

自治体労働者の現場から

高知県職員連合労働組合書記 久松 和彦

団結権はあるがストライキ権は無い

自治体労働者には団結権は保障されているものの、争議権はなく、ストライキは違法行為となっています。

労働組合である以上、その最大の武器である争議権が奪われているのは大きな痛手であり、使用者側＝当局のやりたい放題の攻撃をおこさせないためにも争議権の付与を求めています。国際労働機関は、2002年に連合や連合官公部門連絡会からの申し立て以降、12回に及ぶ勧告を政府に行ってきたが、公務員労働者の労働基本権回復のための法改正を行う姿勢は全く見せていません。代償措置として、第3者機関による人事院勧告制度があるものの労使の力関係によって実施がされなかったり、財政難を理由に値切ってくることもありました。

高知県の労働組合攻撃

私が高知県職員連合労働組合に入局したのは1988年でしたが、賃金課題1990年、労使慣行改悪94年、現業合理化95年、賃金合理化96年といずれもやむにやまれず、1時間ストライキ突入を経験しました。法律に基づかないために参加した組合員は賃金カットとなり、組合側がカット補償を行いました。

さらに、2002年には自治労本部の指令のもと、秋闘期に1時間ストライキを行いました。当時の強権的な知事のもと、賃金カットはもとより参加者全員が処分を受ける（通常、処分は中央執行委員）と、いう全国稀にみる不当な攻撃を受けました。以降、ストライキは一度も入っていませんし、ストライキ配置もできないのが現状です。

以降、財政難を理由とした賃金カットや行政改革による大幅な人減らし、技能職場の業務委託、非常勤職員の雇用打ち切りなど、攻撃が強まり、労働組合としての

◆特集 憲法の理念を守らない国、ニッポン



退職者が増えた県庁職場

抵抗はするものの「組織・人員は管理運営事項」として、当局は押し切ってきました。
2003年から当局は組合費のチェックオフ廃止を強行し、組合財政・運営にも大きなダメージを与え続けています。

現在の職場はどうか。この数年、年代を問わず、年度途中での退職があとを絶ちません。原因は一言ではいえませんが、ハラスメントや恒常的な時間外、

さらには県庁職場が魅力のないものとなり、去っていく一因となっているのではないだろうか。

高知県職連合は、かつて組織率99%の組合員から現在では40%の組織率となり、職場に組合員が減ること、職場の状況

が労働組合に伝わりづらくなっています。

メンタル疾患による病休者の割合も他都道府県職に比べて高く、20歳〜30歳代の若手職員が多くなっています。当局によるメンタル対策はあるものの効果は不透明です。

働きやすい職場をつくり定年まで働き続ける

また、公務職場には常勤職員だけでなく、短時間で働く「会計年度任用職員」が多く雇用されており、賃金面では期末勤勉手当の支給や常勤職員のベースアップによる基本賃金の改善が少しずつ進んでいます。継続雇用の課題など雇用不安の課題は常につきまとっています。雇用の調整弁であるという実態は変わらず、弱い立場であるからこそ労働組合に結集していくよう取り組んでいます。

「働きやすい職場をつくり定年まで働き続ける」とことが労働組合の基本ですが、職場での運動が見えづらくなっている状況をどう克服するかが喫緊の課題です。

職場の課題を明らかにしながら、働き続けるためには、労働基本権の回復に取り組んでいかなければなりません。

(ひさまつ かずひこ)