

協議会ができてこんなに明るくなりました

司会 吉沢 弘久（全消協事務局長）

長谷川 武（土別市消協会長）

小泉 博伸（小諸市消協会長）

嶋原 利光（伊達地方消協会長）

大塚 孝正（越谷市消協事務局長次長）

高丘 昌治（田方地区消防行政研事務局長次長）

松尾 勝（佐賀市消協事務局長次長）

協議会をつくる時はびくびくでした——越ヶ谷

吉沢（司会） 今日では消防職員協議会ができたところ、そして活動しているところがお集まりなのですが、協議会をつくった経過をまずお話しいただけますでしょうか。

長谷川 土別協議会をつくったのは昭和55年の2月20日です。54年の7月段階では、土別ではまだその協議会という存在を知らなかったわけです。協議会的な活動が先に行われ、その活動の調査段階であちこち歩いているうちに協議会があるということがわかり、協議会ができたという経過なんです。

協議会をつくる前にどのような問題があったかという、これがイコール協議会につながったと考えても結構だと思うんですが、土別はまず本部があって分遣所が4つあるという小さな市です。それで分遣所は常駐で1人、24時間、1年間、2年間、3年間ビッチリ勤務させるという勤務体制がずうっと行われていたわけです。長い人ですと、1回異動されると10年以上そこから出てくることがない。1人で勤務していて、専用電話も入っていますし、サイレンの吹鳴器も入っています。あとは団員さんを相手の分団消防になるわけですが、そういう関係で24時間、家を空けることができません。ですから当然、家族を連れて行って、旦那さんが用事のあるときは奥さんが留守番をするという態勢ですね。これがずうっと続いていたわけです。

そのほかにも、休日や祝祭日が全然ないとか、本部にしても24時間勤務で、非番、勤務、非番、勤務の繰り返しです。これが昭和42年まで続いて、休みというのは一切なかった。休みをくれと言ったら、消防に休みなんて何するんだ、非番もあるじゃないか、消防なんて休みなんかないぞ、というような上司の声がある。そういうことで職員はいろいろ不満に思っていて、何とかしなくちゃならないということだったのですが、法的にも疎いものですから、どうしたらいいんだということで、いちおう労働基準監督署にも出向いた職員がいたんです。しかし、「いやー、そんなところがあるんですか。うちらはとても官庁のほうまで手なんか伸ばしておられませんわ」という話で、さっぱりがちがあかなかったというんです。

そのときにちょうど、ある職員に分遣所への異動命令の打診があった。そこでその職員は、断固、行

かないと言ったのですが、行かないと言ってしまって、さあ、どうしたらいいんだということになった。そこから54年の2月に、まず法的にどうなのか、弁護士に聞こうじゃないかということで、いちばん近い旭川に行くことになったんです。その弁護士さんの言われるには、分遣所へ絶対に家族を連れて行かなければならないという命令は出せないだろうというんです。

そういうことからいろいろと相談をして、公平委員会に措置要求するのがいちばんいいんじゃないかという結論に達して、書類を出したということなんです。

このときには3人ぐらいで動いたわけですが、その行動を起こす前に当局に漏れるとつぶされるということで、慎重に事を運んだわけです。仮眠の時間に「おい、今日3人だけ12時に起きて来いよ」というようなことで、夜中の12時に床からコソコソ抜け出して相談をしていたんです。その時点では、消防士だけで動いて、公平委員会へ出す寸前にバツと表に出して、職員の署名を集めて、すぐ公平委員会に出したというのが、士別の消防職員協議会の始まりです。

ただ、分遣所の勤務を本部と同様に交替勤務にせいということがおもだったわけですが、それにセットで、祝祭日・休日だとか、有給休暇をどのようにとったらいいのかとか、あるいは勤務時間をどの程度にしたらいいのかということを知って、それも一緒に要求をしていこうということになって、隣の名寄市のほうへそういう勤務条件についての相談に伺ったわけですね。そのときに協議会があるんだという話をうけたまわったんです。その後すぐ、協議会が発足したということです。

高丘 私たちの消防は47年に、田方郡下の7ヵ町村が一部事務組合として発足したものです。その際、消防経験者が多数採用されました。

10年たった57年に、私たちの消防行政研究会ができたのですが、そのいちばんの問題点は給料です。ほとんどが中途採用者ですから、同じ消防経験者であっても、年齢が変わらないのに給料のバラつきがあったんです。経験者の場合は当然優遇されて、その人たちは120%、130%の給料をもらい、ほかの経験のない中途採用者に対しては、70%からそれ以下というような給与の格付けもありました。あまりにも格差が開き過ぎているために、給料のバラつきを直そうということで、行政研究会ができたんです。

実はこれをつくるのにもあまりにも消防経験者の間に派閥があり過ぎて、最高幹部になった経験者の言いなりになっている人間はいい場所へ行き、給料もよくなるというようなことが往々にしてあったもので、この行政研究会に理解を示そうとする人がなかなか少なかったわけです。それを会長や事務局をやっている人たちの説得で、やっと今、121名中58名が活動しています。

全消協を知ったきっかけも、静岡県に掛川の消防協がありますが、そちらのほうからこの会を発足させるまでに何回も足を運んでもらい、僕らは教えてもらったわけです。自分たちだけでやっていますと力で負ける場合もありますので、この際、全国消防職員協議会に入ろうということで入ったわけです。

大塚 どこの消防でもだいたい同じような問題かとは思いますが、私たちの協議会をつくろうということになった一番大きな問題点は、今、二人が出された条件とは違いまして、消防と市の職員の勤務条件とがかけ離れていたということでした。たとえば勤務時間の問題、勤務日数の問題などです。

越谷では協議会ができて今年で5年たちます。78年（昭和53年）の2月に皆さんと同じように準備会が発足して、1年間はそれで活動してまいりました。79年（昭和54年）の2月に協議会が正式に発足したわけです。

