支援・雇用確保の取り組み

社保労連は、厚生労働省非常勤職員となった仲間の安定的雇用実

現にむけ、2010年3月、自治労からの財政支援もふまえ、生活・再就職

❶ 勤続年数により整理退職(分限免職)と勸奨退職で退職金額の違いがあり、最終的に退職者本人の選択とされたことで分限免職該当者が多数に上ったという側面があることに留意



## 自治労 社会保険庁非常勤職員労働組合 全国協議会 第2回総会



雇用確保にむけて粘り強くたたい続ける自治労社会保険庁非常勤職員労働組合全国協議会の第2回総会＝2009年2月24日、東京都内

支援貸付制度を創設するとともに、厚労非常勤ネットを創設し、メール等で相談対応・情報提供を取り組むとともに、各県本部に対して、県内自治体での職員募集等の情報提供を求めてきた。

さらに、厚生労働省非常勤職員の任用期限が12年3月末までとされていたが、粘り強い厚生労働省との協議の結果、13年3月末までの1年間(2012年度)に限り、任用期間が延長されることとなった。

11年12月の時点で、労組支援対象者のうち健康面や家庭事情等から就業困難な者を除き、全員が何らかの雇用の場を確保したことが確認され、厚生労働省非常勤職員として就業中の組合員の2013年4月以降の安定的雇用の確保が最後の焦点となった。

自治労県本部と連携した求人情報の提供や関係団体等への働きかけ、当該組合員の求職活動への継続した努力の結果、14年4月までに、支援不要との意思を示した2人を除いて全員が「雇用の場」の確保に至った。

労働組合として、「最後のひとりの雇用確保まで全力で努力」してきたことの結果であり、大きな成果であった。

新たな組織・運動づくり

社保労連(自治労社会保険関係労働組合)は、「みなし県本部」として、全国9ヶ所に

地方本部を置き、都道府県に支部連絡協議会（支部）、さらに職場単位の分会で組織を構成し、組織と運動の強化を柱に各種の取り組みを進めてきている。



労連結成から3年後、日本年金機構本部にねんきん機構労組機構本部分会が結成された＝2013年3月、東京都・主婦会館プラザエフ

また、社保労連を構成するねんきん機構労組・協会けんぽ労組は、民間労働法制のもと新たな労使関係づくりと運動に取り組んでいる。

結成時点で未組織であった県・職場のうち、2011年5月に神奈川支部、13年3月に日本年金機構本部分会、15年8月に香川支部、17年3月に京都支部、18年3月に秋田支部、19年3月に愛知支部を新たに結成してきた。（23年1月時点で岐阜・愛媛のみ未組織）

さらに、社会保険庁廃止と新組織設立にあたり、全国社保労組は「同じ職場で働くすべての仲間の組合結集」を合言葉に、日本年金機構・全国健康保険協会で契約職員として働く仲間の労働組合加入を積極的に取り組み、社会保険庁非常勤職員労働組合全国協議会の仲間の組織的移行と合わせ、全国で3000人を超える仲間が結集した。

当時の契約職員は、有期雇用契約のもと年度末での「雇い止め」が余儀なくされる実情にあり、処遇・労働条件の改善をはかるため、当事者

が主体的に労働組合活動に参画する体制として、11年秋にねんきん機構労組で契約職員部会、協会けんぽ労組に契約職員協議会（19年秋に契約職員部会に改組）を設置し、自ら役員を担い、職場から実践する運動を通じて、無期転換化をはじめとした雇用安定や、賃金水準・休暇制度などの具体的な改善を実現してきている。



ねんきん機構労組に結成された契約職員部会の設立総会＝2011年9月3日、東京都・総評会館

### 社保労連結10年、組織強化4カ年計画を決定

2020年2月28日で  
社保労連結成から10

年を迎え、あらためて組織強化・拡大と日常活動の強化が最重要課題となる中、20年9月の定期総会において、最重要課題を分会活動の強化・活性化と組織拡大対策」と位置付け、24年度末（24年9月まで）までの到達目標を明らかにした「社保労連組織強化推進4カ年計画（2021-24）」を決定し、組織強化・拡大へのさらなる努力を積み重ねていくこととしている。

