

第6章

必要な団結権

1 黙っているだけでは改善されない

「以前の昇任は試験なしで行われたり、試験があってもその基準が常にかわり、特定の上司に気に入られる人だけを昇任させるのが目的の試験であったのが、消防職員協議会発足後は、そのようなことは行われなくなった」（U市）。「協議会ができてから、作業衣がボタン式からチャック式へ実用に適したものにかわった」（T消防）。「人事権の乱用による職員への抑えつけがなくなった」（H市）。

「機械などに不良個所があればすぐに業者に注文してなおすようになった」（I市）。「救助訓練も労働安全委員会が設置されて十分な協議が行われ、初歩的な訓練から出発するようになった」（A市）。

「厚生施設が改善された」（U消防）。「仮眠用のふとんや毛布のクリーニングが行われるようになった」（S市）。「ずっと据え置かれていた職員定数がようやく年次計画によって増やされるようになり、以前よりは安心して勤務できるようになった」（K市）。「非番日や公休日の出動については基準法にもとづく時間外手当が支給されるようになった」（D市）。「まったく基準があるのかどうか不明で、説明もなされなかった給与の格付けや昇任、昇給についてバラバラの状態が是正され、基準が示され、基準にもとづくようになった」（G市）。「月1回の消防長との対話がもたれるようになった」（Y消防）……。

消防職員協議会ができて、当局に話し合いを申し入れた結果、改善された事例はきわめて数多く報告されています。もちろん、協議会がつくられたからといって、消防行政がすべて改善されるとか、職員の不当に劣悪な勤務条件が一気に改善されるとか、いうことでは必ずしもありませんが、はっきりしているのは、黙っているは何も改善されないということです。勤務条件や職場環境、人事管理についての職員の不平不満や要望、要求だけではなく、業務面、行政面についての積極的な意見についても、団結権が否定されている中の階級制度のもとでは、ほとんど無視されつづけてきました。「星の数（階級）が一つ多ければ絶対服従」という、旧軍隊の名残りが生き残っているのが消防の体質です。「見ざる、聞かざる、言わざる」が職員に強制され、階級が上になるためには、上司の覚えが少しでもよくなるように、勤務中も勤務外でもふるまわなければなりません。モノを言ったら、上司からにらまれ、冷や飯を一生食べていなければなりません。上司も、部下に対しては権力をふるうわけですが、責任はとりません。こんな体質の中から、外見だけを重視する消防、無責任な幹部が出てきています。

先に触れた宮崎市レンジャー事故などは、その最たるものでした、この事件の訴訟の判決が触れているように、当局の、職員の労働についての安全配慮は、当局の重い責任であり、訓練施設や訓練実施のみでなく日常的に安全配慮（事故が起らないような配慮、事故が起きても被害を最小限にするための配慮）が当局に欠けていたために起った事故でした。この訴訟の中でも、当局は「本人の不注意」一点張りでした。遺族が「ふたたびこのような事故が起らないように」と訴訟に踏みきったのですが、それまでには訴訟などしないように、という働きかけが当局などからずい分ありました。しかし、宮崎市の

消防職員は、消防職員協議会をつくり、亡くなった松山さんだけの問題ではない、と考え、遺族とともに訴訟に踏みきったのです。もし、訴訟に踏みきらなかったら、消防職場における労働安全の問題は、問われないままに終わってしまったでしょう。「黙っていたのではよくならない」……こんなところから、消防職員協議会の運動がはじまったのです。

2 全消協は消防の「あけぼの」

消防職員協議会は、消防職員の団結権が認められていない今日、労働組合をつくるわけにはゆきませんが、職員が階級によって妨げられずに、相互に自由にモノを言い、考えられる場所が必要であり、一人でモノを言ったのではその一人がにらまれておしまい、ということにならないように、みんながいっしょになる必要があります。そして、消防長をはじめ管理職の人たちに、消防職員全体の率直な意見や要望を具申し、話し合う必要があることから、職員同志が、誰からも命令されることなく自主的につくった組織です。「みんなが働きやすい職場」「市民の安全を守る消防行政の確立」をめざして運動をしています。そして、日本だけ不当にも否認されている消防職員の団結権の確立もめざしています。

全消協（全国消防職員協議会）は、各消防につくられている消防職員協議会の全国的な組織です。1977年に長崎市で、36組織2,400名で出発をし、12万名をこえる全国の消防職員にとって大きな力づけとなりました。そして全消協は、団結禁止の法律や消防の古い体質、当局の圧迫や妨害にもかかわらず、着実に拡大してきています。全消協の運動は、日本の歴史を新しく前進させています。自治省消防庁や全国消防長会は、「消防協は、違法の疑いがあり、団結権獲得をめざす団体であるかぎり認めるわけにはいかない」としており、それぞれの消防につくられている協議会をつぶそうとしたり、新しくつくろうとする動きを妨げようと躍起になっていますが、歴史の流れには勝てないでしょう。「無気力な消防職員が活力をもつようになるなら協議会もよいのではないか」「消防に労働組合ができるのは時代からみても当然だ」「たまには、中間幹部を通さずに直接に職員と話し合うことは有益だ」という消防長も出てきています。ある自治大臣は、全消協の代表と会った時に、「消防職員の中には『消防協』などというよからぬ運動をする連中がいる、と役人から報告を受けていたが、よからぬ連中がよいことをすることだってあると思う」と冗談めかして語っていました。

