

1. 公務職場・働き方を巡る問題意識

自治体（地方自治）の仕事とは、住民がその地域で、それぞれの生涯を通じて（以前は「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…。

【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。

6月11日付けの埼玉新聞では、「待遇に不満 市職員が大量離職」と戸田市を例に挙げ報じました。報道によれば、市が昨年行った職員アンケートのうち「今の職場で不満を感じる部分」を尋ねた質問で、「待遇（給与面）」との答えが最も多く4割超、以下「労働時間（超過勤務等）」「仕事内容・やりがい」の順となり、同僚・部下、上司など、良好な人間関係で働くことに満足しながらも、給与等待遇に不満を持つ職員が多いことが分かったとしています。

あなたの自治体も同じような傾向にあるのではないのでしょうか。場合によっては、人間関係が悪い…風通しの悪い職場があるかもしれません。離職の理由は、さまざまかと思えます。ただ、報じられた戸田市の例は、いち自治体の問題でなく自治体が置かれた現実を物語っています。

（1）アンケートの結果から自治体現場の現実を探る

自治労連埼玉県本部で春闘期にとりくんだ「働くみんなの職場・要求アンケート」の結果から、特徴的な項目をピックアップしてみます。

① 仕事のやりがいに関する意識

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	
	2023結果	2022結果	2023結果	2022結果	2023結果	2022結果	2023結果	2022結果	2023結果	2022結果	2023結果	2022結果	2023結果	2022結果	2023結果	
1 全体	6,052		18.2%		58.2%		76.4%		12.4%		3.4%		15.8%		6.6%	
2 行政事務	2,149	1,825	9.8%	10.2%	53.4%	53.8%	63.2%	64.0%	19.4%	18.7%	5.8%	6.7%	25.2%	25.4%	9.9%	9.5%
3 技術 (建築・土木・化学・電気・農業)	422	430	14.0%	12.1%	54.2%	54.0%	68.2%	66.1%	19.0%	18.4%	5.8%	6.5%	24.8%	24.9%	6.6%	7.0%
4 福祉 (保育士・介護福祉士等)	1,874	1,712	28.0%	30.5%	60.9%	59.9%	88.9%	90.4%	5.0%	3.4%	0.8%	0.6%	5.8%	4.0%	4.4%	4.4%
5 公衆衛生 (保健師等)	175	85	12.6%	16.5%	57.1%	61.2%	69.7%	77.7%	15.4%	11.8%	2.3%	2.4%	17.7%	14.2%	8.6%	7.1%
6 医療 (医師、看護師、技師等)	554	317	11.7%	12.7%	66.2%	65.1%	77.9%	77.8%	13.4%	12.7%	1.8%	1.3%	15.2%	14.0%	4.3%	6.5%
7 教育 (教員・司書等)	219	154	23.7%	27.3%	62.1%	59.7%	85.8%	87.0%	4.1%	1.9%	0.5%	2.6%	4.6%	4.5%	2.7%	7.8%
8 現業	659	653	20.9%	21.7%	60.1%	56.0%	81.0%	77.7%	8.2%	9.9%	2.7%	3.2%	10.9%	13.1%	6.7%	7.6%

5/176

上記は、同設問を昨年と比較したアンケート結果です。グレーのラインが今年の結果ですが、昨年と同様に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ようです。一方で、公衆衛生部門が大きく後退していることは気になります。

② 仕事を辞めたいと思うか否かの意識

	職 種	回答数	いつも思う	時々思う	ごくたまに思う	辞めたい小計	思ったことはない
1	全体	6,052	12.1%	31.4%	29.3%	72.8%	25.7%
2	行政事務	2,149	13.0%	29.5%	28.0%	70.5%	27.9%
3	技術 (建築・土木・化学・電気・農業)	422	14.0%	27.7%	28.0%	69.7%	28.4%
4	福祉 (保育士・介護福祉士等)	1,874	10.9%	34.2%	31.4%	76.5%	22.3%
5	公衆衛生 (保健師等)	175	18.9%	33.7%	26.9%	79.5%	16.0%
6	医療 (医師・看護師、技師等)	554	18.8%	40.1%	22.4%	81.3%	16.2%
7	教育 (教員・司書等)	219	11.4%	26.0%	32.4%	69.8%	27.4%
8	現業	659	8.6%	23.2%	29.6%	61.4%	36.7%

