

日常的な賃金と権利闘争で

心身と生活を守ろう！

一般社団法人全国労働安全衛生研究会 代表 山田 厚

1. これまで人勧で下げられてきた自治体労働者の賃金

春闘とは、賃金闘争の課題だけではすみません。ましてや「33年ぶりの高水準の賃上げ」などと言われていますが、この30年間ほどで、はたらく人々のゆとりや豊かさが、失われています。

地方公務員の賃金と労働条件は、いわば**地域の基本**にもなっていました。この30年間ほどをみると、その元になる**人事院勧告**、つまり労働基本権制約の代償としての人事院勧告には、実質賃金のゆとりを失わせる傾向があったのです。

今回の勧告でも**年齢による格差**や**扶養手当と地域手当**大きくなっていますし、大都市一局集中の傾向です。なお、時間そのものが、長年にわたって名目賃金も下げて続けてきたこと忘れてなりません。

1) 各種手当も人勧で下げられ続けられました

手当の状況

扶養手当	配偶者	16,000円	13,500円	13,000円	10,000円	6,500円	6,500円
	子ども	5,500円	6,000円	6,500円	10,000円	10,000円	10,000円
地域手当	なし	新設 1%(暫定支給)	4%(暫定支給)	6%	6%	6%	6%
住居手当(一戸建て)	4,500円	4,500円	4,100円	廃止	廃止	廃止	廃止
寒冷地手当	39,600円	廃止	廃止	廃止	廃止	廃止	廃止
通勤手当	2,000円	3,000円	3,000円	3,000円	3,000円	3,000円	3,000円
期末勤勉手当(6・12月)		4.70月	4.45月	4.50月	4.45月	4.40月	4.50月
	(期末月数)	3.50月	3.00月	3.00月	2.60月	2.40月	2.45月
	(勤勉月数)	1.20月	1.45月	1.50月	1.85月	2.00月	2.05月
期末手当(3月)	0.55月	廃止	廃止	廃止	廃止	廃止	廃止
児童手当	3歳未満に支給	5,000円	5,000円	10,000円	10,000円	10,000円	10,000円

2) 月例給も特別給（ボーナス）も繰り返し下げられてきました

給与勧告の実施状況

		国		
		月例給	特別給（ボーナス）	
		勧告内容 （較差）	年間支給月数	対前年比増減
1998年（H10）	企業規模100人以上かつ 事業所規模50人以上の事業所 ↓	0.76%	5.25月	－
1999年（H11）		0.28%	4.95月	▲ 0.30月
2000年（H12）		0.12%	4.75月	▲ 0.20月
2001年（H13）		0.08%	4.70月	▲ 0.05月
2002年（H14）		▲ 2.03%	4.65月	▲ 0.05月
2003年（H15）		▲ 1.07%	4.40月	▲ 0.25月
2004年（H16）		－	4.40月	－
2005年（H17）		▲ 0.36%	4.45月	0.05月
2006年（H18）	企業規模50人以上かつ 事業所規模50人以上の事業所 ↓	－	4.45月	－
2007年（H19）		0.35%	4.50月	0.05月
2008年（H20）		－	4.50月	－
2009年（H21）		▲ 0.22%	4.15月	▲ 0.35月
2010年（H22）		▲ 0.19%	3.95月	▲ 0.20月
2011年（H23）		▲ 0.23%	3.95月	－
2012年（H24）		－	3.95月	－
2013年（H25）		－	3.95月	－
2014年（H26）		0.27%	4.10月	0.15月
2015年（H27）		0.36%	4.20月	0.10月
2016年（H28）		0.17%	4.30月	0.10月
2017年（H29）		0.15%	4.40月	0.10月
2018年（H30）		0.16%	4.45月	0.05月
2019年（R1）		0.09%	4.50月	0.05月
2020年（R2）		－	4.45月	▲ 0.05月
2021年（R3）		－	4.30月	▲ 0.15月
2022年（R4）		0.23%	4.40月	0.10月
2023年（R5）		0.96%	4.50月	0.10月

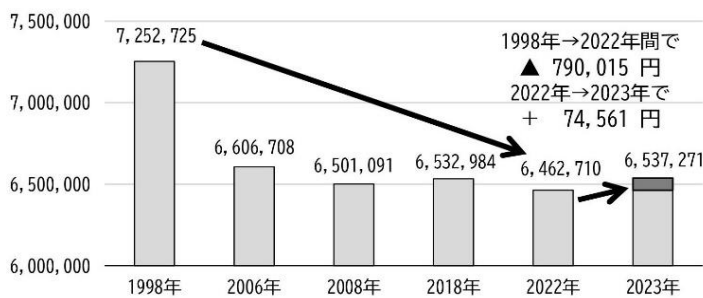
3) こうして家族構成の年収では確実に名目賃金も下られました

人事院勧告では名目賃金も激しく下げられてきました。わかりやすくするために、次のモデルケースで1998年度から2023年度までの25年間の賃金を比較しました。

24年間でモデルケースでは79万円の名目賃金の切り下げ

【モデルケース：40歳係長（行政職給料表適用）、配偶者・子ども（小学生）1人を扶養、持ち家あり（世帯主）、四輪自動車（5km未満）】（甲府市人事課調べ）

年収の推移（モデルケース）



	1998年度(H10)	2006年度(H18)		2008年度(H20)	2018年度(H30)	2022年度(R4)	2023年度(R5)
		現給保障あり	《参考》保証なしの場合				
級号給 給料月額	6級14号給 382,000円	4級40号給 356,000円	4級40号給 343,300円	4級40号給 343,300円	4級40号給 338,800円	4級40号給 339,200円	4級40号給 341,100円
給料	4,584,000円	4,272,000円	4,119,600円	4,119,600円	4,065,600円	4,070,400円	4,093,200円
職員手当	2,668,725円	2,334,708円	2,183,877円	2,381,491円	2,467,384円	2,392,310円	2,444,071円
年収	7,252,725円	6,606,708円	6,303,477円	6,501,091円	6,532,984円	6,462,710円	6,537,271円
1998年度比		△646,017円	△949,248円	△751,634円	△719,741円	△790,015円	△715,454円

※給与構造の見直し
・給料表の水準引下げ(対前年平均△4.8%)
・10級制から8級制へ給料表を切り替え

（以上、2024年5月甲府市役所人事課調べより作成）

この「40歳の係長のケース」をそのまま24年後の2022年度「40歳の係長」に当てはめると、79万円の名目賃金の賃下げとなります。

「高水準」？の名目賃上げとなったのは2023年度からであり、連続賃上げでも取り戻すことができていないのです。特に技能労務職員の賃金等級「わたりの廃止」や民営化による雇用不安と年齢が上がっても賃下げだけがすすみました。会計年度職員も増加し、それもパートの扱いです。

4) すべての労働者の名目賃下げがつづき、生涯賃金・年金の引き下げに

国は、自治体に指示して地方公務員の名目賃金も押し下げてきました。このことは地域民間の賃金水準の引き下げにも連動します。

もちろん民間大企業でも、先がけて、様々な非正規雇用形態を導入し、非正規化や派遣労働を行い、日本全体の名目賃金の押し下げにもなりました。

民間調査でも労働者の家計収入の大幅な所得の減少と生涯賃金の減少が指摘されています。総資本は、総労働の賃下げを進めるために、公務員だけでなく地域の賃金水準を押し下げました。生涯にわたるその個々人の年金の減額にも連動して、民間集計では30年間足らずで3700万円を超える生涯賃金が奪われています。

それに、**30年間の物価高騰と消費税などの増税**ですから、政府統計どころではない実質賃金の引き下げが続いていると判断すべきです。

30年間113万円も名目賃金の引下げ、

生涯賃金は男性26年間3630万円、女性は22年間3720万円賃下げ



2. 賃金だけでなく、労働時間・強度など一体的把握を

労働者の処遇改善では、**名目賃金の引上げ**がもっぱら社会的な議論になっています。確かに名目賃金が引き上げられています。インフレ期だけに確実に名目だけでなく**実質賃金**を引き上げることは絶対必要です。

しかも、賃金だけでなく、それと共に後退している労働雇用の権利・条件全体における改善が必要です。企業側が利潤を高めるには、労働者をより安く、より都合よく、より緊密に働かせ、より自由に辞めてもらうことです。経営の本性とは、より搾取を強めることだからです。

