

第42回

埼玉地方自治研究集会

～アウトプット集会～

基調報告



住民の幸せを

実現する自治体へ！

住民を幸せにする自治体へ！～基調報告～

1 公務職場・働き方を巡る問題意識

(1) アンケートの結果から

自治労連埼玉県本部で今年初めにとりくんだ「働くみんなの職場・要求アンケート」のうち「仕事のやりがい」に関する問いへの回答では、下記のような結果が得られています。結果をみると、専門職ほど「やりがい」があるとの回答率が高いことは理解できますが、異動が実質的な転職のような行政事務等についても、6割を超える回答者がやりがいを感じて仕事をしていることも注目に値します。

	職 種	回答数	非常に ある	まあまあ ある	小計	あまり ない	まったく ない	小計	どちらとも いえない
1	行政事務	1,825	10.2%	53.8%	64.0%	18.7%	6.7%	25.4%	9.5%
2	技術 (建築・土木・化学・電気・農業)	430	12.1%	54.0%	66.1%	18.4%	6.5%	24.9%	7.0%
3	福祉 (保育士・介護福祉士等)	1,712	30.5%	59.9%	90.4%	3.4%	0.6%	4.0%	4.4%
4	公衆衛生 (保健師等)	85	16.5%	61.2%	77.7%	11.8%	2.4%	14.2%	7.1%
5	医療 (医師、看護師、技師等)	317	12.7%	65.1%	77.8%	12.7%	1.3%	14.0%	6.5%
6	教育 (教員・司書等)	154	27.3%	59.7%	87.0%	1.9%	2.6%	4.5%	7.8%
7	現業	653	21.7%	56.0%	77.7%	9.9%	3.2%	13.1%	7.6%
8	その他	86	26.7%	59.3%	86.0%	4.7%	1.2%	5.9%	5.8%
		5,262							

(2) やりがいと現実の狭間で

自治体（地方自治）の仕事とは、住民がその地域で、それぞれ生涯を通じて（昔は「ゆりかごから墓場まで」とも言われていたが…）安心して、人間らしく生活できる「まち」をつくることにあるはずですが…。それは、やりがいのある仕事のはずですが…。

【地方自治法】

第一条の二 地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとする。

あなたの自治体では、専門職や若年・中堅層職員の中途退職者が増えていませんか。もちろん離職の理由は、さまざまあると思います。ただ、何故、こうした事象が起こっているのでしょうか？自分の想いも含め、職場にはこんな不満はないでしょうか。

ア) 安い！！賃金

35歳でようやく手取りが20万円超え→年を重ねるほど減る手取り（社会保険料負担増）→なおかつ、この先賃金は上がるのか？→将来不安・現状不満

イ) 辛い！！仕事

- i) お一人さま仕事の増加→PC作業。隣の職員が何しているかさえわからない。
- ii) スピード化、複雑化、高度化→過密化、長時間労働
- iii) 気軽に相談できない→自己責任→緊張→精神的不安定

iv) 職種別採用抑制→保育・現業等の専門職で進行→身体的・精神的労苦

ウ) 認められない!! 人事評価

自己実現できない→住民のための仕事ができない、住民のためにならない仕事が増える→疎外感

エ) 冷たい!! 住民目線

緊張感の一方で報われない現実～一生懸命やろうとしているのに?→職場には専門性が不要になっているのか?

オ) 知らない!! 改善策

経験値や打開策を伝えてくれる人がいない→厭世観と妥協→学習性無力感

(3) 職員・職場の日常は

「窓口に住民が来ているのに」…窓口に出るタイミングを伺い合っている。こんなことが日常の中で増えているという声があります。ゆとりの無い職場人員体制の中、市の事業だけでなく、国や県からは次々と法改正や通知、マニュアルが送りつけられ、地方議会も含めた対応も迫られ、住民から程遠いと言わざるを得ない事務的作業も増加しています。さらに、多様化する住民サービス…結果として時間内に仕事を終えようとするれば、過密労働。そうでなければ、時間外労働。どこの職場も忙しい日常に追われ、じっくり考える時間もなければ、職員同士の雑談も、住民と向き合っ会話をすることも困難な状況にあるのが地方自治体の日常ではないでしょうか。

これに加え、事務で言えば、一人ひとりにPC貸与。隣の人が何の作業をしているかもわからない。現業は職員の不補充で年々減少、高齢化が加速し、職場維持さえ困難。保育・学童など子育て分野では、働き手不足の中で、年休もまともに取れないような厳しい労働環境。医療・公衆衛生も、もともと厳しい体制に加え、この間のコロナ対応…。結果として、心的・肉体的にも、日常業務で疲弊しきって、仕事が終われば、日常を忘れるために仕事を語ることをさへしたくないというのが、職員の中に、現状としてあるのではないのでしょうか。

(4) 憲法擁護・地方自治どころか事実上の改憲的業務運営?

