

<コロナ禍で考える>

## 継続と改善による労働運動

連合京都乙訓地域協議会 事務局長

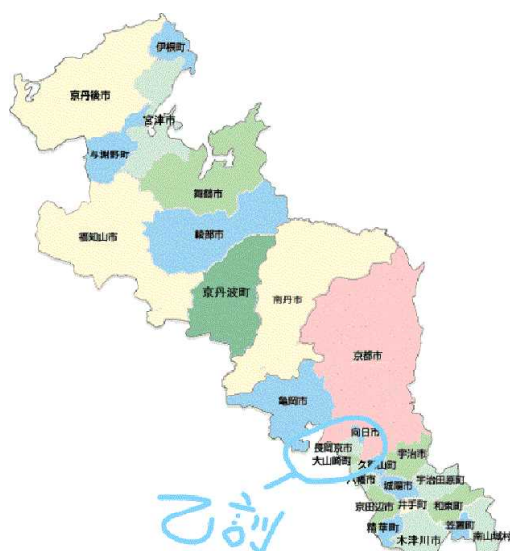
谷口 富士夫



### 乙訓地域と乙訓地協の紹介

連合は、2012年6月から全国260の地域協議会において、新しい方針のもと、その活動をスタートさせました。組織の拡大、中小・地場組合の支援、政策提言、政治活動など多くの活動を担い「地域に顔の見える労働運動」をテーマとして各地で特色を生かした活動の展開が図られています。

南北に細長い地形の京都府では、北部・中部・京都市内・南山城と、ここ乙訓の5つの地域協議会（以後、地協と表記）があります。乙訓地協は乙訓郡の向日市・長岡京市・大山崎町の2市1町を活動拠点としています。



人口は153,877人、67,071世帯

で、面積は32.86㎡です。乙訓は「おとくに」と読みにくいと言われます。言葉の由来としては、古事記や日本書紀に「弟国（オトクニ）」という地名が記され713年の好字改正令により弟国郡から乙訓郡に改められたとのことです。

この地域での歴史上有名なものとしては、784年の桓武天皇による「長岡京」への遷都（中心の長岡宮大極殿は現在の向日市）や、1582年の羽柴秀吉と明智光秀による山崎の戦い（天下分け目の天王山）があります。また、竹林が多く「かぐや姫」発祥の地といわれ、筍の産地として名を馳せています。

郡内は由緒ある寺社や古墳・城址など文化遺産に恵まれています。特に、長岡京市では菅原道真が祀られている長岡天満宮や紅葉で有名な光明寺、十一面観音菩薩像を祀る柳谷観音楊谷寺、ドラマ「麒麟が来る」で脚光を浴びた明智光秀最後の城「勝竜寺城跡」などが有名です。向日市には名前のもととなった向日神社があり本殿は明治神宮本殿のモデルになっています。大山崎は前述した天王山の麓に広がる町で、千利休が設計し現存する唯一の茶室の国宝「待庵（たいあん）」があります。

交通状況としては、南北に整備された道路が多く、乙訓地域の東側に京都・大阪間を走る東海道新幹線と名神高速道路が並行しており、高速道路を挟みながら国道171号が京都市と高槻市を結んでいます。



長岡天満宮

郡の中央部をJR東海道線と阪急京都線が通り、長岡京市と大山崎町の境界に複雑なインターチェンジが設置され、名神高速と京滋バイパス・京都縦貫道が交差しています。整備された道路の反面、地域内の各所には狭道やアンダーパスも多くあり、府道67号、松尾大社から西国街道へつながる物集女街道では普通車の離合に苦勞する箇所も存在します。

都市計画としては、それぞれの自治体がマスタープランを策定するなかで、向日市は北部地域、桂川・洛西口新市街地（京都市と隣接）の整備が進められてきました。長岡京市と大山崎町は、新設された阪急西山天王山駅周辺の整備をはじめ農業環境と景観の保全などが中心となっています。浸水被害の対策として「いろは呑龍トンネル」が2023年完成として事業が進められています。一部供用開始に伴い台風による浸水が食い止められました。

自然豊かで農村部と都市部とが混在するこの地域は、暮らしやすいとの評価があります。（幸せなひとが多い京都の街ランキング：大山崎町1位・向日市3位、住み心地ランキング京都府2021：長岡京市3位 いずれも民間調査による）

