

官製ワーキングプア研究会 *Report*

2021年12月 第36号

2021-12



9回目になった「大阪集会」は、今回内容や構成を大幅に変え、報告や発言の羅列でなく、テーマごとに掘り下げていくことと、分かりやすい、理解しやすいものにした。必ずしもそれが達成できたか分からないが、ふりかえりの中で検討していきたい。
(写真・文：白石孝)

目次

表紙	白石 孝	1
特集：なくそう！官製ワーキングプア大阪集会		2～7
(1) 全体会のあらまし	白石 孝	2～3
(2) 分科会報告及び感想	川西 玲子、服部 貴子、白石 孝ほか	4～7
奈良県庁会計年度任用職員再任用拒否と人事委員会	川西 玲子	8
書評『ボクらは「貧困強制社会」を生きている』	白石 孝	9
イベント案内、本の紹介、編集後記	白石 孝	10

なくそう! 官製ワーキングプア

大阪集会 Vol.9

11月3日(水) エル大阪

9回目となった今年の大阪集会は、恒例の会場「エルおおさか」を使用して開催した。

去年に続き、会場参加とオンライン参加の「ハイブリッド」方式で開催した。一般の参加者は「ユーチューブに」で視聴、遠隔地からの発言者は、いったんZOOMで繋いで、それをユーチューブに取り込んで発信した。

ZOOM発言は、Part1「地域を支えるエッセンシャルワーカー」の大阪府関連職員労組委員長小松康則さん、都庁職病院支部書記長大利英昭さん、同志社大学山谷清志教授と白石孝。Part2「第1分科会報告」のお一人吹田関連連の川崎みゆきさんだった。

また、19歳のひとり親家庭の黒澤颯さんからは、事前収録動画で参加していただいた。備忘録として、進行スケジュールを掲載しておく。

13:00~13:03 司会：小野順子弁護士、片山直弥弁護士

13:03~14:05 **Part 1：地域を支えるエッセンシャルワーカー**

対談：コロナ禍の今、大阪と東京の保健所と病院の現状と闘いを展望する

対談を受けてミニ講演：山谷清志 同志社大学政策学部教授

14:05~15:15 **Part 2：分科会報告と闘いの報告**

▶第1分科会(川村雅則、早津裕貴、川崎みゆき)

会計年度任用職員制度の検証～学童指導員の「職務調査」の取り組み

▶第2分科会(藍野美佳、山岸薫)

女性非正規公務員～全国調査とこれからの取り組み

▶第3分科会(守口及び堺学童指導員労組、白石孝)

業務委託の在り方を問う～守口学童・堺学童の闘いの報告

休憩(15分)

15:30~16:05 **Part 3：「名ばかり事業主」から「雇用化」へ**

インタビュー：「ゼロからの出発、何がよかったのか」

(川西玲子・ヤマハ英語講師ユニオン清水ひとみ委員長)

コメント：脇田滋 龍谷大学名誉教授

16:05~16:30 **Part 4：特別報告**

①世田谷区立幼稚園事務職員「偽装」事件訴訟(本多伸行)

②19歳・ひとり親(父子)家庭で育った自分が知ったこと(黒澤颯)

16:30~16:50 総括コメント：安周永(アン・ジュヨン)

准教授 龍谷大学

大阪集会に参加して

大阪集会。行くと決めたのは2日前だった。

職場のストレスで、落ちるところまで落ちた精神状態で、新幹線のチケットに引きずられ、のろのろと11時半到着となり、午前中の分科会は出席できなかった。

しかし毎年思う。大阪集会は、誰でも、初めてでも安心して参加できる温かさ、初心者にもわかりやすい工夫がなされている。

病院と保健所の闘いでは、オンラインで大阪と東京をつなぎ、最後に山谷教授がまとめたことで、現状と課題の整理ができたし、川村教授と早津教授の報告はテンポよく短い時間で多くを知ることが出来た。

堺市の学童保育指導員の発言には胸を打たれた。学童保育で使っている「頑張ったねシール」を10年後も続けたいという児童に「先生、ずっとここにいてね」と言われ涙ぐまれていたこと。「10年後も待ってるよ」と言えたならどんなに幸せだろうか。

安周永教授のお話では、連帯が崩れるのは「人間関係のこじれ」ということにもうなずけた。労働運動のなかで目標とターゲットの認識の違いで、当事者が2次被害を受ける事例をいくつも知っている。

最後に、今回もまた温かく迎えていただいたことに感謝したい。小野弁護士、片山弁護士、川西さん、服部さんや藍野さんたち実行委員会のお人柄が、暗かった心に灯りをくれた。

毎年女性の参加者も多く、初めて同士でも「がんばろな～」とお互い声を掛け合える。そして明日からまた戦場のような職場に戻る。私にとってもここは一つの居場所である。来年こそは交流会で語り合おう。

(ハローワーク非正規相談員 山岸 薫)

こういう取り組みを拡げたい ～外部委託の検証

第3分科会は、公共サービスの外部委託について、その内容に踏み込んだ検証が重要という問題意識から内容を設定した。大阪でも学童保育事業の委託化がどんどん進められているが、その中で、コンプライアンスに則った人事管理をしていない悪徳業者がいくつも存在し、それについて声を上げ、闘う当事者がいる。