① 憲法を護るはずの公務労働者の現実

公務員とは憲法尊重擁護義務が課せられ、入庁初日には、上級公務員の面前で宣誓書に署名をしなければ仕事に就けません。そこには、下記のように書かれています。

宣 誓 書

私は、ここに、主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、かつ、擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として、誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。

年 月 日

氏 名

印

公務員であれば、誰もがこの宣誓書に必ず署名をしたはずで、ところが現実には、よほどのことがなければ学生時代に「憲法」を学ぶ機会はありませんし、公務労働者になってからも、まともに研修もない。憲法への理解が不足することはやむを得ません。

しかし、憲法は立法府（国会）でつくる法律よりも格が上、日本における最高法規です。そして、国民から政治を行う者たちへの「命令書」でもあります。政府与党が憲法改正の意欲をあらわにし、国民との対立構図もあり、「憲法＝政治課題」と捉え、誤った政治的中立の考えから目を背ける公務労働者が増えていることは深刻です。また、政権与党の強行採決が目立ち、近年、違憲まがいの法律が次々成立しています。こうした中で、地方自治体が、憲法と法律の関係を考えず仕事を遂行していけば、自治体は住民から「最後の砦」ではなく、悪政の「担い手」に見えてしまうのではないのでしょうか。

② 地方自治の理念が職場にあるか？

地方自治は、憲法上、独立の章立て（第8章）で「地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基いて、法律でこれを定める（第92条）」とされています。これを定める地方自治法第1条では「国と地方公共団体との間の基本的関係を確立することにより、地方公共団体における民主的にして能率的な行政の確保を図るとともに、地方公共団体の健全な発達を保障することを目的」とされています。これらの法体系は、戦前の反省から、国と地方との一定の独立性や裁量を規定したと解されています。

ところが今、職場では、様々な施策に、国からのマニュアルや技術的助言と称した資料が提供され、指示をもとにそれぞれの自治体の仕事がすすめられてはいないのでしょうか。人口動態を考えざるを得ない地域では、独自の福祉施策・地域活性化策などを講じる自治体も増えてきていますが、わが街で、政府がすすめる施策で、住民のくらしは置いてかれてはいないのでしょうか。

③ 地方自治と平和～～二度と赤紙は配らない～～

戦前、自治体職員は、戦争遂行のため国民動員の先兵的役割を果たしてきました。これを反省する意味で、憲法に第8章が組み込まれ、戦後の自治体労働組合は、これを基礎に民主化運動をすすめてきました。しかし78年経過した今、防衛と称した軍拡予算が倍増され、武器製造施設を国有化する法案まで成立しました。

軍拡路線がすすめば自治体も自治体職員も無関係ではられません。地方財政も削減されるでしょうし、今も、自衛官募集・住民情報の提供もされています。すでに、国家動員される体制がつくられていることに目を向けなければ、自治体は住民のくらしよりも、国体維持の出先機関化へ変質していく恐れも否定できません。

2 地方自治の担い手（職員）の制度

(1) 任用（雇用）の制度と実態

① 余裕のない職場に横たわる多くの分断

1990年以降、国民のバッシングも動員した国家的な公務員抑制政策がすすんで

きた結果として、住民を守るための仕事は、正規職員だけでなく、非正規、委託・派遣労働者といった不安定雇用（任用）労働者にまで委ねられてきました。

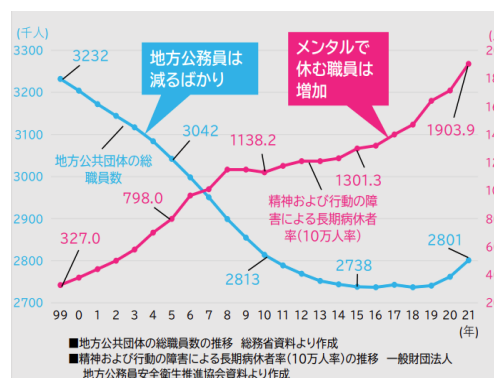
そうした中、正規職員は、一定の責任と過密労働・長時間労働を強いられ、厳しい職場・労働環境のもと、「ゆとり」や「余裕」がなく、近視眼的な物の見方、階級制思考が強まっているようにさえ見受けられます。