これら、乙訓地域をエリアとして乙訓地協は活動を続けています。事務所を長岡京市天神に

置き、構成する組織は21組合、組織人員は6,298人です。幹事会（定数14人）を月1回定例開催し、取り組み内容を決定しています。

## 自治体要請の取り組み

労働組合の活動は、コロナ禍の影響で大変な制約をうけました。対面による会議、集合形式の催し、飲食を伴う交流・懇親などが全てできないこととなり、基幹会議による手続きや方針決定、また組合員とのコミュニケーションも取り辛らく、運動の維持継続が困難な状況でした。メーデーや旗開きそして懇親会などは中止を余儀なくされ、団体活動ができない状況となりました。ようやく2022年4月29日に、労働者の祭典・第93回連合乙訓地域メーデーを3年ぶりに開催することができました。



そのような中、継続して行っていた取り組みとしては自治体要請行動と春闘キャラバンによる要請活動です。

自治体要請行動は、連合が毎年作成する「重点政策」をもとに、各地域で自治体に要請書を提出し、その回答を得ていく取り組みです。誰もが安心して働くことができるワークルールとディーセント・ワークの確立、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現、全世代支援型社会保障制度のさらなる構築、持続可能で包括的な社会の実現をはじめ、すべての働く者・生活者の暮らしの底上げ・底支え

と格差是正、貧困の撲滅に資する政策の実行が不可欠との理念に立っています。

連合京都では、政策委員会を立ち上げ、5か月の討議と意見交換を重ねて要請内容を決定しています。決定された要請を基に京都府・京都市に要請書を提出します。また、年末には京都府知事および京都市長と重点政策についての意見交換をおこないます。

乙訓地域では向日市・長岡京市の2市に対して要請行動を行っています。大山崎町は現職町長の政治方針の違いから取り組みができていません。

2022年度の政策制度要請書は2021年12月16日に提出し、2022年2月に両市からの回答を得ました。内容は7分野36項目となり次の通りです。



### 【2022連合京都乙訓地域協議会政策要請】

～コロナ禍における労働者等への支援について～

1. 新型コロナウイルス感染症対策として、ワクチン接種体制の構築や感染症対応業務を含めたより全体的な機能を強化されたい。また、今後の新型コロナウイルス感染症対応事業や地域経済の活性化まで踏まえた、十分な財源措置を市長会とも連携し国に要請されたい。
2. 雇用調整助成金についてはさらなる期間の延長を、また新型コロナウイルス感染症対応休業

支援金・給付金についても対象期間の申請・給付の延長をはかり、労働時間やシフト減となり収入が減少した労働者が支給申請を断念することがないように国及び府に要請をおこなわれたい。

3. コロナ禍で、特に女性の自殺が増えていることから、自治体で行われている事業をはじめ、NPO など様々な相談窓口や助成金・支援対策をまとめるなどさらなる広報活動の強化に努められたい。

4. 生活者としての外国人に対し、新型コロナウイルス感染症拡大にかかる一元的相談窓口における相談・支援体制を拡充し、市内に居住する外国人の人権や雇用、生活の確保に努められたい。

### ～雇用・労働・産業・地域振興に関する要請～

1. 若年者雇用対策として、国・京都府・学校・事業主・職業紹介事業者・求人情報等の就職支援関係者・地域若者サポートステーションや労使団体等の地域における関係者と連携し、個々のニーズに沿った円滑な就職の実現に向けた取り組みを行われたい。
2. 国・京都府・学校・労使団体と連携し若者が労働法等の働く者の権利と義務、税や社会保険の仕組みに関する基礎的な知識を習得する機会を確保するとともに、これらに関する相談窓口の所在などについて周知・広報されたい。
3. 地方自治体における障がい者の雇用を積極的に推進し、公務の職場における障がい者への差別禁止と合理的配慮の提供に必要な整備と予算の確保を行われたい。
4. 高齢者雇用に関して、シルバー人材センターが行う職業紹介事業および労働者派遣事業に限り実施可能である「臨・短・軽」要件の緩和に当たっては、労働者を保護し民業圧迫が発生しないよう対応をはかられたい。
5. 中小企業の労働者の労働条件の向上と定年後の生活の安心・安定や人材確保のため「中小企業退職金共済」について加入促進に努められた



い。また、最低賃金額や最低賃金引上げに向けた企業支援対策を周知するとともに、最低賃金の履行について徹底するよう努められたい。

6. がんや脳卒中、肝疾患、難病など、治療しながら働き続けるためには、相談体制と職場における制度の整備が必要である。医療機関、産業医、企業の人事担当者および職場の管理職、労働者等の連携を強化するとともに、労働者に対しても治療と仕事の両立支援について、特に中小の事業所や医療機関を通じ周知に努められたい。