協議会をつくる上でいちばん心配な点は、雑誌に自分の写真や名前が出るとかいうようなことですね。6、7年前に箱根でありました全国消防職員懇談会にも出席させていただいたのですが、無知の恐ろしさというんですか、写真を撮られると、何かあるんじゃないかというようなことで、後ろから撮ってもらったりしていたんです。しかし、それは本当に要らない心配だということが、協議会ができてすぐに感じたんです。

ただ、実際に協議会をつくるとなれば、要らない心配もしましたね。しかし、今になると越谷でもだいぶいろんな問題を解決してきました。大きな問題であった市の一般職員との勤務時間の相違、勤務日数の相違といったものは、今はまったく同じような条件になっています。

さしあたって越谷での今の大きな問題は、「2部制」から「3部制」への移行ということで、一部で「3部制」をとっており、2部制のほうも、市の一般職員とまったく変わらない週44時間です。勤務条件としてはかなり楽になりました。4当務すれば1当務休み、3当務すれば1当務休みですから、いまさら5当務もする気はないですよ。4当務でも長くて、もう全部、3当務で休みだという感じですけども、それはともかくとして、協議会ができてかなり労働条件がよくなりました。

しかし、これは決してよくなったというより、市の一般職員とイコールになったということです。ただ、消防の場合は、越谷近辺の消防を見ますと、越谷の勤務条件のレベルにはるかに達していないところが90%以上です。

小泉 私たちは佐久広域行政事務組合ということで組合組織になっています。発足は単独市町村で昭和40年です。その後、47年の10月1日から広域行政組合となりました。その内容は、2市7町7村、総面積1,593平方キロ、人口が20万3千人、職員数が消防職員だけで224人、それから、老人ホームとか、事務局、その他を含めて、約350人ほどで現在、運営されているわけです。

小諸は小諸自体で親睦会みたいなものを持っていまして、その親睦会では当局と話を持てる場ができておりました。皆さんのところではいろいろ問題があったということですけども、私たちは別にそういう問題はなく、互助会から即、滑り込みみたいなかたちでスムーズに結成ができたわけです。

経過としては、42年にすでに3部制を取り入れ、当、非、日勤、当、非、休ということで、変則3交替ですけども、現在までそれが続いております。賃金の面では、行政職(一)表を使いまして、そこへ日勤者の場合は10%、当直勤務の場合は15%ということで、当時は特勤手当ということで私たちが話をつけて、当局からそういう特勤手当的なものをもらっていたわけです。

ところが、広域となってからも、既存の、40年ごろにできた消防署が3署あるのですが、その3署は各々採用されたところからの派遣というかたちになっているんです。一方では、広域ができたと同時に広域の職員をかなりいっぺんに採用しているものですから、いろいろな問題が起こったわけです。いったい身分をどうするのかという問題が、昭和55年の4月ごろから持ち上がった。広域に移すのか、それとも各町村に残すのかということで問題が起こったわけです。その前からも市職のほうから協議会をつくれ、つくれという呼びかけがあったのですが、その当時はメリットがなかったものですから、そんな協議会なんて必要ないということで蹴ってきたわけです。ところが、そういう身分の問題が出てきましたので、これは1人ずつや互助会ではダメだ、協議会をつくって市職のほうと一緒に進めていこうではないかということになって結成されたわけです。

その中で、全職員を小諸へ身分を移すのだということで発足したのですが、これがどうしてもうまくいかず、いまだにそれをひきずっているわけです。同じ職場に働きながら、給料、勤務条件が違う。とくに賃金がいちばん違っちゃうわけですね。

それから、先ほど、協議会をつくるにあたって圧力がかかったとかいうお話がありましたけれども、私たちのところは一切そういうことはありませんでした。当局との話も結構うまくいっているわけです。

ところが、さっき申し上げましたように、身分が二つあるので、話をする相手が、広域の事務局と市当局の二通りの窓口があるんです。そのために、いつでも二重に話をしないと話がうまくまとまらないというような状況なんです。市の場合でしたら、話をしてもわりあいスムーズというか、話に乗ってくれるわけですが、片や広域事務組合というのは、組織上では人事権とか、行政というか、そういうものはみな持っているんです。しかし、実際にはそれは建て前だけであって、持っていないんですよ。これが問題をいっそう複雑にしているんです。

今、大きな問題に突き当たっているのは定年制の条例化問題なのですが、ここに今までのもろもろの問題をぶつけていこうということで、賃金のことから労働条件のことから全部、話し合いの場にさらけ出していく。それで今、その第一歩として、市当局と話をしているわけです。こういう協議会組織というものがなかったものですから、市からの派遣と広域採用の身分の問題を解決せず、職員もそのままズルズルきちゃったんですね。しかし、今度がいちばんいいチャンスで、定年制の条例化にともなって、そういう条件を整えていこうということで足並みを揃えているところです。

不公平な昇任にはガマンできません——伊達

鳴原 私どもの消防は、46年に7町村で発足して、消防団常備部をもっていたあとの2町が48年の4月に、2年遅れで、合併しています。私はあとで合併した町の職員だったものですから、勤務条件などは役場の職員と同じだったんですね。それで月に1回、団長さんなり助役なりとは話し合いは持っていたわけです。そこでいろんな改善策を、これはわれわれの勤務条件ばかりではなく、住民のための消防ということで、仕事の面も含めた話し合いをやっていたんです。

それが県なり国なりの指導で広域問題が出てきて、前の日にわれわれに話があって、明日、合併だというんです。ちょっと待てということで、自治労の町職労なり、いろいろ大先輩方に相談をして、夜遅くまで町当局と話し合いをしたわけですが、残念ながら、翌日、合併ということになった。そういういきさつが一つあります。

また、合併後、ちょうど町の役場と隣り合っているものですから、協議会を自治労ですすめているというようなポスターを見るわけですね。それで協議会があることは聞いていたんですけれども、直接われわれのところに話はこなかったんです。

その後、先に広域ができた7町のほうで、最初に協議会に取り組んだ人がおり、その人たちが研究会を作るといようなときに話があったものですから、1年ないし2年遅れて賛同したわけです。