労働者側としては、経営内だけをみても、賃金と連動している、労働時間と労働強度それに職場の安全衛生的な労働環境、それに雇用契約条件の是正。企業内の福利厚生の改善です。こ

れらを一体的に捉え、それぞれ是正・改善することが必要です。

そこで、これまでを簡単に振り返ってみましょう。

① 労働時間法制がズタズタとなりました

約40年前の1987年の労基法「改正」から、もっぱら労働時間法制が改悪されてきました。

●労基法の法文では「週40時間労働制」を掲げて、冒頭の「**一日8時間労働**」が後ろに下げられました。

●その前から「**4週6休**」の施行がはじまりましたが、それに伴って多くの企業内の休日（夏休み・〇〇会社記念日・年末年始休みなど）が削られてきました。

●多くの自治体職場では「市民サービスを低下させない」「人員増は行わない」「経費の増加はしない」を方針としました。その時点からどこでも**ただ働き**が少しずつはじまり、公然となっていました。

●1987年の「改正」から**変形労働時間制**が本格化しました。「一か月単位・三か月単位変形労働時間制」「フレックスタイム制」「一週間単位の非定期労働時間制」「みなし労働時間制・裁量労働制」がはじまりました。

●この変形労働は、1987年以降も次々に広げられてきました。1994年には**1年単位の変形労働時間制**が新設されました。2019年の働き方改革では労働時間に規制されない**高度プロフェッショナル制**まではじめました。

●この40年前の変形労働から、看板の【ささやかな改善】と共に【本来の改悪】が押し込まれ、また、改悪内容の対象事業や要件が緩和され、いわば【小さく生んで大きく育てる】改悪になっています。

●変形労働で労働時間制をズタズタにするためには、主に40年前から「**労使協定**」で可能とさせ、「**労使自治**」との概念も独占企業体から強調され始めていきます。

これら労働時間の実態は、企業の都合に合わせて所定労働時間を労使協定で「改正」させ、賃金計算で残業・休日・深夜の増金から減らされることにもなっていました。

② 労働強度・緊張度が高まってきました

労働強度(労働密度)は、同じ時間内における労働の支出が増やされることです。科学技術の進歩であるDX・AI 推進、IT新システム化も利潤のために利用して、作業速度を速め、「個人の責任」と緊張度を強め、それを生産性向上だから当然としています。

また、**育休**などの権利休暇も官製春闘で強調されていますが、育休取得者の代替要員がしっかり確保されていなければ、その職場では、さらに「人手不足」となり、まわりの労働者の労働強度を増すことになります。

人事評価制度も労働強度になります。特にマイナス査定の相対評価として、「ワースト労働者」を作り出し、バッシングする強まる傾向です。これも全体の労働者間の競争を強めながら労働強度を増します。

労働強度は、労働現場で問題にしない限りなかなか表面化しません。 例えば、

- ・今まで 6 人の業務を「人手不足だから」と 4 人でやらされれば 1.5 倍の労働強度です。
- ・運転労働なら、40 キロで仕事が間に合っていたものが 60 キロ速度の運転でなければ間に合わないとなれば 1.5 倍の緊張となる労働強度です。
- ・これは、今まで 8 時間労働が12時間の 1.5 倍の長時間労働となることと同じです。
- ・もし、同じ賃金なら実質賃金は 20%近い賃下げと同じことです。

労働強度は、労働時間内での緊張を高めゆとりを奪うために、**労働災害職業病**を必ず増加させます。そして人間関係も悪化させながらメンタルヘルス不調を深めていくのです。

しかし企業内で盛んに強められてきました。それは実質賃金低下や長労働時間より労働強度は表面化せず、職場の抵抗がなければ強められるのです。なお、それまで社会になかった「**過労死**」という新用語も 1980 年代以降、誰でも知る日常語になっていきました。

③ 労働安全衛生のコストが削減されています-安全衛生法などの活用を

職場環境の危険性がなく衛生的なのかも、大切な労働条件です。人件費コスト削減だけでなく、職場の**安全衛生コストの削減**もあるからです。

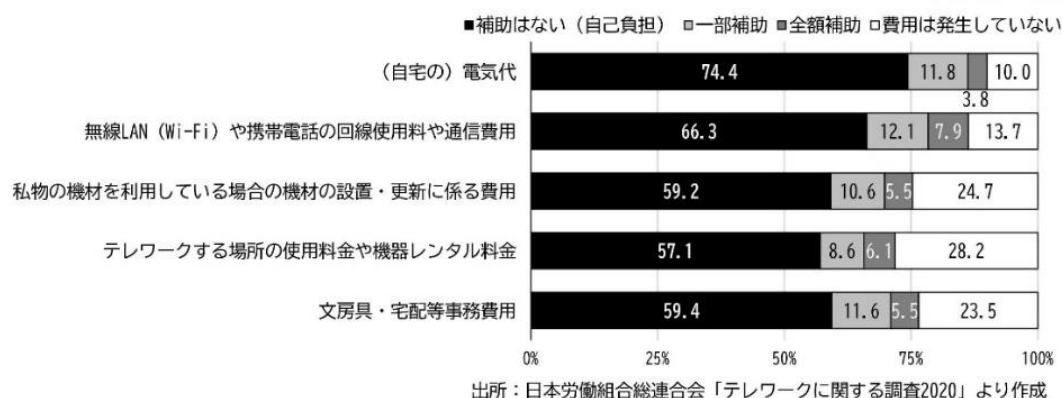
職場(在宅勤務の場合には自宅が職場)の、**温度・湿度・照度・騒音・気流・空気・気積・**

トイレ・休憩室・事務室などの施設も、作業スペース・機械器具・化学物質の原材料などの安全衛生上の責任は使用者にあります。しかし、外部からは目立たず、職場での労働者側の改善活動がないと、当局側の「自由」にされて「ムダなコスト」にされてしまいます。

しかし、安全衛生がおろそかにされる、労災職業病は必ず増え、ここでも労働者のいのち健康を奪うことになります。その典型は、大企業が進めている**在宅ワーク・テレワーク**です。その機材・機器の多くが「自己負担」「自己責任」にされています。つまり、「自己負担」とは、質的な賃下げとなっていくます。しかも、在宅の仕事でのケガや病気の労災認定は極めて困難とされています。

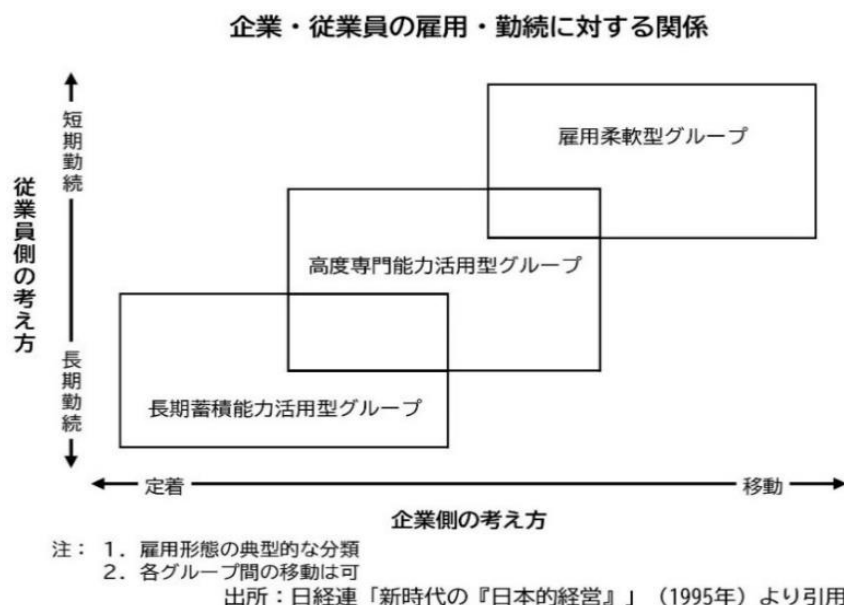
テレワークで発生する費用について、勤め先からの補助はあるか（各単一回答形式）

全体（n=1000）



④ 消費税と支出が増え労働契約の安定を奪っています

雇用・契約条件も、重要です。この間、非正規労働が増やされ不安定雇用がひろがってきました。1995年、当時の日経連（経団連と統合）が提起した「新時代の『日本的経営』－挑戦すべき方向とその具体策」は、「**雇用柔軟型グループ**」などとして終身雇用制を破壊し非正規化への「置き換え宣言」でした。