20年1月以降の新型コロナウイルス感染症の拡大は、社保労連の運動にもきわめて大きな影響を及ぼしているが、参集・対面が制約される中でウェブ会議の環境整備など、創意工夫しながら、いかなる情勢においても、対話や議論、学習、仲間との交流を基本としつつ、引き続き、職場からの運動づくりを追求していかなくてはならない。

（芳賀直行）

## 15—自主福祉活動(自治労共済と全労済との統合)

### 自治労共済の発足と事業の拡充

自治労共済は、2016年6月に設立50周年を迎えた。

50年前の1966年4月23日、自治労共済の発足にむけて本部委員長および設立準備常任委員を構成員とする自治労共済発起人会<sup>①</sup>が結成され設立趣意書を起案、2日後の4月25日に「全日本自治体労働者共済生活協同組合(自治労共済)創立総会」(理事長、栗田本部委員長)が開催され、設立趣意書、定款、規約などを承認した。

そして、6月1日、自治労共済は地域公共サービスに携わる労働者の相互扶助と連帯強化をめざし、消費生活協同組合法に準拠する生活協同組合として発足、総合共済事業<sup>②</sup>を開始したのである。

### 全労済との統合にむけて

その後、自治労共済は「組合員同士のたすけあい」を理念に、組合員の利益が将来的により良く維持されていくことや、組織強化など労働組合運動への寄与をめざして、自治労運動との「車の両輪」となって成長してきた。

しかし、中長期的な加入者の減少、県支部間の格差拡大などの課題を抱え、現状の延長線では将来にわたって事業を継続することは困難と考えられるようになっていた。

また、生保協会や米国政府などからの圧力を背景に、共済をめぐる

① 発起人一同が起案した「設立趣意書」には、「組織の底辺に組合員とその家族に対する共済世話役活動を据えてゆるぎない団結のいしづえを築くこと」と自治労共済事業発足の意義が説かれている。この一文は、発足から間もなく60年を迎えようとしている今日でも、なお古びることのない普遍的な価値観として生き続けている。

② 発足当時取り扱っていた共済制度は、「総合共済」(基本型/掛金月額50円)のみであった。その後、組合員の要請や社会情勢の変化に応じ、自動車共済(1973年)、火災共済(1975年)、愛車見舞金共済(1998年)、自然災害共済(2000年)の引き受けを順次開始、2000年からの自治労事業本部との統合を経て団体生命共済の引き受け(2002年生協事業化)を開始し、長期共済等の全労済移管(2004年)、税制適格年金新設(2008年)など、総合保障体系の拡充がはかられていった。

法制度が次々と改正<sup>①</sup>される中で、自治労共済の役職員も共済のプロフェッショナルとなることがより強く求められるようになっていた。

労働運動への寄与の意義を高く保ちながら、組合員の利益（共済事業の健全性）を確保するために抜本的な対応策が強く求められていたのである。

そうした中、2007年7月30日に全労済から「共済生協の大同団結」を目的とした「統合参加にむけた協議の申し入れ」が自治労共済に行われた。

自治労と自治労共済は、統合参加のメリット・デメリットを明らかにした上で議論を重ね、全労済に対して「統合問題の組織議論のための基本的考え方について」を示した。これは、的確な組織討議を行うために、統合に関する3つの基本理念（長期にわたる組合員の利益の確保、単組・県支部への手数料・交付金の確保、経営の健全性の確保）を明らかにしたものであった。

2008年5月、全労済からの前向き回答を受け、8月の自治労第80回定期大会（千葉大会）で全労済との統合に関する協議を開始することを決定、自治労共済と全労済とで統合検討委員会を設置し、12月1日「統合スキーム案<sup>②</sup>」がまとめられた。