協議会をつくったきっかけは、やはり昇任制度の問題でした。不公平な昇任をやっているんですね。本署のある町の職員とか、幹部の親戚とかを優遇するような不公平な昇任をやっているものですから、

いろいろ出てきたわけです。

また、あとから入った二つの町の職員は、消防団常備部のころは風呂にも入れたし、いろいろな手当も付いた。被服関係にしても条件がよかった。そうこできちんとやっていた。ところが、広域圏になったら、風呂には入れない。普通は、発展的解消で広域圏になるということだと思うのですが、残念ながら広域圏になってから、建物とか消防自動車というようなものばかり集めてきても、中身は結局、消防団の常備部より劣るというようなことで、不平不満が出てきたわけですね。

それで、消防団常備部から入った人間が一つの核になって、全消協からも、自治労県本部からも、物心両面にわたって援助していただき、協議会を作ろうじゃないかということになったんです。

職員数は当時、123人だったのですが、全員が同じ条件だということで、係長とかは抜いて、あと全員の職員には賛同願いたいといって趣意書を持って家を1軒1軒、歩きました。われわれとしては、半数以上賛同していただければ話し合いができるんじゃないかと期待をもってやったのですが、残念ながら43人ということで半分に満たなかったわけです。しかし、それも乗りかかった船じゃないか、やろうということで、55年のちょうど国会解散の日が発足式だったんです。

松尾 私どもでは、給与とかいったことが不満で協議会を作ったわけではありません。ご存知のように、地公法は私たち消防職員が団結権を持つこと、組合を作る権利を否定しています。それなのに当局の権限の行使には何の制限もしていないわけですね。このために当局は、私たち職員を昇任で差別したり、処罰して異動させるというような、私たち職員の生殺与奪権を一手に握っている状態にあると思います。ですから、消防では当局は、「殿様」として君臨していたわけです。

もちろん職場で年休は自由にはとれないし、窓の開け閉めから、めし炊き、走り遣い、とにかく箸の上げ下げまで上司から干渉されたり、やることなすこと、自分たちはこうしたいと思っても、上司の目が怖くて、とにかく職場では何することもできなかったんです。ですから、当時の私たち下級職員の合い言葉は、消防署に出くると、「あーあ、今日も一日飼いか殺しか」ということだったんです。そして、24時間勤務が終わって帰るときは、「あーあ、これからは一般市民だぞ」と喜んで帰るわけです。

とにかく、階級の星が一つ違えばもう虫けら同然という職場の実態でした。勤務年数の古い人たちが上司に対して意見とかを言うと、「文句があるなら辞めんか!」とか、「おまえ、月給もらえるんだろう」というようなことを言われる職場でした。

結成のきっかけとなったのは、それまでは5時まで勤務して、それから先はテレビを見たりして適当な時間に寝室に入って横になったりはできていたわけです。ところが、新庁舎に移転した時から、10時までは寝室への立ち入りはまかりならんという一方的な幹部会議の決定があったわけです。それで職員のほとんどが、このまま黙っていたらどこまで私たちに対する干渉というか、抑圧ですね、それが加速されるかわからないという強い不安を持ったんです。何とかしなければいかんと、結成にあたった何人が考えたわけです。

それで隣接している鳥栖市消防協というところに聞きに行きました。それまで私たちは事あるごとに当局、とくに消防長から、消防職員協議会の催しとか話し合いに参加したりしたら処分するぞという、強いお達しを受けていたわけです。それで消防協には、私たちは戦々恐々としていた。

しかし、話がちょっと前後しますけれども、当時、全消協から、「消防職員の団結権は否定されてい

るけれども、現行法上、消防協議会を作ることは何ら問題がない」という国会でのやりとりについての文書ももらってありました。それで、当局の言うことは間違いじゃないか、国が作ってもいいと言っているんだから、これは作ってもいいんだ、消防長はウソを言っているじゃないかということで、隣の鳥栖に行って、協議会をどうやって作ったか、作ってどうだったかということを知ったわけです。

そうしたら、よいことばかりだというんです。作ったその日から職場が変わったというんですね。そういうことで私たちは、協議会をつくろうと決心し呼びかけました。115名中67人が参加してくれました。そのうちの半数以上は、やはりくるべきものがきたと考えて、ただちに参加してくれたんです。

私たちも協議会をつくったあくる日から職場が変わりましたね。ウソではなかったです。私たちもこれにはびっくりしました。そして、現在までの3年間、協議会活動をやっております。

一方的な職員への下達がなくなりました——土別

吉沢 それぞれ経過がわりあい違っているのですが、お話にも出ていますが協議会をつくったらこう変わったというようなことをお話していただけますか。

長谷川 私たちは、協議会を作るということを公平委員会に出すときには内密に事を進めたわけですが、それを出してから協議会を作るという段階においてはもう、あたりまえだといった感じであったし、どこからも圧力がかからなかった。

それとこれも一つの面白い例なんですけれども、どうしても昔からの考え方というんですかそういうものを作ってオレが入っていいのか、いいのか、といってちょっと恐れをなして、抜けた職員がいたんです。そうしたら逆に消防長から呼ばれて、「おまえ、どうして入らないんだ。仲間はずれになったら仕事がやりにくくてどうにもならないじゃないか。やっぱりみんなが作って入るものであれば、それはいいとは言わないけれども、それはそれとして、みんなと協力してやらなきゃ仕事はダメだ」と説得され、「僕を入れてください」と言ってきた（笑）。こういう笑い話のようなことがありました。

ですから、私どもでは管理職以外は全員が入っておりまして、これは今後も絶対に崩せない、どんなことがあっても全員でなければダメだ、何事を言ってもそうでなければ意見が半減してしまうということで、全員が絶対に会員であるということをモットーにしているんです。