この30年前から労働の「多様化」化が強められ、労働者間の対立・分断が「正規-非正規」「男-女」「若者-高齢者」「外国人-日本人」などなど、差別も含めて拵げられてきました。そして正規も含めて全体の労働条件と権利を押し下げました。今、「多様化」はあらゆるところで使われていますが、労働者の権利・労働法では、**画一の労働基準からの改善の押し上げが必要であり**、「多様性」では、個々バラバラにされ押し下げを狙う口実にもされてしまいます。

また、労働契約の**締結における明示義務**も、労基法で明らかなですが、かなりいい加減にされ明らかな違反も多く、非正規の労働条件を劣化させています。

なお、「正社員」「非正規」の**企業概念を変えはじめ**、限定（地域・職種）正社員・短時間正社員としたり非正規社員にもパートとフルタイムなどと、正規非正規の間さえ多様にされていきました。

消費税率の引き上げからも正規労働が削減に

雇用の外注化は、**消費税とも連動**して激増してきました。消費税の内容に「正規労働者を削減し外注化」は「課税仕入れ額」とみなされ、企業負担の消費税額を削減できるからです。つまり消費税は、独占企業の労務方針に合わせて雇用劣化させる要素があるのです。

このことで消費税の増率とともに正規労働者を削減し、別会社への外注化、派遣労働、フリーランス化が強まった30年間でした。

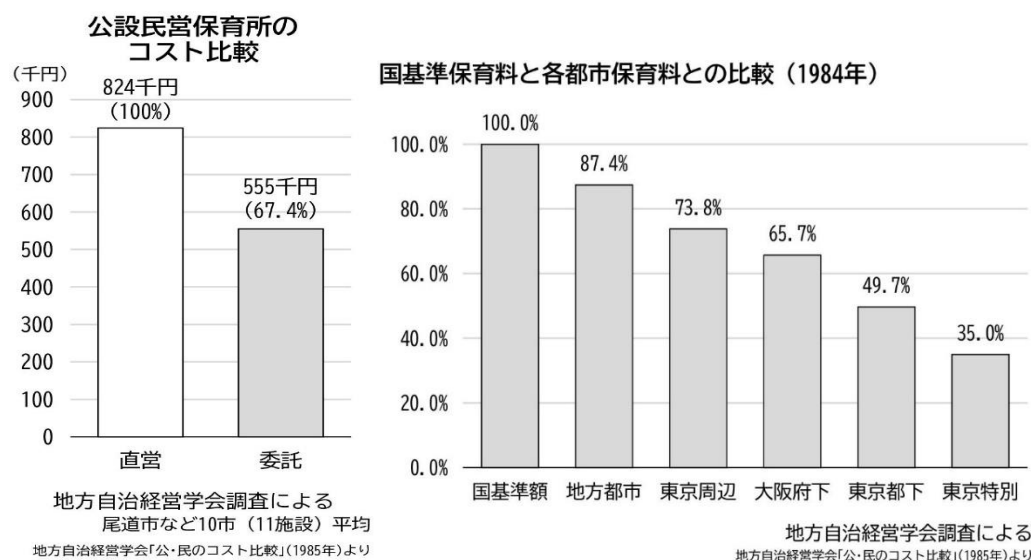
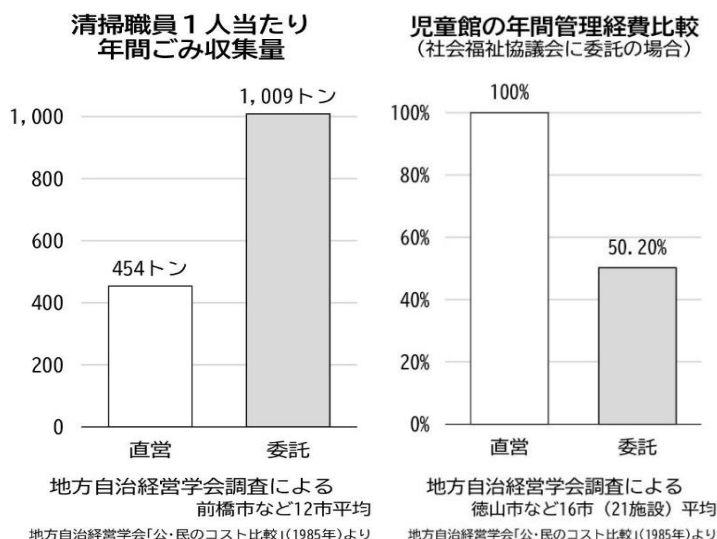
国に収める企業の消費税額を減らすには…

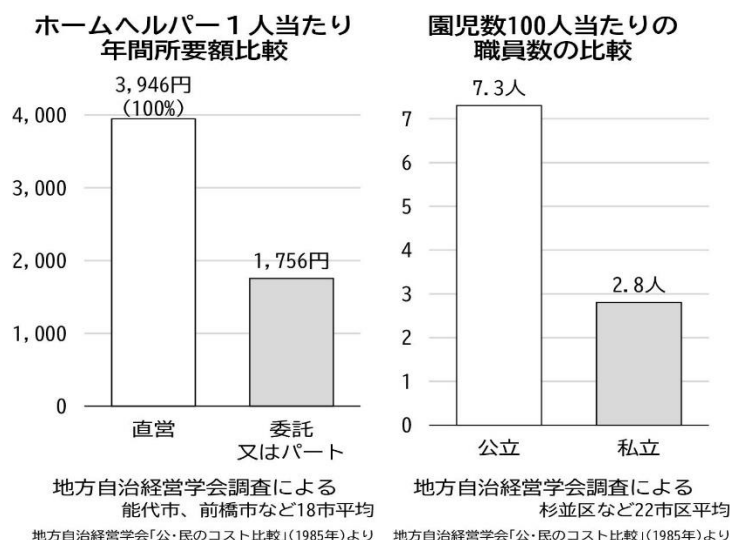
(課税売上額 - 《 課税仕入れ額 + 雇用の外注化 》) × 消費税率

= 減額して収める消費税額

自治体では民間委託を行政改革で強めていきました。

1980年代の行政改革で、独占企業・自民党の内容で、1984年**地方自治経営学会**が発足しました。いきなり数多くの出版物が出されましたが、その多くは自治体直営から民間委託による財政効率化ばかりです。『公民のコスト比較』(1985年)をみると、こうして、乱暴なコスト論で、自治体の機能を低下させ、社会全体の賃金・労働条件の低下への傾向をつくりだしました。





生み出される財源 ※人口10万規模程度の市では

ごみ収集	約 2億円
学校給食	約 50百万円
学校用務員	約 1億円
学校警備	約 1億円
みどりのおばさん	約 1億円
公用車 (10~20台)	約 50百万円
ホームヘルパー (30人)	約 50百万円
入浴サービス	約 20百万円
老人福祉センター管理	約 20百万円
児童館管理	約 20百万円
体育館管理	約 20百万円
プール管理	約 8百万円
市民会館管理	約 50百万円
養護老人ホーム管理	約 1億円
庁舎清掃	約 10百万円
電話交換	約 6百万円
タイプ	約 4百万円
市役所案内業務	約 3百万円
庁舎警備	約 6百万円
水道の検診	約 50百万円
水道料金の徴収	約 30百万円
浄水場運転管理	約 10百万円
水道料金調停	約 50百万円
道路清掃	約 60百万円
保育所	約 5億円
計	約 20億円

(1985年 地方自治経営学会『公・民のコスト比較』)

現在も、公共施設の統廃合によるなど委託化はPFIなどと、保育所などで強められています。

団体区分別ラスパイレス指数（一般行政職）

区分	S49.4.1	S53.4.1	S57.4.1	S58.4.1	S59.4.1	増 減		
						49→59	57→59	58→59
全地方公共 団体平均	110.6	107.3	106.1	105.9	105.6	△ 5.0	△ 0.5	△ 0.3

ラスパイレス指数は、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対応させて比較し算出したもので、国を100としたものである。