非正規労働者も、不安定な身分がゆえに、狭量思考に陥りがち、なおかつ雇止めを恐れて、労働組合への加入も相談もできないばかりか、非正規同士も雇用を巡るライバルで、真の仲間になり切れない意識があるのではないのでしょうか。

また、委託・派遣労働者に目を向ければ、職員にとっては、自分たちの置かれた大変な状況を金銭で解決してくれる便利な仕組みとも言えますし、委託されれば、正規も非正規も、委託現場で働く労働者には関心がなくなってしまっているのが現実です。一方で、そこで働く労働者自体に、公務労働の概念は必要ありません。雇われた会社に、言われたままに働くだけが職務遂行となります。特に、委託のターゲットにされるのは、住民生活の最前線の仕事が多く、こうした部分を切り売りしていくことは、自治体が真の住民ニーズからかい離していくことにもつながりかねません。

② 止まらない？正規採用抑制

この間、右の図のように、定員管理計画によって減らしすぎた職員数を、これ以上減らさないあるいは微増化させる自治体も出てきています。一方で、この先は、急速なデジタル化がすすむことは必然の情勢です。デジタル化がすすむということは、「自治体戦略2040構想」が描く、破壊的技術（RPA・AI等）を用いた公務員半減に結びついていくことは明らかです。



この際、職員の削減ターゲットになるのは事務職の可能性は極めて高く、「事務職不補充」という政策も近い将来あり得るのではないのでしょうか。RPA・AI技術がすすめば、事務効率化は火を見るより明らかで、デジタル化移行期には、定年延長職員や再任用職員など安い労働力として高齢期職員の経験・知識を活用し、採用を抑制していき、若年・中堅層のさらなる長時間・過密労働でカバーする。そして、最終段階は現役職員も7割水準が最終の賃金到達水準（給与制度のアップデート？）になる可能性さえも否定できません。

③ とは言え、高まる行政ニーズ。そのもとでの採用抑制…だから非正規化

2020年には、非正規公務員の表向き「任用適正化」と「処遇改善」をめざすために会計年度任用職員制度が導入されました。しかし、その実態は、1会計年度ごとの有期任用で低賃金構造を維持し、サービスだけは正規と同じ公務員扱い。なおかつ、毎年、「サービスの宣誓」にサイン。正規以上に公務員性を求めながら、3年・5年など経年による「公募」までされる状況です。制度創設で非正規公務員の責任は重くしておきながら、この制度は「使い捨て合法」の公務員制度と言わざるを得ず、これがまかり通

るようなことになれば、やがて正規も同じようになりうるのは明らかです。デジタル化を通じて、「事務職不補充」となれば、都合の良い労働力としてますます会計年度任用職員が濫用され、雇用調整弁になりかねません。

④ 「安上がり公務追求」の手段化される外部化

公共施設等管理計画など老朽化・再編策の一環として、清掃・給食等現業部門、保育、学童保育、児童館、図書館・公民館等社会教育施設など、住民生活の最前線の職場ほど外部化がすすめられてきました。これら職場のほとんどが、住民と密接、最前線の職場であるがゆえに、高い質が求められます。一方で、そもそも財政効率化が主たる目的であることから、委託・指定管理などの現場で働く労働者は、質に見合わぬ労働条件と委託先の変更等による不安定な就労環境に押し込まれています。

また、春日部住民訴訟を巡って明らかになってきたことは、受託企業の都合が優先され、役所や議会等の民主的コントロールさえ及ばないところで自治体事業の質を維持する重要な約束事でさえ変更してしまうという現実です。こんなことでは、安心・安全な住民生活が守れるのか？あらためて現場から考えていくことが必要です。

(2) 賃金・労働条件

① とにかく安く！「住民理解」を言い訳にしたコスト削減

小泉内閣以降すすめられてきた、三位一体改革によりとは、地方財政は厳しい状況が拡がりました。

これに伴い、地方自治体では、緊縮財政方向に舵を切らざるを得ず、これと相まって、職員の人員削減、賃金抑制が積極的にすすめられてきました。2007年には「給与構造改革」2016年には「給与制度の総合見直し」で正規の到達水準はそれ以前と比較して7%も削減されています。加えて、2024年度からは、「給与制度のアップデート」と称した3度目の大規模な給与制度改悪が狙われています。これは、定年延長制度の導入も踏まえ、成績主義賃金制度を強化することで、一般的な非管理職員の到達給料額のさらなる抑制を図るものと想定されます。公務の現場で成果を図ることは容易ではなく、ますます職員・世代間の分断や、やりがい喪失も懸念されます。今、どこの自治体も「人勧右倣え」となっていますが、このような状況を許したままでは、住民のために働く公務の価値も失われていきかねません。