それと変わった点は、公平委員会に資料も全部揃えて措置要求書を提出した時です。署長もびっくりしちゃって、「ちょっと待て。わかった。消防長、署長で解決のつく問題については全面的に話し合いに応じるんで、この書類をとりさげてくれんか。これを出されていたのでは話し合いもしにくい」というんです（笑）うちのほうも、一回出した以上、解決のつかんうちに下げるわけにはいかないということで、いろいろやりとりがあったわけです。その中で公平委員長のほうも、「それならうちは見なかった、もらわなかった、ということで一回下げて、話し合をしてみたらどうですか。それで決着がつかなければ、うちのほうは再度、受理しますよ」ということだったんです。そこで当局との話し合となり、要求内容は大幅に前進しました。

それで現在、勤務条件だけを一つの例にとって申し上げますと、54年のときには、5当務2公休になり、55年には4当務2公休、56年からは3当務2公休、56年7月からは8週9休という体制です。そし

て、58年からは、2当務2公休、2当務1公休の繰り返しというところまでできております。

ただ、人員が少ないところで、2当務2公休、2当務1公休の繰り返しという組み方をすると、毎日要る人数がバラつくわけですね。11日サイクルで回るものですから、多い日と少ない日がバラつきます。ですから、僕らのほうで3当務2公休で結構です。とあって、そのかわり1年に105日分は余分に勤務することになりますから、8週9休を8週10休にして、3当務2公休にしています。勤務時間を一つとってもそれほど変わりました、

ともかく協議会がつくられてからは大幅に変わりました。たとえば一方的な上意下達だとかいうようなことはあまりなくなりましたね。以前は佐賀のほうからお話があったように、箸の上げ下げとまで言わないけれども、結構いろんなことを言っていました。それがこのごろはまずないです。

それから、今までですと仮に消防車を買う、救急車を買うといっても、上のほうで決めてあたりまえであったのが、協議会に話しておいたほうがいいよというようなことになっています。去年も二、三、問題点がありましたけれども、全部、私どもに話がありますよ。

ですから、協議会で全員が意思を統一してダメだと言ったものについては、押し切ることは今のところはまずないし、今後もあまりないんじゃないかと思います。

松尾 さっき、協議会をつくってずいぶん変わったと言いましたが、それはまず上司や当局の、私たち職員に対する言葉使いが変わってきましたね。今までは呼び捨て、「おい、こらッ」だったですよ。それが、「〇〇君」とか、とにかく言葉使いが協議会を作ってから変わってきました。

それで、自由な雰囲気というんですか、私たち職員も人間であるということを、当局の人たちがやっと気づいたということです。今、考えると、私たちにとってはまさに夢のような状態ですね。

私たちは、今、「おしん」で全国的に話題になっている佐賀県ですけれども（笑）、だいたい九州は封建的な気風の強いところで、政治的にも何といっても保守が強い状態にあります。私たちは九州近隣の消防職員と交流していろいろ話を聞いてみるのですが、大都市にいれば大都市なりに、小さい都市は小さい都市なりに、こうした職員管理がひどいですね。

とにかく私たちが協議会を作っていちばんうれしかったのは、給料とかいうようなことではなくて、上司の目を気にしなくても仕事ができるようになったということです。協議会をつくった日から、もう天下をとったような気分で（笑）、当局といろいろやって、やり過ぎたこともありました。しかし、当局もやっと、職員を人間として扱わなければとか、消防職員は団結権がないから、組合の代わりをわれわれがやってやらなければいかんじゃないかとかいう気持ちになってくれたようです。

それで、私たちも当局の悪いところは批判します。批判するからには自らの衿を正さないかんということで、勤務も厳正にやっております。協議会をつくってみて感じたことは、一人では何もできんということです。一人で言うと、「おまえ、文句あるなら辞めんか」ということになりますが、20人の人が言ったら、その意見は無視できないのです。

もし協議会も作らないでそのままいってたら、私たちは今もまだそういう職場で勤務しなければいけなかったと思いますが、われわれは勇気をもって行動しただけのことはありました。

高丘 うちのほうは、県人事委員会に措置要求をして、その判定が出たのですが、措置要求をだしたので、判定以前から当局が、構成町村の総務課長、町長を引っ張り出して、捨てておけない問題である

ということで、僕らが訴えた問題についていくらでもいい方向へ持っていこうという検討をするための会議ができ、今、給料の6等級制への移行というようなことも検討しているようです。それから、特別休暇というのが条例にはうたってあったのですが、自分の結婚のために休んでもすべて年休になっていたわけです。項目がないということで、特別休暇は一切認めていなかったんです。

病気休暇についても、病気は幾日までというのがありますが、病欠を使うよりもということで、年休をすべて使わせてしまうということがあったんです。しかし協議会ができてから、今年の1月からでしたか、結婚のための休暇とか、項目をいろいろ新たに設け、少しずつ前進しております。

それから、6当務をして休みがくるというような状態だったんです。日勤者が週41時間、隔日勤務者が週48時間という体制だったのですが、そうすると時間外の手当も当然、単価が違ってきます。それじゃおかしいから一緒にしてくれというような措置要求を出したのですが、県人事委員会からは、全国的にそれが平均であるということで見事に蹴られました。しかしそれも幹部が検討して、57年の6月から、5当務して休みがくるようなものが試行されています。これは、明確に条例にはうたっておりませんで、まだ試行の状態で1年ちょっと過ぎたところです。

それと今の幹部は、ほかの消防の経験者で入ってきて、経験者であるから最高幹部につくというようなことで現在も幹部になっているわけです。それが1つの消防署から採ったのではなくて周りのいくつもの消防署から採ったために、派閥があまりにも多くできたということですね。それで消防長が代われれば、その消防長にいちばん贈り物を多くした人間が次の異動でいい位置につくというような状態が横行していたわけですね。でも、それも協議会をつくってから、ある程度解消してきています。

鳴原 私のところも一部事務組合で、管理者が一人で、副管理者が各町村に1人ずつ8人いるわけです。管理者のいる町が本部になっているものですから、その町はいいのですが、副管理者の町村のほうは、どっちかというと、消防は脇に置いて、「関係ないんだ、われわれは」というようなことで、だれがそれらの町村にある消防の責任を持っているかわからないんです。