その後、自治労・自治労共済は機関会議などで、統合スキーム案や統合に関する組織討議原案などを提案し、具体的な組織討議に入った。

そして、2009年8月の自治労第81回定期大会（熊本大会）で「自治労共済の全労済への統合」の組織決定が行われ、2011年5月の自治労第

① 主なものとして、ア、生協法が60年ぶりに改正（2008年4月施行）され、最低出資金制度の導入や兼業規制（他の事業禁止）、募集規制（共済契約締結の代理又は媒介業務委託の禁止）、ガバナンス強化などが定められた。イ、保険法が施行（2010年4月）され、共済金支払い期限（生命系共済10営業日以内、損害系共済30日以内）や共済金請求権の消滅（3年）などが規定された。

② 内容は、統合の基本原則、統合の基本形態の方向性、検討諸課題、今後の進め方など5項目からなり、最初に「統合は、職域共済生協としての自治労共済の特性やその規模を踏まえたうえで、運動方針・共済事業・損益会計・機関や事務局の一本化を進めることを基本原則とする実質的な組織統合を最終的に達成する。」とうたわれている。統合の時期を、2011年6月と仮定し、検討するとした。



全労済 「統合四原則」	自治労・自治労共済 「統合の三つの基本理念」
① 運動方針の一本化 ② 損益会計の一本化 ③ 共済事業の一本化 ④ 機関・事務局運営の一本化	① 組合員の利益の確保 ② 単組・県支部への手数料・交付金の確保 ③ 経営の健全性の確保

142回中央委員会、自治労共済第108回臨時総代会で統合の最終確認がされた。

**全労済との完全統合へ！6年の歳月を経て**

これらの決定・確認を経て、自治労共済と全労済は2011年5月31日、「全国統合参加に関する協定書およびその付随文書」を締結し、2011年6月1日をもって統合が成立した。



118単組・協力団体158人が参加した全労済自治労共済北海道支部第7回単組代表者会議・組合員代表者会議＝2019年8月2日、札幌市・自治労会館

統合後、自治労共済は、全労済の部門である「全労

済自治労共済本部」と、単協である「自治労共済生協」の2法人体制となった。

統合成立後、2年の猶予・検討期間（組織機構、共済制度、会計・財務関連、職員・人事制度関連、自治労システムズ関連など）を経て、2013年6月1日に全労済と自治労共済の統合が完結した。統合成立から2年、全労済からの申し入れから6年が経過していた。

<統合による各制度の引き受け団体>

- 総合共済…自治労共済生協が全額引き受け（全労済に全額再共済）
- 団体生命共済/火災共済/自然災害共済…全労済が全額引き受け



- 長期共済/税制適格年金/親子共済…全労済が全額引き受け
- じちろうマイカー共済…全労済が全額引き受け
- 自動車共済…2013年6月全労済に包括移転。ただし、2013年6月以降に発効・更新した自動車共済は、自治労共済生協が全額引き受けを行い、自治労共済生協から全労済に全額再共済（自動車共済は2019年4月末をもって廃止）

### 統合にともなう推進体制の確立

2013年1月24日、自治労共済と全労済は第9回全労済・自治労共済統合管理委員会で「自治労共済との統合完結後の共同推進について」を確認し、それぞれの機関会議等で周知をはかった。

全労済と自治労共済の共同推進は、ここで確認された基本骨格をベースに毎年方針が確認され、現在に至っている。

- ＜自治労共済との統合完結後の共同推進＞（2013年3月27日、第5回理事会）
- 県支部と全労済県本部の定例推進会議の設置
- 共同推進の対象共済を「団体生命共済」「火災・自然災害共済」「交通災害共済」「長期共済」「自賠償共済」とする
- 自治労共済本部・県支部と全労済県本部の目標設定の考え方の確認
- 現在、全労済県本部で管理されているマイカー共済をじちろうマイカー共済へ切り替える取り組み