また、非正規も、会計年度任用職員制度の導入によって、正規の給料表を用いるようにはなりました。しかし、ほとんどの自治体で、事務職の初任の格付けは高卒初任給よりも低い基準で、地域手当率の低い自治体では最賃割れという事態も起こっています。さらに、昇給上限も抑制されていることで、正規との構造的な格差が温存されています。そして、委託・指定管理の労働者についても、委託する目的がそもそも公務員人件費抑制、コストダウンにある訳ですから、最前線の現場では、安い委託料に加えて、企業の利益分が労働者から差し引かれているのも実態です。一方で、デジタル化やマイナカード普及にあたっては、機器購入・派遣労働等も含め優先的に企業にお金が行っているのではないのでしょうか。

自治体の財政事情から「とにかく安く」を追い求める結果として、さまざまな格差

(正規内格差、正規・非正規格差、公・民間格差、他)が生じてしまっていることは、住民のための仕事をすすめる公務の現場にふさわしいことなのでしょうか？

② 厳しさは増すばかりの職場環境、労働条件

労働条件の面で言えば、正規では職員数の抑制に伴い、長時間・過密労働の状況が深刻となっています。事務職で言えば、労働基準法第33条3項が濫用され、労基法上の上限時間も守られない。あるいは時間外予算等を印象付けられサービス残業が横行するなど、コンプライアンスの視点が欠落していると言わざるを得ない状況になっています。

また、保育・学童などの子育て分野では、労働者そのもの雇うことが難しい状況が特にコロナ以降拡がり、慢性的な人手不足。民間では義務化される年休5日取得さえままならない状況。現業分野では、採用抑制による高齢化がすすみ、疲労が癒えないままに日々の業務をこなさざるを得ない状況となっています。また、医療・公衆衛生分野でも、割に合わない厳しい現場状況に、離職者も増加しているということも見受けられます。こうした厳しい職場環境は、ハラスメントやメンタル不調者を増加させ、厳しい職場をいっそう苦しめています。

厳しい正規の状況のもと、会計年度任用職員も住民の生活を守る仕事の一翼を担い、なおかつ専門的な分野で奮闘される方も多くいます。一方で、不安定な身分は、常に働き手を悩ませています。制度導入から3年が経過しますが、自治労連の運動の成果として、勤勉手当支給を可能にする地方自治法改正や4月に遡った賃金改定の適用など改善のチャンスも広がっていますが、安定任用の実現とともに、均等待遇・同一労働同一賃金にむけた当事者参加の運動がますます必要です。

自治体を巡る厳しさのもとで、ますます自分たちの仕事の価値や意義を語り合い、今の厳しさの根源はどこにあるのか？を探る自治研活動のとりくみは重要度を増しています。

3 地方自治は今どうなっている？

(1) 地方自治を大きく取り巻くさまざまな計画

① 自治体戦略2040構想

少子高齢化が進行していますが、高齢者人口がピークを迎える2040年頃に想定される課題に対して、取り組むべき対応策を議論したものです。第一次報告と第二次報告があり、第一次報告では、2040年頃にかけて迫り来る我が国の内政上の危機として、若者を吸収しながら老いていく東京圏と支え手を失う地方圏(東京一極集中の進行)、標準的な人生設計の消滅による雇用・教育の機能不全(労働不足と日本型雇用システムの破綻)、スポンジ化する都市と朽ち果てるインフラ(人口密度の低下と都市の衰退)の3点を挙げています。

また、二次報告では、第一次報告を受け、新たな自治体行政の基本的な考え方が示され、スマート自治体への転換(破壊的技術(AI・ロボティクス等)を使いこなすことと自治体行政の標準化・共通化)、公共私による暮らし維持(自治体は公共私

相互間の協力関係を構築するプラットフォームビルダーへの転換)、圏域マネジメントと二層制の柔軟(都道府県・市町村の二層化を柔軟にし、行政のフルセット主義からの脱却)、東京圏のプラットフォーム(東京だけではなく周辺の都道府県を含めて東京を支えるプラットフォームの構築)の4点が挙げられました。



総務省自治体戦略2040構想研究会HP

☆ インプット集会のおさらいー東京一極集中はなぜ起きる？ー

東京は生活コストが高いため、住みにくい街ですが、仕事があるから、若者が東京へ来ます。生活コストのために、出生率が低くなっています。一方で、地方は出生率が高いものの仕事がありません。そのため、東京一極集中が起こるとこれを是正するために、地方創生を目指しています。