一方、40年にも及ぶ「行政のムダをなくす」という名目で全国的に進められてきた「行財政改革」が、あたかも「正義」「正当」かのような認識が、いわば世論化する中で、「果たして事業委託は「住民サービスの向上」や「適正な財政運営」になったかの検証を行い、それを社会に示していく必要がある。

今回、吹田市の市民から示された事例は、各地でも取り

組むべきものだ。そこで、当日の報告をダイジェストして報告する。(吹田市「社福」さつき福祉会)山口剛さん報告を白石が要約)

学童クラブの委託化の経過

吹田市は「留守家庭児童育成室」と呼び、1982年に条例化、86年にはすべての公立小学校内に留守家庭児童育成室を設置(空き教室・プレハブ・教室の時間借り)し、2014年度まではすべて「公設公営」だった。

16年度に教員委員会に所管変更し、対象は小学1年から3年生で、17年度には4年生に拡大した。

設備や運営基準条例は国基準を準用しているが、面積と支援の単位人数は「特別の事情があり、かつ、利用者の支援に支障がない場合は、この限りでない」との例外規定がある。利用児童数は毎年増加しているが、地域差あり(減少地域も)。

指導員は、非常勤職員、長期臨時職員、臨時職員で、20年度に会計年度任用職員移行後もパートタイム会計年度任用職員のまま。指導員の欠員が常態化し(50名規模)、21年度は臨時職員も不足する非常事態になっている。

維新の市長が、15年新規開校小で「公設民営」方式とすることを決定、14年度に委託先事業者を公募し、3法人(社福)が応募。近隣でこれも園運営の法人が選定される。「3分の1くらいは民間委託」との方向性だった。

事業者の選定方法は公募型プロポーザル方式だが、選考委員などで何度か修正があった。

2014、15、16年度募集では、委託先を社会福祉法人・学校法人に限定し、就学前の保育ニーズが急増したこともあり、ほとんど応募がなかった。そこで17年度募集から法人種別の限定を解除した(営利法人も参入可能に)ことで、多数の応募があり、すべての委託先が選定された。(営利法人の応募が多かったが選定は一部)

18年度から委託運営者となったある育成室で問題が続き、1年で委託契約を解除したことから、仕様書・審査基準の一部を見直し、選定水準を引上げ(引き上げ後の水準では、前年度選定の5事業者中3事業者が選定されなかった)。

19年度募集で審査基準を大幅に見直し、応募は一定数あるが、選定基準を満たさずに事業者が選定されない状況も出ている。そして20年度募集でようやく12か所の委託が実現した。

委託費の使途が19年度から仕様書に基づき、市に決算書を提出することになる

そこで、公文書開示請求(情報公開制度)で決算書の写しを入手し、委託費の使途をチェックした。

そこから分かったのは、

- ①委託費の多くを残している事業者が存在
- ②残された委託費は返還を求められないため、事業者の収益とすることが可能
- ③収支差額が大きい事業者ほど人件費比率が低い傾向が分かり、人件費コストを安く抑えることで、収益を得ている。これは指導員の不安定・短時間雇用などにつながり、保育の質の低下につながる(ワーキングプアの拡大)

④決算がインターネット公開されている社会福祉法人を調べると、育成室事業での収支差額約2000万円(2年分)を、同じ法人が他市で運営することも園建替えに流用したと見られる。(註：当研究会理事山下弘之によれば、一般の営利法人でも、労組が交渉資料として要求することが出来る)

社会福祉法人会計では、外部に資金を持ち出すことは出来ないが、法人内での他の事業に資金移動することは可能であり、違法ではないとされている。しかし、本来吹田市の育成室運営のために使途されるべき委託費が執行残となり、それが使われていることを市民感情として容認できるだろうか。

- ⑤事業者選定審査(審査の視点)においては、「人件費に80%以上の割り当てがあるか」「指導員(補助員は除く)1名あたり年間250万円以上支払う予定があるか」を問うが、実際の運営では何ら縛りが無い。
- ⑥契約満了時(3年後)の再契約(5年間)に関する評価では「指導員の人件費に対して、適切な委託料の割り当てを行い、指導員が継続して勤務することの配慮がなされているか」については全体評価に占める割合は低く、実質的な是正を求めるレベルとはなっていない。
- ⑦委託費の積算内容(人件費と事務費)を明らかにし、人件費については使途を制限し、残額は返還させるなどのルールが必要ではないか。現に福祉部の委託事業では実施している。