この共同推進方針に基づき、北海道でも道本部、全労済自治労共済本部北海道支部、全労済北海道本部の3者による「定例推進会議」（道本部財政局長、道支部事務局長、全労済道本部専務理事＋各実務担当者で構成）が設置され、定期的に協議を行いながら、加入推進に係る実績の突き合わせと推進方針の協議・補強を行い、北海道段階における具体的な「共同推進」の取り組みを意志統一している。

自治労本部は、統合にともなう推進体制について、1月31日から開催した第85回臨時大会（東京都）で「自主福祉活動の新たな推進体制について」を提案・決定した。

この方針に基づき、自治労は6月1日より自治労本部共済推進委員会を設置して、新たな推進体制・取り組みをスタートさせた。

北海道においても、道本部・道支部に共済推進委員会を設置（道本部

四役、企画総務部長、担当臨時執行委員、道支部事務局長、各地方本部および全道庁労連選出の推進委員で構成)し、加入実績のつき合わせや取り組みの総括、本部方針および定例推進会議での確認を踏まえた推進方針や具体的な取り組みについて意志統一を行っている。

＜自主福祉活動の新たな推進体制＞（自治労本部第85回臨時大会議案）

1. 組合員の相互扶助をつうじ、自治労の組織基盤強化をはかるため、本部に「自治労本部共済推進委員会」を設置する。自治労本部共済推進委員会は、委員長、副委員長、総合組織局長、組織対策局長で構成し、全労済自治労共済本部役員を参与とする。また、必要に応じて自治労本部共済推進・県本部代表者会議を開催する。

※全労済自治労共済本部役員は、2015年9月以降共済推進委員会委員に変更

2. 自治労本部共済推進委員会は、①全労済自治労共済本部の事業計画、推進政策、制度政策、②自主福祉活動に関する運動方針、③産別における共済事業・保険事業(自治労サービス)、④全労済職員への産別運動と課題に関する教育・研修などについて協議・検討する。

3. 自治労本部共済推進委員会については総合組織局の所管とし、中央本部運営規程を改正して位置づける。

4. 県本部においても本部と同様に推進委員会を設置し、①共済運動推進計画の策定や全役員によるオルグ、②共済推進にむけた単組代表者会議の開催、③全労済職員への産別運動と課題に関する教育・研修などをはかる。なお、県本部共済推進委員会の活動に関する経費実費相当額は、全労済自治労共済本部県支部が負担できることとする。

5. 単組においても本部・県本部と同様に推進委員会を設置し、①若年層対策、②共済担当役員の任命、③共済運動推進計画の策定と全役員によるオルグ、④共済推進にむけた職場代表者会議の開催などをはかる。

### じちろうマイカー共済の発足と制度改定の変遷

全労済との統合に伴い、自治労「自動車共済」

は抜本的な制度変更を行うこととなり、「組合員の助け合いの制度として自治労共済らしい自動車共済」をめざして事業統合を行い、2013年6月「じちろうマイカー共済」がスタートした。

全労済は2012年12月にマイカー共済制度の改定を行っていたが、経常剰余は2012年度で▲124億円、2013年度では▲49億円となるなど支払共済金が掛金収入を上回る状態が続いていた。

このため全労済は、平均16%の掛金引上げを含む制度改定を2016年2月に実施することとしたが、自治労では2013年にマイカー共済の切り替えに取り組んだばかりの状況で掛金引き上げが行われることに多くの反対意見が出た。このため、2012年制度改定の総括や収支悪化の要因分析等の議論を行った上で、全体的な厳しい状況を理解しつつも「じちろうマイカー共済」を利用する組合員への対応として団体割引10%を15%に拡大することとした。

この制度改定<sup>①</sup>では、多くの改定が行われたが、その後も組合員に永続的に自動車共済を提供し続けるための事業健全化を目的に、2019年1月と2020年4月の2度<sup>②</sup>にわたって制度改定が行われた。