広域消防をつくったときの消防長が、これが全然、頭のない消防長でして、われわれも非番のときに再三再四、消防長室に話し合に行ったのですが、残念ながら逃げてばかりで、まったく話にならなかったんですね。そこで自治労の県本部なり、われわれが出している機関紙などでいろいろ改善策を提言したのですけれども、いかんせん消防長の能力がないものですから、まったく実現せず、その努力もありませんでした。それでこの消防長ではダメだということで、結成して1年あとに、中途退職というかたちで、道路公団の方に移っていきました。

あとから来た消防長というのは、結局、われわれ協議会が消防長を変えさせたようなかたちになってはまずいということでしょうか、消防関係者からではなく、現職の警察署の署長を連れてきたわけです。警察の署長をやったぐらいですから、いろんなことを知っているんですね。私たち職員にアメもくれるは、ムチも打つはです。

それでいろいろ話し合いをしようということで、この消防長と話し合いをしているんですけれども、話はしないで、まずわれわれが出している機関紙でどんどん吸収し、われわれの言っていることを改善するわけです。勤務条件はこれがこうだということとサッサッと2ヵ月もしないで改善する。(笑)

それから、士別さんあたりから比べればわれわれは問題だと思うのですが、勤務条件なども4当務2

公休になりました。今までは6当務2公休だったんです。それと先ほど言った風呂の問題も解決しましたし、あとは手当関係。

また、49年に給与の一斉1号アップをやったものですから、50年に入った職員は2号俸の開きがあったわけですね。それが5年も6年も据え置きにされているわけです。それも協議会をつくと同時に改善されたようです。

互助会的な会がどこでもあると思うのですけれども、うちのほうでも親和会というのがあって、私はいちおうその幹事になっているものですから、消防長室で消防長とふたりで話をすることがあるんです。結局、話すことは消防協議会の話なんですけれども、協議会としては会わない、個人的ならいつでも会いましょうということで、ちょくちょく話し合はしています。

ただ、最近になって、改善ばかりではなくて、協議会員の脱会工作にかなり力を入れているようです。消防団なんていうのは特に、保守系のガリガリというような人がなっていますから、そういう人たちにも手をかけて、消防署にはこういうやつらもいるんだというようなことで、だいぶ宣伝しているみたいですので、今、非常に厳しい状態になっています。管理者や消防団の一部の入は、協議会なんかできると、組合ができたというんです。まあ、組合と言われてもしょうがないのですが、自分の職場が、さっき佐賀から言われたように、話もできないような職場ではダメなんだということですね。協議会というものがあるお陰でそういう上との話もできる。これがなければまた元と同じだと思うんですよ。上からの締めつけ一方だね。

大塚 越谷は東京にいちばん近いところですから、実際、水面はしごく波風立たずに、平穏にお互いに過ごしています。しかし、その水面下では、かなり厳しい状態だと思うんです。なぜならば、市長が保守系に代わって二期目に入り、かなり厳しい市の方針になっています。給料もここ3年ほど上がりません。陰では、消防協議会をなくせという声が聞こえている。

われわれはつくった当初、何かシッペ返しがきたら恐ろしいということもあってでしょうけれども、消防長との交渉は朝8時半から夕方の5時までぶっ続けでやったり、また、職員から1万円ずつカンパしてもらって、車を買って消防署の前で市の職員組合に寄付してみたり、派手なことばかりやっていたんですよ。そういうことで、いいか悪いか、ちょっと判断に困るんですけれども、消防の幹部が今、物を言わぬ人になってしまっているということが、現実問題として出ているわけです。物を言わない、判断しない。ですから、あまりいいことではないんですけれども、職員自身が判断しなくちゃならないわけです、いろいろなことで。

松尾 佐賀市では当局との交渉は、協議会とは会わないということですので、私たちは協議会としては会っておりません。しかし、当局も、協議会ができたということは自分の方にも落度があったということで、今、あらゆる面で掘り起こしの努力は見受けられます。

協議会をつくっても仕事はキッチリ——越ヶ谷

吉沢 消防に団結権を認めると仕事をしなくなる、火を消しに行かなくなる、救急も出動しなくなるというようなことがよく言われるわけです。とくに自治省消防庁の幹部だとか、消防長会とか、あるい

は消防団の一部の反動的な人たちによって言われる。その辺について具体的な例なども含めてお話しただけですか。

大塚 全体はそんな仕事をしないということはありませんが、中には職員でも、心得ちがいな職員もいますからね。たとえば年末28日から3日まで出てこないわけです。ですから、なかにはそういう憂いを持っている幹部がいるんじゃないかと思えますね。条例では29日から3日までは年末年始の休日となっていますから、休日として休んじゃうわけですよ。その間はわれわれは手当で換算されますからね、年末年始の間だけは。そうすると、いや、オレは手当は要らない、休みをよこせということで、年末年始に仲間の都合などおかまいなしに休む職員がいるんですよ。そういうことは本来 अच्छいけなことです。みんなでやりくりするべきですね。

長谷川 士別では、協議会が強くものを言えるということになると、協議会の役員はそれは気をつけております。ものを言うんだから、やることはきちっとせい、と。今まで以上に気をつけてくれよ、こっちは向こうの悪いところを指摘して改善をさせるわけだから、「おまえら、言うだけ言ってあの態度は何だ」ということは言われんようにみんな気をつけてくれと言っているんです。協議会の役員がこぞってそういうことには万全を期していこうと考えております。

それから、ストライキをやって火災にも出動しないんじゃないかということですが、そんなことあるはずはありません。士別は小さい町ですが、当然非番の日は束縛されておられません。ですけれども、災害があったときには、電話、あるいは招集サイレンをならす。そうしたときには出られる人は出てくれということになっています。そういうときには、やっぱり職業だということで、みんな非番の日でも出る人は全員出てくる。たまたま職員が年休をとって休んでいた。サイレンが鳴って招集がかかった。泡食って出てきた。しかし、せっかく出てきてもそれは超勤手当があたらないという笑い話みたいなことがあるんです。「年休に超勤もないよなあ」という話になったんですが、それでも出てきますので、そういう心配は今のところうちではない。何か災害があれば当然、出ますよ。