行政の責任と役割～公設民営(民間委託)であっても市は設置者としての責任がある

- ①校区制により利用する育成室を選べないため、直営でも民営でも最低限の水準は確保されなければならない。
- ②育成室運営指針を策定し、指導員の配置や雇用形態などの最低基準を定める、基本的な保育方針も共通化するなど「委託したら事業者任せ」ではない対応が必要。
- ③直営育成室(24カ所)での指導員欠員の早期解消を最優先課題に、この間、民間委託の推進に手を取られ、直営での指導員確保はほぼ無策に等しい。
- ④20年度からの会計年度任用職員制度になっても、5時間30分のパートタイム会計年度任用職員。
通常は午後からの勤務、1日保育は朝から時間外労働の1日勤務など、不規則な勤務形態。関係機関との連絡調整、研修、会議など、保育時間以外にも仕事はあり、その必要性も高まっている。
- ⑤100名を超える大規模育成室も増えており(200名超も)、現場の管理体制も必要。支援の単位または育成室ごとにフルタイムの指導員を配置し、安定的な勤務と処遇改善を図るなどの抜本的な見直しを、早急に行うべき。安易で無責任な、さらなる民間委託の歯止め欠ける。そもそも水準の不十分な直営育成室の水準引き上げが必須。民営事業者も同様。
- ⑥利用児童の増加、学校での教室不足、指導員体制の確保、6年生までの対象拡大、開室時間の延長など、課題が山積している学童保育に対して、これからの中長期ビジョンをどのような行政に描かせていくか、「公的責任」を基本に取り組む。

3つの分科会報告と 参加者の感想

第1分科会 「会計年度任用職員制度」 を考える

公務非正規問題の現状と問題解決の方向性
を考える、官民共闘を視野に入れて～

2020年4月から「会計年度任用職員制度」がスタートした。制度の実態は各種調査で明らかになってきたが、同時にその大きな問題点がますます現場に混乱と失望をもたらしていることも明確になってきた。この分科会では困難をもたらしている「制度」を解明し、闘いの方向を考えることを目的とした。

はじめに川村雅則北海学園大学教授は、非正規公務員の現状と問題点を明らかにした上で、特に民間では労働契約法18条で5年を超える有期雇用の無期転換制度の法定化、同一労働同一賃金の法定化(ガイドライン)などの制度が不十分ながらも前進しつつある。

ところが会計年度任用職員制度は、完全に逆行する制度であり、「制度の官民格差」をどのように改善させていくのか、そのためにどのような運動が必要なのかを下記のとおり提起された。

- 非正規雇用(会計年度任用職員)の何が問題かを明快に整理し、
- 「官民の制度格差」を解明、無期転換は現行の3年、5年を先延ばしするたたかいつつ同時に、民間制度と逆行している実態をあらゆる機会に可視化すること。そして官民共闘の必要性を提起された。
- 「会計年度」「公務非正規」だけの運動に留めないで、「公共の仕事」をしている人をなるべく広くとらえて、指定管理者や委託労働者を視野に入れた運動の構築が必要。「自治体が発注している業務の労働環境を自治体に責任をもたせる」公共サービス基本法の条例版に接近する。
- そのためには、総務省調査を活用して、自分たちの地域の基礎データを掌に載せて考えることの重要性。その場合もできればプロジェクトをつくって労働組合以外のところ(県内の大学や研究機関)を組み込んで継続的に取り組むこと。

以上のような、大変実践的な課題の提起をいただいた。

奈良県庁の会計年度任用職員再任用拒否 — 人事委員会に申し立てた報告

その後、会計年度任用職員の権利救済について、労働委員会、労基署の活用ができなくなり、労働基本権が制約され「代償機関」と位置付けられている人事委員会に申し立てた奈良県庁の再任用拒否の事例が報告された。権利救済における「官民制度格差」の事例といえる。

2021年2月、保健所次長の面談により次年度も任用という決定がされ、必要書類一式も渡された後に、再度面談があり「世帯主でない」ことを理由に任用を拒否されたAさん。退職に至る手続きも正当な扱いでなく、退職金の金額にも疑問があり、条例上の根拠と金額の説明を求め、要請書を人事委員会委員長宛てに提出した。

Aさんは会計年度任用職員制度に失望し、復職は求めないが任用拒否の理由に納得できず、今後このような理不尽なことが繰り返されることがあってはならないと申し立てた。

人事委員会苦情相談担当は第1回面談後、第2回を「これ以上の回答ができない」という理由で設定できない旨伝えてきた。現在開催を要請しているところだ。

今回の事案から見えた人事委員会の問題点は、非正規職員には人事委員会の存在すら見えていない。まして、その役割も知らされてなく、会計年度任用職員の代償機関として労働基準監督業務を取り扱っていることは周知されていないし、個人が申し出るのには手続き面でもハードルが高い。今後人事委員会の実態把握とその役割を果たさせる取り組みが必要ではないかという提起があった。

質疑では、

- 関連して東京実行委員会の本多さん、安田さんから、東京23区の(特別区)人事委員会に世田谷区臨時職員問題で追及したことが報告された。

●金沢大学早津裕貴准教授から「会計年度任用職員の任期について、当初総務省は恒常的な業務に任用回数制限を入れることには懐疑的であったが、国会での追及で、現行の形となり、さらに各自治体レベルで過敏に反応した結果、3年・5年が一般的になってしまった」と分析された。

川村先生の講演は実践的な視点でお話されていたが、討論の時間が短くなり十分深められず、残念だった。
(大阪実行委 川西 玲子)