② 地方行政のデジタル化

デジタル技術を用いて住民サービスを向上させるのが、自治体DXです。自治体DX推進計画においては、下記の項目が重点取組事項となっています。

- ・自治体の情報システムの標準化・共通化
- ・マイナンバーカードの普及促進
- ・行政手続のオンライン化
- ・AI・RPAの利用推進
- ・テレワークの推進
- ・セキュリティ対策の徹底



総務省自治体DXの推進HP

③ デジタル田園都市国家構想

地方を中心に、人口減少・少子高齢化、過疎化・東京圏への一極集中、地域産業の空洞化といった課題を解決するために、デジタル技術を活用していくことを目指しています。具体的には、地方に仕事を作ったり、結婚・出産・子育ての希望をかなえたり、魅力的な地域をつくることです。

手法としては、光ファイバや5G等の整備(ハード面)やマイナンバーカードの普及促進・利活用拡大(ソフト面)をし、構想を支えるハード・ソフトのデジタル基盤整備を行ったり、職業訓練や高等教育を通じた人材の育成・確保をし、デジタル人材の育成・確保をし、デジタルデバイドやデジタル推進委員の展開をし、誰一人取り残されないための取組をします。



内閣官房デジタル田園都市国家構想HP

④ 公共施設総合管理計画

過去に建設された公共施設等がこれから大量に更新時期を迎える一方で、地方公共団体の財政は依然として厳しい状況にあることから、公共施設等の全体を把握し、長期的な視点をもって、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことにより、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設等の最適な配置を実現するための計画です。



総務省公共施設等総合管理計画HP

(2) 様々な計画を実行するための体制づくり

様々な計画がありますが、実行しなければ効果を得ることはできません。本来であれば、公務員が計画の実行を担いますが、公務を提供するのは、公務員に限られないという考え方が浸透しています。さらに、公務の業務を民間に開放することが成長戦略として位置づけられています。

民間へ開放する手段として、民間資金を利用するPFIや公の施設の管理を民間事業者が行う指定管理者制度等があり、さらには、公務が事業から手を引く民営化もあり、自治体戦略2040構想の「公共私による暮らし維持」では、「共」が行政を担うこととなります。

(3) 様々な計画の問題点

少子高齢化社会であることは事実で、様々な課題を抱えています。しかし、課題解決のための手法として適切かどうかについては疑問が生じます。

① 国からの押しつけの計画であること

地方の実情を無視し、社会はこうあるべきだと決めつけ、押し付けていることは問題です。デジタル技術は手法の一つであり、デジタル技術を使わない地方創生も考えられます。しかし、マイナンバーに見られるように、マイナンバーカードの所有を強制するようなやり方が取られています。選択肢を狭めたやり方は活力を失います。

② 本質的な解決ではないこと

少子高齢化社会が大きな課題ですが、これらの計画は、少子化でも対応できる社会を目指しているものです。課題を先送りしているだけであり、少子化が問題であれば、少子化そのものの問題を解決するべきです。

また、公共私のうち、「共」が担うとしていますが、担う人の意見を無視して担ってくれと言っても、都合よく担えるはずはありません。

さらには、企業は利益を追求することが目的であり、公務は住民のいのちと暮らしを守ることを目的であり、目的が異なる主体が事業を実施すれば、弊害が生じます。

(4) 政府施策に誘導される地方財政

① 国に依存する地方財政

2023年度地方財政計画では、地方歳入は総額92兆円であり、その内訳は、地方税及び地方譲与税45.5兆円(49%)、地方交付税18.4兆円(20%)、国庫支出金15兆円(16%)、地方債6.8兆円(7%)とその財源の多くを国に依存しています。

地方財政は財源の多くを国に依存しているため、政府は、自治体が政府施策に従うように財政的に誘導しています。例えば、デジタル田園都市国家構想交付金では、マイナンバーカード交付率が申請要件の一つとされたり、審査にあたっての加点項目とされています。特に2022年度第2次補正予算の「マイナンバーカード利用横展開事例創出型」では、2023年1月末時点のマイナンバーカードの申請率が7割以上であることが交付申請の要件の一つとされ、交付率が10/10と優遇されていました。

② 国の放漫財政のつけはどこに

国の2023年度一般会計予算では、歳入総額114.4兆円のうち、租税及び印紙収入は

69.4兆円（61%）、公債費は35.6兆円（31%）となっており、相変わらず国債頼みの状況となっています。新型コロナ対応の名のもとに2020年度108.6兆円、2021年度57.7兆円、2022年度62.5兆円もの国債が発行され、今年度末の普通国債残高は1,097兆円となる見込みです。