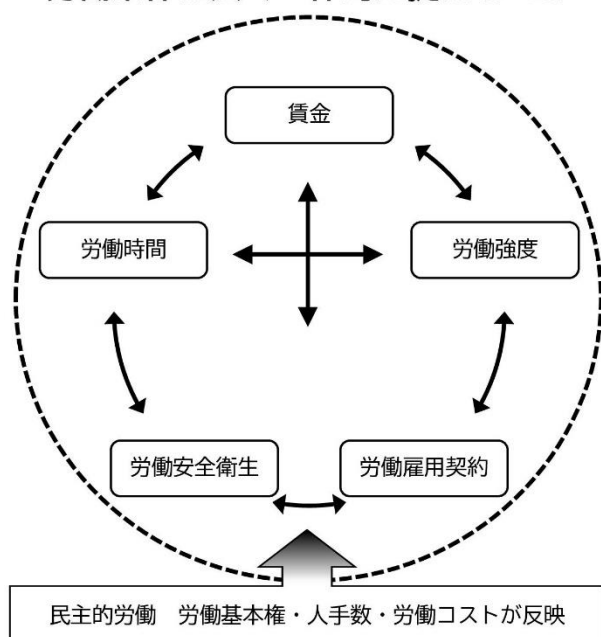
S49.4.1現在の全地方公共団体平均は、特別区を含んでいない。

出所：地方自治経営学会「地方行革・成功のポイントと課題」より

⑤ 労働者の労働条件・権利は広く一体として把握を

したがって、企業内でも実質賃金・労働時間・労働強度・労働安全衛生・雇用状態などを一体として把握し是正し改善すべきです。また、労働者として自由にものが言えるかどうか？ 労働者としての団結はどうか？ 企業内の福利厚生はどうか？ 必要な人手数はどうか？ など一体としてとらえるべきです。さらには、企業外の不公平税制による増税や社会保障負担増からも判断すべきなのです。

労働条件は広く一体的に捉えるべき



3. 過酷な労働で心身の健康や安全が壊されています

(1) 政府統計でも心身の健康と安全が脅かされていることは明らかです

労働現場の抵抗が弱く、全体の労働条件が引き下げられ、労働監督行政も手抜きなら、過酷な労働は強まり続けると、必然的に心身の健康や安全がこわされます。

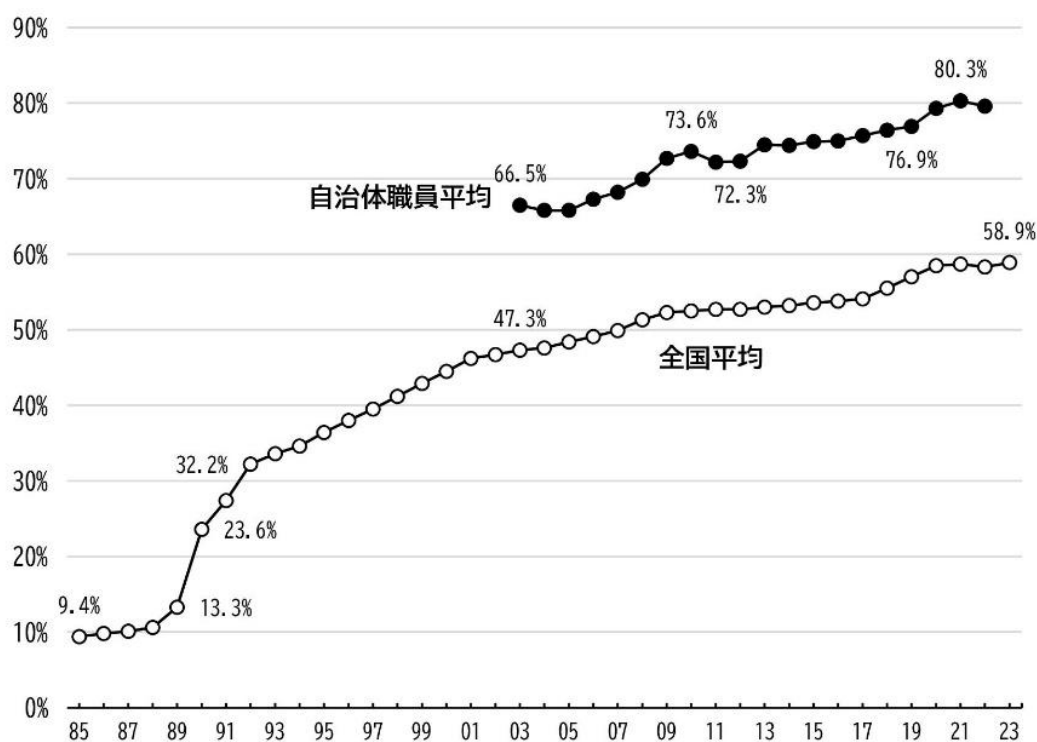
たとえ経済社会の変化・技術革新など環境の変化があったとしても、この資本主義社会では、それは効率を高め生産性をあげるものであり、労働者にゆとり豊かさを与えるものではありません。労働者には労働強度を増進させるだけです。どのように社会が進歩し変化したとしても、労働者の心身が進化し変化し強靱になったわけではありません。それは必ず**労働者の心身を破壊**していきます。

労働者の実態に関する政府統計は、「出来るだけ、控えめにみせる」ための統計と言えますが、その政府統計ですら、この20～30年間は労働者の健康状態は不調傾向が強まりとなり、労災職業病の増悪傾向を示しています。

また、労働のストレスも高まり、メンタルヘルス不調も深まり、自殺への思いが確実に広がっています。労基法・労働法の規制緩和・改悪などは、この実態をさらに劣悪にさせるだけです。

健康不調(有所見)が戦後最悪の健康診断になり、労災も激増しています！

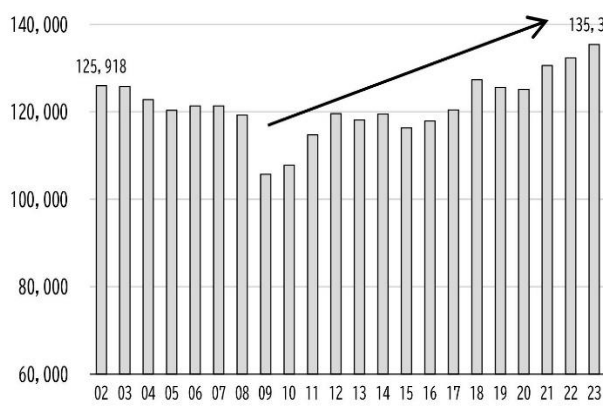
定期健康診断の有所見率の推移



出所：全国平均…厚生労働省「年別健康診断結果」より作成

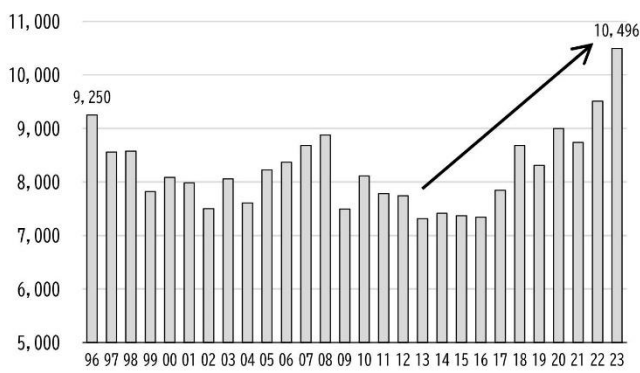
自治体職員平均…地方公務員安全衛生推進協「地方公務員健康状況等の現状」より作成

死傷者数（休業4日以上）／21年ぶりに最多



出所：厚生労働省「業務上疾病調」より

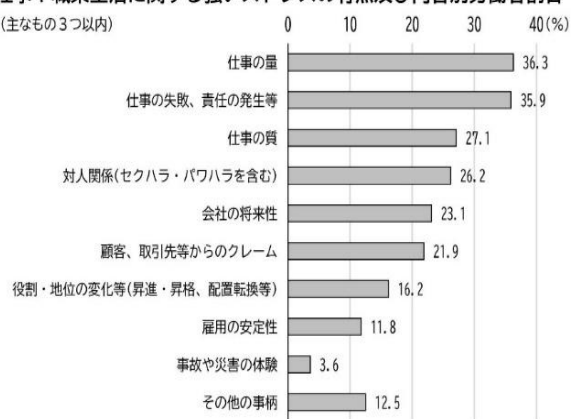
業務上疾病者数（休業4日以上）／27年ぶりに最多



出所：厚生労働省「業務上疾病調」より

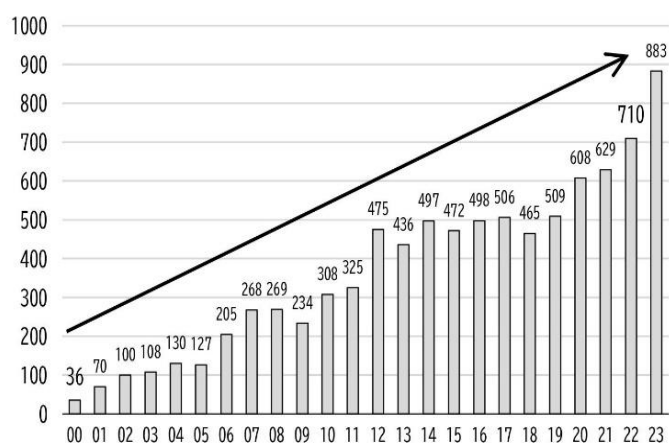
仕事のストレスが強まり、精神障害の労働災害の認定は困難であるにもかかわらず今が最多