この設問は、今年度のアンケートから新たに追加された項目です。全体で見ると、72.8%の職員が、辞めたいと思っていることが見えています。特に、医療・公衆衛生・福祉の割合が高く、医療に至っては8割を超えています。

上記①②の傾向をみると、「やりがい」を感じる割合が高い専門職で、「辞めたい」という割合が大きくなっています。結果から見ると、仕事そのものには「やりがい」を感じていても、戸田市当局が行ったアンケートのように、公務の割に、待遇面や労働時間（超過勤務等）が見合わない。言い換えれば、この間すすめられてきた公務縮小・外部化路線、地方自治破壊によって、住民の生活を支える仕事への意義や役割が見えづらくなり、公務そのものの魅力が減退しているのではないのでしょうか。

(2) 職員・職場の日常はどうなっている

「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。「電話に出してくれない」…若い世代は特に電話に慣れていない。「電話口で住民から怒られる」…カスタマーハラスメントが増えている。「電話・窓口対応で日中に自身の仕事ができない。やりかけの仕事が溜まってしまう」…こんなことが、日常の職場で増えているという声を聞きます。

ゆとりの無い職場・人員体制の中、市の事業をはじめ自治体内議会对応、国や県から次々と降りかかってくる通知や照会、マニュアル・法改正が毎日のように送りつけられるなど、住民から程遠く、場合によっては自分たちの首を絞めかねない事務的作業も増加しています。さらに、物価高など社会情勢によって多様化する住民ニーズとサービス…結果として時間内に仕事を終えようとすれば、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、住民と向き合って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す。

これに加え、事務で言えば、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、高齢化のもとでの労働強化、職場維持さえ困難な実態。保育・学童など子育て分野では、働き手不足の中で、早出・遅出の当番が多い、年休も取れない、持ち帰り残業も多いなど厳しい労働環境。医療・公衆衛生分野でも、もともと厳しい体制に加え、この間のコロナ対応などでの疲弊、見合わない賃金などの要因が重なり、「やりがいはあっても辞めたい」という気持ちが勝ってしまう。

結果として、自治体職員の全体が、心的・肉体的にも、日常業務で疲れ果て、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現実ではないでしょうか。

2. 地方自治の担い手（職員）はどうなっているか

（1）任用（雇用）の制度と実態

① 職場に存在する数々の分断

1990年以降、国民的バッシングを動員した国家的公務員抑制政策がすすんだ結果、住民の生活・日常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ることになりました。

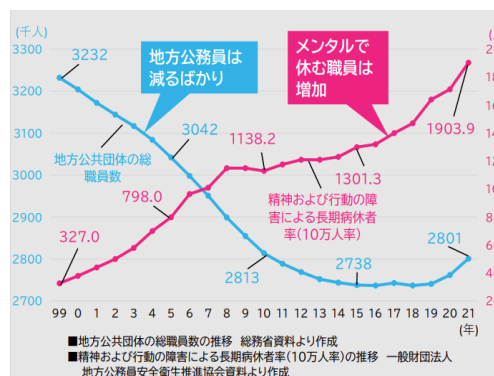
正規職員は、一定の責任と過密労働・長時間労働を強いられ、厳しい職場・労働環境のもと、「ゆとり」や「余裕」がなく、向こう数年の近視眼的な物の見方に陥り、さらには、階級的思考（現業・保育等専門職と事務職あるいは正規と非正規といった見方）が強まっているようにさえ見受けられます。

非正規労働者も、不安定な身分がゆえに雇止めを恐れ、モノが言えない、労働組合への接近（加入や相談）もしたげられない。なおかつ非正規職員同士が、雇用という席を争うライバルにされ、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、職員には、自分たちの大変な状況をお金で解決してくれる便利な仕組みと言えますし、委託されれば誰も、委託現場の実態やそこで働く労働者には関心がなくなってしまうのが現実です。一方で、そこで働く委託労働者自体は、公務労働の概念は、必要ありません。雇われた会社ために働くことが職務遂行となります。特に、委託のターゲットには、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、減らさないあるいは微増化させる自治体が増えてはいます。一方で、この先は、政府が旗を振るデジタル化が急速にすすむことは必然です。政府がめざすデジタル化は、「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けることは、通常国会における改正地方自治法の内容をみても



