

【社会保障問題学習会】

2024年6月21日
甲府市北東部市民センター

「私たちの労働と暮らしの関係は？」

(簡単な自己紹介)

山梨市役所職員として勤務

市職員組合役員を経て自治労山梨県本部書記長・委員長を務めたのち、山梨県平和センター代表（現職）

★最初に自治体職場の実態に触れたいと思います。

自治体職員数の推移

総務省の調査結果から

別紙 資料①②

1994年（平成6年）と2023年（令和5年）を比較すると・・・

2005（平成17）年から2010（平成22）年は「集中改革プラン」などにより職員数は極端に抑制されてきた。

集中改革プラン 2005（平成17）年～2010（平成22）年

「集中改革プラン」は、地方公共団体が集中的に行政改革に取り組むため、総務省が示した新地方行革指針に基づき、各地方公共団体が策定する行政改革の実行計画です。

取組み項目は

- 事務・事業の再編・整理、廃止・統合
- 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む。）
- 定員管理の適正化
- 手当の総点検を始めとする給与の適正化等

一方で仕事量は

- ・ 国から地方への仕事の移管、市町村合併による担当エリアの拡大
- ・ 行政サービスの多様化と複雑化、災害、感染症対策など
- ・ 仕事量は職員数に反比例して増大

※ 10年ほど前に職員数は底打ちし、ここ数年は増加傾向へ

あまりにも急激に職員数の削減を進めたことにより、住民サービスに影響が出始めたことへの反省から、自治体が退職者数の補充を積極的に行

っているため。

任用形態の見直し

上記のような人員削減に反比例する形で、臨時・非常勤職員が増加

臨時職員：文字通り緊急な仕事量の増加や、正規職員の不足を補うため、6カ月を任用期間として、一回のみ更新可能。⇒法の谷間

しかし、慢性的な人員不足により、長い人は10年以上職場で正規職員と同様の仕事をこなす人も増加した。

- 長い間国会において法改正が議論され、やっと「会計年度任用職員」という名称で任用根拠が明らかにされたが・・・

「会計年度任用職員」とは

別紙資料⑨⑩⑪

2020（令和2年）4月制度導入し、臨時非常勤職員から一斉に切り替わったが、フルタイムとパートタイムに分かれている。

多くの会計年度任用職員は「パートタイム」人件費の抑制

《いくつかの（大きな）相違点》

比較項目	フルタイム職員	パートタイム職員
勤務時間	8:30～17:15×5日 37時間45分	週37時間45分未満
定期昇給	多くに自治体で制度化	自治体でバラバラ
一時金の支給	あり	あり
退職手当	支給される	なし
副業	副業禁止	副業・ダブルワーク可能

※ 1 任用期間は4月1日から翌年3月31日の一年間

2 更新は2回まで（最長3年間）だが、新たに選考試験を受験して継続

3 民間職場で見られる「5年後の無期転換制度」は適用されない

最近の報道・統計から

別紙資料③④

1 自治体における退職者の増加

「若手を中心に自治体退職者10年で倍」

2013年度：5,727人 2022年度：12,501人 比較すると2.2倍

■ 30歳未満 4,244人 2.7倍

■ 30歳以上40歳未満 4,173人 3.1倍

- 退職の理由**
- ① 増える仕事量と、それに見合わない低賃金
 - ② カスタマーハラスメントに耐えられない（市民・住民）
 - ③ コロナ渦の仕事量は異常、月 200 時間を超える残業などで、心身ともにもう耐えられない。
 - ④ 職員同士の人間関係 等

2 公務員のメンタルヘルス 別紙資料⑤

「地方公務員安全衛生推進協会」調べ 2022（令和4）年度
長期病休者 疾病等により休業 30 日以上又は一ヶ月以上の療養者
10 万人率で、3,254 人（前年度比 237 人増加）
※ 「精神及び行動の障害」により長期休暇を取得したものが、56.8%を占める