### 団体生命共済の制度改定と抜本改正

1981年に自治労の労組事業として発足した団体生命共済は、

自治労・労働組合への求心力の向上と並行して自治労共済事業の基幹制度として順調に成長し、たすけあいの制度としての役割を果たしてきた。

しかし、加入者数は1999年をピークに減少に転じ、2002年には生協事業化を行うとともに、現行の掛金体系（一律掛金＋年齢層別掛金：2段階または4段階）への変更を実施した。その後、2013年6月には全労済との統合により元受けを全労済に移管（掛金体系は継続）した。

1999年から2019年までの20年間の加入者減少の要因は、継続的な公務

① 主な改定内容は、掛金水準の見直し、事故有等級制度導入、車両事故に関するノーカウント事故の見直し（新設特約への変更）、運転者年齢条件区分見直し（30歳以上補償を廃止、4種類へ）と主たる被共済者年齢区分導入、運転者・配偶者限定特約新設、自転車賠償責任特約補償上限拡大（500万円→1億円）、ABS装着車割引終了などが実施された。

② 2019年1月の制度改定では、収支状況や掛金収入の動向を踏まえつつ、自動走行システムの普及による組合員ニーズや損保等との競合上の観点で、平均3.7%の掛金引き下げ（職域契約）、基本補償への型式別掛金クラス導入（普通・小型乗用車のみ）、衝突被害軽減ブレーキ（AEB）割引新設、新車割引見直し、ロードサービス拡充などが実施された。2020年4月制度改定では、民法改正（法定利率変更）等への対応や契約者間の掛金負担の公平性確保、先進安全自動車技術の進展などに伴って、平均2.4%の掛金引き上げ（職域契約）、主たる被共済者年齢区分見直し、普通・小型乗用車の型式別掛金クラス細分化、軽四輪乗用車への型式別掛金クラス導入、軽四輪乗用車のAEB割引適用対象期間改定などが実施された。

員減らし攻撃をはじめ、平成の大合併などによる自治労組合員の減少や、組合員へのオルグ能力をより必要とする団体生命共済の事業推進力の低下があったとされている。

しかし、厳しい環境の下でも、2019年1月現在47都道府県本部のうち



2019年度自治労北海道共済集会、全道から121単組・協力団体174人が参加＝2019年8月2日、札幌市・自治労会館

組織加入県本部が7(15%)、団体生命共済取り扱い単組2058のうち組織加入単組が772(38%、北海道は2019年10月現在205単組中16で7.8%)

存在しており、自主福祉運動の前進面を確認することができる。

一方、県本部・単組ごとの事業推進力に大きな差が生じてしまっていることも事実であり、差を乗り越えていく自治労産別全体としての共済推進体制の確立と事業推進力の向上が不断に求められていた。

このような中で、2018年7月に事業規約の改正は行わなかったものの、①若年層型の導入、②がん保障特約の新設、③病气入院日額の引き上げ、④退職者団体生命共済の導入等、団体生命共済事業の制度改正が行われた。

また、2022年6月の事業規約改正にあわせ、団体生命共済の掛金水準が加入者の性別・年齢のリスクに対応しきれていないこと、民間のグループ保険等と比較した場合「若年層は割高感を感じ、高齢層は割安感を感じ」、加入件数も加入口数も高齢層の比重が高くなっていったこと、社会情勢の変化により若年層の共済・保険の加入チャネルが勤め先や労働組合等よりもインターネットを通して行われるケースが多くなってきたことなどを踏まえ、①一律掛金の廃止、2・4段階掛金体系を「男女別・年

齡群団別掛金」に一元化、②じちろう退職者団体生命共済の新設、③がん診断共済金複数回支払い、④先進医療特約新設、などの抜本改正を実施するとともに、全国統一メニュー化により事業経費削減などがはかられ、今日に至っている。

### 全労済から「こくみん共済coop」へ

2017年9月に創立60周年を迎えた全労済（全国労働者共済生活協同組合連合会）は、これを契機に2019年6月より「さらに多くの人々により親しまれる存在となるため『新生・全労済』の象徴である新たな愛称『こくみん共済 coop』として生まれ変わる」こととなった。

