

官製ワーキングプア研究会 *Report*

2021年8月 第35号

2021- 8



一般社団法人になった「反貧困ネットワーク」などが開催した5月連休中の「おとな食堂・相談会」は、四谷聖イグナチオ教会で開催された。来日21年目のネパールレストラン「サンサール」を経営するマラカー・ウルミラさんから突然連絡をいただき、「お世話になっている日本社会に恩返ししたい」とのことで、この日、ネパールカレーを200食提供していただき、私たちも作業に参加した。（写真・文：白石孝）

目 次

表紙	白石 孝	1
ヤマハ英語講師ユニオンの闘いから見てきたもの	川西 玲子	2～3
民間委託の現場から～守口市学童保育指導員の闘い	安田 真幸	4～5
はむねっと～公務非正規労働従事者への緊急アンケート第1次結果報告	山岸 薫	6～8
会計年度任用職員の現状と課題～山口県の事例	白石 孝	9
世田谷区幼稚園訴訟	山本志都、本多伸行、原告	10～13
総務省のメンタルヘルス調査のあらまし	白石 孝	14～15
総会報告、集会案内、編集後記	白石 孝	16

ヤマハ英語講師ユニオンの 闘いから見てきたもの

NPO 法人働き方 ASU-NET 川西 玲子

「名ばかり事業主」から「労働者」に

労働組合を結成してから2年半、長期の団体交渉を積み重ね、2021年7月1日、株式会社ヤマハミュージックジャパンと雇用契約を結ぶ英語講師が誕生し、晴れて「名ばかり事業主」から労働基準法の適用を受ける「労働者」となった。ご支援に心からお礼を申し上げます。

労働組合の結成から、21回の交渉すべてにかかわって来て、労組法、労基法、労契法、労安法、育児介護休業法、あらゆる労働者保護法を駆使して、就業規則の全ての項目を団交のテーブルに載せて一から協議してきた。この闘いの中で改めて公務員法の枠の中で、矛盾に満ちた「会計年度任用制度」に手足を縛られた公務非正規の立場の理不尽さを強く実感してきた。

闘いながら、強く逞しくなっていた彼女たちの取り組みの経緯と、そこから見てきたものを報告します。

「労働組合を作るしかない」

労働組合結成の発端は、私が所属している大阪のNPO法人「働き方 ASU-NET」の労働相談に、森岡孝二代表(故人)を頼って関西大学森岡ゼミ卒業の英語講師の一人から「私たちの働き方、おかしくないでしょうか」と相談があったことだった。

勤務場所、勤務時間、レッスンの方法、教材まですべて決められていて、一切の裁量権はなく、その上給与所得として源泉徴収もされているのに、何故「労働者」でなく、委任契約なのか。20年・30年働いても一日の有給休暇もなく、ケガをしても労災もなく、時間外労働、持ち帰り残業も山のようにある。なのになぜ労基法も社会保険も適用されない「事業主」なのか。不満は大きく、たまらず労基局に駆け込んだ。しかし委任契約書を見て窓口の職員から「あなた方は労働者ではない」と切り捨てられた言葉が、彼女たちを怒りで団結させるきっかけとなった。ゼミの恩師の口癖の言葉「おかしいことは、声を挙げなければいつまでも社会は変わらない」を思い出し ASU-NET に駆け込んできた。

学習会を何度か開催し、「労働組合結成しかない」と決意して、大阪の14名からユニオンはスタートした。最初から要求は「私たちを労働者に!」という「雇用契約締結」を高く掲げて結集した。しかし、労働組合の経験者は1人もおらず、規約づくり、要求書づくり、団体交渉と初めてのことばかり。そ

んな中彼女たちを奮い立たせたのは、次々と労働組合に加入してくる仲間たちだった。

ちょうど新潟でも組合を作りたいと動き始めたところだった、個人で会社に質問し回答を求めている講師もいた。次々とそんな情報が寄せられ、まさに労働組合の立ち上げの機は熟していた。

ホームページを立ち上げ団交の様子を詳しく知らせながら、Web アンケートで実態や要求を集約し、組合加入を募ると、1年くらいの間に北海道から、九州、沖縄まで全国から加入したいとの申し出で、瞬く間に100人を超えるユニオンになった。

コロナによる休業3ヶ月は、 労働者として目覚めさせた

さらに追い打ちをかけたのは、コロナ禍の学校休業に準じて、延べ3ヶ月の休業が実施され、委任労働者の弱い立場を浮き彫りになった。休業で委任契約(個人事業主)の不安定さが明らかになった。労基法が適用される「労働者」と扱われないため、休業補償はなく、会社から提示されたのは1回きりの月額報酬の僅か2割の「お見舞金」のみで、あとは公的な支援を頼れとされた。

公的支援を調べても、委任契約で「確定申告をしていない給与所得者」では該当する支援がなく、委任契約(個人事業主)なのに「給与所得者」という壁(法のはざま)が立ち上がった。

ユニオンは、会社による休業補償を求める緊急要求書を提出、一方では経産省やつながりのある各政党に働きかけ、公的機関への問い合わせや「私たちにも休業給付金を」と声を上げた。その後、メディアも大きく取り上げ、フリーランスの運動にもなり、ようやく国を動かし休業給付金は受けることができた。最初から「労働者」として扱われていれば、こんな問題はなかったはずだ。

「私たちの置かれている位置はこんなにも危ういものだったのか」「私たちがいなければこの事業は成り立たないのに、会社の都合のいいように働かされていたのか」「3ヶ月、どうやって暮らせばいいのか!」コロナ休業という緊急事態は、彼女たちの労働者としての自覚を急速に高め、組合員はさらに増え160人を超えた。

「これは団体交渉ですね!」 「不誠実団交は許さない!」

初めての団体交渉の日、会場に入って驚いた。机が口の字にならばられ、スクリーンが張られ、パ

ワーポイントが映し出され、まるで会社の研修の場のようなだった。

「これは労組法に基づいた団体交渉ですね」「労使でキッチンと向き合って座りましょう」とまず机の配置を並べ替えさせるところから始まった。月1回ペースで交渉が進むにつれ、会社は一度回答すればあたかもそれが確定したかのように、労働組合との合意ができていないことまで、講師用の内部サイトに公表するなど、不誠実な態度が目に見え、「不誠実団交は許さない」「不当労働行為として訴える」という抗議文を突き付け、交渉態度を糾弾する場面もあった。団交には毎回東京から当該責任部長以下、弁護士を含む4～5名が、回答指定日までには文書回答を出してそれに基づく交渉が行われるようになった。

女性が妊娠・出産、育児や介護をしながら働き続けられる職場に

就業規則を提示させ、146項目もの質問書を出し、一つひとつ協議していった。その結果、最初の1年は有期契約だが、2年目の更新から無期転換を可能とし、最長の人でも労働契約法の5回更新後の無期転換という定めを、1年前倒しで4回で無期転換できる制度とした。60歳からはシニア制度を設け、65歳まで賃金、労働条件の引き下げなく働けるようにした。無かった賞与が年2回、各1ヶ月分支給される制度を創設した。

女性がほとんどの職場のため、「ライフサポート制度」というヤマハ正社員に準拠した制度を作り、女性が育児・介護・看護をしながら働き続けられるようにし、私傷病は有給で日数制限なく保障。家族の看護、育児のための送迎や学校行事への参加などの休暇も有給など、強い要求であった女性が働き続けられる職場づくりの条件を切り開いた。

委任から雇用契約を希望した人は、適正検査や面接等の試験はあったが、希望者は全員移行することができた。しかし、委任契約で残った講師も多く、しばらくは委任契約と雇用契約が併存することになった。本来望ましくないこのような状況に対して、今後の新規採用は「雇用契約」のみという確認もした。まだまだ課題は多いが、さらに粘り強く改善を求めたい。

雇用化の闘いで感じたこと

① 労働組合の有効性と価値

労働組合がない職場の違法、無法の悲惨な実態と、労働者には労働組合があってこそ声が上げられると改めて感じた。初めて労働組合に触れた彼女たちの「労働組合ってすごい!」という新鮮な驚きと確信に満ちた言葉に、労働組合の有効性と価値を今さらながら再認識した。

② きっかけの種をまき続けよう

泣き寝入りから立ち上がるきっかけは、大学ゼミ教師の言葉だった。最近でも龍谷大脇田ゼミの卒業生からも、損保でのひどい働かせ方について労働相談があり、闘いが始まった。「はむねっと」のWebアンケートからは、これまで労働組合の声が届かなかった人たちの怒りの声が届くようになり、奈良県の会計年度任用職員の雇止めについては奈良県人事委員会に要請書を提出した。会計年度任用職員が人事委員会を活用して任用拒否の在り方に意義を申し立てたのだ。

これまで声を挙げられなかった非正規職員には、それぞれ立ち上がる大きなきっかけがあった。義務教育で労働者の権利について学べない、今の日本の現状では、非正規労働者が声を上げるのには、大きなエネルギーがいる。労働組合はもとより、ありとあらゆるところで、広く広くそのきっかけの種をまき続けたい。