現状においても国の財政状況は危機的な状況にあると思いますが、財源の裏付けがないまま、岸田政権は、以下のとおり、防衛費倍増・異次元の少子化対策に今後多額の支出を行う方針を決めています。今後、ますます国の財政状況が厳しくなることが目に見えています。そのしわ寄せはどこにいくのでしょうか。社会保障や地方財政、公務員賃金にいくのではないのでしょうか。

i) 防衛費の倍増

昨年12月に閣議決定した「防衛力整備計画」では、今後5年間の防衛費の総額を43兆円へ大幅に増額することとしました。今後5年間で新たに必要となる財源は14.6兆円に上り、税外収入で4.6～5.0兆円、決算剰余金の活用で3.5兆円、歳出改革で3兆円をまかない、残りを24年以降の増税で確保する計画です。

6月16日に成立した「防衛財源確保法」は、「財政投融资特別会計」から2000億円、外国為替資金特別会計から1.2兆円を一般会計に繰り入れ、（独法）国立病院機構及び（独法）地域医療機能推進機構の積立金から、計746億円を本来より前倒しで国庫に返納させることで、約1.5兆円の税外収入を確保するものです。

ii) 異次元の少子化対策

6月13日に閣議決定した「こども未来戦略方針」では、来年度から3年間で児童手当の拡充などに集中的に取り組むこととしています。この「加速化プラン」に投じる追加予算は年3.5兆円規模とされています。しかし、肝心の財源については、社会保障費の削減や社会保険料への上乗せ、扶養控除の廃止などが取りざたされているものの具体化は年末までに先送りされました。

なお、子ども・子育て支援政策の財政負担については、児童手当は1/3、放課後児童クラブは2/3が地方負担となっているため、地方負担部分に対する地方財政措置は欠かすことはできません。



4 政府は何をしている・したがつている？

(1) 社会保障では

社会保障の充実・安定化と、そのための安定財源確保と財政健全化の同時達成を目指すため、「社会保障と税の一体改革」が行われています。

- ① 「全世代対応型」の社会保障制度を実現
- ② 「将来世代への負担の先送り」の軽減及び安定した社会保障制度の樹立
- ③ 社会保障の充実・安定化及び財政健全化同時達成を目的とした消費税をはじめとする「税制抜本改革」の実施

財源は消費税引き上げが基本であるが、消費税は収入額に関係なく一定の税率のため、中低所得層にとっては家計に占める税負担が大きくなります（逆進性）。一方で、使用者負担が生じる社会保険料をメインの財源としていません（使用者の社会的責任放棄）。

また、異次元の少子化対策を口実とした「負担の公平化」として、社会保険料（後期高齢者医療保険料、介護保険料など）が引き上げられ、国民の負担が増加します。それに並行して、高齢者を中心とした「給付制度」とそれを賄うための現役世代を中心とした「負担制度」の関係見直しにより、高齢者福祉の切り捨てが進められています。

(2) 平和の問題では

安倍政権での集団的自衛権行使の安保法制成立により、戦後の日本の防衛政策が大転換し、「戦争ができる国」へ改悪されました。岸田政権においては、「安保3文書」を改定し、より一層の軍事国家化へ進展しています。

① 国家安全保障戦略

日米同盟の強化、同盟国・同志国等（NATO等）との連携強化、ミサイル脅威に対する反撃能力の保有、防衛費の国内総生産（GDP）比2%への増額、防衛装備移転三原則やその運用指針をはじめとする制度の見直しの検討

② 国家防衛戦略

防衛力の抜本的強化に当たって重視する能力を列挙、敵基地攻撃能力の拡充

③ 防衛力整備計画

米国製トマホークの導入、無人機の整備

これらの改定により、日米安保・NATOが想定する敵側国家の攻撃対象になります。日本国憲法第9条を純粹に捉えれば、それに反することは明らかです。「核兵器の開発と核の共有化」も議論されており、日本がこれまで平和国家として堅持してきた「非核」が失われる恐れがあります。防衛装備品の自力国内調達を想定しており、税金を使って軍需産業育成に取り組もうとしています。装備品輸出の可能性があり、軍需産業により経済成長する国になる可能性があります。

また、今後5年間に渡る43兆円規模の軍拡予算を確保して、戦時体制づくりが急速に進められている。財源が限られていることから、新型コロナ予備費転用や建設国債の発行、軍拡予算増額に向けた歳出削減が行われるであろう。歳出削減の標的となるのは、社会保障や地方公務員の人件費（人員削減）であることは明白です。

