

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



第 90 回中央メーデー (東京・代代木公園)

▼2019年5月号 contents

- ・自治体への自衛官募集「協力」強要を許さない
戦争に動員させる安倍改憲とのたたかい
- ・時間外労働上限規制に対応した自治労連のとりくみの到達点と課題

発行 日本自治体労働組合総連合
連絡先 03-5978-3580
<https://www.jichiroren.jp/>

2019.5.28

本稿は、「安保破棄」2019年4月号（発行：安保破棄中央実行委員会）に掲載された原稿をもとに加筆修正したものです。

自治体への自衛官募集「協力」強要を許さない 戦争に動員させる安倍改憲とのたたかい

自治労連中央執行委員 小泉 治

はじめに

安倍政権による憲法無視、民主主義破壊の暴走がますます加速しています。そのいっぽうで、安倍首相が固執する憲法改悪については、18年秋の臨時国会では、実質的に一度も憲法審査会を開催させず、19年の通常国会でも具体的な改憲議論を許していません。

これは、「安倍9条改憲NO！憲法を生かす全国統一署名（3000万人署名）」などの国民的な運動と、「戦争法廃止」の一点での市民と野党の共同のたたかいによって、安倍9条改憲を許さない国民世論が広がって、自民党などの改憲勢力がねらうスケジュールを大きく狂わせています。

自衛官募集への「協力」に 安倍政権からの自治体への圧力

こうしたなか、今年2月10日の自民党大会で安倍首相は、「（自衛隊の）新規隊員募集に対して都道府県（※注1）の6割以上が協力を拒否している悲しい実態がある」「この状況を変えようではありませんか。憲法にしっかり自衛隊を明記して、違憲論争に終止符を

打とうではありませんか」などと述べました。

実際に、こうした動きを先取りする形で、京都市では、従来の住民基本台帳の閲覧だけの協力からさらにふみ出し、18歳と22歳になる市民約2万8千人分の個人情報を宛名シールに印刷して、自衛隊に提供するとしていました。これに対して市民が立ち上がり、市の個人情報保護条例を示して、当事者や家族が利用停止請求を求める市民運動に発展。市に「入隊の意思がなければ、宛名シールから外す」と答弁させました。さらに「市民に不安の声もある」として19年1月中に提供するとしていた個人情報の提供を延期させてきましたが、4月8日、市は26,600人あまりの宛名シールを自衛隊京都地方協力本部に提供しています。このように、住民がまったく知らないうちに、地方自治体が勝手に個人情報を自衛隊に提供している事例が特殊なことではないという実態が明らかになってきています。

自衛隊法97条では、市区町村が自衛官の「募集に関する事務の一部を行う」としており、同じく120条で市区町村に「資料の提出

を求めることができる」としています。しかし、これに応じるかどうかは地方自治にもとづいて自治体が自ら判断することであり、自治体に応じる義務に関する規定はどこにもありません。これは、新潟や高知などで自衛隊が個人情報提供を要求していたことが批判され、中谷防衛相(当時)が国会で謝罪した2014年度の事例からもわかるとおり、防衛省も認めていることです。自治体が住民の個人情報提供に慎重になるのは、個人情報保護の観点から当然のことであり、政府に非難されるようなことではありません。

また「6割以上の自治体が拒否」という首相の発言自体も、事実と全く反しています。2017年度の防衛省の調査によれば、全1741市区町村のうち、「適齢者名簿を作成し、自衛隊に提出している」とした自治体は36%、「適齢者名簿を作成し、自衛隊に閲覧・書き写しを認めている」自治体も34%もあります。さらに、適齢者ではないものの、住民基本台帳

の閲覧・書き写しを自衛隊に認めている自治体も20%あり、「全く事務を実施していない」と答えたのは、わずか0.3%です(※注2)。

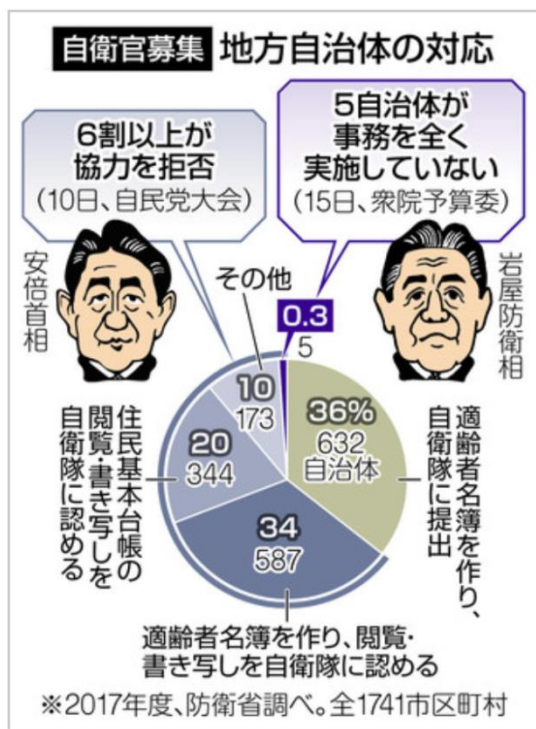
これらの事実があるにもかかわらず、安倍首相は、地方自治体を非難したばかりか、自民党国会議員に「自衛官募集に対する地方公共団体の協力に関するお願い」と称する文書を発して、上記の施行令を根拠に、選挙区内の自治体に「募集対象情報の紙媒体又は電子媒体での提出」を求める“圧力”をかけています。