③ 最新情報機器は労働組合の団結のツール

ガリ版でビラを作った私たちの世代からは、考えられない時代が来ている。彼女たちは最初から、組合員のメーリングリストを作って日常的につながり、ホームページで情報発信し、ラインで意思疎通をし、団交の動画も発信する。ZOOMで執行委員会を行い、学習会もする。Webで迅速にアンケートを取る。これら最新の情報機器を駆使して、私たちの時代の何倍も楽をして軽々と団結を図る。そのプラス、マイナスはさておいても、北海道から沖縄まで組合員が全国に散らばっていても、だからこそ意思統一が可能で団結して闘える。いまやWebは労働組合の強力なツールとなっていると実感した。

④ 官民の「制度格差」なくす闘いを本格的に

民間労働者は各種労働者保護法制で守られている。今回の闘いを通して、有期から無期への転換は、民間の場合、「労働契約法」を活用すれば、それ以上の制度にすることなど、それほど困難もなく団交を通じて実現できることを体験した。しかし、「有期雇用の濫用が制度化」された会計年度任用職員は、任期の上限設定があり、明らかに逆行し官民の「制度格差」となっている。法の下での平等を問い、スタートからの違いを許さない本格的な闘いをする時に来ている。

⑤ 雇用によらない働き方にこそユニオンを

「名ばかり事業主」が労働組合を結成し、雇用化を勝ち取ったケースは珍しい。労働者性を否定された状況で働く非正規労働者が増え続け、「雇用によらない働き方」が拡大している中で、この闘いの成果は、多くの同様の状況で働く労働者に希望を与えている。すでにウーバーイーツユニオン、ヤマハ音楽講師ユニオン、ヨガインストラクターユニオン等が労働組合を結成して団体交渉を始めている。

官であれ、民であれ、労働者の闘いはつながっている。そして一つも無駄な闘いはない。

東京集会実行委：7.25 学習会報告

民間委託の現場から—守口市学童保育指導員労組の闘い—

2020年3月、守口市学童保育の委託先である共立メンテナンスによって、ベテランの指導員11名を含む13名が解雇されました。ベテランの指導員は委員長・書記長をはじめとした、守口市学童保育指導員労組の中心メンバーです。露骨な組合排除の攻撃に、組合は直ちに解雇撤回を求めて闘いに立ち上がりました。この注目すべき委託現場での貴重な闘いをテーマに、東京集会実行委員会として学習会を開催しました。

※後半に、当日の指導員労組からのレジメを掲載しました。具体的に分かり易く作成されていて、市直営時代からの労組活動の積み重ねが、委託後の闘いに生かされていることの重みを強く感じました。

画期的な「ポストノータイス」付きの中労委命令

今年4月、共立の団交拒否を断罪する中労委命令が確定した。誓約書(謝罪文)を労組に手交した上で、社内にも掲示することを求める「ポストノータイス」付きの近年稀な命令である。この確定命令を受け、労組は団交を開催させるとともに、組合員解雇問題を府労委と大阪地裁とで闘い続けている。

不当労働行為企業には自治体がペナルティを！

画期的なことは、大阪府、大阪市、京都市をはじめ各自治体が不当労働行為(法令順守違反)企業である共立の入札参加資格を停止する処分を行い、守口市もこれに続かざるを得なかった(?)ことである。労組は使用者の共立と発注者の守口市双方の責任を問う闘いを力強く進めている。

共立の「包括委託」とは？

共立メンテナンスは、「包括委託(自治体の「コア業務＝政策・管理業務」以外を一括して受託する)」を自治体に提案してきた。2019年度から岩手県陸前高田市が共立に「包括委託」を開始、2020年度には沖縄県南城市がこれに続いている(共立は南城市でも団交拒否を続けてきたが、守口の中労委命令を受けて形式的に団交には応じるようになった、との報告もなされた)。

共立の2017年版パンフレットでは、「非正規職員増加による問題点」を以下のように指摘し、自治体に「包括委託」を導入するように促している。

- ① 非正規職員の労務管理に追われる人事係・総務係
- ② 1年毎の入替による事務の煩雑さと業務遂行能力の分断・熟練度の低下
- ③ 雇用形態が多様となり(常勤、短時間、3/4等)期日管理が煩雑
- ④ 同一労働、同一賃金の基本から外れる運用の為、職員の不満等が内在している
- ⑤ 個人情報管理を含む各業務毎の技術向上の為の研修制度が確立されていない

多くの自治体の抱えている矛盾を的確に把握し、「このように面倒な(?)労務管理を肩代わりします

よ」と実に上手に誘導している。しかし、守口市での労務管理の実態は「労働組合排除」を基調とした団交拒否であり、組合中心メンバーの解雇だった。学童保育業務においても「子どもを預かるだけでよい」と言わんばかりの、研修の制限や行事への介入・保護者会との連携制限、である。

保護者・地域との共同

委託提案を受け、労組はそれまで培ってきた地域との連携を生かして、集会、情宣、署名などの活動に精力的に取り組み、パブリックコメントには1,200件もの声が寄せられた。委託は止められなかったものの、「保育内容の継承」、「保護者との連携」、「希望する指導員の継続雇用」を市に回答させ、仕様書に反映させたことは大きな成果である。

守口市の発注者責任を！！

学習会での質疑・意見交換は、大きく3点だった。

1 守口市の発注者としての責任追及

東京の参加者から、みずからの実践を踏まえた「使用者概念の拡大」の観点から、発注者である守口市をも相手取って労働委員会に申し立てる方法も検討すべきでは？との貴重な提起があった。

2 公契約条例制定の目的

北海道の参加者から、賃金だけでなく雇用や「労使関係の空洞化」の問題も念頭に置くことの重要性が指摘された。

3 団結維持の工夫

指導員労組はほぼ100%の組織率を維持してきた。関西の参加者から、団結形成の工夫についての質問がなされた。「日常的な要求に丁寧に取り組んできたことがその要因」とのことだった。積み上げてきた団結は、中心メンバーの解雇後、現場に残った組合員のほとんどが組合から離れるという悲しい現実に向き合っている(陰に陽にわたる共立の動きが推測される)。労組レジメの最後にある「現場に残っている指導員さんとの一緒に」との一文に胸を打たれた。

職場に復帰できるまで、みんなで応援して行きましょう！！

(安田真幸)

引き続き東京実行委員会として、公契約条例の学習会を9月18日(土)に予定しています。

官製ワーキングプアー東京実行委員会学習会 守口学童保育動員労組のたたかい学習会レジメ

2021年7月25日(日)14時～

〈守口市の学童保育の経過〉

1 学童保育の開始と拡充の経過

- 1966年「守口市留守家庭児童会事業」として1か所からスタート。全校区開設、開設日、時間の拡充をめざす中、2006年18小学校全校区開設 土曜開設を実現。

2 指導員の法的地位と労働条件

- 守口市直営時代～非常勤嘱託(1年任用で更新を繰り返す、月給制、一時金あり)、臨時指導員(3か月任用、時間給、一時金なし)
- 委託後～契約社員(月給制、年間4570時間、ボーナスあり)、アルバイト

3 学童保育指導員労組の結成ととりくみ

- 守口市職労の支援のもと1981年3月15日守口市学童保育指導員労組・守口市職労学童保育指導員分会結成(同じ日に守口学童保育連絡協議会結成)
- 指導員組合として「労働条件向上」と「保育内容充実」の2つの方針を掲げて取り組みを進め、「要求」「学習」「交流」を土台に、①賃金(日給月給から月給制、定期昇給・ベースアップ、一時金)、休暇等実現、②子どもたちが楽しく通うことができる行事の実施(キャンプ、お別れ会、学童まつり等)を通して学童保育の拡充を実現させてきた。

〈2019年民間委託問題〉

1 守口市の学童保育の委託前の現状

守口市は市民12万人、14小学校21クラスの学童保育が設置されており、非常勤嘱託42人、アルバイト約50人の有資格者が配置されていた。課題として指導員の欠員、高学年保育、保育時間延長。

2 委託提案とその背景

2011年現守口市長が当選後、「民間でできるものは民間で」の方針のもと学校給食や公民館、保育園等が民間委託。2016年学童保育民間委託打ち出される。上記課題を民間活力で解消、効率化を図ることがあったが、人材確保・労務管理の丸投げ、保育の内容の縮小、指導員間、指導員と保護者の分断が背景にあったのではないかと。

3 労働組合の方針ととりくみ

- 守口市指導員労組、守口学保協を中心に連携、共同し全国的な運動にする。
- 子どもたち、保護者、指導員、地域が願う学童保育の拡充を土台にした運動
- ★ 学習会、集会、署名、宣伝行動、ニュース、ビラの発行、パブリックコメント、会派まわり、PTA、学校等への訴え。
- ★ 「保育内容の継承」「保護者との連携」「希望する指導員の継続雇用」市の考え方として言わせる。仕様書への反映。