『こくみん=みんな』のために、『共済=たすけあいのしくみ』を通じて安心を提供する、『coop=協同組合』である」との意味合いで、少子高齢社会、格差の拡大、大規模災害の頻発など社会が直面している多くの課題に「共済」をつうじて人と人の「たすけあいの輪」をむすび、「安心のネットワーク」をひろげていくための「こくみん共済 coop」として内外にアピールした。



### 職域事業本部組織改革と自治労共済推進本部の発足

創立60周年を機に全労済は、経営方針「Zetwork-60」（2014～2017年度中期経営政策）に基づき、より魅力的な保障の生協（60周年の全労済の姿）としての確立にむけて3つの改革「事業構造改革」「組織改革」「意識改革」の取り組みを進め、2017年9月に4地方事業本部・46都道府県本部を6統括本部・47都道府県推進本部に再編する組織改革を実行した（北日本事業本部→北海道・東北統括本部、北海道本部→北海道推進本部）。

一方、職域事業本部も職域組織改革に取り組み、2020年9月に職域生協統括本部を発足、構成組織である自治労共済・森林労連共済・たばこ共済・全水道共済を含めた組織再編・業務移管等を実施して主要体制・業務を統括本部に一元化、自治労共済本部は実務面での県支部支援業務を中心とする自治労共済推進本部として新たなスタートを切った。

自治労共済推進本部は組織改革を経て、引き続き自治労共済推進委員会を基軸とした自治労の共済推進運動を支えるべく、全国に県支部を有する組織特性を生かし、職域生協統括本部と有機的・機能的に連携することによって、産別組織や県支部への対応をより一層強化していくことをめざして今日に至っている。

#### 自治労北海道本部自主福祉活動推進基本計画の策定

道本部は、単組における組織

力の強化や多くの組合員が参画できる運動として自主福祉活動を位置づけ、臨時執行委員の配置などにより取り組みの強化をはかってきた。

そうした中、2022年6月からの団体生命共済抜本改正に伴い、組合員のための制度である自治労共済の加入拡大が求められるとともに、マイナス金利時代の中で市中銀行による労働者むけの商品開発が進められる中、北海道労働金庫の取り組み強化も求められていた。

道本部の自主福祉活動は、これまで北海道労働者福祉協議会（労福協）運動をはじめ、「こくみん共済 coop〈全労済〉」や「北海道労働金庫」などとの連携を強化し、各地方本部においても各支店・支所との連携により取り組みを進めてきたが、具体的な目標は年度ごとの運動方針により進める方式としており、明確な到達目標や基本的な取り組み方針も確認していなかった。

道本部は、長期にわたって組合員の実質賃金が上がらない中で、可処分所得の向上や団結力を高めるためにも、自主福祉活動を主要な運動として明確に位置付けるとともに、すべての地方本部、単組段階での取り組みが重要との判断から、道本部としての具体的な到達目標を定め、そ