小泉 うちもそうですね。年休をとっているときに火災か何かあって出てくるときは、うちのほうでは年休を取り消しちゃうんです。1日年休をとっているなら、1日そっくりそのまま削っちゃうわけです。削っておいて超勤をつけるわけですね。そして、ほかの日に年休を回す。

そういうことで、さっきからいろいろ話を聞いていますと、小諸の実情は、労働条件、勤務時間などかなりよい方なので、話がかみ合わせにくい感じがします。年休とか特別休暇とかいうのも全部もらえるし、公休も全部あるし、年休も20日とれる。それほど非民主的な職場というふうにもなっていないし……。

吉沢 つまり、団結権をやったらダメになるということではないんだ、と。

小泉 ええ。ということは絶対にありません。

吉沢 当局は団結権を与えれば、秩序が乱れる、と。しかし、そうじゃないんだということを、皆さん方の経験を通じて具体的に出していただきたいわけです。

松尾 協議会を作ってから仕事に関してどういう面が出たか。といいますと、まったく変わっていません。あたりまえのことですが、消防はやっぱり火事になれば出動しますね。それはまったく変わらない。協議会ができたからダラダラするかというと、そういうことはまったくないですよ。勤務秩序が乱

れて事故が起こったかという、ありません。年休も佐賀市の場合は比較的自由にとれるようになりました。しかし、現実問題として、われわれは人員確保をしておかなければいけない職場ですから、年休は自由にとれますけれども、職員同士で話し合っただけはしております。定数人員がものすごく不足しているという現実があるのですけれども、時間をかけて増やさなければいけないのではないかな。現実にはわれわれの職務は、市民を災害から守るということですから、人員確保をしなければいかんじゃないかということでやっております。

それから、われわれが結成してから今まで、始終変わらないようにとってきた方針は、処分されるようなことだけはやるまいということです。私たちが協議会をつくったからといって、自分たちの思うことが通らないからというので職務命令に違反するようなことをすれば、当局の思うつぼにはまるわけです。それみたことか、協議会は違法なことを志向する団体である、彼らに団結権をやればストまでするという彼らの論法の餌食になります。私たちはそれをよく知っています。ですから、われわれ自身、節度をもった協議会活動をしていかないと、自分の首を締めることに通じるということを、われわれ佐賀市では結成当時から確認し合っております。

大塚 協議会に入っている99%の職員は、ストをやるとか、火事があっても行かないとか、いうことは一人も思っておりません。ただ、何百人もいる中には、そういう考え違いをする人がいることも事実だと思うんです。だから、なかなか難しいですね。どうしてこういう人が消防署に入るのかというような方がいる（笑）。協議会とは直接関係ないことですけど、まあ、難しいですね、人間関係が。

消防職員に団結権があっても当然——佐賀

鳴原 うちは越谷さんのように職員が二百人もいるわけではないのですが、少ない会員の中にもやはり、協議会を作ったら鬼の首でもとったみたいなのがして、何でもできるんだと勘違いする人がいるんですよ。（笑）年齢的にも格差がありますでしょう。高校を終わって来た人もいれば、40歳を過ぎた方もいる。そうすると、物を言わぬ幹部というお話があったけれども、中間管理職的な人は、協議会の連中に一つ言えば三つも言われるからということと言わない。ですから、若い人なり、そういう会員については、われわれのほうである程度注意しあってゆくんです。

たとえば、夏の服の問題にしても、われわれの中でやるんだったら、ちょっとは乱れた格好をしても構わない。しかし、われわれは公務員だから、住民がいつ見ているかわからない。住民が見て批判があるようなことはするな。協議会の会員でなかったら構わないけれども、会員だったらあくまでもボロを見せないようにする。

こんなこともたまにあるんですよ。会員同志が飲み屋などで協議会の話をしていると、他の住民の人が「協議会などと労働組合みたいなことをお前らはやって…」とからんで来られて口論になってしまう。あとで、その人の所に行って「実はこういうわけなんだ」とゆっくり話して納得していただいたりします。住民の人が消防に労働組合などとんでもない、と誤解しているのですね。

だから、うちのほうとしても、団結権というものは、消防職場にかかわらず、話し合を持つということが最低条件で、団結権だけは獲得しなきゃダメじゃないかということです。

大塚 団結権というのは無条件で必要ですよ。スト権は別として。団結権がないから、佐賀から言われたように、協議会とは会わないということになる。福島でもそうですし、越谷でも同じです。協議会に入っている人とは正式に話をしない、そういう条件では会わないということなんで、団結権があればそれはなくなるわけです。ですから、団結権というのは無条件で必要ですね。そうすれば、消防職員協議会が多くのところできてくると思うんです。団結権が禁止されているために、消防の古い体質が残る。職員間のあつれきも残り、それが沈澱してたまってしまう。

ですから、どんなことがあっても団結権だけは獲得したいというのは本当に私たちの願いだと思えます。これがあれば当局も、話し合はしない、耳も貸さないというようなことはないと思うんです。

鳴原 団結権というのは最低われわれにとっては必要なことです。当局側としても考えて欲しいのは、団結権を与えることによって仕事の面もうまくいくと思うんですよ。今の消防の行政は、住民のための消防だなんて大したことを語っているけれども、はっきり言って中身は、ちっとも住民のためにやっていることなんて少いですよね。火災予防週間ですなんて、テレビなどで一生懸命、宣伝していますけれども、消防団が一生懸命になって、肝心要の消防職員は、「火災予防週間？」なんて毎日、机に座っている。「ああ、明日で終りかあ」というような感じだと思うんですよ。だからその辺の住民に対する訴え方、これは必要じゃないかと思うんです。

それから、今度は「救急の日」とか、いろんなものが出てきました。私らは何をやるのか理解に苦しむわけです。上のほうだって、結局、どういうふうにしるとも言わないです。広域圏の場合とはくに、職員を各町から採用していますから、異動があるたびに地理を覚えるのが大変なわけです。20年も30年もその町に住んでいれば、どこのおつつあんだ、いや、どこのおっかさんだとわかりますけれども、全然、住んだことのないところにチョコッと来て、道もわからなければ、何もわからない。