明らかです。

デジタル化を通じた職員削減は、当面、事務職がターゲットになる可能性が高く、「事務職不補充」という政策も近い将来にあり得るかもしれません。RPA・AI技術が正確に、的確にすすめば、事務効率が上がることは間違いはなく、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・知識を活用しながら、採用を抑制し、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、現役職員の大多数の賃金が30数万円の到達水準（給与制度のアップデート）になる可能性も否定できません。

③ 高まる行政ニーズのもとでの職員抑制…だから非正規化

2020年、非正規公務員の「任用適正化」と「処遇改善」を表向きはめざすため、会計年度任用職員制度が導入されました。しかし実態は、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、無期転換権もなく、任期中の「公募」までされ、民間有期雇用労働者と比べてもひどい扱いがまかり通っています。

制度を契機に非正規公務員の責任は重くしておきながら、「使い捨て」が合法の現状は、是正が急務です。非正規公務員の現状を放置しておけば、やがて正規も同じようになりかねません。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、ますます年度職員制度が濫用されることは火を見るより明らかです。

④ コストカット型行政の道具とされる外部化

定員計画や公共施設等管理計画など政府主導の公務縮小路線により、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・公務員抑制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。

この間、春日部学童の裁判支援も行ってきましたが、受託企業の都合が優先され、役所や議会、住民等の民主的コントロールの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さえ変更してしまうことがまかり通っています。

こんなことで、安心・安全な住民生活が守れるのか？外部化の矢面にされてきた現業・福祉などの職場は、この間、人材確保が困難な職種となってきています。まさにコストカット型行政が、やりがいのある仕事の魅力を失わせています。公共をとり戻す現場からの運動を再構築していくことが、住民からも求められています。

⑤ 地方自治法改正で公務の矮小化、外部化の範囲はさらに拡大！？

6月23日に閉会した通常国会では、地方自治法改正案が可決されました。改正地方自治法の概要は、①総務省計画による自治体DXへの肩入れ。②自治体間連携による公共施設の集約化（統廃合でもある）や、公・共・私の各分野における「共」へのシフト強調。③国が地方行政に直接に手を突き入れる、「国から地方への直接の指示」を可能にする「章の新設」となります。

うち、担い手の角度から、ここでは②に触れますが、「公・共・私の連携」の具体化

として「市町村は～地域の多様な主体～と協力して～住民の福祉の増進を～図る」ために「住民が日常活動を営むために必要な環境の持続的な確保に資するものとして条例で定める～地縁による団体その他の団体を～指定地域共同活動団体として指定」して、随意契約で委託をし、行政財産を貸し付けることもできる、という制度の新設があります。(260条の49)

第33次地方制度調査会では、「公共施設の集約化・共同利用」も答申しており、ハードのスリム化とあわせて人と業務＝ソフトのスリム化を「共」の拡大で行い、自治体のプラットフォーム化（「公」の役割をまるで手配師に矮小化するもの）を促進しています。まさに2018年に総務省が示した「自治体戦略2040構想」の具体化をめざすものと言えます。公務の責任後退につながる新たな担い手のあり方まで提起され、ますます地方自治の破壊がすすもうとしています。

(2) 賃金・労働条件はどうなっているか？

① とにかく安く！「人勧準拠」「住民理解」を言い訳にしたコスト削減

2000年に入って以降、地方財源抑制策が次々と押し付けられ、これに伴い、地方自治体では、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。結果、給与面では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べ7%も削減されました。加えて、2024年度には、「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狙いが透けて見えます。これでは、ますますやりがい喪失や職員・世代間の分断が懸念されます。今、どこの自治体も「目をつむって人勧右倣え」となっていますが、このような状況を許さないためにも、組合の政策能力を高め、住民のために働く公務の値打ちを高めることが求められます。