《参考》

(1) 休職後の状況

① 復職：55.5% ② 休職中：32.1% ③ 退職：12.5%

(2) 教育職員の病気休職者数

2022（令和4）年度調査

全体で 8,793 人(0.96%) 精神疾患 6,539 人 (0.71%)
山梨は 39 人 (0.5%) 精神疾患 28 人 (0.39%)

3 地方自治法の改正 別紙資料⑥

地方自治の確立といわれ、国と地方の関係は同等とされているが、別紙資料の 6 ページ「3」にあるとおり、閣議決定で国は地方に対して必要な「指示」ができることとなる。

※ 災害時に対応が遅れているのは、政府の意思決定が迅速に地方自治体に伝わらないから？

現行法の範囲で十分できると思うが、そもそも事前の準備や訓練が行われていなければ本番で対応できるわけがない。

わかりやすい例として・・。

コロナ渦での全国一斉の学校閉鎖

教育現場をほぼ無視した一方的な「要請」

2020 年 3 月当時の安倍首相の要請で、準備期間がほぼない中で突然の「学校閉鎖」が実施され、現場は大混乱となった。

- ① 「地方のことは地方で決める。」という原則が覆される。
- ② さらに、今回の改正案は改憲勢力が憲法に盛り込もうとしている、「緊急事態条項」の先取りともいえるのではないか。

将来の職員確保の問題

「地方公務員がブラック化する未来」といわれている。

1 少子高齢化社会の進行

効率化とはほぼ無縁、より人的な行政サービスが必要となる

少子高齢化 ⇒ 働き手不足と高齢者人口の増加

- ◆ 働き手不足 民間企業と公務職場で働き手の奪い合いとなる。
しかし、前述したとおり公務員職場においても若年層の離職率が上がっている。
- ◆ すでに高齢者人口比率の高い過疎地では
多くの自治体には「自治会」「区」といわれる団体があるが、役員の担い手が不足し、最悪「解散」する場合も想定される。そうすると、今まで以上にきめ細かな個別対応を行政は求められる。

働き手不足は、民間企業だけの問題ではなく、地方自治体にとっても大きな課題となる。

職員の充足率の推移をみると

別紙資料⑫⑬⑭

2045年：市を例にすると、87万人の需要に対して64万人

充足率は75% 4人でやっていた仕事は3人でこなす。

前提：現行の行政サービスの水準を維持すると仮定

2 頻発する大規模災害への対応・備え

毎年どこかで大雨や大雪、地震などの自然災害が起きている。

3 インフラ整備（更新）

橋梁、トンネル、上下水道など老朽化の進行

技術系の専門職の確保が大変困難

4 新型感染症対策などの緊急対応の増加 新型コロナ感染症対策時の流動体制

若年層が、「退職」するきっかけとしては、逆の意味で背中を押した。

(1) 政府から押し付けられる様々な事業

- ・マイナンバーカード（マイナンバー保険証への切り替え）
別冊資料(巻末) 「マイナンバー保険証」の問題点
- ・相次ぐ「経済対策」（現金支給・減税等）
- ・政府クラウド（?）への対応など

別紙資料⑦⑧

(2) ダブルワークのような日常

- ・日中は現場、地域に出て住民対応。夕方戻り事務処理

(3) カスタマーハラスメント

- ・国の政策の末端を担う自治体
- ・国民の思いとかけ離れた制度への不満のはけ口として、住民は自治体の窓口職員へぶつけるしかない。

結果、自治体のブラック化は決して未来ではなく、現在既に日常化している。

公共サービスは「最後のセーフティネット」とよばれていますが…。

下水道、ごみ処理や福祉・医療、教育など市民生活に直接かかわってきます。
しかし、提供する側が疲弊していくことは、質の高い公共サービスを継続することは、ほぼ不可能といえます。