〈委託化後の職場の状況〉

1 委託職場での諸問題

- 保護者会や学童保育連絡協議会との関わりの制限、

運営委員会への出席禁止

- 今まで公費で行っていた研修(日曜日)の参加制限
- 行事への介入・制限(学童まつり、お別れ会、キャンプ、クッキング)
- 指導員の配置や年度途中の突然の異動

2 委託先会社(共立メンテナンス)の対応

- 会議のレジメに「学保協主催のものに関しては参加しないように」と一方的に通達。

3 組合の対処方針など

- その都度、電話で問い合わせさせて改善を求める。要求書、抗議文を出す。
- 団交拒否が続き、大阪府労委に救済申し立て。「充実を求める会」の立ち上げ。

〈2020雇止めと職場復帰の闘い〉

1 雇止めに至る経過

- (2020年3月コロナ感染対策で全国一斉休校の中)
- 3月11、12日 共立管理職が雇止めの指導員の職場に「注意書」(内容は一人一人違う)を持って回る。(保育中に門の外や階段の踊り場に呼ばれて渡される)
- 3月23日 同じく保育中に各校区を回り「雇止め通知書」を渡される。

2 雇止めを受けての組合のとりくみ

- 注意書を通知後すぐ、充実を求める会で要望書、市内宣伝を行う。各保護者会で要望書。
- 「雇い止め通知」後すぐ、雇い止め撤回要求書提出(郵送)。
- 指導員労組、当事者、充実を求める会、大阪労連 大阪自治労連、自治労連弁護団緊急会議
→ 雇い止めになった指導員13人のうち10人が提訴決意(3月24日)。

3 解雇撤回争議の開始ととりくみ

- 5月15日 解雇された13人中10人大阪地裁に提訴。
- 8月6日 大阪府労働委員会に救済申し立て。
- 守口学童支援共闘会議結成、充実を求める会。

4 闘いの到達点と今後の闘いに向けて

- 4月26日 「団交拒否事件」中労委命令交付。大阪府労委の初審命令決定。
中労委命令決定後、大阪府、大阪市、守口、京都市をはじめ各地域で共立の入札参加資格停止処分。誓約書の手交(7月6日)、団体交渉(7月12日)開催 → 不誠実団交に終始。
- 6月8日 大阪府労委結審(年内に命令交付予定)
- 6月21日 大阪地裁第8回期日(次回9月27日)これからが山場。
- 団体交渉の場で雇い止めについて話し合いで解決をさせていく。
- 現場に残っている指導員さんとの一緒に。

守口学童の雇い止め闘争は、私たちの職場復帰だけでなく、学童保育の民間委託、公務非正規の問題等へもつながっていると思います。「子ども達のところへ戻ること」は指導員の専門性や守口市の子どもたちへの責任を守らせることと確信し頑張っていけます。

公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)からの報告

2021年7月



公務非正規労働 従事者への 緊急アンケート 第一次結果報告

緊急アンケート実施に至る経緯及び実施主体について

- ▶ 2019年9月22日の「〈女性〉から考える非正規公務問題」シンポジウム、2021年3月20日に開いた「官製ワーキングプアの女性たちコロナ後のリアル」(主催・同実行委員会)を開催していく過程で、公務非正規労働従事者が困難な状況にあること、2020年度以降は、さらに会計年度任用職員制度導入とコロナ禍で、困難が増幅していることが明らかになった。また、直接雇用ではない公務非正規労働従事者からも、待遇の低さや不安定雇用、過重責任などを問題にする声が上がってきた。
- ▶ こうした声を受けるなかで、継続して公務非正規労働の問題について取組む当事者を中心としたネットワークが必要と考え、実行委員有志で、「公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)」を立ち上げた。そしてより幅広く実態を調査しようと今回のアンケートを実施するに至った。
- ▶ 2020年度に始まった会計年度任用職員制度の問題を明らかにしようとした。
- ▶ コロナ禍での非正規公務労働従事者の声を集めた。
- ▶ 公務非正規女性全国ネットワークは、国や地方自治体で働く非正規公務員の約8割が女性であるという実態を踏まえ、公務非正規労働従事者の待遇の低さや不安定雇用などの問題の背景に、性別による格差の問題、ジェンダー不平等の問題があると認識しており、そうした点を踏まえた問題提起をしていくことが重要だと考え、団体名称に、敢えて、「公務非正規女性」という名称を冠した。また、この問題は一部地域に限定されることなく、全国に広く存在し、全国的なネットワーク機能が必要であると認識している。性別を限定することなく、公務非正規労働全般の課題や公務領域の労働のあり方を考える活動を行っていく。

◆ 調査の趣旨・目的

- ▶ 非正規で公務労働にかかわる当事者の生の声を、インターネットを通じて直接、かつ、広く集め、現状を明らかにすると同時に、社会に公務非正規に従事する人たちの現状を発信すること

◆ 実施団体

公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)

◆ 調査の特徴

- ▶ 全国の公務非正規労働に従事する幅広い職種の方に実施した初めてのアンケート調査
- ▶ 当事者による呼びかけで、直接、個々の当事者が回答したアンケート(無記名)
- ▶ 回答者の9割が現役の女性非正規当事者
- ▶ これまでにつながりを持たずに来た当事者にも実施情報が伝わり、反応があった。
- ▶ いわゆる「専門職」に限らず、幅広い職種にまたがる公務非正規従事者の声を集めた。

◆ 調査方法

方法: インターネット(グーグルフォーム)によるアンケート

※無記名、メールアドレスの収集設定なし、最低限の必須項目設定。公表時にも、職種等によっては、都道府県を明示することに不安を感じる人がいることを予想し、勤務地記入は必須とせず、地域区分までにする配慮等を記載した

期間: 2021年4月30日(金)~6月4日(金)

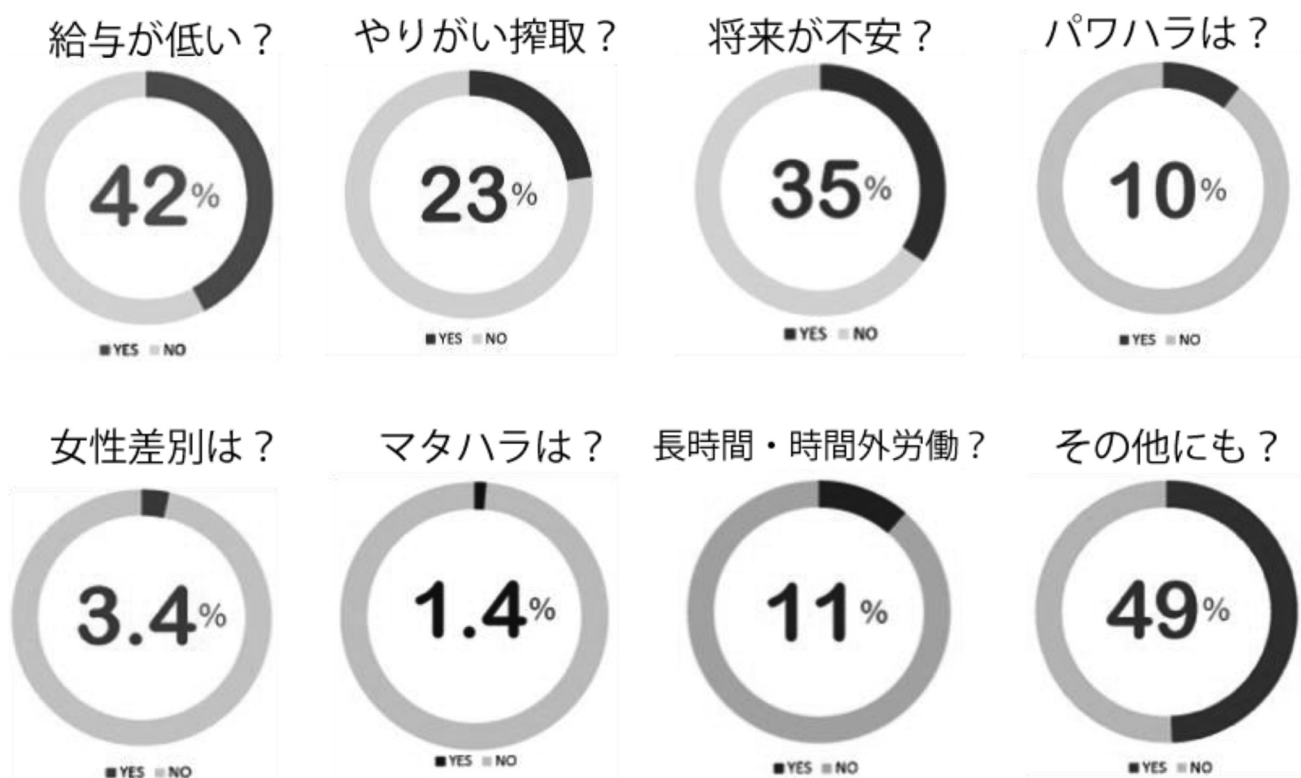
対象: 現在、非正規で公務労働に従事している方(既に退職された場合でも、2019年4月から2021年4月の間に在職されていた方を含む)

※性別を問わず広く回答を求めた。

※主に、国・地方自治体及びその関係機関で働く非正規労働者を対象とした。

※調査回答のなかには、大学等(国立大学法人、独立行政法人)で非正規教職員として働く方からの回答もあったが、今回は、その回答については、対象外とした。

あなたの職場は？



©2021 公務非正規女性全国ネットワーク

調査から見てきたこと (1)