それがたとえば地元の人が多ければ、電話がきても、「はい、119番です。〇〇ですね。はい、わかりました」といってすぐ行けます。それだけでも住民サービスが低下しているんじゃないかとわれわれもみんな言っているんですが、協議会としても、住民に対するアピールがもっと必要じゃないかという気がします。

松尾 今、消防職場の実態は、自治体消防発足30何年目にしよと、協議会という勇気あるものによってその一部が顔をのぞかせた。氷山の一角に過ぎないと思うんです。全国の消防職場はもっとひどい状態になっています。ひどいところほど表面に表われないでいると思います。こうした消防の実態は、端的に言えば、元帝国陸軍の内務班の実態と言えると思う。上官のなぐる、蹴るの暴力こそないですが、現代版内務班の実態が全国の消防職場に普遍的に存在すると思います。違ふとすればそれは程度の差じゃないかと思っております。

それは私たちが消防職員協議会に入って、全国の仲間と交流を深めるうちにわかりました。「うちもまったく変わらない」「おまえのところもか」ということですね。なぜ全国の消防の職場がそうなのかというと、原因はただ一つ、地公法52条5項の団結権の否定です。消防職員は組合を作ることができないということ。これに尽きると思います。

「オレはバカでも殿様だ」と、佐賀県の中のある消防長が言いますものね。「おまえたち、オレの言うことだけ聞いておけばよい」と。こうした消防長の言葉、こうした事実がそれを証明しているものと

思う。職員の人間としての、大げさに言えば尊厳それから、権利を守り、大将に自制心と理性を持たせるもの、それが職員の人間としての一種の結集体の組合だと思います。組合のない職場はどんな実態になるか。それに対する解答が消防の職場にある。こうした状況をさらに加速させているものが、消防の階級制度だと思います。

消防の階級制度は、火災現場での指揮命令系統と、職員の責任の所在を明確にすることというふうに限定されて設置されているものなんです。にもかかわらず、大将によっては、自分たちには都合がいいことなので、職場の日常に持ち込まれて、職員の人権を無視したり、抑えつける手段に使うわけです。上官の命令は絶対服従です。星が1つ違えば虫けら同然というのが職場の実態です。

こうした消防の実態があるわけです。私たちから言わせると、消防に働く私たちのことをまったく考えていない、故意に放置していると言いたいほど、法の不備がある。地公法の不備によって起っている当然の結果であると思います。現段階では、協議会という手段によってしかわれわれが救済される方法はないと思います。

協議会をつくることが先決——小諸

吉沢 今、消防職員協議会は5,300人ですが、まだたくさんの方が氷山の下のほうにいるわけです。そういう消防の仲間に対しての呼びかけを、最後に一言づつしゃべっていただいたらいいんじゃないかと思うんです。

小泉 私たちも協議会を結成して、自分たちの勤務条件・賃金、労働条件をいろいろ当局と交渉してやってきたわけですが、未組織の職場がまだたくさんあります。そういう未組織の職場ほど条件が悪いわけでそういう条件を一つずつよくするためにもやはり、協議会というのは絶対に必要なことだと思います。作ることに對しては当局からいろいろ弾圧があるわけですが、そういう弾圧に負けることなく、組織の中で働く者はやはり組織を作り、その組織を活用して、自分たちの働く条件や給料をよくして生活を向上させるためにも、必要じゃないか。一日も早く結成に向けて努力をしていただきたいと思います。

鳴原 福島は自治労県本部に窓口になっていただいております、12消防本部あります。全部、広域です。とくに大きいところは、ちょうど栃木県と群馬県に接する南会津というところで、四国の香川県と同じぐらい面積があるという広域消防があります。そういう中で取り組み方が非常に難しいのですが、年に何回となく各消防本部のほうに3名、ないし4名の人間をピックアップして送り、うちのほうの全消協の新聞なり機関紙なりを2ヵ月にいっぺんずつ配布しています。それは全部の消防本部に配布します。

先月あたりから、いちおうオブザーバーとして参加してみたいという消防本部の職員もいます。うちのほうでだんだん解決されていっているのが目に見えてわかっているの、そんな関係で出てきているのかなと思いますが、何とか県内で複数の消防協議会を作るように頑張りたいと思っています。

それから、これは自治労のほうへのお願いにもなると思うのですが、たまたま訓練中に死亡するという事故が一昨年あったんです。そのときも、亡くなったということに対しては、同じ職場に働く職員と

しては非常に頭にくることがあったんですよ。それでいろいろ県本部のほうにも話して、何とか実態をつかんでくれと言ったわけです。

そうしましたら、あとから聞いた話ですが、われわれと対抗意識を持っている消防協会ですね、例の笹川さんがやっている。あそこの専務理事がその日のうちに現場に入って、現場を把握し、状況を調べて、東京に帰ってきているんですね。そういう状況だったということがあとからわかったんです。それだけでもわれわれ協議会としては、一にも二にも遅れているわけですね。何ヵ月も過ぎてからでないと情報が入ってこないんです。全国くまなく自治労組織がありながら、そういうこともできない。あとからわれわれが行ってその身内の人に会ったら、その義理のお兄さんというのが、市職労の役員をやっているということだったんで、ますますわれわれは頭にきたんです。そういうこともこれからはあつてはいけないんじゃないか。裁判問題なんかにはなりませんでしたが、補償金の金額も話したくないということで、われわれが会ったときも話してくれなかったんです。

ですから、協議会がありながら、そういうことについて何も手を出さなかったということに対して、われわれは残念でしかたがないんです。そういう問題も含めながら組織拡大しなくては、これからうまくないんじゃないかと思います。これは最後にお問い合わせになるのですが。