安倍改憲のねらいは 若者を戦場に駆り出す国づくり

安倍改憲の動きとあわせて自衛官募集の自治体への圧力を強めている背景にあるのは、自衛隊への応募者数の減少と防衛大学卒業者の任官辞退率の増加です(※注3)。任期制隊員(自衛官候補生)の採用数は、2017年度まで4年連続で目標数に届いていません。いま自衛隊の末端の「士」階級では定員に3割近くも足りていない状況となっています。(※注4)これは、安保法制=戦争法によって、専守防衛から海外で戦争する「軍隊」としての自衛隊への変質に対する不安が強まった時期と重なります。

自衛隊の募集・採用の減少傾向に危機感を覚えた政府と防衛省は、18年10月に自衛官候補生や一般曹候補生の採用年齢の引き上げや、予備自衛官の年齢上限の引き上げなどを行っています。さらに、地方自治体に対して募集の「協力」への圧力をかけ、自衛隊員の確保に躍起になっています。こうした状況を鑑みれば、近い将来には「徴兵制」でさえ、現実のものになりかねません。

安倍首相は改憲について「自衛隊を書き込



東京新聞 2019年2月16日朝刊Web版

2019年5月28日

んでも何も変わらない」と繰り返し主張していますが、こうした発言や動きを見れば、「何も変わらない」どころか、9条改憲のねらいの一つが、「戦争する国」づくりに自治体を丸ごと協力させ、国民、とりわけ若者を戦場に駆り出すためのものであることはいっそう明白です。安倍政権のもとで安保法制＝戦争法や集団的自衛権行使容認が強行されるなかで、平和憲法遵守の立場からも地方自治体は、防衛省の「協力」強要に応えるべきではありません。

「二度と赤紙を配らない」

自治体労働組合のたたかい

わたしたち自治労連の組織の中心となっている自治体と自治体労働者の先輩たちは、戦前・戦中に国が侵略戦争を推進・遂行する体制の下部機構として、国家総動員体制を作りあげるための役割を担わされてきました。さらに、住民を兵士として戦場に駆り出すために少年を説得し、志願兵として戦場へ送り出すなどの役割も強制されてきたのです。そうした痛苦の反省から、自治体労働組合は、「二度と赤紙（召集令状）を配らない」のスローガンのもと、戦後一貫して戦争と戦争への協力を反対し、平和憲法と地方自治をいかす運動をすすめてきました。その立場からも、安倍首相と自民党による、地方自治否定の自衛官募集への「協力」強要に断固抗議するとともに、こうした圧力に対し、憲法尊重擁護義務のある自治体と自治体労働者は、絶対に従ってはならないと自治労連書記長談話（※注5）を通じて呼びかけています。

安倍首相は、5月3日の憲法記念日に開かれた改憲派の集会にビデオメッセージを寄せ、「2020年の新憲法施行したい」とあらためて

表明しました。さらに、今夏の参院選でも改憲を公約として掲げる意向を明らかにし、憲法審査会での改憲議論を促すなど、総理大臣という立場をわきまえない改憲への執念をあらわにしています。7月の参院選、場合によっては衆参ダブル選挙は、日本国憲法と日本の将来の岐路となる決戦の場となります。

自治労連のスローガン、そして平和憲法と地方自治を守りいかす運動の歴史をあらためて確認し、集団的自衛権行使容認の撤回と安保法制＝戦争法の廃止とともに、自治体と自治体労働者を再び「戦争する国」づくりに動員させる安倍9条改憲を断じて許さず、安倍政権そのものに終止符を打ち、安倍改憲の息の根を止めるたたかいに全力を尽くしていきましょう。