また、非正規も、会計年度任用職員制度の導入で、正規の給料表を用いるようにはなりません。しかし、ほとんどの自治体で、事務職初任の格付けが、低く設定され、なおかつ昇給上限も抑制されていることで、正規との構造的格差は温存されています。そして、委託・指定管理の労働者も、そもそもの目的が公務員人件費抑制、コストダウンにある訳ですから、住民最前線の現場にそぐわない、安い委託料に加えて、企業の利益分が労働者から搾取さ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は、機器購入・派遣労働等も含め、企業に湯水のようにお金が流れています。

自治体の財政事情からコストカット型行政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か。甚だ疑問です。

② 厳しさは増すばかりの職場環境、労働条件

労働条件面では、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です。事務職は、労働基準法第33条第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、コンプライアンス意識さえ欠落している状況です。

また、保育・学童などの子育て分野では、労働者を雇うことさえ難しい状況が特にコ

コロナ以降は、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。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、日々の業務をこなすような労働強化もすすんでいます。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、採用も困難な状況です。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。

厳しい正規の労働実態のもと、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、なおかつ専門的な知見を活かして仕事を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4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処遇改善はすすんでいます。安定任用の実現がなければ意味はありません。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) 意欲高く、働き続けたいと思える職場を展望するカギは？

ここまで述べた職場をめぐる現状は、国から地方への“圧”で生じてきた経過と言わざるを得ません。2000年以降、地方分権がめざされたはずなのに、この間、総務省からの文書に基づく自治体DX計画の策定、住民データの国への集中、定員適正化の名で子育て・保健・教育関係、現業分野の削減、給与削減・人事制度改悪などが、「技術的助言」(245条の4)の名のもとに強行されています。そして、総務省の“圧”により、埼玉県市町村課職員が各自治体を訪問して幹部職員に国準拠を求めることさえしています。まさに、国の指示する自治体諸計画の策定・政策実行から人事制度・政策まで「やらされてる」仕事が増えています。これら実態も含め、憲法・地方自治を基本にした社会変化が求められているのではないのでしょうか。

① 自治体を辞めたいと思う原因は何だろうか？

ア) 入庁から数年後 = 理想と現実のミスマッチ

i) 「こんな仕事がしたい」と「与えられた仕事の日々」

ii) 「こんな働き方」と「現実の日々の仕事と待遇」

iii) 「先進的な仕事」と「旧態依然の職場実態(紙が多い、タイムカードすらない…)」

イ) 一定年数経過後

i) 仕事の実態と私生活との両立

ii) 職場でのハラスメント：パワハラ、カスハラ

iii) やりたい仕事ができない…異動も含めて

ウ) 決意したら

i) 引く手あまた…転職エージェントもこのところ多くなっている。

ii) 他自治体も門戸開放…自治体間転職は急増(主に地域手当問題が影響)

② 職場に対し働く人が求めていることは何だろう？

マイナビでは、大学生就職意識調査を行い、2010年卒以降これまでに卒業する若者に「仕事に期待していること」を調査しています。

これによれば、2010年以降ずっと1位と2位は変わらず「楽しく働きたい」と「個人の生活と仕事を両立させたい」となっています。直近では「楽しく働きたい」が過去最高の水準（38.9%）に達しており、コロナ禍での制限等も影響したと考えられます。次いで「人のためになる仕事をしたい」となっていますが、これは、東日本大震災後の2013年にピークの19.2%を記録していますが、その後は減少傾向。24年卒者は、11.9%となっています。

ついで、「自分の夢のため」「収入さえあればよい」「社会に貢献したい」「プライドの持てる仕事をしたい」「出世したい」との傾向になっています。

★「マイナビ 大学生就職意識調査」のトップ3の2010年以降の経年の傾向

	仕事に求めていること	2010年 大卒者	2013年 大卒者	2018年 大卒者	2022年 大卒者	2024年 大卒者
1	楽しく働きたい	35.3%	31.0%	29.7%	34.8%	38.9%
2	個人の生活と仕事を両立させたい	22.7%	20.6%	26.2%	23.0%	22.8%
3	人のためになる仕事をしたい	12.9%	19.2%	16.1%	15.2%	11.9%