感想

初めて大阪集会に参加しました。「元気が出るよ!」「明るくにぎやか!」と聞いていたとおりの会でした。

午前の分科会。北海学園大学川村雅則教授の「会計年度任用職員制度を中心に、公務非正規問題の現状と問題解決の方向性を考える～官民共闘を視野に入れて」に参加しました。

私自身が会計年度任用職員として働いているので、この制度がもたらした現場の働きにくさ、勤務条件の格差などを実感しています。しかし、たとえば「学童保育指導員」を例として、そこで働く人たちは公設公営の者もいれば、公設民営、民設民営の労働者もいることを視野の中に広く捉えて、同じ業務をこなす非正規労働者の問題として調査し検証することを川村先生の話しから気づかされました。

会計年度任用制度で非正規公務員の待遇が改善されたと思込まれるような状況を実際の現場で聞きする時、不安定な条件の中で働く人たちは「他の人よりも優遇されたい」との気持ちが起きるのは自然なことだが、自治体によっては労働時間を操作して期末手当が出る人、出ない人に分ける、長く働きたいと願う人の一部に抜け道をつくる、などの差別も生まれる現実。

しかし、諦めることなく「自治体のお金で働いている人たちは同じ仲間」という意識で、雇用が安定することが必要だと川村先生は説いていました。また、民間では、2012年に有期雇用から無期雇用への転換が法改定されたが、これは非正規公務員には適用されないことから、会計年度任用職員制度はむしろ雇用安定に逆行したのではないかと、との見方ができるとのことです。

ただ、民間でもこの制度が「雇い止め」によって、名ばかりのものになっていることから、官民が共闘すべき課題のひとつが見えてくる。川村教授は、それぞれが自分の住む町の実態を「調べる」ことが

重要であり、「調べる」を「つながる」ことに進めて、横にネットワークを広げていくことを取り組みの基礎とすること、と話されていたが、私にとっても新しい視点として地元を持ち帰りたいと思えました。

川西玲子さんが報告された「奈良県庁会計年度任用職員の再任用拒否～人事委員会に申し立ての報告」も、会計年度任用の不条理な現状が明らかになる報告として大変関心を持って聴きました。

一人では闘うことは困難だけど連帯することで視化され、次につながるのだと心強く感じることができました。とても貴重な2時間であり、課題と共感を共有する場となりました。
(片山 玲子)

第2分科会 女性非正規労働

非正規に女性が多数を占めるのはなぜか～ジェンダー、性別役割分業、現状と改善を話し合おう

第2分科会は、女性非正規労働～非正規に女性が多数を占めるのはなぜか～ジェンダー、性別役割分業、現状と改善を話し合おう～というテーマを掲げ、会場参加及びZOOM参加のハイブリッド形式で開催しました。(注:分科会のハイブリッド開催はこの分科会のみ)

会場参加者からは自己紹介や各自の思いを発言いただき、ZOOM参加者からは随時コメントを入れてもらうことで共有しました。また、今年立ち上がった「公務非正規女性全国ネットワーク(通称:はむねつと)」から、瀬山紀子さんに公務非正規労働従事者全国調査の概要を報告いただき、課題の分析、今後の展望などわかりやすくお話いただきました。

調査結果からは、先の見えない不安定就労かつ低賃金の待遇に不安を抱えながら勤務する女性が大多数であること、どんなにがんばっても翌年の契約が保障されない、正規からのパワハラ、セクハラがある等、過酷な現状を再認識しました。

これらは明らかに女性の人権問題であるものの、女性は権利主張が弱い側面があること、他にも男女の賃金格差、無期転換の落とし穴(無期転換には正規と同様に定年がある)等、活発な意見があがりました。

一方で、残念ながら現職の非正規公務員の会場参加や民間委託、派遣労働の参加者がなく次回の課題となりました。今後有機的連帯を模索しながら、

女性ならではの課題にも向き合っていきたいと思えます。ご参加いただいた皆様ありがとうございました。
(大阪実行委 服部 貴子)

感想 第2分科会に参加されたのは、元臨時職員、弁護士、市議会議員、常勤労組の役員、組合元書記、市職の元婦人相談員、研究者とさまざまであった。

それぞれの立場から、自己紹介とともに、自分の置かれている立場や、この運動にかかわってきて感じたことや課題などを出し合って、議論をした。また、「はむねっと」からは、4月30日から実施した「公務非正規労働従事者への緊急アンケート」の集計結果が報告された。そこでは、非正規職員に女性が多いこと、年収200万円以下の低賃金で働いている人が多く、生活が厳しい現状などが報告された。

また、今回の報告では職場でのいじめやパワハラによるメンタルなどの相談が増えているといった報告や、中には更に自宅でのDVによる家庭崩壊が拍車をかけたといった、複合的な事例も見受けられた。

それでも黙っていては問題は解決しない、勇気を出して声を上げ続けよう確認し、分科会を終了した。

最後に80年代初期に三大公務臨時職員闘争で、臨時職員として闘い解雇され、「女の首は重い」というメッセージで最高裁まで闘った仲間のメッセージを伝えたい。

「40年たった今でも、問題は変わらずに続いている。公務職は真っ先に均等待遇を実施しなければならないはずだ。しかし、日本では差別が当たり前になっている。公務職場の実績を民間に広げていく見本となるべきなのに、逆に差別の見本になってしまっている。労働組合の役割は大きい。今こそ女性が、リーダーシップをとっていくことが必要だと思う。」
(田代 尚子)