※注1…「都道府県」は「市区町村」の事実誤認

※注2…2019年2月16日「東京新聞」朝刊報道より

※注3…2019年3月18日「しんぶん赤旗」報道より

※注4…2019年4月25日「平和新聞」より

※注5…2019年2月20日付「戦争する国」づくりへ自治体を丸ごと協力させ、若者を戦場に駆り出す、安倍9条改憲を許さない（談話）談話は下記のアドレスから閲覧できます。
<https://www.jichiroren.jp/opinion/190220danwa/>

時間外労働上限規制に対応した 自治労連のとりくみの到達点と課題

自治労連中央執行委員 水谷 文

はじめに

今年4月から施行された「働き方改革関連法」の中の時間外労働上限規制は、社会に大きな反響をよんでいます。残念ながら良いことばかりではなく、「仕事がまだ残っているのに、早く帰れと上司に言われる。時短ハラスメントだ」とか、「残業しにくくなって、収入が減ってしまった。」などのマイナス評価もよく耳にします。

さらに根本的には、(法案の段階から批判されてきたことですが) 上限規制が過労死認定ラインを超えた水準だという問題があります。もちろんこれに対しては私たちも大運動を行い上限引き下げを求めてきました。しかし、指針等での規制強化はかちとったものの残念ながら上限時間自体を是正させることはできませんでした。

それでもなお、告示の中で限度基準として扱われる程度だった上限時間が法に明示され罰則も科されるようになったということは、やはり大きな転換点であり、長時間労働の底が抜けていた日本社会も、これをきっかけに働き方の見直しをしていくべき時と思います。特にこれまで労働基準法が意識されてこなかった公務の職場においてはチャンスです。

この文章では、現時点での自治労連のとりくみの到達点と今後の課題について述べます。

依拠するのは人事院規則？

総務省が自治体の対応をミスリード

総務省はこれまで長時間労働の改善は口にしてきましたが、今回の労基法改正に対しては、総務省自らこれを活かして改善に役立てる責任は徹底して回避しています。

とりわけ、自治体別表第一の職場に対しては今回の労基法の改正に対応して 36 協定締結をするよう通知をしていますが、これに掲載されていないいわゆる一般官公署に対しては終始、改正が直接適用されるわけではなく人事院規則が変わるからこれに準じるべきという言い方をし続けていることは、大きな問題です。

発出された通知をみても、人事院規則改正の動向について紹介したのち「地方公務員(に)についても、地方公務員法第 24 条第 4 項における『均衡の原則』により、国家公務員の措置等を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を定めるなど所要の措置を講じていただくとともに、平成 31 年 4 月より適用すべく条例の改正等を行っていただくよ

うお願いします。」(総行公第182号平成30年12月21日)としています。しかし本来であれば労基法改正により勤務時間条例・規則改正の必要があるとすべきであり、このような書きぶりは、意図的なミスリードと言えます。

このような総務省の「助言」にもとづき、各自治体は、月45時間年間360時間の時間外労働上限を原則としつつも、例外的対応として、人事院規則にある「他律的業務」(単月100時間未満・年間720時間など)・「特例業務」(上限なし)を横引きした対応をとるようになっていきました。

自治労連本部としての対応

本部では、法案審議の段階から国会傍聴や集会に全労連・雇用共同アクションの提起に応えとりくんできました。また地方組織・単組に対しても法案の問題点を伝え、併せて、労基法33条3項「公務のための臨時の必要」の濫用により労使協定抜きの時間外労働が蔓延することはあってはならないと、引き続き総務省交渉等で指摘してきました。

法案成立後は、自治体職場向けの学習諸資料*を作成し、36協定締結推進や、勤務時間条例・規則改正にあたっては労使交渉により上限規制の水準を決定することを提起してきました。

*役員学習資料「時間外労働上限規制の導入に伴う要求のポイント(案)」(2018年10月)

組合員学習資料「すすめよう!職場の時間外労働規制」(2018年11月)

役員学習資料「自治体職場における36協定締結の手引き(案)」(2019年3月)

(上記は、自治労連HPからダウンロードすることができます)

地方組織・単組のたたかい

各地方組織・単組では本部の方針に呼応し、人事委員会要請・当局交渉・組合員を対象とした学習会などを展開しました。

特に、千葉県本部や愛媛県本部では獲得目標や統一要求書を示し、実効性ある長時間労働対策を求めて自治体を訪問し要請を行いました。また長野自治労連は県本部が単組の指導に入り、当局の攻撃をしりぞけて労組主導で36協定締結をすすめました。愛媛では、自治体病院の職場で36協定の上限を職種別に見直し、引き下げをさせることができました。