現場で働く人たちのセーフティネットも必要です。

学校現場の長時間労働は大きな問題になっていますが、自治体職場の長時間労働もなかなか解決が難しい難問です。

以上のような実態から、少し考えてみたいと思います。

アメリカからの「年次改革要望書」の存在 2001年～2009年

アメリカと日本の間で相互に取り交わすものだが……。

実態は、日本の要望はほぼ無視され、アメリカからほぼ一方的に日本に突き付けられ、おおくの規制改革（改悪）が歴代内閣で行われてきた。

一例を挙げると

1999年 労働者派遣法の改正 人材派遣が自由化 日雇い派遣が可能になりワーキングプアの発生という社会問題を生み出している。

2002年 健康保険の本人負担3割負担

2003年 郵政民営化 日本郵政公社の成立

ほか、外資系の保険会社を利用するための医療改革など、規制緩和と競争政策アメリカで政府による日本改革という視点から、アメリカの国益を追求するための要望書であるという点は一貫していた。

軍事的な関係も日米一体化が推し進められ、自衛隊の役割は大きく変わろうとしている。

多様な働き方がもたらしたもの

上記のような規制緩和が行われ、日本型雇用と言われ職場のほとんどが正社員であった社会から、大きく転換してきた。

2000年代初頭、政府・企業の主導のもと、労働市場の規制緩和・自由化がすすめられた。派遣労働の段階的緩和は代表的だが、人件費をコストと考えパート、契約社員、非正規雇用の割合は増え続けている。

多様な働き方のもたらしたものは・・・。

- ◆ 「ワーキングプア」 年収200万円以下の労働者
- ◆ ご飯が食べられない子どもたち、子ども食堂、学校給食が空腹を満たす
- ◆ 自ら命を絶つ若者の増加

さらに・・・。

社会保障（年金）制度の先行き不安

支える人たち（労働者）の力の低下・労働人口の減少、低賃金化

保険料負担増と支給年齢の切り下げ・制度に対する不満增大

政府や地方自治体は支援金、補助金、給付金、減税などによって社会的弱者を支えているように見えるが・・・。

さらに増え続ける国民負担

(1) 政府の進める「異次元の少子化対策」 年間3兆5,000億円

少子化対策の柱は

別紙資料⑯～⑰

- ① 児童手当などの経済的支援 ②幼児・保育サービスの拡充 ③育児休業制度の強化や働き方改革、の3本柱だ。

しかし、複数人の子育てに躊躇する人の半数以上が、「保育・教育費への負担が大きすぎる。」と感じている。

職場の半分以上を非正規労働者が占めているので、当然の数字とは思う。

少子化問題は一時的な給付金や休業制度ではなく、安定した雇用や賃金の確保が最も必要ではないか。

新たな国民負担

一方で、子育て支援のための負担を医療保険料へ上乗せすることで、月 500 円～1,000 円程度有無を言わせず奪取し、「支援金」として 1 兆円を充てる。

また、賃上げを継続することで、国民の負担は変わらないとしているが、そもそも実質賃金は 25 カ月連続してマイナスとなっており、子育て支援の対象となる年齢層を中心に、明らかに負担は増加することとなる。

(2) 軍事費 5 年間で 43 兆円必要

別紙資料⑯⑰

台湾有事を見据えた沖縄・南西諸島の軍事要塞化、東アジアの政情不安をあおり、軍事費の大幅増額を目指すとし、5 年後には世界第 3 の軍事大国。

2022 年 5 兆 4 千億円 世界 9 位

2027 年 11 兆円 世界 3 位

5 年後には「軍事費は GNP2%」という数字ありきで進められる。必要な装備等を積み上げた結果としての金額ではない。毎年 1 兆円ずつ増加する財源は曖昧のまま。ここでも大幅な増税が待っている。

富裕層や大企業などに収入に見合った負担を求めるような税制の抜本改革には手を付けず、消費税（インボイス制度導入）や、医療保険料への上乗せはまさに大衆増税と言えるのも。

昨年 2023 年度の国民負担率（所得に対する税や社会保険料の割合）は 46.8% で上昇傾向にあり、さらに最近の物価高はますます私たちの暮らしを苦しめることとなる。

個人の努力では限界もあり、軍事費大幅増額ではなく、医療や福祉、教育など日々の暮らしと直接関係のある分野に予算を配分しないと、「安心・安全」な生活からは程遠いものといえる。

以 上