③ 働き手のニーズを取り込むために取り戻すべき憲法と地方自治の精神

上記のトップ3の働き手のニーズを実現することが、意欲高く、働き続けたい自治体職場をとり戻すカギになるかもしれませんが、このトップ3の要求（ニーズ）は、自治労連運動の核になる部分とも重なって見えてはこないでしょうか？

ア) 憲法尊重擁護の精神を日常から

公務員には、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すが。憲法は、立法府（国会）でつくる法律よりも上位の日本における最高法規であり、第99条で、天皇をはじめすべての公務員が尊重・擁護する「義務を負う」とされるからこそ、宣誓書への署名が求められています。

日本国憲法は、民主主義と国際平和主義を根本原理とし、①国民主権（国民全体が一番偉い）、②基本的人権の尊重（人間としての自由と平等）、③平和主義（戦争

の放棄)を3原則とし、「国の仕事のやり方を決めた規則」と「国民の基本的人権を決めた規則」で構成されるわずか103条の法典です。

第2次安倍政権以降、憲法・地方自治をないがしろにする露骨な法改正、改憲策動が一部の総力をあげ、すすめられています。私たちが働く自治体職場は、この影響を大きく受けることとなります。こうした中、上から下りてきた仕事をそのままやる、やらされるならば、住民の基本的人権を保障できないという局面に立たされます。その時に、公務労働者には、憲法をまもる勇気と知恵が必要となります。ここに向き合うのは苦しさもありますが、実は「楽しく働ける」ヒントがあるかもしれません。就職をめざす若者はみな「自分を育ててくれるところに行きたい」と言い、「自己成長を企業内で進めたい」と考えているとされます。であれば、憲法を活かす視点で、住民が生涯を通じて安心して、人間らしく生活できる「まち」をつくる…本来の地方自治の仕事へのやりがいや魅力に気づきさえすれば、「楽しい仕事」「自己成長ができる職場」への展望も見えてくるのではないのでしょうか。

イ) 地方自治の理念を職場に根付かせる

政府は、地方自治法改正に見られるように、分権改革の流れを逆戻しして、戦前回帰のごとく中央集権的国家体制づくりを加速させています。

職場の日常では、様々な施策において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、指示を待って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いますが、わがまちで、住民のくらしが置いてかれてはいないのでしょうか。こうしたことがすすめばすすむほど、自治体の仕事から、やりがいや魅力が奪われ、働き手だけでなく住民のニーズからもかい離し、「辞めたい」職員の増加に拍車をかけることにもなりかねません。

地方自治は、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。1947年8月に当時の文部省が中学生むけに発行した「あたらしい憲法のはなし」では、地方自治の章の解説について「それぞれ自分で自分のことを治めていくことが一番良い。なぜなら地方には、その地方の事情があり、その地方に住んでいる人が、一番これを知っているからです」とし、「地方のさかえは国のさかえと思ってください」と締めています。

当時の文部省が述べるように、本来の地方自治のあり方に気づき、それぞれの自治体が実践できれば、公務のやりがいや魅力が高まる可能性は大いにあります。

ウ) 「楽しい仕事」「自己成長できる職場」への展望は組合活動にカギ?

働き手のニーズである「楽しい仕事」「自己成長できる職場」をつくるカギは、もしかすると仕事を通じて「わがまちのこと」を、誰もが安心して意見ができ、実現できるボトムアップ型の自治体職場づくりなのかもしれません。それは、この間、自治労連がすすめてきた運動、自治研活動と重なり、通じる部分が大いにあります。

自治労連そして各単組がすすめてきた憲法・地方自治がいきる民主的な自治体職場づくりを追求し、日常から「わがまち」「わが職場」のことを考え合う自治研活動、組合活動に触れる仲間を増やすことが、この先の公共をまもる運動の軸になるのではないのでしょうか。

3. 地方自治は今どうなっている？

(1) 地方自治とは？改めて復習しよう。

日本国憲法

第九十二条 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。

日本国憲法第8章において、地方自治の規定が設けられています。条文には、「地方自治の本旨」という記述がありますが、「住民自治」と「団体自治」の2つを指しています。

「住民自治」とは、地方公共団体の行政を住民の意思によって行う民主主義的な要素（＝地域のことは、地域住民で決めること）を意味し、「団体自治」とは、地方公共団体が国から一定の独立性を保ち、その地域の事務を処理するという自由主義的・地方分権的な要素（＝国と地方は対等の関係にあること）を指しています。