#### ～男女共同参画に向けた施策に関する要請～

1. 2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるようポジティブ・アクションを加速し、地方自治体が設置する各種会議や審議会など、あらゆる意思決定の場への女性の参画を拡大されたい。
2. 性的志向・性自認（SOGI）に関する言動によるものなど、職場のあらゆるハラスメントの禁止や性別よっての役割を分担すべきとする意識やそれらに基づく言動も含めたセクシャルハラスメントの防止を積極的に取り組まれたい。また、2021年6月（長岡京）10月（向日市）から開始されたパートナーシップ宣誓制度を周知するとともに、より良い制度となるよう図られたい。
3. あらゆるハラスメントの根絶に向けて、ハラ

スメント対策関連法が定める事業主の防止措置義務をはじめとする新たなハラスメント対策について周知徹底をはかるとともに、2021年6月に発効したILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の内容を踏まえ、ハラスメントのない就業環境に向けた取り組みを推進されたい。

4. 性別にかかわらず増加するすべての暴力（性犯罪・性暴力・DVなど）の被害者の支援体制をはかるため、相談体制を強化されたい。
5. テレワークなど在宅勤務をはじめ多様な働き方を推進し、誰もが仕事と家庭生活の調和がとれる働き方ができる環境整備に取り組まれたい。

#### ～医療・介護・福祉施策に関する要請～

1. 災害時でも地域住民に対する医療・介護サービスを提供できるよう、広域的な医療と介護の連携体制を確保されたい。また、他の自治体（宮崎県都農町）のような人材確保の観点から研修費の補助など定着率向上に向けた直接的な支援を実施されたい。
2. 大災害や停電時における人工透析の提供体制を確保するため、水及び透析液を備蓄した透析医療機関を計画的に整備されたい。また、自家発電装置の長時間化、発電車や小型発電機の貸与体制への支援、電力供給の優先要請を行うとともに、情報提供を確実に行われたい。
3. 被災地や避難所における感染性疾患の拡大を防止する観点から、避難所の数の確保、換気装置の整備、マスク、手指用アルコール消毒剤、ペーパータオルの備蓄などの対策を講じられたい。
4. 乳幼児の健康状態を確保するために、特に必要となる水・粉ミルク・食物アレルギー対応食品などの確保や、母性保護に関わる衛生材料などの備蓄を行われたい。
5. 労働者が介護しながら働き続けることができ、すべての人が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるよう、質・量ともに十分な

介護サービスの提供体制を整備されたい。また、すべての介護人材の処遇改善を確実に実現し、介護人材の専門性の向上および人材の定着を図られたい。

6. 待機児童解消や、子どもやその保護者がおかれている環境や地域の実情の反映に向け、子ども・子育て支援事業計画を必要に応じて見直し、その策定にあたっては地方版「子ども・子育て会議」の意見を反映されたい。また、年度途中の労働者の異動に対しての支援など、より細やかなニーズに対応する施策を検討されたい。



7. 子どもが心身ともに健やかに成長するのに必要な幼児教育・保育の「質の確保」のため、幼稚園教諭・保育士・放課後児童支援員等の労働条件と職場環境の改善を行われたい。

8. 障がいのある子どもの施策については、子どもひとりひとりにあったきめ細かな配慮ができるよう、子ども・子育て施策において横断的に組み込まれたい。

9. 子どもの人権を守り、児童虐待の予防と対策を強化するために、児童虐待防止法の周知をはかられたい。特に国民の通告義務について、啓発・広報の徹底をはかり、オレンジリボン運動を推進されたい。また、児童福祉士・児童心理士・相談員を増員し、予防的な取り組みや介入の徹底など児童相談所の機能を強化されたい。

10. 家事や家族の介護、世話を日常的に行ってい

るヤングケアラーについて、教育行政分野と福祉行政分野が連携し、市内の実態把握をするとともに、支援を必要とするヤングケアラーからの教育及び健康状態や生活環境に関する相談に応じるとともに、適切な支援機関への案内または取次など必要な支援を行われたい。

#### ～防災・減災に関する要請～

1. 平時から地域における「顔の見える関係」を構築し、自然災害時の助け合いにつなげるとともに、「退避勧告等に関するガイドラン」の周知をはかられたい。また、障がい者や外国人など特に配慮を要する者が正しい状況判断を行えるよう、多言語対応をはじめ、情報を確実に利用できる体制を整備されたい。