- ▶ 今回の調査ではじめて声を出す人も多く、自分たちの置かれている現状を伝えたいと感じている人が多かった(労働組合などにつながる事ができていない人が多数を占めていたと考えられるのではないか)。
- ▶ 広範な自治体で、非正規公務員が、恒常的に必要な公務を、1年毎の不安定な立場で、低い賃金／待遇で担っており、心身の疲弊が広がっているのではないか。
- ▶ 2020年度の会計年度任用職員制度移行に伴う不利益が多様な手段方法を通じて加えられているのではないか。
- ▶ 非正規の職員が担う職についての職務評価がなく、多くが低い待遇のもとに置かれているのではないか。
- ▶ 更新の不安から、問題を感じても声に出せない状況が広がっている。
- ▶ 職場で孤立している当事者に寄り添う相談先が必要とされている。

厳しい経済状況

- ▶ 年収200万円未満が全体の5割を超えている。
- ▶ 回答者の3人に1人は主たる生計維持者で、女性

で主たる生計維持者(378人)の4割以上が2020年の就労年収が200万円未満、7割が250万円未満。

- ▶ 主たる生計維持者でない場合でも自分の収入がないと家計が厳しいとした人が52.7%

調査から見てきたこと (2)

残業の常態化、勤務時間の削減

- ▶ 勤務時間数が少なく、有給を取ることが難しいとする声や、残業が常態化しているとする声も少なくない。
- ▶ 残業分を超過勤務手当として払うのではなく、振替対応にするなど不適切な事例がある。

非正規差別、女性差別を訴える声

- ▶ お茶くみや電話取次などの職を非正規の女性が担わされている実態があるのではないか。
- ▶ 住民の声を直接聞く現場にしながら、行政政策に反映させる仕組みから疎外されている。
- ▶ 産休・育休がない職場やあっても取りにくい職場があり、出産・子育てと仕事の両立が前提とされていない
- ▶ 妊娠・出産等による雇止めなどの不利益を心配する声や、子どもを持ちたくても持てないとする声がある

- ▶ 正規／非正規の格差が大きく、職場が疲弊しているのではないかな。

メンタル不調と将来不安

- ▶ 特にメンタル面で4割以上が不調を抱えており9割以上が将来の不安を抱えている。

更新への不安、 将来への不安を訴える多くの声

- ▶ 更新時には将来不安で、メンタル不調を抱えるとする声があがっている。
- ▶ 市民の生活支援に当たる人が、いつ、自分が支援される側に回ってもおかしくないと感じている。
- ▶ 経験の考慮がなく、長期的に働いてきた人が更新されない例がある。
- ▶ 更新への影響を心配してパワハラなどがあっても問題にできないと感じている人がいる。

雇用期間・勤務年数

- ▶ 多くは1年毎の雇用期間となっており、不安定な身分で働いている。
- ▶ 11年以上勤務の人が全体の15%を超えた一方で、現在職場年数が1、2、3年目の人も多い(539人、43.1%)。

給与が少なく経済困窮、焦燥感を訴える声

- ▶ 給与が少ないという声が全体の4割を超えた。
- ▶ 職務内容や経験に関する評価基準がなく、報酬額の上限が正規職員の大卒初任給相当と設定されるなどの職務の実態に合わない不合理な現状があるのではないかな。
- ▶ 専門職としての役割を求められる職務に就いた人が、給与や待遇が低く、昇給もほぼない中で不安や焦燥感にかられながら働いている。
- ▶ 専門領域で働く人の中に、給与が少なく将来も見通せないことから、職を辞めざるを得ないと考える人が出ている。

会計年度任用職員制度移行期の問題

- ▶ 会計年度職員への移行時に、説明もなく、大幅な賃金の減額が行われた例があり、働き手の生活が圧迫されている。
- ▶ 手当支給による月例賃金の引き下げを行った自治体が少なくないのではないかな。
- ▶ 仕事内容の変化がないにも関わらず、労働時間が短くされた(身分がフルタイムからパートにされた)自治体が少なくない。

コロナ禍での困難

- ▶ コロナのなかで、正規職員との待遇差を訴える声が少なくなかった(窓口対応は非正規、情報格差、在宅勤務が認められないなど)。

- ▶ コロナ禍での財政悪化を理由とした勤務時間の削減があった。
- ▶ コロナ禍で仕事が増え、残業が生じているが、残業代がつかないとする声が複数あった。
- ▶ 正職員がコロナ対応にあたる間、非正規が担う仕事が増え、残業が増加したとする声があった。
- ▶ 休業対応に、有給休暇の取得を求められたとする声が複数あった。

今 後 の 課 題

- ▶ 今回の調査で得られたデータについて、より詳細に分析を進めるとともに、会計年度任用職員移行時の不利益変更の事例も声として寄せられていることから、今後追加的な調査を行う必要を感じている。
- ▶ 調査で明らかになったことを広く発信し、公務非正規労働従事者の課題をより多くの人に知らせる活動を行っていく。
- ▶ 社会生活の支え手である公務非正規労働従事者が不安定雇用であることは、全ての人の社会生活に関わる重要な課題であり、今、大きな矛盾が生じているということをより広く知らせていく。
- ▶ 調査で明らかになった課題をもとに、状況調査で明らかになった課題をもとに、状況改善に向けた活動や提言を出していく。
- ▶ 労働組合、人事委員会などにつながることで、全国で孤立している公務非正規労働従事者とのつながりを作り、当事者の声をさらに大きくしていく。

カンパ受付中

私たちの暮らしに身近なところに、公務非正規女性も働いています。でも、それほど、その存在や働きを知られていません。はむねっとでは、公務非正規女性が声を上げていくことで、すべての住民にとって大切な公務のあり方を考え、必要な待遇改善を訴えていきます。賛同される個人・団体の方は、ぜひ、カンパをお寄せください。

<https://nrwwu.com/donate-2/>



山口県労連と山口県公務共闘は、「公務職場の非正規職員の労働条件改善、正規職員の超過勤務解消」をめざす「自治体キャラバン」を実施している。実施にあたり、県内すべての自治体(県、13市、6町)を対象にアンケートを行っているが、そこから会計年度任用職員制度への移行状況が見えてきた。

その報告(山口自治労連三谷裕書記長)が、官製ワーキングプア研究会会員にもなっていた山口県地方自治研究所の『やまぐちの自治』6月号に掲載されたので、ひとつの県単位での取り組み事例として、研究所の承諾を得て、抜粋紹介する。

19市町の移行状況

2019年と2020年のアンケート結果から移行状況を比較できる。ただ、県職員に関しては19年の教委部門の非正規職員数が把握出来ていないので、本『レポート』では、比較できる13市6町のデータのみを使うことにする。なお、三谷さんの分析では、20年分で県職に臨時任用が多いのは、定数内臨時教職員とのことだ。

19年は、〈臨職＋特別職非常勤＋一般職非常勤〉の合計で8,360人。20年は、会計年度が9,188人(フル726人、パート8,462人)。臨職は3,390人から57人に激減し、特別職非常勤は3,244人から1,289人と移行後も一定数がある。一般職非常勤は1,726人からゼロと皆減した。

自治体へのヒアリングでは、特別職非常勤職員として、有害鳥獣駆除業務に不定期的に多く任用されていることによるという。

フルタイム会計年度ゼロが8自治体あり、また、トータルで20年が増加しているのは、本来フルで配置するところをパート化したために人数としては増加したと、三谷さんは指摘している。

任用の更新について

「公募によらない再度の任用」は、それまでは「3年ないし5年までの『更新』」を認め、再応募も認めてきた自治体があったが、多くで、公募によらない再度の任用は2回まで(最長3年)とされた。これにより、2022年度末に大量の雇止めが行われるおそれがある。

給料

全市町で正規職給料表をもとに初任給を決定しているが、大半が「1級1号」、正規職員高卒程度初任給の「1級5号ないし9号」に比べて低く、地域別最低賃金を下回るケースすらあり得る設定になっている。

また、5割強で「前歴換算無し」、換算するとしても前職が会計年度任用に限るなど、正規職員が公共機関、民間、学生なども換算しているのとは大きな格差となっている。

次は、パート会計年度任用が月給方式か日給か時給かでも影響がある。換算の際に月あたり勤務日数を21日とするか20日とするか、祝日の扱いなどだ。

昇給については、フル、パートとも4号昇給が

一定数ある一方、昇給無し、検討中と自治体ごとにバラバラだ。昇給上限もバラバラだが、1級1号から9号頭打ちが大半、長期間再度任用されたとしても、正規職高卒初任給程度を超えるのは稀といえる。

一時金

週15.5時間以上で支給している自治体はわずか5団体と、圧倒的多数は29時間以上、中にはパートには支給無しすらあった。年間支給月数は2.6月分と1.45月分がほぼ半々だが、1.45月分は「再任用職員以上にはしない」という姿勢もヒアリングでは出たそう。

さらに支給月数だけでなく在職期間に基づく期間率でも、形式的に4月1日の再度任用という壁が立ちはだかっている。三谷書記長は「まとめ」として次のように指摘している。

- 国の示す一時金支給要件を大幅に超える高いハードルにより、支給者割合は95%から20～30%程度までに低下している。
- 正規職員の期末手当でなく、再任用職員の期末手当を基準として支給している自治体が多数ある。
- 在職期間の「みなし規定」がなければ、大幅な切り下げが生じる。
- 期間率の基準が正規職員と異なる自治体も存在する。