憲法を順守し、住民の暮らしに責任を持つ自治体労働組合として、日本国憲法の改悪を許さない闘いに取り組む必要があります（「二度と赤紙を配らない」）。

(3) 憲法は

憲法上、「国権の最高機関」と規定されている国会において、審議を蔑ろにして閣議決定（マイナンバーカードの事実上の取得義務化、安倍元総理の国葬開催決定）、諮問機関を重視（法制審議会で議論された「司法取引」の法制化）、一括法提出で論戦逃れ（安保法制、GX 脱炭素電源法）が常態化しており、法治国家から逸脱した国会運営が行われています。

デジタル化（自治体 DX）においては、基本的人権（日本国憲法第 13 条など）や地方自治（日本国憲法第 8 章）を侵害する形で進展している。

① 「個人情報の保護に関する法律」の改正と地方自治の危機

各自治体の条例で運用されていた個人情報の取り扱いが「個人情報の保護に関する法律」の取り扱いに一元化された。個人情報の提供に抑制的であった条例が改正され、国内外の民間企業が容易に個人情報を自治体から入手できるようになり、営利活動に活用しようとしている。自治体独自のルール策定ができなくなり、地方自治が脅かされている。

② 民間企業のための「スーパーシティ」

国が「特区」を設定し、国や自治体からの委託を受けた民間企業が特区内の住民個人の商品購入履歴や医療、金融、行政情報など、生活全般にわたる膨大な個人情報を収集して、営利目的に利用・活用しようとしている。マイナンバーカードで個人情報をヒモ付けされれば、本人の趣味嗜好や思想信条、健康状態や行動パターンまで収集・分析される恐れがある。憲法で規定されている基本的人権が侵害される恐れがある。

マイナンバーカードに関連して、生存権（憲法 25 条）を脅かす「マイナ保険証」の強制取得が決定しています。福祉国家の根幹とも言える医療保険制度を人質にした実質的なマイナンバーカード取得義務化です。個人の思想や様々な事情でマイナンバーカードを取得しない（できない）市民が保険医療機関で保険給付を受けられない恐れがあります（憲法第 14 条に反する）。

また、拙速な改憲発議のための「憲法審査会」が開催されています。憲法改正に前向きな自民・公明両党と日本維新の会、国民民主党の 4 党で、改正の発議に必要な全体の 3 分の 2 の議席を衆参両院で占めており、憲法改悪の危機が迫っています。ここ最近の憲法審査会では、「緊急事態条項の創設」（緊急政令、議員任期の延長）について議論されています。現行憲法では、公共の福祉に反しない限り基本的人権が保障されますが、緊急事態条項が発動されれば、日本国憲法第 13 条で保障されている基本的人権の制限のほか、三権分立や地方自治を停止させ、時の為政者の独裁政治を招く恐れがあります。改憲派は、基本的人権を停止させたいために、「緊急事態条項」を創設させたがっています。先人たちが努力して獲得した基本的人権を大切にしていかなければなりません。

放送法解釈変更問題では、メディア管理、思想動員もセットで始まっていることが発覚し、自由権（日本国憲法第 19 条～第 21 条、第 23 条）に政治的攻撃が及んでいます。「新たな戦前の始まり」と「国民監視社会」（国民管理・地域管理・職場管理）への移行が DX を含めて進行しています。

一方で、男女共生、選択的夫婦別姓、LGBTQ などへの理解が国民に広がっており、基本的人権が尊重される社会形成が進められようとしているが、議会で多数派を構成する保守政党（保守政治家）が反発しています（関連法の修正提案など）。

5 自治体労働者の専門性を発揮するために

(1) あらためて自治研活動とは

① 自治研活動とは何か

「自治研活動」は、地方自治研究活動の略称で、自治体職員が仕事に憲法をいかすために、問題の原因や解決の方向を研究し、住民と一緒に自治体職場と地域をよくしていくためにとりくむ活動の総称です。

県本部では、自治研活動を大きく「職場自治研」、「職種・課題別自治研」、「地域自治研」の3つに分けています。

「職場自治研」とは、職場で起きている問題をもとに話し合い、「自治体職員の働きがいや生きがいを奪っている原因は何か」、「住民の願いにこたえるためには仕事をどう見直したり、改善したらいいのか」、「住民本位の民主的自治体をつくるためにはどうしたらいいのか」などを話し合うとりくみです。