松尾 まだ未組織の、私たち佐賀市の職員が協議会を結成する以前のような職場の実態にある消防の職場も多いと思います。そして、私たちがそうであったように、それが当然であると思っただけだということです。私たち消防職員といえどもやはり人間としての権利があるんだということに早く気づくべきだと思います。そして、勇気をもって行動しないと、現状はまったく変わらないでしょう。協議会を作ってそれがすべての解決策ではないと思います。協議会を作っただけで困難なこともあるでしょうが、やがてはわれわれの運動は普遍的なものになり、社会的に認められると思います。

大塚 協議会に入っている人とか携わっているとかいう人はかなり詳しく知っていると思うのですが、知らない人が大半だと思うんです。協議会があるということはわかっていると思うのですが、作る術を知らない。オルグということで職場へ直接行っても、できている消防とはつき合うなといった消防長がたくさんいるわけです。越谷でもそうです。隣近所の消防長は、越谷の職員とはつき合うなということを、消防長名で言っているわけです。そういうことで、協議会のことを言ってもなかなか話に集まってこないというのが現状だと思います。したがって、市職を媒体としてオルグ活動をもっともっと積極的に進めていく必要があるんじゃないかと思うんです。そういう方法で協議会活動を推進していく。あるいは協議会というものをPRしていくということが一つだと思います。

それからもう一つ、できない理由は、当局も当局でやはりうまいんですね。越谷ではかなり以前から、レンジャー大会への不参加を表明して、一切、参加しておりません。今年は埼玉で全国大会をやりましたが、施設を作りに行ったのは管理職とかで、職員は一切、出しません。越谷ではそうですが、しかし、埼玉県下でもほかのところは、レンジャー大会に出て、やれ、優勝だ、やれ、×賞だとやっています。なかなかうまい方法で赤い服を着せたり、ちょっとカッコイイことをやらせたり、目先を変えて、仕事に張りを持たせるようなことをやっているわけです。本当は違うんですけどね。ところが、職員は、越谷と春日部とか、あまり交流がありませんから、こういうことは全然わからないと思うんです。だから、当局もこういうふうによく職員を使ったり、職員から言われる前に少しずつ待遇を改善して

いく。そういう目先を変えた方法をやはり近辺でやっております。

そういうことで協議会づくりを阻止すると同時に、協議会に入っている職員とはつき合わさせないという消防の実態が私たちの近所でもあるわけです。ですから、消防職員も行きますけれども、それよりも市職とのほうが密着が深いですから、なるべく市職のほうを媒体として、オルグ活動をもっともっと積極的にやっていけば、増えていくんじゃないかと思います。

高丘 協議会をつくる前は、僕らのところもそうだったのですが、上層部の命令一つで、箸を右に倒せと言えば右に倒すような状態でした。未組織のところも現状はそうだと思うんです。階級に縛られている。現在はこれが仕事なんだという自覚を持ってやっていますが、長い間蓄積されたものが、自分が上層部になったときにまた同じことの繰り返しとして起こると思うんです。そういうことが起こらないためにも、人権を無視したような命令をなくすためにもやはり協議会活動は必要じゃないかと思います。

長谷川 黙っていては改善されないというのは本当だと思うんですよ。どんな職場でも、個人的に一言も上司に物を言ったことがないということはないと思うんです。一言ぐらいいは言ったことがあるんじゃないかを感じるわけです。しかし、一人で言うと、あいつは何なのだ、赤なのか、白なのか、黒なのかという言葉にも変わってくると思うので、ぜひ協議会という組織をつくって、その中で物を言ったほうが、そういう特別一人だけの抗議よりはいい。そういうことで、僕はぜひ協議会は必要じゃないかと思います。

士別の場合は、協議会を作る前にも、改善要求をすとか、お願いをすとかいうときには必ず、だれか代表者を決めて質問させたらいいんじゃないか、個人個人で言うとしてもつぶされるし、「このバカ者、何言っているんだ！ おまえ、辞めろ。この野郎」ということになる。だから、みんなでだれかを決めて、代表として聞きたい、と。それについて質問のある人は言ったらいいんじゃないかというようなことを考えたことがあるんです。そういうことからしても、協議会といういい会が全国的な組織になっているので、皆さんにもこぞって入っていただき、ぜひ頑張ってください。それが増えることによって、団結権というものにもつながってくるんじゃないかと考えております。

それには、消防独自で入るということもやってはいるわけですが、なかなか困難な面もあります。ですから、自治労組織、単組にはぜひ強力なバックアップをしていただき、全国にたくさんの協議会ができるように、まだ入っていないところは入っていただくようお願いをしたいと考えております。

吉沢 どうもありがとうございました。

編集後記

全消協結成から6年、はじめて消防職員みずからの手で本書を発行することができました。「消防庁の白書に対抗して黒書をだしてみたらどうか」という真柄栄吉氏（現総評事務局長）のアドバイスを受けて、とりくむことになった本書も、当初は「黒書」でしたが、全国の仲間のおどろくほどの職場実態の実例報告をみて、「酷書」となりました。

消防職場の実態はある程度予測できるものの、これほどの内容と量の実例報告が寄せられるとは予想もしていませんでした。報告の中で、とりわけ協議会が結成されていない職場、あるいは電話による報告では、文言で表現できないような“人間地獄”と思われる実例もありました。それらの報告はそのまま実名を記載すると、より以上の当局側の圧力がかかるため、全体として記号で統一することになりました。また、消防の専門用語は必要最少限にとどめ、できるだけわかりやすく表現し、まとめたつもりです。

「黙っていては何も改善されない」——これが編集にあたっての感想ですし、沈黙と屈従の歴史にいまこそ終りを告げる、との決意をあらたにしているところです。最後に、報告をうけた多くの仲間のみなさんに感謝を申し上げます。

1983年11月

編集委員 吉沢 弘久（全消協事務局長）
森田 暢男（全消協全国幹事）
中村 義彰（越谷市消防職員協議会）
佐藤 国男（草加市消防職員協議会）
瀬戸口時春（東久留米市消防職員協議会）

消防酷書 職場からの告発 定価500円

発行日	1983年11月25日
発行者	全国消防職員協議会 東京都千代田区六番町1 電話03 (263) 0261
印刷所	和恵総合印刷（株）