休暇

形式的には休暇制度は一定整備されているように見えるが、「公務上の傷病」ですら無給休暇であることに代表されるように、その大半が無給では実質的な休暇保障とまではいえない。また、「国」の非常勤職員との均衡を理由とし、同一自治体内での正規職員との格差は埋まらないままとなっている。

まとめ

三谷書記長は「最後に」で次のように記述している。

- 会計年度任用職員制度は、低賃金や雇用の不安定を解消しないばかりか、ある部分では後退させている面すらある。これらの問題を根本的に解決するためには、恒常的な任務を担いながらも会計年度限りの任用となっている問題を解消しなければならない。
- 非正規職員の多くは女性であり、ジェンダーの問題でもある。「不本意非正規」への対処は必要だ。しかし、「本人希望」「家事・育児・介護との両立」「家計補助」という理由であっても、それを個人問題とするのではなく、「労働問題と切り離す」ことでよいのか。
- 正規職員であれば、まともな「生活」が出来ないほど働かされ、非正規職員であれば、まともな「生活」が出来るとの収入が得られない。さらに「女性活躍」などと言って経済活動だけを推進するために、働かされ続けるのだとすれば、どこにわたしたちの「生活」はあるのだろうか。
- すなわち、非正規の働き方の問題は正規の働き方の問題でもあり、女性の働き方の問題は男性の働き方の問題でもある。
- 労働組合が、労働者の「生活」を基礎とした要求を掲げられたときこそが、これらの問題解決の第一歩となるだろう。(要約・白石孝)

世田谷区で区立幼稚園事務職員が「偽装」雇用されていた事件、2019年2月の提訴時から何度か報告させていただいています。昨年末には尋問を実施し、3月22日、口頭弁論終結、6月24日に判決が言い渡されました。原告の期待権侵害(22万円)を認める内容です。原告も世田谷区も控訴せず判決は確定しました。

事件の概要～長年にわたって行われてきた「偽装」

原告は、週に2～3日ずつ、もう1名の同僚と交替で働いていました。自身のお子さんが通っていた別の区立幼稚園のPTAの役員を務めていたことから、「子ども好きでとても有能」と見込まれて、通園していた別の幼稚園の副園長から「事務をやってもらえないか」と声をかけられたのです。原告は、2011年12月に働き始めた後に、すでに14～15年ほど幼稚園で働いている同僚から、書類上は「奇数月だけに雇われる」という形になっている(偶数月は働いていないことになっている)と告げられ、賃金については、偶数月に働いたことになっている同僚から按分して現金を受領し、奇数月は同僚の計算に基づき按分して現金を同僚に手渡すやりかたであると言われました。実際には長年にわたって同じ人を働かせ続けているのにそのことを偽装・隠蔽するための方法です。幼稚園の事務職は、幼稚園の運営の実務全般を担う重要かつ常時必要とされる仕事です。しかし、働く人はそのような業務を担っている人として扱われず、賃金は最低賃金ぎりぎり、勤務時間の管理すら全く行われていませんでした。

原告は、「区のやっていることだから」「ずっとこのようなやりかただから」と声を上げることすらできませんでした。原告は、多様な業務に従事させられ続けたあげく、5年4ヵ月後の2017年4月、書類上は雇用されていないことになっている偶数月に「解雇通告」されたのです。

通告後、原告は世田谷区と3回交渉しましたが、区は実態を把握しておらず、また「解雇通告」の理由すら、3回とも異なりました。

事実と異なる公文書を作成し続ける、賃金直接払いを行わない、そもそも残業代を請求できるような仕組みになっていない…など、違法のオンパレードです。また、典型的なやりがい搾取であり、女性が従事することの多いエッセンシャルワークに対する差別的取扱いであり、ともかく官製ワーキングプアの問題点がつめこまれているような事件といえます。

訴訟の経緯～原告が裁判で求めたこと

2019年2月、このようなめちゃくちゃな働かせ

方は、到底「任用」とは言えないと考え、原告と世田谷区との間に雇用関係があったことを前提として、地位確認、解雇後の賃金(バックペイ)、未払い残業代約5万円及び不当解雇・不安定な地位で働かせたこと等に対する慰謝料200万円(+弁護士費用20万円)を求め、提訴しました。

被告は、「世田谷区は臨時職員として原告を任用した」「原告の偶数月の給与の支払請求は、原告と同僚との間での不当利得返還請求である」というトンデモ主張を展開し、裁判所からも「偶数月における原告と被告との関係」「離職させられた通告の性質」について釈明を求められたにもかかわらず、突っぱね続けました。被告から証拠として提出された

「任用」に関する書類は、奇数月であっても作成されていない期間が相当多数にわたり、原告が署名していないものも相当数あり、原告に対して写しは全く交付されていないという杜撰すぎる運用も明らかになりました。

原告は、訴訟係属中に、被告に上記諸点について明らかにさせることを1つの目的として、原告と被告との間に任用関係が成立していることを前提にして、職員としての地位確認、バックペイ、未払い残業代及び国家賠償法1条に基づく損害賠償として、①形式上の勤務条件と乖離する勤務を強いられ職員としての権利を侵害されたこと、②合理的理由なく任用打ち切り(免職)又は再任用拒否をされたこと、③任用継続に対する期待権を侵害されたことに対する損害金220万円を求める予備的な主張を追加しました。しかし、被告のかたくなな態度は変わりませんでした。

原告からは、H副園長(雇入時)、F副園長(解雇時)、SU教育委員会幼児教育・保育推進担当課長、SA同僚長の4名と原告を人証として申請しましたが、被告は「これ以上主張立証の要なし」との立場でした。結局、Hさん、Fさん2人の副園長と原告が採用され、同年12月に尋問が行われました。尋問終了後、裁判所からは和解勧奨があり、年明け和解期日も設けられましたが、被告は「金を出す和解はありえない」という立場であり、結局判決となりました。

訴訟係属中の昨年10月には、世田谷区議会で上川あや議員がこの問題を取り上げ、世田谷区は「区立幼稚園9園全園で同様の偽装雇用があった」と認め、「職員の任用は働いている方をはじめとして、園児・保護者と区との信頼関係の根本である」と述べて、不適切であったとしました。しかし、議会での世田谷区の態度と訴訟への向きあい方は全くかけ離れていたと言わざるをえません。

世田谷区立全幼稚園でこれまで何十年にもわたり

世田谷区幼稚園事務職員「偽装」事件
東京地裁一部勝訴判決(確定)
弁護士 山本志都

偽装雇用が続けられ、のべ何百人もの臨時職員が声をあげることもできなかったわけです。最低賃金ぎりぎりですぐ2〜3日、しかも短時間(9時〜15時、水曜日は9時〜12時・休憩なし・平日のみ)ということもあって、バックペイとして求めた金額は毎月4万3400円(2016年賃金支払総額を12で除したものに)すぎません。原告は、「幼稚園のために」「通園する子どものために」という思いで一生懸命ボランティアのような条件で働かされ続けてきた自分や同様の立場におかれてきた職員の、働く者としての当然の権利を主張したいと考えて、訴訟にふみきったのでした。

地裁判決の内容

東京地裁民事第36部(三木素子裁判長、豊田哲也裁判官、根岸聡知裁判官)の判断の要旨は以下のとおりです。

判決は、原告と被告との間の法律関係(争点1)、雇用契約関係を前提とする争点(争点2)、任用関係を前提とする争点(争点3)と切り分けました。

争点1については、裁判所は、地公法の条例主義(24条5項、25条1項)、労働契約法の適用対象(21条1項)、地公法に合意による勤務条件を定めることを想定した規定がないことから、「地方公務員の勤務関係は公法上の関係であり、地方公務員の採用行為は行政処分たる任用行為」としました。また、地公法は国公法とは異なり例外規定が設けられていないことを指摘し、地方公共団体に勤務する者について雇用契約の成立は認められないと判断しました。事案の特性に配慮しない形式的な判断です。また、原告と被告との間に「任用期間の定めのない任用関係が認められる」という主張は、被告が作成していたとおりの「任用処分」から「原告は、奇数月について被告の臨時職員として任用されていたと認定するほかない」とこれまた形式的に判断されました。

このような判断によって、争点2はなくなりました。

争点3のうち第1の「任用打ち切りの違法性」については、労働契約法19条類推適用の余地を否定、「新たな任用処分がされていないにもかかわらず、任用が係属することはあり得ない」との判断です。裁判所が伝統的に行ってきた任用・雇用の二分論が繰り返されました。

第2の「未払残業代の有無」については、裏付ける証拠が不十分であることから否定。

第3の「国賠法1条1項に基づく損害賠償請求の当否」については、安全配慮義務違反、不当な再任用拒否、期待権侵害の3点にそれぞれ判断が示され、裁判所は期待権侵害のみを認めました。裁判所は、「被告が、原告を任用していない偶数月にも被告の指揮命令の下に原告を勤務させるなど、…任用処分と勤務実態がかい離している状況を長期間にわたり生じさせていたことは、社会的非難を免れず、