「職種・課題別自治研」とは、県本部の補助組織・部会など横のつながりを生かして、自治体の枠を超えて知恵を出し合い、励ましあってすすめる自治研活動です。

「地域自治研」とは、職場自治研を更に進め、地域の住民・住民団体や労働組合などと一緒になってとりくむ自治研活動です。

② なぜ自治研活動にとりくむのか

【自治体労働者の性格から】

憲法第15条第2項では「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」と規定しています。自治体労働者の仕事は、「住民全体の奉仕者」としての職務を通じて、住民の生活と権利を守ることです。新自由主義路線による公共サービスの市場化、縮小によって、住民の権利や暮らしが脅かされている今こそ、自治体労働者が主権者である住民の立場に立って仕事を遂行することが重要となっています。

そのためには、住民の願い・要求と自治体に働く私たちの要求の実現を阻害しているものは何かを明らかにしていくこと、それを打開するためにはどうしたらいいのか、住民の要求と自治体労働者の要求を対立的にではなく、「いっしょに」前進させる方向を追い求め、組織・機構を含む、自治体の行財政の民主的な改革をめざす、「自治研活動」が必要となってくるのです。

【自治労連の行動綱領から】

「自治労連行動綱領」では、自らの生活と権利を守り、経済的・社会的地位の一層の向上のためにたたかうとともに「地域住民の生活と権利をまもる自治体労働者の基本的立場と責務を自覚し、地域住民と団結して、民主的自治確立のためたたかう」ことをかかげています。

つまり、私たちは、自らの労働条件を改善するためにたたかうだけでなく、住民のために働ける自治体づくりをめざす自治研活動にとりくんでこそ、自治労連だということなのです。

(2) 自治研活動を通年のとりくみに

自治研集会に参加し、地方自治をめぐる最新の情勢に関する講義や各分野のレポート報告を聞き、新たな情報をインプットすることも大事なとりくみですが、自治研活動はそれにとどまるものではありません。自分たちの仕事について、住民福祉の向上のために役立っているのか、日々点検し、課題があれば、調査研究を行い、解決に向けて政策提案を行い、その実現を目指していくことこそが自治研活動の核心です。

県本部では、年に1回の自治研集会だけの自治研活動から脱却し、各単組、補助組織・部会などで日常的に自治研活動が行われる体制への転換をめざしています。

自治研活動の3分類に応じ、以下のとおり行動提起しますので、できるところから、とりくみをスタートさせましょう。

① 職場自治研にとりくもう

単組では、職場交流会など仕事に対する不満・悩みなどを交流する場を設けましょう。手始めに、執行委員会で、執行委員に仕事的不满・悩みを発表してもらい、意見交換を行ってはどうでしょうか。「自治研」というと堅苦しく重い感じがしてしましますが、日ごろのグチを言い合うだけになってしまってもいいでしょう。そこを出発点に、改善に向けた政策提案、具体化の道筋についても話し合いを進めていきましょう。

自治体労働者であれば誰しも、「住民のためにいい仕事がしたい」と思っている（思っていた）はずです。社会保障分野で次々に行われる制度改悪や誰のため、何のためだか分からないまま推し進められている自治体DXに対して、疑問を感じている職員もいることでしょう。そこに依拠して一歩足を踏み出し、職場自治研を単組の組織強化・拡大のきっかけとして活用しましょう。

② 職種・課題別自治研にとりくもう

県本部には、現業評議会、公営企業評議会、非正規・公共協議会、教育部会、医療部会、保育部会、社会福祉部会、公衆衛生部会といった補助組織・部会があります。そこで横のつながりを生かして自治研活動を強化しましょう。同じ仕事の悩み、同じ想いを抱えている職員が自治体の枠を超えて知恵を出し合い、励ましあうことをめざしましょう。

また、補助組織・部会組織に関わりなく、様々な分野・課題別に単組の枠を超えて、仕事の悩みや進め方などを交流し、政策提案にもとりくみましょう。

職種・課題別自治研を補助組織・部会の活動の活性化・新たな担い手づくりのきっかけとして活用しましょう。

③ 地域自治研にとりくもう

職場自治研、職種・課題別自治研で明らかになった課題について、地域住民と共有し、住民・住民団体や地域の労働組合などと一緒になって地域自治研にとりくみまし

よう。

各地で起こっている公立保育園の統廃合・民営化の動きに対抗していくためには、「自治体労働者の要求と住民の要求をいっしょに前進させる」地域自治研のとりくみが必要不可欠です。

地域自治研にとりくむことで、住民目線で仕事を見直すことにつながり、私たちの活動に対する地域住民の理解・共感の輪も広げることができます。