全消協は、昨年春に、「消防行政改善、勤務条件改善、団結権確立」の全国的な署名運動を展開しました。「こんな署名運動に同調したら厳重に処分する」と職員が署名するのさえ抑えつけようとする消防幹部も、たくさんいました。一般市民に広く働きかけることはできませんでしたが、消防職員の中にも、このような妨害にあって働きかけがとどかないところが多かったのですが、会員数の100倍を優にこえる約60万人の署名を集めて、自治省に提出をしました。全消協は、公務災害の発生率が高い、とりわけ訓練中に起る事故の多い職場の実態の中で、労働安全衛生法の完全実施を求める全国運動を展開しています。それまでは、宮崎市のレンジャー事故にも氷山の一角としてあらわれるように、消防職員の生命や危険についての最低限の保護措置さえとられていなかったのです。ようやくにして、自治省消防庁も全国消防長会も、労働安全の問題に不完全ではあってもとりくむようになり、文書上の行政指導（内容は不完全）を行うようになりました。給与や勤務時間など勤務条件についても、全国消防長会の

「処遇改善」委員会も、それまでのお座なりの検討ではすまされなくなり、少しは具体的な検討方向を出すようになりました。「職員の意見が反映するように、職員との対話をすすめるべきである」という全国消防長会の報告書も出るようになりました（もっとも、「協議会は労働組合に通ずるから認めるな」という付録つきではありますが）。全消協は、まだ十分な成果をあげるにはいたっていませんが、行政面での改善についても、真剣にとりくんでいます。静岡市地下街のガス爆発、川治温泉ホテルやホテル・ニュージャパンの火災、救急タライ回しによる死亡事故などが起ると、このような事故を再発させないための現場職員からの意見を集め、研究討議をしています。とくに消防救急の在り方については、国民のニーズのたかまりの中での行政の立ち遅れ、後追いがひしひしと感じられるだけに、受け入れ体制の整備充実、救急隊員の専従化と教育の充実発生件数に見合う1台当り3名定数配置などを運動として展開しているのです。

「火の中にだって飛び込んで人を救出する」「夜も寝ないで人の生命と財産を守る」消防職員も、家庭をもち、生活をもつ、民主主義時代の日本の一市民なのです。消防の仕事の大切さを身をもって実感し、黙々と働いている地方公務員なのです。その消防職員が、消防の歴史の新しい方向として出発させたのが、消防職員協議会の運動です。

3 時代遅れの団結禁止

ILO69回総会は、ILO87号条約（結社の自由）の批准国における87号条約の適用状況についての全般的点検報告の中で「日本の消防職員の団結禁止の不当性」について指摘しております。「日本の消防職員が団結禁止の対象となるべきではない」という結論は、ILO結社の自由委員会、条約勧告適用委員会ですでに再三にわたって出されており、日本政府がすみやかにその方向に沿って適切に措置するよう」要望も出されているのです。しかし、日本政府は、1961年労働組合の側からILOに出された消防の団結禁止の不当性の提訴について、「日本の消防は特殊で警察の一機構だからILO87号条約の適用除外の対象になる」と理くつにならない理くつをつけ、それが国際的に通用しないとすると、「国内的に検討している」とILOに報告をしながら、国内ではひきつづき団結権付与を拒否しつづけています。国際的には二枚舌を使っているのです。消防に団結権のない国は世界の中でほとんどありません。ILO総会に政府代表の一員として出席する総理府や労働省、自治省の役人は、毎回、日本政府の二枚舌をかくすために苦勞しており、他国の代表からはきびしく非難され嘲笑されているのです。

政府代表にこんな苦勞をさせるのは、何でしょうか。消防の古い体質です。近代的な市民のための消防を、市民とともに、職員とともに作り出してゆくという基本姿勢が、消防界全体になく、外見のみを重視し、階級制度と上意下達、「掬らしむべし、知らしむべからず」という封建的官僚体質のままで、消防行政を進めようとするのが、職員に犠牲を強い、市民のための行政の推進を遅らせているのです。

「この消防の“美風”（古い体質）に団結権（労働組合）などとんでもない」という理由のみで、世界では常識となっており、日本でも消防職員のほとんどが強く望んでいる団結権の付与を頑強に拒否しているのです。全国消防長会や、消防団の一部のきわめて保守的な幹部が、超保守的な政治勢力と結びついて、政府が「団結権付与」の方向をとらないように猛烈な圧力をかけているのです。