第3分科会 民間委託の在り方を問う

外部委託、受託企業のコンプライアンス、発注元の責任、指定管理、包括委託の問題点は？

◆分科会で共有したい問題意識

最初にこの分科会担当の白石から、問題意識を提起した。

- ①公共サービスの提供責任は、国、自治体にある
- ②ただ、実施主体は必ずしも「公営」に限定する

ことでなく、良質な「中間支援組織」であれば、運営を委託することそのものを全否定する必要はない。「公民連携」については、これからの課題。

③しかし、日本では「経費削減」を至上目的とした「安かろう」委託の歴史があり、その問題点を明らかにすることは必須だ。自民党政権と財界が政策として推進してきた行財政改革の40年にわたる歴史の検証を行うことの重要性。

④一方で、韓国の民主・進歩派自治体のように、「社会的企業」や「労働者協同組合」などが運営している先例を学ぶ必要がある。つまり、公共サービスを「公助」を基本に「共助」との連携を目指すという将来像も展望したい。

次に、外部委託事業の現状、とりわけ問題の委託内容を明らかにする、ということで、

①共立メンテナンスのような悪質な労務管理、労組攻撃について守口市学童保育指導員労組から報告していただいた。経過は本「レポート」前号(35号)に詳しいので参照していただきたいが、集会直前の10月14日、大阪府労働委員会が、(株)共立メンテナンスの不当労働行為を全面的に認める命令を出したことが報告された。

内容は、雇い止め指導員の職場復帰、雇い止め以降の賃金相当額の支払い、団交に応じること、謝罪文を手交し、ポストノーチス(謝罪文を本社等に掲示)という全面勝利だった。

共立メンテナンスのような悪徳企業は社会的に弾劾すべきだが、7頁にさらに情報を付記しておく。

②堺市の堺学童保育指導員労組から、(株)CLCが事業受託した17年度に指導員を不採用にしたことに対し、「労組員ということでの採用拒否」「団交拒否」について、府労委、中労委を経て東京地裁で係争中との報告を受けた。

次いで、

③吹田市「留守家庭児童育成室」の外部委託について「委託実施後の受託事業者の詳細な分析」の報告を受けた。この取り組みは各地での「委託検証」のモデル的取り組みになるだろう。来年になるが、この取り組みを全国化するためにも、オンライン講座開催を検討している。

また、報告要旨を2~3頁に掲載した。

悪徳企業に公共サービスを 任せることは出来ない

(京都)仁和寺門前ホテル計画事業者が2度目の入札参加停止～学童指導員雇い止めで大阪府労委が不当労働行為認定—共立メンテナンス社(『京都民報』掲載記事)
<https://www.kyoto-minpo.net/archives/2021/11/26/post-27428.php>

京都市右京区の世界遺産・仁和寺の門前の大規模ホテル計画をめぐり、事業主の共立メンテナンスが、京都市から入札参加を停止されていることが分かった。同社が大阪府労働委員会から、不当労働行為を行ったとして命令書の交付を受けたことによるもの。一方で市は、同ホテル計画を促進するため「上質宿泊施設」候補に選定した際、「雇用の安定化」を要件の一つとしていた。住民からは「選定は取り消すべき」との声が上っている。

共立メンテ社が参加停止となったのは、物品関係での競争入札で、停止期間は10月15日から2カ月以上で、法令違反が是正されるまでとする厳しいものとなっている。同社は5月18日から7月20日まで入札参加停止となっており、今回が2度目。(中略)一方で、京都市は同ホテル計画を特例(建築基準法で延べ床面積3000平方メートルまでのところを約5800平方メートルまで緩和)で認めるため、「上質宿泊施設誘致制度」に基づく「上質宿泊施設」候補に選定(今年4月19日)。その際、「雇用の創出・安定化」を要件の一つとしていた。

感想 最初に「守口市学童保育の民間委託と指導員の雇止め事件から考える」の話を聞き、こんな理不尽な話があるのかと改めて驚きました。今まで通りを継続して欲しいとのパブリックコメントや話し合いにも関わらず、2019年4月から共立メンテナンスによる民間委託が始まると、それまでの話し合いはなかったかのように、保護者や保護者会との分断、ベテランを雇い止めし、代わりに週2～3日のパートを延々と募集しました。

子供たちは次々に学童を退会し、40人の組合員は2人まで減りました。そんな状況の中で大阪地裁や府労委へ提訴し、府労委からは「職場復帰や謝罪文を本社などで提示する」という完全勝利命令を勝ち取ったとのこと。

この背景には民間委託の問題点として、言えば解雇でものが言えなくなる労働者、3億5千万円×5年もの契約なのに決算がない、契約の仕様書に会計報告が義務付けられていない、という異常な状況が

分かりました。

次に堺市の学童保育についての話を聞きました。3年に一度の学童保育の公募型入札制度(プロポーザル方式)が取られ、2017年から(株)CLCに民間委託されましたが、労働条件について質問した主任組合員だけ採用を一時的に拒否しました。府労委、中労委は不当にも棄却となり、現在東京地裁で係争中とのことです。