仕事や職業生活に関する強いストレスの有無及び内容別労働者割合（主なもの3つ以内）



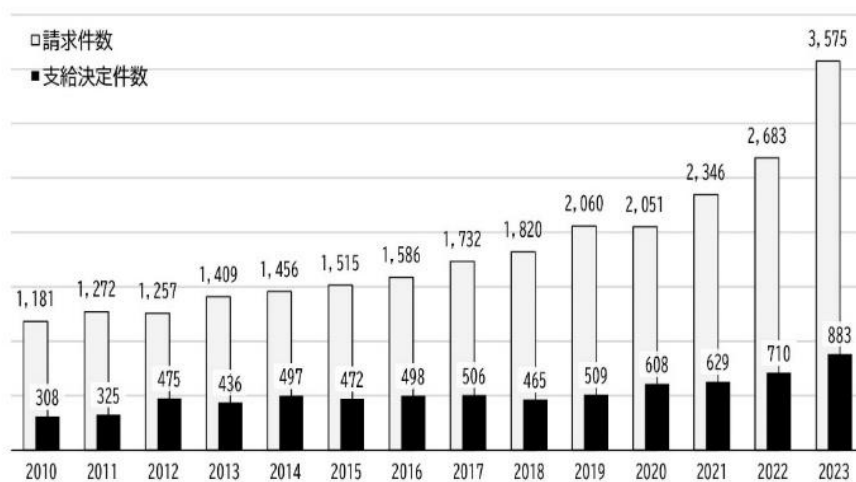
厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（2022年度）より作成

過重労働による精神障害等の労災補償支給決定件数の推移



出所：厚生労働省「職業病認定対策室調」より

精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



出所：厚労省「過労死等の労災補償状況」より作成

地方公務員も公務災害も増え、メンタル不調の長期休業者が激増

公務災害認定件数（千人率）の推移



※千人率の基礎となる職員数は、総務省（旧自治省）「地方公務員給与の実態」各年版による（平成26年度までは教員長を含む）
出所：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「公務災害の現況」より作成

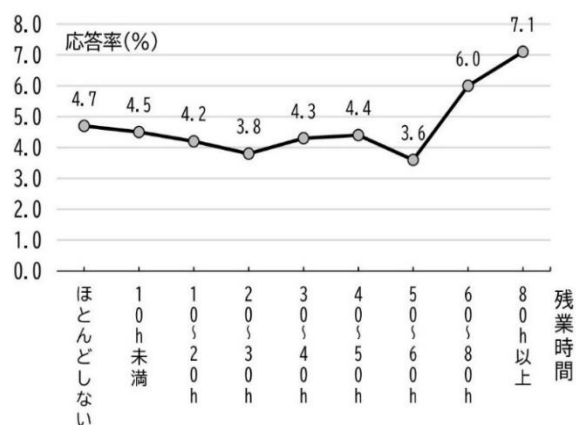
主な疾病分類別長期病休者率（10万人率）の推移



出所：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の概要」より作成

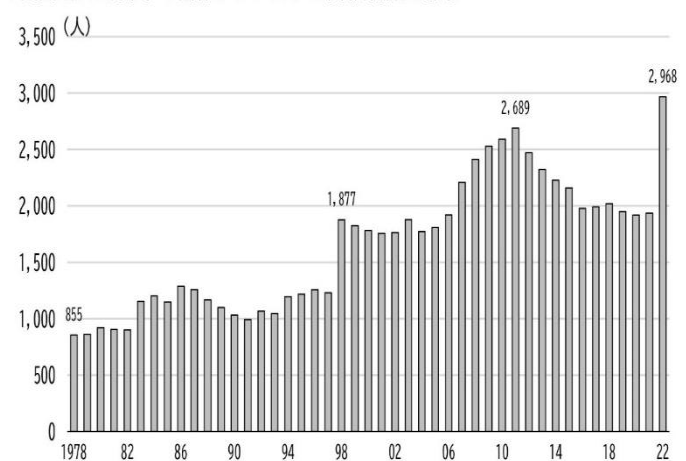
労働強化が労働者の自殺念慮と自殺をまねいています

残業時間と自殺念慮



産業人メンタルヘルス白書（2005年版）
出所：かもがわ出版「現代の労働とメンタルヘルス対策」より

勤務問題を原因・動機とする自殺者数の推移



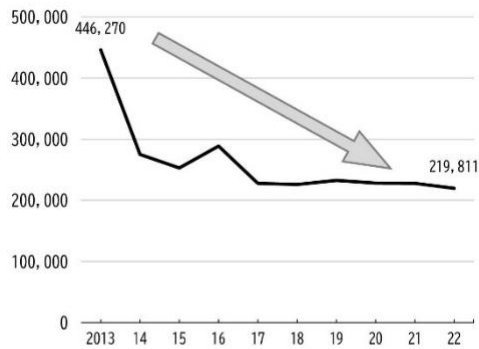
出所：厚生労働省「過労死等防止対策白書（2023年版）」より作成

4. 過酷になっている労働実態を見つめここから是正を

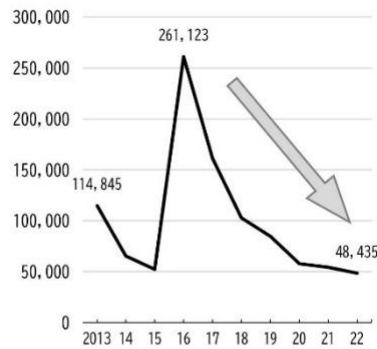
日本の労働監督行政もかなりの手抜き傾向ですが、

地方公務員は、まず自分たちで身を守るしかない

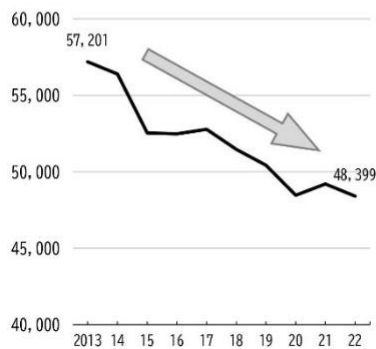
監督行政に必要な経費



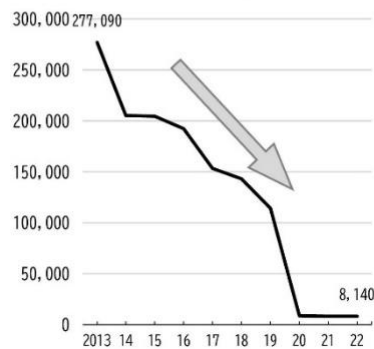
労働条件政策に必要な経費



労働災害防止対策に必要な経費

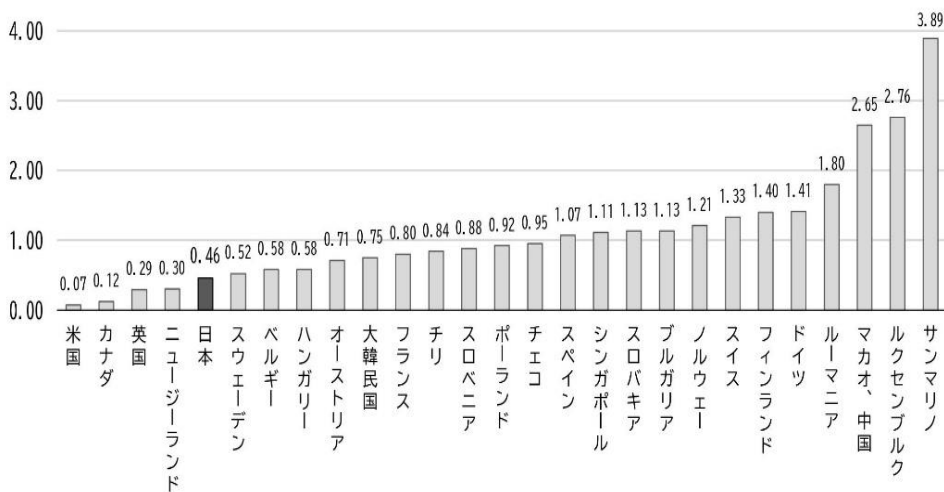


労働者災害保険に必要な経費



出所：厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」より作成

労働者1万人あたりの労働監督官数



出所：ILO STAT(2024年9月作成)