2. 災害時の高齢者・障がい者・子ども・疾患のある人・外国人などへの避難計画を策定するとともに、精神的負担のない避難所生活がおくれる体制を整えるための支援を強化されたい。

3. 大規模自然災害において、緊急速報メールなどプッシュ型配信の普及を強力に進めるとともに、労働者の安全を確保するため事業活動を休止する基準を設定するなどの仕組みを構築し、住民にその内容を周知されたい。

4. 防災会議などで女性委員の割合をすくなくとも30%以上にするなど地域の防災計画や避難所運営のマニュアルなどを作成する過程から女性委員の参加を保障し、プライバシーやトイレ・浴室等の衛生・安全面の確保、生理用品など女性の立場に沿った消耗品の確保など女性の視点に対応した各種計画づくりを進められたい。また、避難所や仮設住宅の運営組織にも女性のリーダーの参画を保障し女性や子どもに対する暴力を防止するための相談窓口を設置されたい。

#### ～消費者の視点に立った政策の推進への要請～

1. 消費者の悪質なクレームや暴力などのカスタマーハラスメントの防止に向けて、事業者に苦情や改善要望を申したてる適切なコミュニケー

ションに関する消費者教育を行うとともに、社会的な合意形成をはかられたい。

2. 食品ロス削減推進法に基づき、食品関連事業所における消費期限・賞味期限の適切な設定並びに流通現場における納入期限・販売期限に関する運用ルール（3分の1ルール）を促進されたい。※2分の1ルールの認識を共有済み

3. 成年年齢の引き下げによる18歳・19歳の知識や経験不足に乗じた悪徳商法などによる被害を防止するため、悪意ある事業者に対する規制強化や違法行為への罰則強化をはかるとともに出前講座なども含めた消費者教育を行われたい。

#### ～地方行政に関する要望～

1. 条例化に伴うデメリット（受・発注者の業務量増）以上に、公共サービスの質の確保、地域経済の活性化、公契約のもとで働く者の適正な賃金水準・労働条件の確保は重要な課題であり、住民の福祉の増進に寄与する目的とした公契約条例の制定を先進的に進められたい。

2. 同一労働・同一賃金の観点から、会計年度任用職員制度における初任給や昇給などの賃金決定や休暇などの労働条件が、常勤職員との均衡・権衡が保たれているか検証し、格差があれば改善されたい。

3. 不当な差別や偏見などが依然として存在していることを踏まえて、インターネット上の人権侵害やLGBTQ+等の社会情勢の変化に伴う新たな人権問題も顕在化しており、あらゆる差別の撤廃と人権が尊重される社会に向けて、実効性のある「人権条例」を制定されたい。

4. 近年の多様なWeb会議や研修会などに対応すべく、市内の公的会議室や会館において、インターネット環境（Wi-Fi）を整えていただきたい。

これらの要望項目については、連合議員フォーラム乙訓地協友好議員の皆さんからも意見を

いただきました。また、要望行動には議員の皆さんにも随行していただき、要望書を市長に手交するとともに、政策についての意見交換を行いました。



各市からの回答については、連合京都が作成する「連合京都自治体要望」の冊子にまとめて掲載されます。

政策要望はその時代と状況に応じた内容とともに継続性が重要なポイントとなります。

提出した要望は、行政の担当課に渡り、そこで回答が作成されます。もちろん予算や優先順位があることから、すべての項目に満足できる回答を得られることはありませんし、労使交渉ではないのでさらに追及することもできません。しかし、労働団体のめざす政策を明確にして、行政の考え方を明らかにさせる、そして未実施や不足する内容をさらに継続して求めていくことは、労働者のみならず社会の福祉向上に必ずや貢献できるものです。さらに連合議員フォーラムのメンバーと協力しながら、政策の前進を求めてまいります。

一方、3月に行う春闘キャラバンにおいても各行政との意見交換と商工会への要望を継続して行いました。ただし、コロナ禍の状況では、これまでのように構成単組に訪問することが困