ここでも「もの言う労働者は解雇」。基本配置の人数は毎日足りなくて専用クラスは2教室のみで毎日日替わりで場所が変わるという状況で来年新しいプロポーザルが始まるそうです。

次に吹田市から学童保護者関係者で福祉施設の方から詳しい説明があり、人口が増えて学童への入室申請児童数は毎年8～10%増。民間委託は当初6年生まで対象拡大としていたが指導員の欠員が常態化し、2021年度は臨時職員も不足するという非常事態になっています。

応募はあっても選定基準を満たさず、事業者が選定されない状況もでていて、委託先はようやく12か所。19年度から仕様書に基づき、事業者が市に決算書を提出することになり、公文書開示請求により決算書の写しを入手すると、委託費使途の問題が見えてきました。

委託費の多くを残している業者もあるが、残された委託費は返還を求められないため、事業者の収益とすることが可能。収支差額が大きい事業者ほど人件費比率が低い傾向があり、市役所職員が人件費7割と公言してしまう。

決算がインターネットで公開されている社会福祉法人を調べると、育成室事業での収支差額約2000万円(2年分)を他市で運営することも園の建て替えに流用したとみられることが分かったそうです。

吹田市民からの税金が他市へ使われているということができてしまうというのはおかしい。委託費の人件費と事務費の積算内容を明らかにし、人件費の使途を制限し、残額は返還されるなどのルールが必要ではないか。

吹田市の事を聞いた時は本当にびっくりしました。守口市も堺市も、ルールがあいまいで責任の所在がはっきりしないということでは同じで、市は設置者としての責任を持ち、最低限の水準は確保するための基本的な方針の共通化が必要、「委託したら事業所任せ」ではない対応が必要と感じました。

(大阪実行委 松浦 裕美)

奈良県庁会計年度任用職員の再任用拒否

～人事委員会に申し立てた報告

大阪集会での報告から 川西 玲子

1. 当事者(申立人)は、奈良県在住 A さん

奈良県中和保健所勤務で、3年近く勤務したが、

●フルタイムの日々雇用職員だったのが、2018年6月～2020年3月31日(1年10ヶ月)

●フルタイム会計年度任用職員として、2020年4月1日～21年3月31日(1年間)と、通算任用期間が2年10ヶ月だった。

業務内容は一般事務で、賃金7,220(日額)、150,600(月額)。

2. 事案の概要

21年2月、保健所次長の面談により次年度も任用という決定がされ、必要書類一式も渡された後で、再度面談があり、「世帯主でない」ことを理由に任用を拒否された。

退職に至る手続きも正当な扱いでなく、尊厳を傷つけられた。

また、退職金の金額に疑問があり、条例上の根拠と金額の説明を求め、要請書を人事委員会委員長宛てに提出した。

Aさんは会計年度任用職員制度に失望し、復職は求めないが、任用拒否の理由について納得できないし、今後このような理不尽なことが繰り返されることがあるとはならないと、労働組合、労基署に訴えたが、「人事委員会」に行くように言われた。しかし、よく分からず、ネットで公務非正規の労働相談を検索して「はむねっと」のWeb調査にたどり着き、関西の案件ということで連絡があり、ASU-NETの川西が対応した。

3. 人事委員会への要請内容

上記の経過で、要請書は申立人 Aさんと、川西玲子の連名で行った。

内容は以下の通り。

- ① 不当な「再任用拒否」について、その明確な理由と人選の正当性の立証を求める。
- ② 何らの説明なく、一方的に支給された「退職手当」56,026円の条例上の支給根拠の説明を求めると同時に正当な支給を求める。
- ③ 今後このような事態が起こらないように人事委員会として、必要な措置を講ずること。
- ④ 人事委員会として会計年度任用職員の苦情申し立てや措置要求などの保護制度の周知徹底と相談窓口の設置を行うこと。

4. 経過と現状

第1回の面談では、奈良県人事委員会事務局次長、任用審査課職員、中和保健所課長、Aさん、川西で行われる。

- ① 要請書の詳しい主旨説明と質問(川西)
- ② 課長の回答⇒「再任用拒否」の理由は人事評価であ

ると突然発言した。しかし、その立証については明確にしない。大きな食い違いがあり、人事評価の開示と次長の出席を求める。

③ 人事委員会の回答 ⇒ 人事委員会の役割、制度のパンフレットを作成中、窓口はある。

④ 退職金については、こちらの指摘を県庁人事課に確認するとして持ち帰る。

第1回面談後、2回目の日程を指定したが、県庁人事課の準備ができないと延長の申し入れ、再度日程を指定し調整中に「これ以上の回答ができない」という理由で2回目は設定できない旨伝えてきた。現在引き続き開催を要請中。