(2) 実際の行政運営はどうなっている？

憲法の理念を達成するためには、住民が地方行政に参画することが求められます。制度的には、住民投票や条例の制定・改廃、リコール、住民監査請求等があります。しかし、それだけではなく、住民の声を行政運営に反映させなければなりません。

顕著な例が、神宮外苑再開発です。歴史ある自然を守りたいという思いから、多くの人が再開発を反対しています。憲法の考えからすれば、再開発を計画したとしても、住民の声をもとに軌道修正するべきです。そもそも、再開発の計画が行政と事業者が結託して作成されているものです。実際の行政運営自体、憲法が遵守されていない現状があります。

規模は小さくとも、埼玉県内でも似たような例はあるでしょうし、みなさんも住民の声をシャットアウトしていませんか。

(3) 地方自治は、権力者には邪魔なもの。




地域が抱える課題は無数にあり、中央集権的に行政運営を行うことは、現実的に難しいです。しかし、国や政治家からすれば、権力を集中させ、画一的に行政運営を行いたいと考えます。そのため、地方自治を有形無実化するために、さまざまな計画を打ち立てて、国が地方に強制をしています。さらには、地方自治法を改正し、国と地方が対等の関係から、国が地方に指示ができるようにしたり、自治事務（＝自治体の責任において行う事務）に対する国の不当な介入が行われるおそれがあるものにしようとしています。地方自治を守り、活かすことが自治体で働く労働者に求められています。

さまざまな計画

自治体戦略2040構想

2040年頃にかけて迫り来る我が国の内政上の危機を明らかにし、共通認識とした上で、危機を乗り越えるために必要となる新たな施策の開発とその施策の機能を最大限発揮できるようにするための自治体行政（OS）の書き換えを構想するものである。



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。 ①自治体の情報システムの標準化・共通化、②マイナンバーカードの普及促進、③行政手続のオンライン化、④AI・RPAの利用推進、⑤テレワークの推進、⑥セキュリティ対策の徹底	
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。	
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	

※さまざまな計画については、QRコードから確認できます。

(4) 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。課題を先送りに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く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。

(5) 地方財政はどうなっている

① 国に依存する地方財政

2024年度地方財政計画では、地方歳入の総額93.6兆円のうち、地方税及び地方譲与税は45.4兆円(49%)に過ぎず、地方交付税18.7兆円(20%)、国庫支出金15.8兆円(17%)など、その財源の多くを国に依存しています。そのため、国は各種補助金を餌に政府施策に従うように自治体を誘導しています(デジタル田園都市国家構想交付金におけるマイナンバーカード取得率による優遇措置など)。

原子力発電所から出る高レベル放射線廃棄物の最終処分場の選定を巡り、文献調査の受け入れを表明した佐賀県玄海町には最大で20億円の交付金が支給されることが話題になりましたが、これも原発推進という政府施策を進めるための財政誘導の一つです。

② ゼロ金利解除で国の財政はどうなる

国の2024年度一般会計予算では、歳入総額112.6兆円のうち、租税及び印紙収入は69.6兆円(62%)、公債費は35.4兆円(31%)となっています。コロナ禍の2020年度にはコロナ対策の名のもとに108.6兆円もの国債が発行されていたことと比べると減少したとはいえ相変わらず国債頼みの状況で、今年度末の普通国債残高は1,105兆円となる見込みです。ゼロ金利政策が解除され、長期金利の上昇が見込まれる中、金利が1%上がると国債の利払い費が単年度で約9兆円増加するとの試算もあり、今後ますます財政がひっ迫することは明らかです。

さらに、2022年度末に閣議決定した「防衛力整備計画」では23~27年度の5年間の防衛費総額を43兆円へ大幅に増額することを決定しています。その上、物価高対策としての効果は乏しく、混乱だけをもたらしている所得税・住民税合わせて1人当たり4万円の定額減税を今月から実施しています。この放漫財政のしわ寄せが、いったいどこに行くのでしょうか。