(1) 労働時間が曖昧にされ労働者個人の時間が仕事に使われている—是正を

労働時間が仕事のための時間か、個人の時間か、その区別が曖昧にされ、労働時間の無償労働が蔓延しています。その是正をはじめよう！

勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることは

どのくらいあるか（単一回答形式）

		n 数	連絡が来ることが (%)		
			ない	ある	ほぼ毎日
全 体		942	27.6	72.4	10.4
雇用形態	正規雇用者	703	25.2	74.8	11.2
	非正規雇用者	239	34.7	65.3	7.9
業 種	建設業	52	17.3	82.7	21.2
	製造業	161	30.4	69.6	11.8
	情報通信業	75	42.7	57.3	5.3
	運輸業、郵便業	66	27.3	72.7	7.6
	卸売業、小売業	93	24.7	75.3	8.6
	金融業、保険業	55	25.5	74.5	12.7
	学術研究、専門・技術サービス業	26	42.3	57.7	3.8
	宿泊業、飲食サービス業	41	22.0	78.0	17.1
	教育、学習支援業	43	23.3	76.7	2.3
	医療、福祉	113	20.4	79.6	5.3
	サービス業	83	32.5	67.5	13.3
	公務	39	48.7	51.3	10.3
	その他	95	16.8	83.2	14.7

出所：日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023」より作成

勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくることは

どのくらいあるか（単一回答形式）

		n 数	連絡が来ることが (%)		
			ない	ある	ほぼ毎日
全 体		1000	55.8	44.2	6.2
業 種	建設業	54	33.3	66.7	9.3
	製造業	162	55.6	44.4	9.9
	情報通信業	89	57.3	42.7	3.4
	運輸業、郵便業	66	65.2	34.8	3.0
	卸売業、小売業	96	58.3	41.7	5.2
	金融業、保険業	55	49.1	50.9	5.5
	学術研究、専門・技術サービス業	39	51.3	48.7	2.6
	宿泊業、飲食サービス業	41	82.9	17.1	2.4
	教育、学習支援業	46	65.2	34.8	2.2
	医療、福祉	114	65.8	34.2	4.4
	サービス業	93	55.9	44.1	8.6
	公務	39	71.8	28.2	7.7
	その他	106	32.1	67.9	8.5

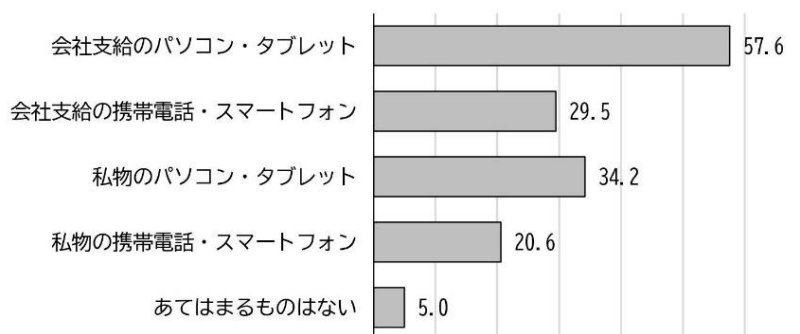
出所：日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023」より作成

(2) 仕事で必要なものが労働者の自己負担にされている—是正を

労働者が労働するために必要なもの＝施設・労働用具・消耗品（文房具類なども）は企業側が提供するのが当然です。しかし、職場の団結と権利の後退のなかで、**労働者負担にされる傾向**

もあります。連合の調査でも、その典型はテレワークです。「私物のパソコン・タブレット」「私物の携帯電話」などの自己負担―その改善を

テレワークの際に使用している機器（複数回答形式） 全体（n=1000）



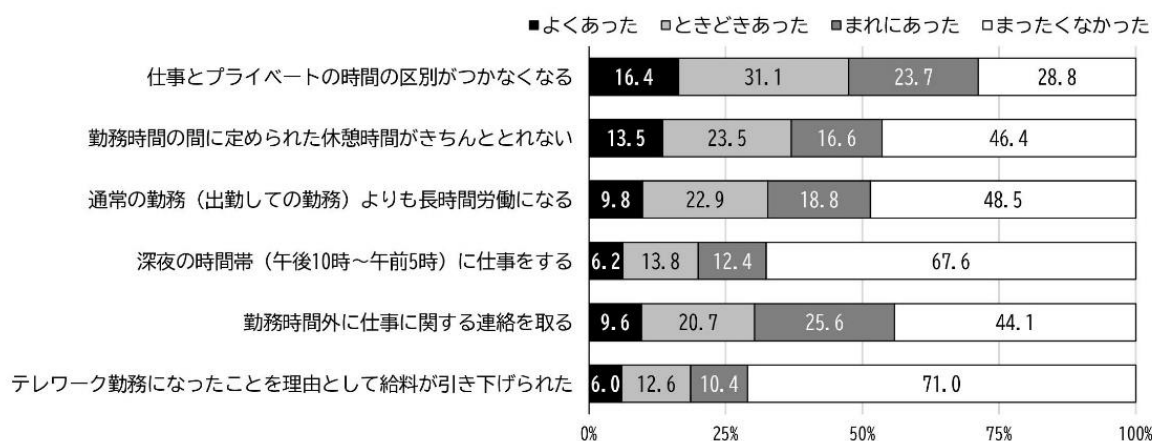
出所：日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」より作成

この調査では、設問の理解を進めるためでしょうか「勤め先の補助はあるか」の「補助」も本来、正しいとはいえません。施設（施設（部屋）、机・いす、冷暖房機器・照明機器）とその減価償却費も当局負担とすべきですが・・・「補助」が増やされ自己負担にされています。

そうなると、**自分の時間と勤務時間の区別も曖昧に**されてしまう傾向になっていきます。

今年の4月以降のテレワークに関する経験（各単一回答形式）

全体（n=1000）



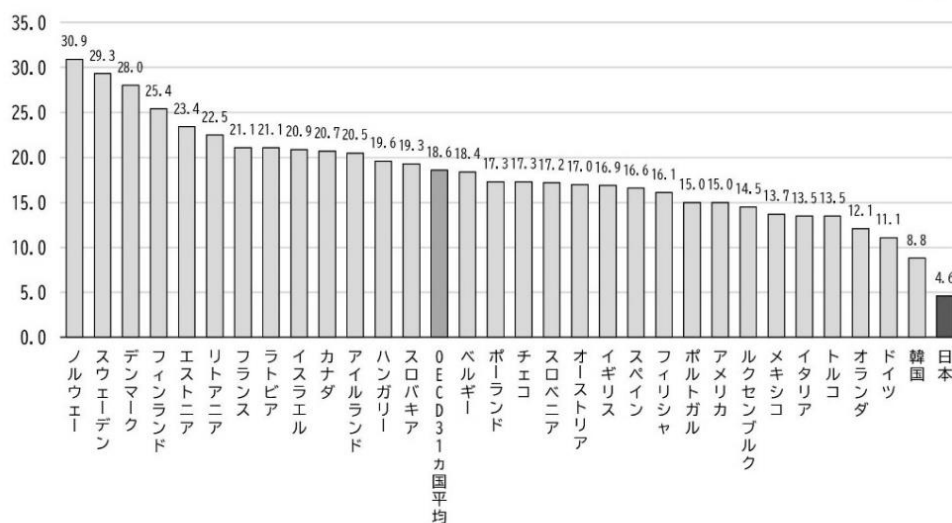
出所：日本労働組合総連合会「テレワークに関する調査2020」より作成

(4) 人手が足りないのに、仕事量は増える、知らない仕事にいきなりとは

国策の関係からも大きな補正予算や新しい仕事もあり、仕事は増やされ、しかも人手は国際的にも劣悪なのに足りません。

総雇用者数に占める公務員数の割合

(%)