その後、退職手当条例2条2(昭和28年自治省の準則)の規定が、奈良県にはない驚愕の事実が判明。退職金についてはこれ以上の追求ができなくなり断念する。

5. 今回の事案から見た人事委員会の問題点

- ① 非正規職員には人事委員会の存在すら、見えていない。まして役割も知らされてなく、会計年度任用職員等の代償機関として労働基準監督業務を取り扱っていることは周知されていない。
- ② 個人が申し出るのには手続きもハードルが高い。(援助者がいないと難しい)
- ③ 人事委員会委員長宛てに出した要請書が、性格と関連がよくわからない、人事委員会事務局任用審査課から人事委員会になかなか届かない。
- ④ 何度も催促して、面談にこぎつけても主張の食い違う点については、公平に事実を見極めるための役割発揮とは言い難い面談の進行。
- ⑤ 県庁人事課への確認事項等、単なるメッセージではなく、明確にするべきことを把握して、指導性を持って対応してもらいたい。(質問と回答で、ちぐはぐなことが多々)
- ⑥ 人事委員会のメンバーはどのように決定されるのだろうか。奈良県人事委員会の場合、会長はパナソニック関連の元社長であり、公務員法・地方自治法等に習熟しているのか、まして今後は会計年度等の非正規関連の問題も取り扱うことになるが、役割発揮に不安・疑問を感じる。
- ⑦ 労働基本権が制約される「会計年度任用職員」の法的な位置づけの視点から、条例等の再点検が必要ではないか。奈良県の場合、60年も前に準則として示され条例化しておくべき規定がなかったり(2条2)、今回の改定では、独自に総務省マニュアルにも、準則にもない不利益変更をもたらす経過措置(附則3)をこっそり追加している。

このような事こそ人事委員会がチェック機能を発揮してほしいのに、その役割が果たせていない。

「怒らない労働者たちが考えていること」という書評にしたこと

藤田和恵著『不寛容の時代～ボクらは「貧困強制社会」を生きている』の書評を、『週刊金曜日』（11月12日号）に書いた。

著者が「東洋経済オンライン」で2016年7月から21年6月までに掲載した17本の原稿を単行本化したもので、それを4部構成に組み直している。

「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」と題されている。

取材対象が全員男性なのだが、それは「東洋経済オンラインにおける女性の貧困をテーマにした連載は別にある」という会社側の都合によったものだが、こういう集中取材もまた興味深く読むことが出来た。

ところで、私が注目したのが、連載にはなかった「貧困の背景には、働き方の問題がある」の文章だった。それを『金曜日』では書いた。

藤田和恵からのメッセージ

東洋経済オンラインで特集「見過ごされる若者の貧困」がスタートしました。

私は『「時給高いから上京」の21歳女性を襲った“想定外”』『「コロナで路上生活」38歳元派遣の“10年前の後悔”』の2つの記事を執筆しました。

ほかに、ノンフィクションライターの中村敦彦さんが『「親が学費負担放棄」学生を絶望させる新たな貧困』、早稲田大学人間科学学術院教授の橋本健二さんが「データで解明『コロナで階級社会化が加速』の衝撃」を執筆されています。

コロナ禍の貧困を取材して、「寮付き派遣」と「日雇いのバイト」という働き方は基本的になくすべきだと感じます。雇用自体をなくせという意味ではなく、寮付き派遣は、せめて賃貸アパートを借りられるだけの賃金水準と福利厚生を提供するべきです。

また、日雇いのバイトは現在、事実上のオンコールワーカーになっています。現場は悲惨です。仕事自体は継続的に存在するわけですから、ちゃんと長期で雇えよ、という話です。

『「コロナで路上生活」～』では、労働者の権利や生活保護を利用する権利など、さまざまな権利を行使することに消極的な若者の空気感のようなものを切り取ってみました。

『週刊金曜日』に書いたこと

「職場の非正規が、投票に行くなら自民党に入れるって、つぶやいたけど、それっておかしいよね。自分を苦しめている政権を支持するなんて考えられない」と、これは私の周りでしばしば聞こえてくる声だ。

藤田はインタビュー相手に「それは違法な働き方ではないか」「労組に入って声を上げれば」と、繰り返し問い続ける。しかし、「この働き方がいい」「言われるほどブラックではなかった」「労組には不信感しかない」「政治はあてにならない」「上司には言ったけど、変わらなかった、それ以上訴えたらクビになるのが怖い」との答えが返ってくるという。

17人へのインタビューは5年間にわたるシリーズ。そのうち誰ひとりとして、長期安定雇用の仕事に就いている人はいない。こういう働き(働かせ)方が、特に若い世代では当たり前になっている。新卒後には正規職雇用だったが、中途退職し、その後が不安定雇用の人生になるケースも多い。

藤田は怒りを隠せない。労働法令の原則を守らない経営者が横行している。正規職雇用で安定した職業人生を過ごせるかと思ったら、真逆な労働環境で長続き出来ない。ILO(国際労働機関)は、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の機会を促進する」としているが、日本の経営者の何割がこういう意識を持っているのだろう。

世界で広がる「名ばかり個人事業主」、日本も同様だが、「労基法はもう古い、事故起こしても自己責任、個人事業主は時代の流れ」と、肯定的に受けとめることについて「無防備な個人事業主を安易に増やす政策が行き着く」のは『「ブラック企業」と生活困窮者が溢れる社会』と警鐘を鳴らす。