難となりました。そのため、少し時期をずらし新たな取り組みとして情報交換学習会を行うこととしました。



**【春闘キャラバンでの主要要請事項】**

1. 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向けた賃金の引上げ
  - (1) 賃金の引き上げ（底上げ）
  - (2) 賃金の底支え／規模間格差是正
2. 「すべての労働者の働き方」の見直しについて
  - (1) 改正労働基準法に関する取り組み
  - (2) すべての労働者の雇用安定・生活の安定に向けた取り組み
  - (3) 職場における均等待遇の実現に向けた取り組み
  - (4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み
  - (5) 集团的労使関係の構築・強化

**コロナ禍での幹事会の対応**

新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中、乙訓地協傘下の企業の関連で、京都府以外でクラスターが発生し、工場が一部操業停止せざる負えない状況となったところが出ました。経営者側から、労働組合にも協力を求められ地協幹事会への出席もストップがかかるようになりました。

幹事会での決定事項は緊急事態宣言が発出されている中では、多くの組織と同様に、まずは持ち回りによる決議（書面決議）を行いました。持ち回りの意味がわからないとの声があり、組合用語の複雑性を再認識したものです。コロナ禍で一番使用頻度が増加したのがWeb会議用アプリZOOMですが、乙訓地協の幹事会メンバーにおいても使用できる単組が多いことから、Webによる幹事会を提案しました。一部の幹事はネット環境が整わないため、地協事務所での参加となり、Web参加するメンバーとのハイブリッド方式での開催となりました。既存するZOOM会員のメンバーからの招待として、時間制限や回線制限も心配なく会議が開けることとなりました。地協事務所には幸いにして42型のテレビがあったことから、ノートパソコンをHDMIケーブルで接続し、モニターとして活用することができました。プロジェクター・スクリーンの代用として最小の経費でハイブリッド方式の会議が開催出来ました。

そして、その方式が確立できたことから、前述した春闘学習会の代わりとして、単組と事務所を結ぶ新たな取り組みの情報交換学習会を開催しました。

地協初めての取り組みとして、できるだけコロナ禍においての関心の高い①有給休暇②在宅勤務・テレワーク③副業の3つをテーマとして、事前にアンケートしたものをまとめて資料配布するなど効果的な運営に努めました。他の企業の労働条件や詳細な状況は、労働組合の横のつながりによる情報交換が有効です。産業別の調査などで関連する情報はまとめられることもありますが、例えば電機関係企業と自動車製造企業が詳しい労働条件について情報交換することには大きな壁があります。その壁を越える手段として、連合京都および地協に加盟する労働組合のつながりの意義は大きいといえます。

## アフターコロナ／ウイズコロナに向けて

どのような組織でも、コロナなどの特に未知の感染症の対策は困難性が高く、また大変重要なものとなります。この2年間の暮らしや社会生活における制約はかつて経験したことの無いほどのものでした。団体においても活動や取り組みが制限されたり、中止になったりして、組織力の低下は避けられませんでした。

特に、労働組合は対当局との交渉や折衝、組合員からの相談や福利厚生、交流と懇親を深める場所、会議・集会・大衆行動など、様々なシチュエーションが対面を基本として成り立ってきました。組織拡大に向けてのオルグ活動や人材育成のためのいわゆる「飲みにケーション」も叶いません。ようやく、2022年3月21日のまん延防止等重点措置の全面解除により、対面での行動が回復してきています。まだまだ、安心はできませんが、労働組合も組織としての運動の継続と発展をめざした取り組みが見込める状況になりつつあります。

一方、この間に飛躍的に活用されたオンラインによる会議や学習会・研修会などの利便性はすべての組織で共有できるものとなりました。技術の発展とともに、さらに有効な手段となり得ます。距離と移動時間の関係が解消され、参加できる環境は格段に向上することになりました。費用対効果の側面からも労働組合としての取り組み方が大きな転換期を迎えていると言え、今後は、オンラインと集合式・対面式のハイブ

リッド方式が主流になってくると思われます。



しかし、集合形式や対面式の取り組みでは、オンラインでは築けない人と人との繋がりやふれあいがあり、その場の臨場感や微妙なニュアンスも感じられる良さがあります。特にSNSによるやり取りや連絡が一般化している現在、コミュニケーションが希薄になりがちと言われます。目的を共有し同じ空間・同じ時間を過ごすことで生まれる意思疎通は労働組合の運動にとって大切なものであり、今後も必要なものと考えられます。

いや、もしかするとIT技術の進化とともにその点を重要視するのは、私のような昭和時代の古い認識だと言われるかもしれません。どちらにせよ、継続によるプラス面と改善によるプラス面を取り入れながら、地協活動や労働運動を発展させていきたいと思います。