③ 2024骨太方針では

6月21日に閣議決定された「経済財政と改革の基本方針2024」では「大規模災害、感染症等への備えが求められる中で」「持続可能な財政構造の確保を進めていく必要がある」と指摘し、2025年度の国・地方を合わせたPB(プライマリーバランス)黒字化を目指すこととしています。そのために75歳以上の高齢者の医療保険料や窓口負担の増加や社会保障分野でのさらなる歳出削減を求めています。また、地方行政に関わって、自治体DXによる行財政効率化や広域的な公共施設の集約化・共同利用を進めることとしています。

4. 国政はどこへむかっているのか

(1) 社会保障をめぐるうごき

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すが、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、「こども未来戦略」に基づく、児童手当の拡充、妊婦のための支援給付、子ども誰でも通園制度等への財源確保策として、公的医療保険料と合わせて徴収する「子ども・子育て支援金」が創設され、2026年度から段階的に徴収されます。その負担額は、2028年度に共済組合加入者では被保険者1名あたり月950円、国保加入者では1世帯あたり月600円などと試算されており、「ステルス増税」として国民の負担が増加します。岸田首相は、賃上げと歳出改革により「実質的な負担は生じない」と国会で繰り返し答弁しているが、賃上げや歳出改革が予定どおり進む保証はなく、有識者からは「詭弁だ」と批判もされています。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。

そもそも、本来、税金で負担すべき財源を公的医療保険制度で賄おうとするこの「支援金」制度に対しては、リスクに備えて、給付を受ける可能性がある人が加入し保険料を負担する保険制度の趣旨に反しているという批判が根強くあります。

（2）平和をめぐるうごき

安倍政権での集団的自衛権行使の安保法制成立（2015年）、岸田政権での「安保3文書」改定（2022年12月）と戦後日本の防衛政策を大転換し、「戦争ができる国」、軍事国家化への道をつき進んでいます。

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えます。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。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。既に武器輸出解禁の動きが現実のものとなっており、昨年12月22日に地对空ミサイル「パトリオット」をアメリカに輸出することを決定し、今年3月26日には、イギリス、イタリアと共同開発している戦闘機を日本から第三国への輸出を解禁する方針を閣議決定しました。いずれも高い殺

安保3文書

- 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
23～27年度の5年間の経費 43兆円

傷能力を持つ武器であり、これまでの平和主義から大きく逸脱するものです。実際に日本製の武器により市民が殺傷されれば、日本も戦争の当事者となり、それに巻き込まれる危険性が高まります。軍需産業により経済成長する国になることは容易に想像でき、軍需産業の影響力が大きくなれば、自治体の歳入や労働者の賃金がそこに依存せざるを得なくなります。そのような社会になれば、武器の輸出のみならず、「戦争推進」の声が平然とまかり通る恐れもあります。

安保3文書改定後、防衛費予算額は、23年度6兆7,900億円(26.4%増)、24年度7兆9,200億円(16.6%増)と大幅に増加しています。財源が限られていることから、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) 憲法をめぐるうごき

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ます。

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、2024年12月2日に現行の健康保険証の新規発行を終了し「マイナ保険証」へ移行することが決まっています(移行時に有効な保険証は最大1年間有効とする経過措置あり)。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(憲法第14条に反する)が指摘され、市民や野党から批判の声が高まり

ました。その結果、国は「マイナ保険証」を持たない市民に対して、申請がなくても全員に資格確認書（有効期間最長5年）を交付することとされましたが、資格確認書の発行はあくまで「当分の間」の経過措置であり、「マイナ保険証」の強制取得の恐れは残っているため、注視が必要です。

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るが、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。

さらに、岸田内閣は、国が地方自治体に対して「指示」ができるよう地方自治法を改正しました。これは地方自治を侵害するだけでなく、実質的な「緊急事態条項の創設」、「改憲」でもあり、「戦争国家」に突き進むものでもあります。

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ます。しかし、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. 住民本位の自治体をめざして

（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

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。

また、「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・悩みを公表してもらい、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）はずですが。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、同じ思いを持っ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地域自治研にとりくみましょう。

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。

自治体労働者が、いきいきとやりがいをもって働き続けられるよう、自治研活動を活性化させ、地域住民と共同して、住民本位の自治体をめざしましょう。