さて、私が本書で最も関心を持ったのは、「物言わぬ労働者」「怒らない労働者」との指摘だ。不正義を指摘する非正規に使用者は見せしめ対応をする。回りをどんどん正規化し、物を言った労働者を孤立させる。その先にはもう誰も「物を言わない」職場が広がる。

「怒らない」とは、「いったん契約したので、後で文句を言うのは会社に申し訳ない」「ユニオンなどに相談して回りに迷惑をかけたくない」「責任は自分にある」という労働者が増え続けていることだ。

「おかしいと思ったら声に出そう」「諦めないで改善を求めよう」は、正論であり、私も官製ワーキングプアなど非正規労働運動でずっとそうやってきた。

事実そうやって改善を実現した成果もある。しかし、多くの非正規労働者は、そう声に出し、立ち上がることは少ない。これまでの労働運動がダメだったのか、革新政党が政策を実現してこなかったからか。

非正規だから労組にも革新政党にもシンパシーを持つとのかん違いから、どう声や力にしていくか、それこそが課題と藤田は言いたいのだろう。

(白石 孝)

●ホームページ移転のお知らせ

2021年11月20日からホームページを移転しました。
新ホームページ → <https://www.kwpk.net>

なお、移転前のホームページも更新はしませんが、そのまま閲覧することは可能です。これまでの『研究会レポート』や資料などは、そちらをご覧ください。

URLをお送りします。いちおう講師謝礼や諸経費のため、千円の参加費をお支払いください。

→ 振込口座「希望連帯」

ゆうちょ銀行 11320 05201301 / 他行からは「店 名一三八、店番 138、口座番号 0520130」

イベント案内

レイバーフェスタ 2021～20回目、また歩き始める！

日時 2021年12月25日(土)11:00～17:00
会場 全水道会館4階ホール(出店は、同階小会議室)

主な内容

- 11:00 講談・神田香織「ローマ法王との運命の出会い」
- 13:00 音楽「路上からの発信シリーズ」
- 14:00 公募川柳発表～寸劇「韓国サンケン・尾澤孝司が狙われた日」～映画「ウィッシュマ・サンダマリ～入管の闇に消えたスリランカ女性」
- 15:20 公募3分間ビデオ 20本

参加費 1,700円(前売 1,500円)

予約 <http://labornetjp.jimdo.com>

日韓市民連帯オンライン講座「22年3月の韓国大統領選挙について民主言論日刊紙『京郷新聞』論説委員が語る」

日時 2021年12月20日(月)19:00～21:00
講師 京郷(キョンヒャン)新聞ソ・イドン論説委員(日本語)

オンライン Zoomによる講座

申し込み 大塚 emille@jcom.home.ne.jp
お申込みいただいた方に、zoomの

本の紹介

●『賃金破壊～労働運動を「犯罪」にする国』竹信三恵子著、旬報社 21年11月、1,500円+税。当会理事でもある竹信三恵子が2018年秋から3年にも及ぶ取材で書き上げた渾身の作。「関生(カンナマ)支部」(全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部)への徹底弾圧、「組合活動に対する信じがたい刑事弾圧を見過ごすことはできない」(労働法学会有志声明)の内容を深く掘り下げ、紹介しているのだが、さらに深く論考している必読の書。多くの方に読んでいただきたいので、書評、推薦の言葉をお寄せください。

●『コロナ貧困～絶望的格差社会の襲来』藤田孝典、毎日新聞出版 21年8月、1,200円+税。反貧困埼玉の活動家でもある藤田の近著。反貧困運動も公務非正規運動も「非正規労働と貧困問題」の関連についてほとんど触れていないが、ここでは福祉事務所の非正規公務員にも触れ、また、普遍的福祉政策についても触れている。

●『右傾化・女性蔑視・差別の日本の「おじさん」政治』梁・永山聡子編著(前川喜平ほか)、くんぷる 21年10月、1,700円+税。NPO・アジア女性資料センター理事でトークイベント「聡子の部屋」ホストの梁・永山聡子と前川喜平との対談や、梁の「韓国と日本を考える」講演録。

〈編集後記〉

11月発行予定がひと月遅れです。11月3日開催の大阪集会をメインの特集にしました。次の37号では11月21日開催の東京集会をメインにする予定です。10月31日投開票の衆議院選挙では、「新自由主義」的政策を前面に立てた政党が、多くの比例票を獲得しました。

アメリカのバイデン大統領が「トリクルダウンは無かった」と明言し、米国政府は、新型コロナ対策を含めた2兆ドル規模の予算を組み、「大

きな政府」的な政策(米国救済計画)を打ち出した。さらに「米国雇用計画」「米国家族計画」を明らかにしています。欧州の社会民主的な政策は、すでに新自由主義から離脱しており、そういう中で日本の選挙動向は異例といえます。

官製ワーキングプアと公共政策の強化は密接不可分な関係にあり、今後私たちはそれをふまえた取り組みを進めることが重要と考えています。

(白石孝)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2021年12月・第36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：kanseiwakingupua1950@yahoo.co.jp

ホームページアドレス：<https://www.kwpk.net>

定価 1部200円