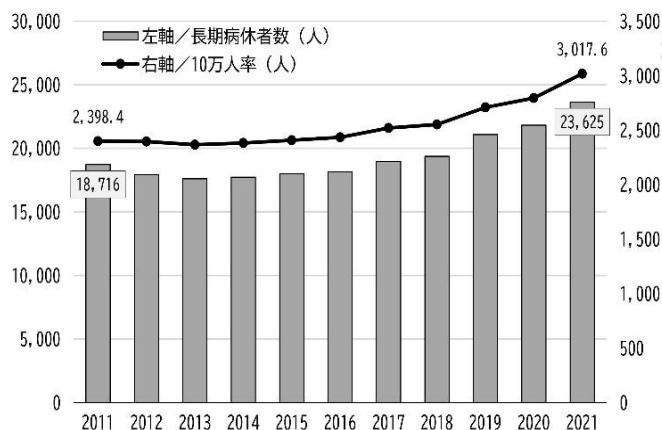
資料：OECD「Government at a Glance 2023」

やることいっぱいー防災対応も、地域の貧困・倒産問題（特に社会福祉関係）も、プレミアムも、臨時給付も、法制度改正も、パワハラも、カスハラも・・・。

それで心身の健康破壊による、

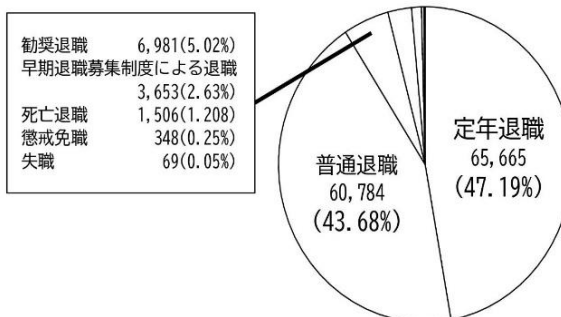
傷病休暇か、病気休職か、自己都合退職か・・・

長期病休者数（10万人率）の推移



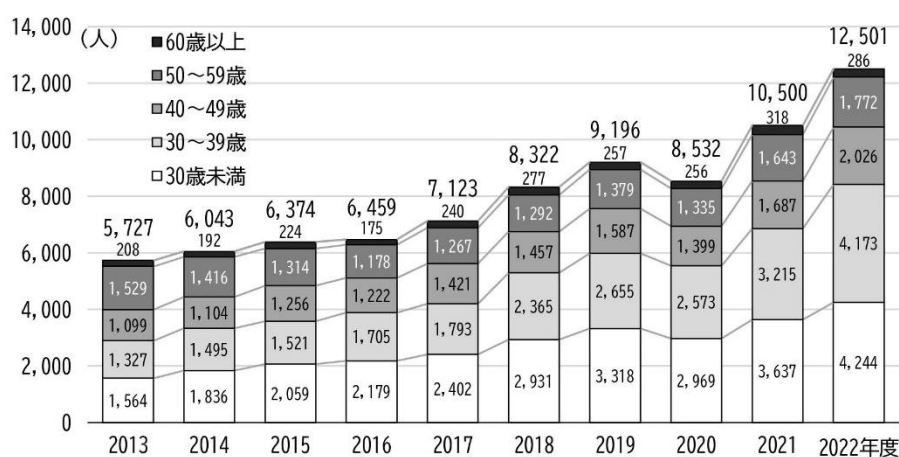
出所：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

地方公務員 2022年度の離職状況



出所：総務省「地方公務員の退職状況等調査（2022年度）」

地方公務員（一般行政職）の普通退職者数



出所：総務省「地方公務員の退職状況調査」より作成

自治体でも「自己都合退職者」は多く、定年退職までたどり着いた人はその総数の約半数です。これは、安心して働き続けられないという苛酷な労働実態の結果です。

さらに増加していきます。職場をみても女性の心の不調が多く、「自己都合退職」＝「先行き不安・過労離職」も男性より多い状況があります。

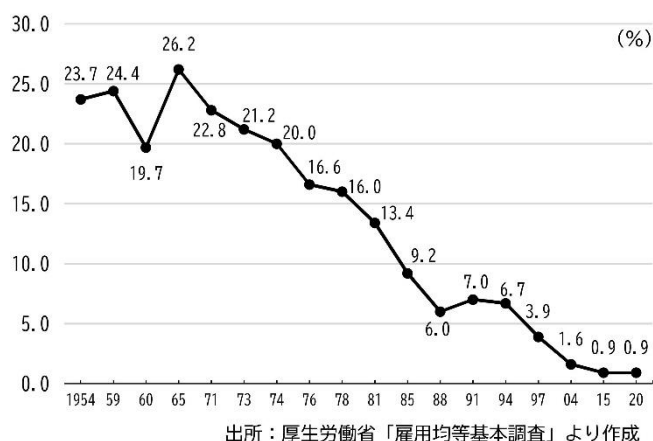
5. 特に働く女性の心身の健康状態も悪化しています

心身の健康と安全状態を、特に働く女性の立場からも把握しなければなりません。男女総体の健康診断結果でも、これだけ悪化しているのですから、女性だけ健康ということはまずありえません。むしろ女性労働者の健康不調傾向が強くあり、それは**使用者側の形式的な平等＝男女同一の働かせ方**であると想定できます。

しかし、政府統計ではここ30年ほど働く男女別の健康統計などが公表されていない状況があります。つまり、今の社会では女性労働者の心身の健康状態、性差からの健康実態がほとんど分からなくされているのです。「女性の活躍推進」「ジェンダー平等」とされながらも、不思議というより意図的な作為を感じます。

生理休暇も取得出来ていないで、「女性活躍」はおかしい

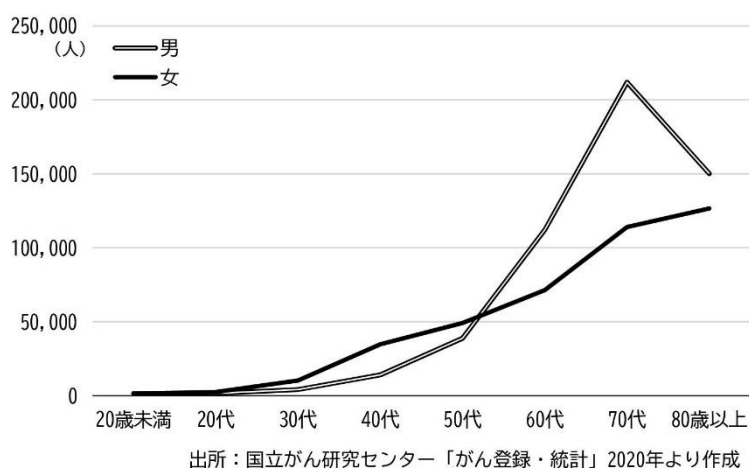
生理休暇請求者の割合



働く世代の30歳～60歳までのがん罹患者は女性が多い

全年齢の日本人のがん患者数は男性が多いのですが、それは高齢者であり、60歳未満では女性のがんは男性の3倍以上にもなります。これは働く女性の世代です。

性別・年齢別がん罹患者数



男性に比べ、女性の有訴者率、通院率がより増加しています

一般の調査などからも女性の健康不調は明らかです。

厚生労働省の**有訴者率**（人口千人に対する自覚症状のある人の数）を見ると、特に女性の増加傾向が強くなっています。また、女性特有の疾病・症状－関節痛・肩こり・腰痛・頭痛・貧血・生理障害・更年期障害などにも苦しめられています。年齢層で見ると20歳代～50歳代の女性に増えています。

しかも、「イライラしやすい」「眠れない」などメンタルヘルス不全の症状も増加していることから、高齢女性ばかりではなく、働いている女性が有訴者率を引き上げていることは明らかです。男女ともに状態は悪くなっていますが、特に女性の増悪傾向があります。