のための運動の推進について規定する「自治労北海道本部自主福祉活動推進基本計画」を策定することとした。

「自治労北海道本部自主福祉活動推進基本計画」は、第63回定期大会（2021年9月26日開催）に提案され、全体で確認・決定された。

### 主要制度の加入状況推移（北海道・全国）

（単位：件、台）

年度 ①～2010年 度は3月末 ②2011年度 Ⅱ期～は5 月末	区分	基本型 （+大型）	団体生命 共 済	長期共済	学資共済 ↓ 親子共済	自動車共済 ↓ マイカー共済	愛車見舞 ↓ 車両損害付帯	火災共済	自然災害害 共 済
2001年度	北海道	92,617	44,365	5,973	1,497	15,838	334	23,660	1,818
	全国	1,080,985	569,090	275,127	61,601	345,199	3,442	339,320	63,618
2002年度	北海道	91,746	42,912	5,697	1,541	15,710	310	22,974	3,846
	全国	1,067,009	557,332	268,538	63,561	347,052	3,392	331,851	90,740
2003年度	北海道	89,606	42,144	5,413	1,537	15,318	297	22,774	5,096
	全国	1,055,158	546,510	259,564	63,914	346,928	3,333	321,005	99,378
2004年度	北海道	84,225	30,963	4,686	1,371	15,059	653	22,772	6,414
	全国	1,037,411	522,065	227,932	59,251	347,010	9,098	313,752	111,968
2005年度	北海道	82,296	30,030	4,661	1,349	14,888	1,008	22,993	7,483
	全国	1,027,085	509,659	227,196	60,186	346,528	15,505	306,905	129,124
2006年度	北海道	80,164	28,897	4,638	1,331	14,577	1,265	22,659	7,893
	全国	1,005,872	497,556	227,841	60,688	344,292	19,121	298,278	136,399
2007年度	北海道	77,350	27,967	4,472	1,321	14,265	1,384	21,867	8,219
	全国	980,912	481,273	228,695	60,991	341,138	21,782	290,260	141,775
2008年度	北海道	75,658	24,165	4,452	1,303	13,870	1,627	19,364	8,323
	全国	956,928	458,234	224,088	60,682	335,500	25,864	275,827	143,647
2009年度	北海道	74,185	21,242	4,736	1,295	13,663	1,922	18,880	8,544
	全国	936,544	438,167	222,433	60,336	332,634	31,090	267,337	145,154
2010年度	北海道	72,983	20,148	4,901	1,255	13,296	2,133	18,131	8,415
	全国	920,801	422,417	217,539	59,265	327,697	35,948	257,943	143,879
2011年度 Ⅰ期	北海道	72,041	19,565	4,737	1,256	13,157	2,147	18,097	8,413
	全国	901,863	409,471	210,579	59,441	325,889	36,620	252,443	141,887
2011年度 Ⅱ期	北海道	70,545	18,423	4,691	1,217	12,869	2,389	17,455	8,411
	全国	886,511	396,173	206,383	57,872	322,232	40,908	246,804	143,206
2012年度	北海道	70,173	17,293	4,639	1,164	12,683	2,617	14,708	7,640
	全国	870,910	382,135	201,567	55,526	317,801	45,726	236,240	141,208
2013年度	北海道	69,750	16,485	4,700	1,141	12,677	3,732	13,924	7,331
	全国	863,521	369,626	197,039	53,430	314,607	79,609	228,721	139,000
2014年度	北海道	68,988	15,620	4,665	1,096	12,839	4,317	13,271	7,060
	全国	858,215	359,201	194,053	51,197	321,944	95,602	220,934	136,343
2015年度	北海道	67,562	14,814	4,663	1,047	13,014	4,863	13,992	7,190
	全国	851,687	349,287	190,996	48,798	325,961	109,417	214,783	135,076
2016年度	北海道	66,816	14,310	4,711	1,009	13,291	5,458	13,496	6,993
	全国	845,784	341,335	189,586	46,306	331,401	123,971	210,461	134,387
2017年度	北海道	66,239	13,749	4,696	970	13,518	6,051	12,968	6,776
	全国	841,367	333,762	187,535	43,870	336,720	137,487	206,137	132,779
2018年度	北海道	66,467	13,206	4,674	960	13,638	6,574	12,640	6,719
	全国	831,841	327,403	187,151	41,836	341,793	151,038	199,822	131,921
2019年度	北海道	65,960	12,471	4,576	894	13,684	7,003	12,183	6,597
	全国	822,418	321,230	184,770	38,320	347,141	163,705	197,221	132,119
2020年度	北海道	66,460	12,017	4,476	830	13,792	7,453	11,900	6,546
	全国	813,272	314,864	181,999	34,460	352,819	175,695	194,048	131,525
2021年度	北海道	65,722	11,580	4,341	763	13,879	7,842	11,523	6,415
	全国	803,222	310,308	179,106	31,010	357,863	185,930	189,279	129,759

\* 2011年度は全労済との統合に伴う事業年度末の3月末から5月末への変更により、2011/4・5月の2ヵ月＝Ⅰ期、2011/6～2012/5の12ヵ月＝Ⅱ期となったものである。

（木村美智留）