到達点と運動の課題

下記のように、上限規制に伴う勤務時間条例・規則改正は、まだ議会提案さえされていない自治体が多く残っています。さらに、規則改正されたからといって問題が解決したわけでもなく、長時間労働改善のとりくみは、むしろこれからが新たなスタートといえます。上限規制を人員増のチャンスにとらえ、労働組合があるからこそそれができると職場に訴え、組織強化拡大にもつなげていくときです。

(1) 大きな問題となっている「他律的業務」「特例業務」の範囲

現段階でも、未だ条例・規則改正がされていない自治体が多数あると地方から報告されています。

総務省や各都道府県市町村課から自治体に十分な説明が行われなかったため、特に小規模自治体では条例・規則改正の必要が理解できていなかったり、対応が間に合わなかったことが背景にあると考えられます。自治労連本部の集約もまだ不十分ですが、3月に行っ

た調査結果では、回答 25 地方組織 187 単組中 2・3 月議会へ条例・規則改正の提案予定（済）としたのは 98 単組にすぎず、6 月議会へ提案予定が 6 単組、わからない（労働組合が把握できていない）が 79 単組となっています。

内容は先に述べたとおり人事院規則の踏襲がほとんどですが、A 市職労では、労使交渉により「他律的業務」の職場であっても単月上限を 100 時間でなく 80 時間以内におさめさせる成果をかちとりました。

また、とりわけ大きな問題となっているのが「他律的業務」「特例業務」の指定範囲です。総務省の出した通知（平成 31 年 2 月 12 日付け 事務連絡）には、人事院の「他律的業務の比重が高い部署」の要件を紹介した後、「地方公共団体においては、例えば、地域住民との折衝等に従事するなど、業務の量や時期が任命権者の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得ると考えられますが、その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要があります。」と書かれているのみです。「特例業務」に至っては「法律立案」「他国又は国際機関との重要な交渉」等という要件が自治体にあてはまるのか等、何ら考え方は示されていません。

このことが大きな混乱を招き、「月 45 時間以上の時間外労働のある職場は全て他律的業務」と、逆立ちした解釈をする自治体や、「業務量、業務の実施時期、その他業務の実施に関する事項の調整を図っても時間外勤務を命じる必要がある」場合は他律的業務と、極めてあいまいな基準を規則化する自治体が出ています。「総務省は一定のものを示してほしい」という声が、千葉県本部が 5 月に行った自治体要請でも出されています。

他律的業務の指定範囲は、本庁の 50%、79% など様々ですが、「比率が高いのは時間外手当不払いが起きないようにするため」と話している自治体もあり、表面上の数字だけで是非を判断できるものともいえません。

安易な指定拡大を許さないことを基本としつつも、今後の人員要求につなげることを念頭に労働組合が交渉にのぞむことが必要です。

(2) 36 協定締結を組織拡大につなげて

36 協定締結についても、先の自治労連本部調査（公営企業は除外）では当局提案が出ているのは 35 事業所にすぎず、多くは未提案の状態です。

一方で、上限規制を契機として改めて締結内容や労働者代表の決め方について問われており、36 協定の意味について労働組合が周知していくこと、職場の要求が反映された協定を締結するために労働組合が過半数代表を獲得する必要性について語り、組織拡大につなげていくことが求められています。他産別でも、「過半数代表選出と結合した組織拡大強化の取り組みを」と目的意識的にとりくんでいます。

今後に向けて～

自治体職場でも労働基準法の可視化を

自治体の職場では、労働時間については勤務時間条例・規則で定められており、それはほとんど人事院規則をひな形としています。労働基準法は原則的には適用されているのですが、通常依拠しているのが自治体の条例・規則であるために、労基法を意識することはあまりないのが実情です。36 協定の締結に至っては、人事担当者でさえ正確に理解しておらず、労基法別表第一記載の事業所でも未締

結の職場の方が多数です。

国家公務員は労基法の適用除外となっていることにより、地方公務員も同様に適用除外であるという誤解を招きやすいことや、過去（かなり昔の話でしょうが）には長時間労働が問題となる職場があまりなかったことなどが、こうした事態を招いていると思われま

しかし、上限規制の法制化は、自治体職場でもきちんと労働基準法に向き合うことを求めており、今後、労働組合としても職場学習の中で意識的に、労働者として持っている権利を知らせていくことは欠かせません。このことは、大きな目で見れば将来的な労働基本権獲得の課題とも結びついています。

併せて、前提となる労働時間把握と労働安全衛生活動を強めていくことが求められています。今回、私たちの運動によって労働安全衛生法・指針も改正され使用者の安全配慮義務が強化されるなど前進がありました。勤務時間内に労使で協議ができるという条件を活用し、労働安全衛生委員会を足場に長時間労働改善にとりくんでいきましょう。