このような状況に伴い、原告と【同僚】との間で毎月の賃金を案分計算する必要を生じさせておきながら、本件幼稚園の副園長において、原告と中村が勤務実態に応じた賃金や通勤費の支払を受けることができるように関与することが全くなかったことは、無責任というほかない」とまで指摘しながら、書類に署名押印したことによっては原告に精神的損害は生じず、偶数月について公務災害の補償を受けられず、年次休暇を取得することができなかったことも、「金銭をもって慰謝しなければならないほどの精神的苦痛が生じたとは認められない」としました。賃金・通勤費の支払いについても同様の判断です。

ただし、裁判所は、①職務の継続性、②奇数月だけでも少なくとも30回以上にわたって任用を受けていること、③原告が勤務を開始した時点で同僚はすでに14〜15年にわたって勤務を継続していたこと、④副園長は実態との乖離を認識していたが是正しなかったこと、⑤書類作成の際に意向確認が行われていないこと、⑥副園長は原告に対して長期にわたる勤務の継続を期待させるような言動をしていたことなどの事情を認め、再任用に対する期待は法的保護に値するとして、本件通告が行われた事情にてらして、被告は原告の期待権を違法に侵害したとしました。

慰謝料が20万円となったのは、主に事務補助職による収入額にてらしてのことです。弁護士費用はその1割の2万円で、合計22万円となりました。

判決内容に対する評価

もちろん、原告も代理人も主張が認められなかった部分については残念に思っています。また裁判所には長年にわたって組織的な偽装が行われていたことについて、深く突っ込んでもらいたかったという気持ちがあります。

ただし、形式的には隔月である任用に期待権が発生するとされたこと、被告の非常識きわまりない働かせ方について一定の非難がされたこと、全体で約5か月分相当の損害額が認められたことについて評価をし、早く紛争を終わらせたいという気持ちもあり、原告としては控訴を回避しました。被告も控訴せず、地裁判決は確定しました。

今後は、世田谷区に判決を前提に、謝罪や調査、関係者の処分を求め、今後の区立幼稚園で違法な運用が行われないよう、働きかけていきます(そのことについては、後掲の本多さんの文章をご参照ください)。

この訴訟について心を寄せ、時に傍聴に駆けつけたり、原告や代理人に声をかけたりしてくださったことに感謝します。ありがとうございました。判決文は追って官製ワーキングプア研究会のホームページに掲載する予定です。

以上

裁判を終えて 原告

私は東京都世田谷区桜丘幼稚園において偽装雇用され不当解雇されました。

間違っている事がまかり通り、ゴミのように扱われました。思い悩んだ末に裁判をすることを決心致しました。

しかし裁判の経験もなく、知識もなく初めての経験ばかりでした。そのような中、三浦直子弁護士に出会い、官製ワーキングプア研究会の皆様、山本志都弁護士の多大なる協力を得て裁判をすることが出来ました。

この裁判を通じて感じたことは、いかに任用というものが区に都合の良い物であり、民間企業ではありえないということです。

両弁護士と官製ワーキングプア研究会の皆様には労力・時間を惜しみなく使っていただき、折れそうな心も支えていただきました。深く感謝しております。

臨時職員に期待権と慰謝料が認められたこの裁判が全国で同じような辛く苦しい思いをしている人たちの支えになればと願っております。そして、立ち向かう勇気を出せば支援をしていただける方々がいることを知ってもらいたいです。

総務省への手紙(抄) 原告

※以下は総務省公務員課宛に出した原告からの『手紙』の要約です。これは、事前の折衝により受理され供覧されています。

私は事務補助の臨時職員。世田谷区立幼稚園で5年4か月誠心誠意勤務してまいりました。

書類上は隔月毎の雇用にもかかわらず、実態は毎週2〜3日の勤務でした。

副園長の自分勝手な嫌悪と虚偽の報告により突然の当月解雇通告を受けました。「まだ働くつもり？」というパワハラで頭が真っ白になり、夜も眠れず、体調を崩してしまいました。

納得いかず、3回面談しました。教育委員会担当者は、一度目は「ミスが多く、業務指示を聞かない」、2回目は「任期満了」、3回目は「自主退職」と嘘を続けました。

裁判にはとても悩みましたが、区に「訴えますよ」と言ったら「どうぞ」と開き直ったので、提訴を決断致しました。

2020年10月9日、世田谷区議会での上川議員の追及で、区は9園全園に偽装雇用がありこれを「不適切」と認めたのです。しかし、区からの謝罪はいまだにありません。責任者も明らかにされません。

延べ何百人もの人たちが犠牲となっています。解雇後、園児の保護者の方や幼稚園に勤務している方々に「署名活動しようか」と励ましていただきました。

私は保護者でもあり、幼児教育の場はとても大切なところだと考えておりますが、信頼していた世田谷区に裏切られました。

区の酷さは以下の通りです。

- ① 長期雇用を隠す偽装。その結果給与を臨時職員間で分け合う代理受領
- ② 勤務時間の記録も管理もされていない。(残業支払い無し)
- ③ ベテラン臨時職員に新人臨時職員を管理させる歪な構造。勤務日がカレンダーへの希望日記入方式で、ベテラン臨時職員を優先。勤務・労働条件についての説明や管理がベテラン臨時職員に任される。モラルが崩れベテラン臨時職員の越権や特権が生まれる
- ④ 何年勤めても最低賃金ギリギリで有給休暇なし。交通費支給もデタラメ
- ⑤ ハラスメントについての相談窓口がない。
- ⑥ 「臨時職員勤務条件明示書兼承諾書」は後付けでベテラン臨時職員が偽造(私印が勝手に押印)
- ⑦ 個人情報保護されない(誰でも同意なく臨時職員のプライバシーを閲覧できる)。

私に対する不当な扱いは氷山の一角で長期の組織ぐるみ隠蔽体質。それを誰も正さず放置。

世田谷区立幼稚園の臨時職員制度は時代錯誤。世田谷区に自ら改善しようとする意思はありません。誰も責任を取りません。

裁判の判決でも「社会的非難受ける」「無責任」とされた組織ぐるみの違法な臨時職員雇用です。総務省がしっかりと世田谷区に調査と指導を行い、全国にも範を示して下さい。

世田谷区立幼稚園訴訟から
総務省と人事委員会への攻め口を創る
本多 伸行(世田谷区立幼稚園訴訟の支援者)

次は支援者が当該で当事者

言うまでもなく、訴訟の主人公＝当事者は原告である。原告が受けた差別や不利益については原告の利害と判断で闘われ決着する。

一方、訴訟や争議の支援者は相手の違法や組織ぐるみや被害の広さを知った以上、これを告発する役を担い得る。その活用について議論はあるが刑事訴訟法第239条「何人でも、犯罪があると思料するときは、告発をすることができる」は法的根拠たり得る。

なお、私はライフワークとしてきた自治体臨時非常勤差別解消の闘いにおいて、相手が公共団体であることから約30年情報公開請求を戦術として活用している。酷い雇用や解雇は必ず違法を伴っている。一つ出てきた違法は数々の違法や隠匿の暴露の糸口である。また、自治体は情報公開請求を拒めず、その該当公文書確認は事実上の折衝窓口となり得る。

以下は、世田谷区立幼稚園訴訟が暴いた不正を、支援者である私がバトンタッチして当該・当事者となり挑んでいる取り組みの報告である。

世田谷区の組織ぐるみの臨時職員 違法雇用への調査と指導を、 特別区人事委員会と総務省に要請

結論から言うと、両機関とも私の要請書を受理し供覧した(する)。そして、特別区人事委員会は世田谷区へのヒアリングを2度行う。

▶▶▶特別区人事委員会宛て要請

要請書(課長面談で提出)の要旨は、

- ① 労基法第24条の賃金直接払いが意図的に破られている。また、労基法第15条の労働条件明示義務が偽装されている。これは、税法違反などの臨時職員への不利益にも繋がっている。
- ② 地方公務員法第22条(当時)上の義務である人事委員会への任用承認申請が偽った内容にされている、これは、実際には継続した任用を寸断したものと偽装しており、年次有給休暇権が生まれないうなど臨時職員への不利益に繋がっている。
- ③ 以上の偽装は刑法上の公文書偽造にもあたる。
- ④ 特別区人事委員会は、世田谷区の臨時職員制度に関する承認機関であり、労働基準監督機関である。しかし、世田谷区の偽装で違法な臨時職員任用を自らつかめず私達の告発により知った。よってチェックと指導の態勢を根本的に見直すことを求める。
- ⑤ 昨年度から人事委員会制度外であった数多くの特別職非常勤が一般職の会計年度任用職員に任用替えされ人事委員会制度内に入った。この職員を含めた数万人の23区に働く不安定雇用労働者の労働基準を護るために、特別区人事委員会が苦情申立や措置要求などの保護的制度を周知し、相談窓口の創設を検討することを要請する。

※特別区人事委員会との面談の糸口を作ったのは、上記ヒアリング報告書への情報公開請求である。

▶▶▶総務省宛て要請

要請書(郵送)の趣旨は、

- ① 地方公務員法第59条及び地方自治法第245条の4は、総務省に自治体に対する技術的助言の義務を定めている。
- ② 1991年に起きた神奈川県川崎市における臨時職員の違法雇用について、川崎市は総務省の指導を受けて究明を行い、「助役ら215人処分」(別紙報道)を行っている。