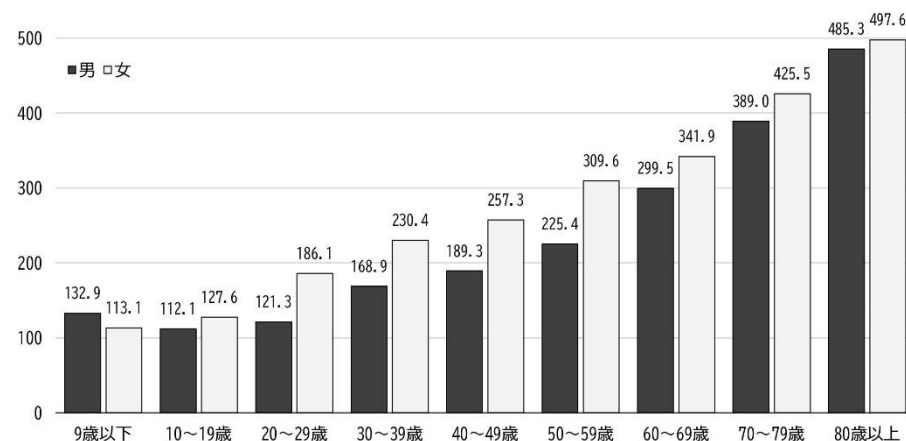
通院率（傷病で通院者の人口千人当たり）も、20歳以上からは全ての年齢で女性の方が多いこともわかります。

性別にみた有訴者率の上位5症状（複数回答）

	男 性		女 性	
第1位	腰痛	91.6	腰痛	111.9
第2位	肩こり	53.3	肩こり	105.4
第3位	頻尿（尿の出る回数が多い）	45.6	手足の関節が痛む	69.8
第4位	手足の関節が痛む	40.7	目のかすみ	49.8
第5位	鼻がつまる・鼻汁が出る	37.8	頭痛	46.8

出所：厚生労働省「国民生活基礎調査の概況」（2022年）より作成

性・年齢階級別にみた有訴者率（人口千対）



※有訴者には入院者は含まないが、有訴者率を算出するための分母となる世帯人員には入院者を含む

出所：厚生労働省「国民生活基礎調査の概況」（2022年）より作成

甲府市役所で自治体労働者・女性課長の事態をみると

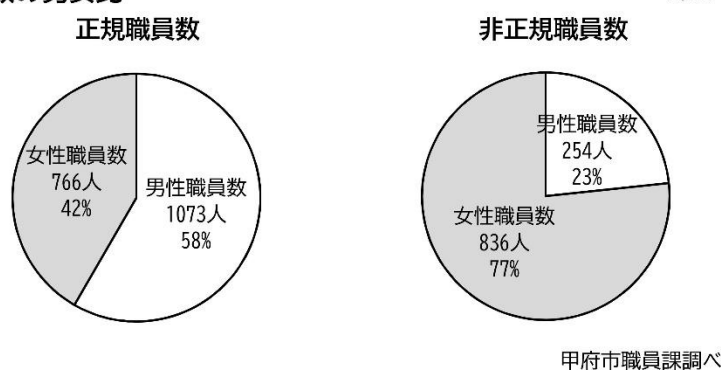
国・自治体・大企業内の職場で進められているのは、女性幹部当局促進、女性管理者登用です。しかし多くの労働者は、「無理して幹部当局どころか管理者にならなくても、安心

して定年まで働けるゆとりがあればそれでいい」と思っているのではないのでしょうか。また、労働運動としても、管理者をめざすことが目的でもないはずです。

身近な調査として、男女別に甲府市役所を調べてみました。

職員数の男女比

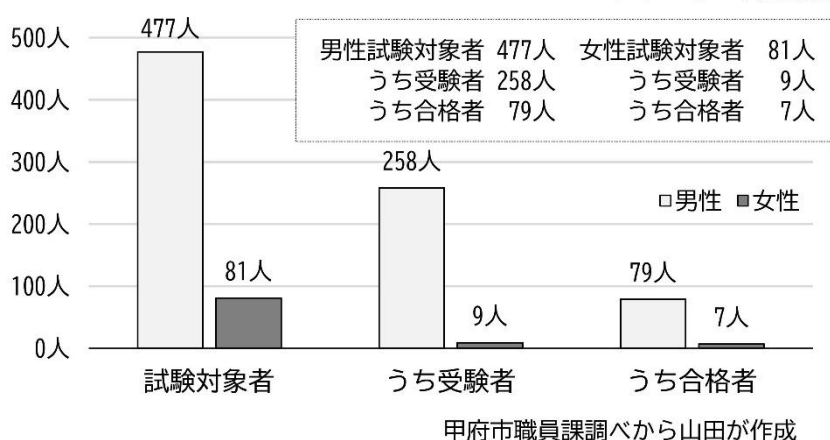
2022年度



これを2018年度から2022年度の5年間で集計してみました

課長昇任試験対象者及び受験者、合格者の男女差

2018～2022年度合計



- ・課長職試験対象者数の男女割合でみると、採用時点でより女性が極めて少なくなっています。男女比での女性割合はわずか16%です。対象年齢・勤続年数に達する前に「**自己都合退職**」する女性職員多いことがわかります。
- ・「手上げ方式」ですから、課長職試験に臨む男女は少なくなっています。今の課長職も大変な仕事量と責任が強められ、特に**女性職員の受験者はさらに少なくなる傾向**があります。
- ・しかし、試験に臨む人の中での男女合格率は**圧倒的に女性の合格率が高い**ことがわかり

ます。当局による女性の「ポジティブアクション」(積極的格差改善措置?)が行われていると考えられます。

今や!男女ともに「課長になりたくない」というより「係長になりたくない」「降格を希望したい」との気分・実態もあるまでになってきました。

6. まず職場の会話・雑談を意識して始めよう!

さあ頑張って雑談からはじめて実態を交流しましょう!

■スマホのやり取りもすべきです。でもやはり、「生」で、顔を合わせて(「フェイス トウ フェイス」)での会話・雑談です。

「ふうー疲れるよね・・・」「アアヤーだねー」「こんなことしろといわれてもね・・・」
「こんな怖い事があったよ」「どうも、このところ肩が痛くてねー」「あそこの診療所は丁寧だからいいよ」「あなた、それならシップは温シップだよ」「うちに帰ったらとにかく疲れてころがっているだけだよー」

■仕事や生活や身体 of 雑談の中から、働く仲間どうしの信頼と健康と安全の課題が見えてくるはずです。

甲府市では2019年～2020年にかけて**市職の仲間2名の自殺災害**がありました。厳しい過労は、急なうつや精神障害を発症します。この場合、動作・言動だけでなく、周りの人はその人の顔や目を見ただけで気がつきます。たとえ本人が気づかなくても、本当は周囲で気がつくのです。

そのためにも日頃の雑談に効果があるのです。特にメンタルヘルスの効果です。孤立した過労自死の女性や甲府市職員の苦しみも事前にわかるはずです。

「自己責任」からの「自殺」「自己都合退職」の事態を止める可能性は仲間とのかかわりです。雑談です。

■勤続年数が高い人は、時々雑談として職場の昔話もしましょう！退職者との雑談もやるべきです。

「30年前はチャイムを後ろに聞きながら階段を下りて帰ったものだ」

「午前10時と午後3時の休息時間があったこと知っている？」

「年始はみんな着物だった。もちろんその日は仕事などしないよ」

「徹マン（徹夜マージャン）で、3日やったことも」

■いくつかのいのちや健康を奪う要因があります。もくもくと仕事だけをしていることは危険です。孤立無援にさせられて話し相手もないことは、仕事における競争と個人責任が強められるだけです。今の人減らしは、「**先行き不安の過労離職**」です。

それに、課長段階の管理者も心身の健康が脅かされ・・・メンタル不調となり・・・パワハラもあります。

甲府市では7人の課で、課長以外の6人は休んでいます？？ 労働過重性が全体にあり。課長もメンタル不調からの「パワハラがひどい」といわれています。

■だからこそ、まず**職場の雑談、会話**です。管理職の目があるなら・・・むづかしいなら・・・洗面所でも廊下でもエレベーターでもすべきです。

仲間との疲れない趣味の遊び・ランチ会・飲み会も大切です。女性部で組合費を使ったランチ会だけをしているところもあります。

このことは思考力＝メンタルヘルスも維持しますし、仲間があることで絶望の手前で留めることもできます。そして共通のつらい思いをしている仲間との絆づくりの基礎です。権利のための改善・是正にむけた出発点は、ムダ口の雑談からです。

そこから、ささやかな団結や要求も、改善もはじまるのです。