「消防に労働組合ができれば、ストライキをして火事があっても消しに行かなくなる。救急にも出動しなくなる」という悪宣伝を展開しているのです。ILOでは、「団結権とストライキは別の問題で、団結権があってもなくてもストライキが起るときには起る」と言っています。法理論は別にして、私たち消防職員はストライキをしようなどとは少しも考えていません。他の業種にみられない、24時間中いつでも警戒出動できる（夜間でも救急出動できる人員を減らすことができない）特殊な勤務体制、自らも生命や健康の危険に身を投じなければならない困難な仕事に従事する職員が、その勤務条件や労働安全について、当局と何の話し合い協議もできず、そのための団体もつぐれない、ということは改善されなければならないのは、当然ではないでしょうか。沖縄県は、1972年に本土復帰をし、それまではアメリカ力の施政権下にありました。その時まで沖縄には消防の団結権を否認している地方公務員法がありませんでしたので、市町村職員である消防職員も、団結権はおろか、ストライキ権もありました。消防職員も労働組合をつくっていましたが、ストライキをしたことはただの一度もありません。人命にかかわる重要な仕事に従事している消防職員は、常時必要な警戒出動体制を解いてしまうことなどとてもできません。「消防スト」論は、近代国家の近代的消防への発展を妨げる古い体質の上にあぐらをかき、それに固執しようとする一部の人のための、タメにする悪宣伝にすぎないのです。

一部の消防では、職員が自主的につくっている消防協を幹部が敵対視して、抑さえつけ、組織を解散させようとする態度に出ています。消防協の執行部をになっている人をわざわざ遠隔地の出張所へ配置転換をしたり（M消防）、休憩時中にちょっと外出して用足したことに對して、4ヶ月ぐらい経ってから、本人から何の釈明も聞かずにいきなり職場離脱を理由に処分をしたり（K消防）、「協議会をやめたら昇任試験に合格させてやる」と脅したり（U市）、協議会員はぜったいに昇任させなかったり（S市）という露骨な人事差別をしてくる事例もあります。消防協の会合が予定されている日に、その日になって市内の水利調査への全員参加を急に命じて昼休みもとらせず、会合への参加ができないようにしたり（K消防）、会合当日の年休取得者について、その日に限って上司が何のための年休か、というしつこい調査を行ったり、会合に参加をしたら年休を許可しない、処分すると脅したり（Y市、O市）、職員が休憩時間に集まりをもととしたら職員集会室に力ぎをかけて使わせなかったり（S市）、上司の不正な行為をただそうとしたら、その職員を逆に処分したり（A市）、というような職員の人権を無視して協議会を抑えようとする行為が一部では横行しています。職員が自主的に集まりをもったり、協議会をつくったりしていることに、このような敵対視と抑圧の政策をとっていても、消防業務がうまく行くはずはなく、職員相互や上司に対する不信感が増大するばかりです。

協議会ができて、それまでは何でも一方的に命令されていたことについても、みんなで討議する習慣ができ、警防年次計画も各自の意見を集約してつくったことによりみんなの励みになった（J消防）、消防長との定期的な話し合いの場ができ、職場の空気が明るくなった（T市）など、協議会は消防行政を前進させるのです。しかし、現在の法律では当局と協議会との交渉を禁止していますので、当局にとっても職員にとってもそのことが手枷せとなって、スムーズな話し合いもなかなかできない状態もあります。団結禁止の法をかえて、近代社会としての当然の措置である消防の団結権が認められるべきです。そのことによって生ずる障害はまったくありませんし、むしろ消防の近代化、明るい消防へ大きく道を開くものとなるでしょう。

4 明るい消防職場を

消防の仕事は、警防、予防、救急いずれをとっても、機器や設備などがよくなっても、人間（職員）の働きが重要な役割りを果すことはいうまでもありません。その人間が、近代の民主主義社会に応わしい取り扱いを受ける制度や風習の確立がのぞまれるのです。

機器や施設、設備の充実とともに、それを充分使いこなせるだけの人員の配置と教育や訓練ものぞまれることです。訓練についても、地域実態に即して実際の消火や救助に役立つ訓練、火災や事故の現場で想定される危険に対応できる訓練に重点がおかれるべきです。

職員を抑えつけたり、外見だけを整えることのみに集中するような幹部でなく、近代社会の消防に応わしい、真の行政責任を果せる幹部の育成が必要ですし、「上意下達」ではなく、現場職員の意見や要望も十分に正しく反映できる行政の確立ものぞまれています。

市民への消防行政の理解を広げることは、ぜったいに必要なことですし、それを行っていくのには、閉鎖性や守旧性を消防の中からなくしてゆかなければなりません。

私たち消防職員は、市民の安全を守るために、消防行政の充実のためにがんばってゆきます。

（写真提供・共同通信社）