※総務省とのやり取り(係長面談)の糸口は、世田谷区訴訟の報告が世田谷区により総務省に送られていることと総務省が毎年全国自治体訴訟等調査の調査を行っていることへの情報公開請求である。

世田谷区立幼稚園での新たな 臨時職員への違法扱いが発覚

世田谷区は、書類上の勤務形態と実際の勤務形態が異なる偽装を組織ぐるみで続けてきたがこれが発覚したとたんに、年度末3月を雇用中断する形に切り替えた。これも、臨時的任用の長期化を再任用として描く偽装である。

そして、あろうことか世田谷区は雇用中断した臨時職員をその月にタダ働きさせていた。この原稿を入れた直後になる8月13日にこの証拠となる公文書が公開される。また、臨時職員のパソコン業務にパスワードが与えられず、副園長のパスワードを使っていた区政情報保護制度違反も明らかになる。

私は、当然この世田谷区の度し難い違法体質について、再度特別区人事委員会と総務省に追加告発し、調査と指導を求める。

世田谷区の事態は、会計年度任用 の諸問題に繋がっている

臨時的任用と会計年度任用の現実は共通の問題を持っている。それは、一般職であり、臨時や単年度の任用形態(本来は期限ある業務や職)でありながらほとんどが恒久的業務にあてられる(これまでの長期臨時職員は会計年度任用に移行)。

この脱法雇用には、全国で人事委員会や公平委員会への措置要求や苦情申立を取り組み、会計年度任用の機械的適用の誤りに抵抗すべきである。そして、その抵抗に今回の世田谷区立幼稚園訴訟確定判決の“誤った臨時的任用とその打ち切りには期待権侵害や慰謝料が発生する”との判断が大きく役立つ。

なお、現在の地公法には…

- ① 恒久職に短時間職員を任用する条項がない
- ② フルタイム恒久職に17条「正式任用職員」以外を任用する条項はない
- ③ 【補助職】という概念はない

①は制度不備であり、当面は有期任用を強いない17条一般職非常勤任用が明文化されるべきで ②は逸脱されるべきはなく ③こそが会計年度任用職員制度の根本的誤りである。

任用という時代錯誤は必ず崩れる

日本の労働政策は「パート正社員」「有期→無期転換」に転換している。つまり、総務省は日本の労働政策を妨害している(国際労働基準にも背反)。そして、本来我々の交渉相手は総務省ではなく、各労働者保護法の「公務員適用除外」を削除する権限を持つ厚労省である。

〈追伸〉

8月13日、世田谷区が開示した公文書により任用中断期間に働かせたことが発覚した(一部は賃金なし)。これにより、世田谷区の違法雇用が体質的かつ構造的であることが明らかになった。私は近日中にこれを特別区人事委員会と総務省に告発する。

自治体職員で深刻化するこころの病に対して 総務省が対策強化 しかし、有期雇用の非正規公務員への対策は不明

総務省が全自治体対象に調査

「メンタルヘルス対策に係るアンケート調査の実施」、総務省は令和3年7月8日付でこの通知を全国の自治体に向けて発した。調査は、「効果的かつ総合的なメンタルヘルス対策を実施する」ために「組織的マネジメントのあり方を検討する」とする。

そして、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会(注1)(注2)と連携して「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」を設置するとのことだ。

回答期限は都道府県と指定都市が8月6日、市区町村分は都道府県が取りまとめたうえで一括提出するので8月13日、一か月という短期間の期限を設定している。調査項目を見ると、日常的に労働安全衛生体制を整え、対策を実施していない自治体では短期間では回答出来ない内容になっている。おそらく自治体間の温度差は相当に大きいだろうし、総務省も取り組みが遅れている自治体があるという危機感から今回の取り組みを始めたと思われる。

今回の調査対象は「首長部局」となっている。つまり、教育委員会や行政委員会の職員は対象になっていない。

調査項目は、大きく5項目。

- (1) 「基礎情報」 「メンタル不調で1種間以上、病欠休暇取得または休職した」休務者数、公務災害認定件数、休務の理由、復職・退職などの数、再度休務の数、人事担当以外でのメンタルヘルス担当の有無
- (2) 「予防・早期発見」 研修の実施や内容、精神科医等メンタルケア専門スタッフ、相談窓口、組織外の相談窓口や事業の活用、ストレスチェックの活用など
- (3) 「休務した職員の職場復帰」 面談、主治医との連携、職場復帰での配慮、職場復帰での課題
- (4) 「職場復帰後の再発防止」 再発防止策、「お試し出勤」等の制度、職場復帰にあたってのルール
- (5) 「現在のメンタルヘルス対策」 重点の対象職員、その職員対策での課題、休務者増加傾向の内容、対策の課題

調査の内容を見ると、自治体でメンタル不調者が増加し、人事管理上の大きな課題になっていることが分かる。若手職員に多く出ていることや業務量の増加や内容の複雑化、困難化も要因になっている。ハラスメントが原因とも認識している。

それに対しての組織的な人事マネジメントの充実・強化、安全衛生体制の強化を総務省はめざしていることは評価できる。

非正規公務員は蚊帳の外か

しかし、調査対象になっているのは、調査内容からはどう考えても無期雇用の正規職員だけとしか思えない。総務省が実施した「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員」調査(2020年4月時点)では、任用期間6ヶ月以上、週勤務時間19時間25分以上の会計年度任用職員が約62万人、6ヶ月及び19時間25分未満が約28万人となっている。おそらくこの約90万人は翌年度も反復して雇用(再度の任用)されている方が多いと思われる。他に「臨時的任用職員」が約7万人となっているが、多くが「教員、講師」であり、反復雇用のケースも多い。

正規職地方公務員は、2020年度で約276万人と総務省は公表しているが、警察及び消防を除くと約230万人、会計年度任用職員の勤務職場は、一般行政29.4%、技能労務10.0%、保育士9.3%、教員・講師6.2%、給食調理5.5%、放課後児童支援3.0%、図書館2.9%などの構成比になっている。

総務省のメンタルヘルス対策の視野に入っているのは、前記で集計した320万人のうちの約72%である正規職員(今回は首長部局が調査対象)で、約28%の非正規職員は実質的に除外されている。この28%の「公務員」がこころの病になった時、調査項目である「休務中の職場復帰の取り組み」や「メンタル不調者が復帰後、再発しないための取り組み」などの安全衛生対策を施されるだろうか。

有期雇用、期間雇用であっても 公共サービスに不可欠の非正規公務員

東京都などでは、公募によらない再度任用時の不適格基準として「換算後の欠勤日数が任用期間中の所定日数の2分の1を超えた場合は、原則として公募によらない再度任用をすることはできない」ただし、「傷病欠勤及び病欠休職の場合は、任用期間満了時において概ね3月以内に回復する見込みがあり、かつ、それ以降正常に勤務することが可能であると認める場合はこの限りではない」としている。(懲戒処分を受けた者については、公募によらない再度任用をすることはできない)

年度をまたいでの再度の任用を想定しているのなら、今回調査で総務省が視野に入れている「休務者の休務中における職場復帰」や「復帰後の再発させない取り組み」などを非正規職員にも積極的に行うべきだ。

それ以前に「メンタル不調者を出さないための予防及び早期発見の取り組み」が重要だ。この調査項目には「若手職員に特化して講じている対策」は特記されているが、非正規職でメンタル不調になった職員の原因や対応も調査すべきだ。

「近年のメンタルヘルス不調による休務者の増加傾向」の具体例ではこのように書かれている。

「若手職員の休務者が増えた」「1人あたり業務量が増えた」「業務が複雑化」「災害対応業務の増加」「新型コロナ感染症業務の増加」「ハラスメントの増加」「適切な対策ができていない」「職場内で気楽に相談できない」「新型コロナの影響でコミュニケーション機会が減った」などだ。

当研究会が20年5月に実施した「新型コロナウイルスによる公共サービスを担う労働者への影響調査～エッセンシャル・ワーカー 235人からの証言」でも、「公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)」が今年5月に実施した「公務非正規労働従事者緊急アンケート」でも、処遇格差、孤立化、研修やサポート体制の不備、住民サービス困難事例対応の集中、更新(再度の任用)期不安などのストレス事例が多く寄せられている。

非正規職員に関する法の規定は

地方公務員には正規・非正規に関わらず、原則として労働安全衛生法が適用されている。

労安法66条1項及び同規則44条では、事業者は常時使用する労働者に対し、1年に1回健康診断を行うこと、同条の10及び規則52条では、ストレスチェックを行わなければならないと規定されている。国の非常勤職員に関してだが、人事院規則で「常勤職員の二分の一以上の勤務時間、6ヶ月以上勤務者への実施」を努力義務としている。

公務災害休暇も私傷病休暇も会計年度任用職員に適用される。ただ、公務災害等によって休職中の職員の雇止めを規制する規定がなく、任命権者の「裁量」にかかっている。とはいっても「公務災害、労働災害」によって休職している期間中に雇止めすることは、「使用者責任を放棄することに繋がり、継続しての任用を前提とさせる」取り扱いを求めるべきだ。(この項は、上林陽治氏からの情報提供に基づく)

総務省及び自治体に求めること

自治体職員にメンタルヘルス不調者が増加したことで、人事管理面でも公共サービス面でも改善すべき課題になった。総務省は調査などを通じて動き始めている。

しかし、地方公務員の一定数を非正規公務員が占め、公共サービスに不可欠な存在になっているうえ、労働基準法や労働安全衛生法の趣旨や規定からすれば、正規・非正規に格差をつけることは認められない。当会では2018年7月に臨時・非常勤職員等の安全衛生制度に関する調査を実施、法改正と自治体への改善提言を行ってきた(註3)。今回調査及び結果をふまえた「効果的かつ総合的なメンタルヘルス対策を実施するための組織マネジメントのあり方検討」では、下記を十分留意して臨んでもらいたい。

1) 調査結果の検討にあたり、会計年度任用職員など非正規公務員の状況を前提とし、なおかつ実態把握が不十分だった時には、追加調査を行うこと。

2) 更新(再度の任用)にあたり、公務災害あるいは私傷病休暇制度を悪用・潜脱した雇止めなどを行わないよう通知すること。

3) 検討過程で、当会、公務非正規女性全国ネット、さらには非正規公務員が加入している労働諸団体へのヒアリングを行い、可能な限り当事者の声を把握すること。

4) 本調査は、これまで実施された総務省及び(一財)地方公務員安全衛生推進協会の同種調査と同様に、非正規公務員を調査対象から除外しているものとみられる。地方公務員法改定によって臨時・非常勤職員の多くが一般職の会計年度任用職員に移行していること、22年10月からは「週20時間以上勤務、月額賃金8.8万円以上などの会計年度任用職員」は地方公務員等共済組合法が適用されること等を踏まえ、事業場ごとに適用法令が違う現状を改善する地方公務員災害補償法改正による制度の一元化を検討すること。

〈註1：一般財団法人地方公務員安全衛生協会〉13年設立で「地方公務員の安全と健康の確保、快適な執務環境の形成、その他の安全衛生に関する施策についてのノウハウの開発提供、人材育成、広報啓発等に関する事業を行い、もって公務災害を未然に防止し、地方公務員の福祉の向上を図るとともに、地方行政の能率的な運営の確保と地域住民の福祉の向上並びに地域社会の健全な発展に資すること」が目的。理事長は総務省自治行政局長、理事5人のほか評議員には自治体関係者に加え、自治労、日教組、全水道の労組役員も入っている。19年には「災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究」も実施、災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策についてのマニュアルを作成している。

〈註2：2019年にも総務省及び一般財団法人地方公務員安全衛生協会が調査〉総務省は「令和元年度地方公共団体の勤務条件等調査」結果を20年12月に公表した。内容は「働き方改革に向けた勤務環境の整備・改善」「人材確保」の2点、前者は「勤務時間・休暇」「安全衛生」「人事委などにおける労働基準監督機関としての職権行使」だ。時間外勤務、有給休暇使用、病気休暇、介護休暇、介護時間、育児休業(男性の取得率も)、ストレスチェック実施、メンタルヘルス対策の状況という極めて興味深い調査になっている。

(一財)安衛協も19年度調査を公表し、「健康診断」「健診結果」「長期病休者」「在職死亡」で、350団体79万人(首長部局)が対象、「精神、行動障害」長期病休者は全職員中1.6%で10年前の1.4倍。長期病休者に占める割合が60%になり、初めて50%を超えた12年度から10%増になっている。

〈註3：官製ワーキングプア研究会からの提言〉

1) 臨時非常勤職員等を安全衛生規則等の適用対象から除外せず、労働安全衛生委員会の審議対象とすること。また、臨時非常勤職員等を委員に選出、職場実態に合わせた安全衛生委員会構成にすること

2) 常勤職員並みの公務傷病休暇制度を臨時非常勤職員等にも適用すること

3) 公務災害補償にあたって、被災日から休業補償を8割にする規則等を整備すること。

4) 臨時非常勤職員等を死亡、障害見舞金(賞慰金)制度から排除しないこと。

定期総会を開催しました

◎ 2021 年度定期総会

6 月 20 日(日)午後 2 時から、江東区立森下文化センターをリアル会場に、同時にオンライン参加というハイブリッド方式で開催しました。

当日の会費納入会員 87 人(団体)、会場参加 10 人、オンライン 16 人、委任 28 人。第 2 部の特別講座の参加は、正会員 10 人、賛助会員 3 人、ZOOM26 人でした。

..... 集会のご案内

◎なくそう！官製ワーキングプア大阪集会(第 9 回)の日程が決まりました。11 月 3 日(水・祝)午前 10 時～午後 4 時 45 分、会場はエル大阪です。

◎なくそう！官製ワーキングプア東京集会(第 13 回)は、11 月 21 日(日)、豊島区民センター(時間、内容未定)となりました。

◆女性労働問題研究会(SSWW)第 36 回女性労働セミナー

～日韓女性〈働き方改革〉シンポ～ジェンダー視点で考える日韓の〈働き方改革〉とコロナ禍～

・2021 年 9 月 12 日(日曜日)13 時 30 分～17 時 30 分
・オンライン(ZOOM ウェビナー) ・定員 500 人(必ず申し込みをおねがいします) ・参加費: 無料

【参加申込】<https://forms.gle/8NxuWRKvVBqSh6w97>
9 月 11 日(土)21 時まで。参加のための URL を送ります。定員を超えた場合は、YouTube での同時視聴となります。

・趣旨: コロナ禍による女性の貧困が顕在化しています。若い世代の間でフェミニズムの再評価が進む一方で、働く女性がつながって声を上げていく場は少なく、政府の「働き方改革」も「女性が輝く」政策も、女性の現実を素通りしたものになりました。こうした状態の打開へ向け、女性労働者の全国組織を生み出した韓国の労働運動家・研究者とオンラインで対話し、日韓の労働改革とコロナ禍の影響を女性労働の視点から検証しようと、このシンポジウムを企画しました。日本でもコロナ禍をめぐる「女性による女性のための相談会」や、非正規公務員の 8 割近くを占める女性たちによる「公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)」など新しい動きが登場しています。コロナ被害に直撃された女性たちが、労働組合の中心と

なって活躍する姿も目立ち始めています。こうした希望の芽を働く女性の幅広い連携へとつなげるためのシンポジウムを目指して、みなさんのご参加を呼びかけます。(実行委員長・女性労働問題研究会代表 竹信三恵子)

【プログラム】日韓同時通訳実施、総合司会: 金井郁(埼玉大教授)

★第 1 部 日韓のコロナ禍と「働き方改革」のジェンダー分析(2 時間程度)

基調報告+コーディネーター 横田伸子さん: 関西学院大学社会学部教授

★第 2 部「フェミに生きる」が働き方を変える～日本の女性労働運動ニューウェーブ

(各 5 分、韓国側報告とコメント、やりとりを少し入れて計 90 分程度)

コーディネーター: 竹信三恵子さん

★第 1 部、第 2 部の詳細などは、下記のサイトを検索してください。

また、シンポ開催のための「賛助金」の募集をしています。

ご協力いただける団体・個人の方はメールをください。

〈主催・連絡先〉女性労働問題研究所 <http://ssww.jp/>

..... 新刊の紹介

◆『不寛容の時代～ボクらは「貧困強制社会」を生きている』

藤田和恵(ジャーナリスト)は、これまでも官製ワーキングプア関係の取材を精力的にされ、執筆も多くされてきましたが、本書は、2016 年 6 月から「東洋経済オンライン」での連載を転載、加筆され 1 冊にまとめられたものです。有限会社くんぷる発行、1,700 円+税。全 4 章の内容は「使い捨てられるアルバイト、契約社員、派遣社員たち」「非正規公務員・官製ワーキングプア」「コロナ禍・奈落の底へ」「孤独と差別の発達障害」で、第 2 章の「非正規公務員」の詳細は次のとおり。

・ますますひどくなる官製ワーキングプア
・「ないない尽くし」非正規公務員の悲惨な実情
・公立病院でブラック労働させられた男性の告発
・「困窮支援相談員」の呆れるほどに悲惨な待遇
・48 歳「市の臨時職員」超ブラック労働の深刻
・月収 12 万円で働く 39 歳男性司書の矜持と貧苦
・55 歳郵便配達員に生活保護が必要な深刻理由

〈編集後記〉

当会のホームページもようやく全面的にリニューアルすることを決め、その移行作業に入りつつあります。しかし、表面が整っても、的確な

情報提供、タイムリーな更新、双方向のコミュニケーション機能などの内容充実が伴わないと利用価値は高まりません。努力します。(白石孝)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2021 年 8 月・第 35 号

発行: 特定非営利活動法人 官製ワーキングプア研究会

〒160-0008 新宿区四谷三栄町 14-7 芝本マンション 403 号(JR・東京メトロ四谷駅)

携帯電話: 090-2302-4908 / FAX: 042(474)9520 / 電話: 03(5269)0943

E メールアドレス: kanseiworkingpua1950@yahoo.co.jp

ホームページアドレス: <http://kwpk.web.fc2.com/>

定価 1 部 200 円