

官製ワーキングペア研究会 *Report*

2022年12月 第40号

2022-12



初めて非正規公務労働者が記者を対象に語る会をオンラインで開催した。主催は、当研究会理事と会員のお二人。

出来る限り生の声を聞いてもらいたいと、顔、名前、地域を出す出さないの判断は各自にさせていただき、19人が発言した。

匿名での記者会見のオンライン版だった。(白石)

目次

表紙	白石 孝	1
非正規公務員当事者と記者の交流会を開催して	山岸 薫	2
速報：第10回なくそう！官製ワーキングペア大阪集会	白石 孝	3
報告：第14回なくそう！官製ワーキングペア東京集会 及び院内集会	同実行委	4
掲示板、編集後記	白石 孝	12

12月10日、土曜日の夜「非正規公務員当事者と記者のzoom交流会」を開催した。(官製ワーキングプア大阪集会実行委後援)

実は当事者だけのzoom交流会は11月に行っており、告知の時点で多くのマスコミから取材依頼があった。主催の元自治体婦人相談員の藍野美佳と私は、なにより当事者の人権と、当事者にしか見えない複雑な心情を大切にしたいという思いがあった。なので告知の時点で記者が入る設定していない状態では不安に感じる方がいるかもしれないことから不可能とし、記者にお断りを入れた。

しかし、非正規公務員問題は会計年度任用職員の2023年度問題、指定管理の問題、私達国の非正規職員が課されている3年公募の問題、ほか多数の問題を広く知ってもらう必要はある。そのため、今回は最初から記者が入る前提で告知した。

私達は、いわゆる「身バレ」を常に心配している。勤務中に感じる差別や待遇格差、ハラスメントは、職場内はもちろん、職場外でも話すことが許されない雰囲気がある。だからいつもブラックボックスの中に収められ、いつしか無かったことにされてしまう。

でも、私はそれを引っ張り出したかった。

いつも非正規公務員は泣き寝入りをするしかない、そんな時代はもう終わりにしたいという願いがあった。だからと言って、名前や地域を出して話すことは、当事者たちの不利益につながる。不利益にならず、身バレしないで自由に安心して話せる場所を作りたいかった。

とはいえ、「本当に当事者が集まるのか？」との心配はあった。

一人ひとりの持ち時間、記者との交流時間を考えると10人くらいが集まれば十分だと思っていた。ところが申し込みは20人を軽く超え、早々に締め切ることになった。

当日も心配はあった。やはり様々なことを懸念して入ってくれないのではないかと。しかし欠席は1人で、18人の当事者、1人の代弁者、9人の記者でスタートした。

保育士、介護認定調査員、ひきこもり相談員、研究所職員、ハローワーク相談員、学芸員、教員、非常勤講師、図書館司書、学校司書、学校相談員、自治体への契約派遣社員、消費生活相談員などの当事者が集まった。

5分ずつで話してもらうのはとても心苦しかった。当然、5分で理解できるわけがなく、その奥には玉ねぎの皮を剥くように長い経験を経て蓄積された当事者の複雑な想いや出来事があるからだ。進行することがとても苦しい。一人の発言ごとに「もっと詳しく聞かせて。どんな背景があるの？どんな出来事があったの？ほかの参加者はどう思う？」と広げていきたくなる。

一人ひとりのお話をここに記すことはできないが、労働組合に相談ができないことが大きく取り上げられていた。「組合から相手にされないってどういうことですか？対応

ができないと言われるのはなぜなのか？一体どうなっているのか教えてほしい」と記者へ問うシーンもあった。

一方で「組合にハラスメントを受けた。ハラスメントする組合なんてこっちからごめんだ」「本来は組合から入ってくださいと言ってもおかしくない」などの意見も出た。

また「私達を大切にしないのは、その後ろにいる市民を大切にしていないこと」「教員自身のキャリア形成を全く無視され扱われることにより、子供たちの教育や心の成長に大きく影響を与えてしまう」などの声もあった。信じられないようなセクハラも。あからさまな法律違反も。今期限りで退職するという言葉も何人かから聞かれた。

非正規公務員は疲弊している…よく言われる言葉だ。

いや、そうかな？今日の当事者の震えるような声、怒りを抑え慣れた表情…市民の為に疲弊しながら頑張った時代は過ぎ去り、あきらめのフェーズに入っているのではないかな？仕事自身ではなく、仕事以外の職場の原因でメンタルに支障をきたしている方もいた。涙は、枯れてしまったのかもしれない。

終了後、非常にやさぐれた気持ちになり駅のホームで悶々とし、終電を逃した。

私達は、この交流会を含めて、当事者が真ん中にいる、当事者が主役の場を作りたいと考えた。私達は声を上げられない。では、毎日毎日感じる疑問は、怒りは、悲しみはどうすればいい？

当事者の日々の小さな声を拾っていきたい…藍野・山岸もずっとそのように感じてきた。そのような想いからLINEのオープンチャットを立ち上げ、毎日話をしている。誰かが悩めば誰かが励ます。素朴な疑問、情報交換、組合のこと、日々の仕事のこと。

当事者が真ん中にいる、当事者が主役のチャットだ。毎日、当事者が外では扱ってもらえない「ほんとうのこと」を話し合っている。

官製ワーキングプア大阪の弁護士や大学の先生、外部組合の方、ジャーナリスト、専門家など多くの助言者にも入っていただいている、上司や組合関係者が入らないように、会員制にしている。

先日、このオープンチャットと交流会の名前をみんなで考え、「集まれ！非正規公務員カフェ」に決めた。まだ始まったばかり。みんなでゆっくりと試行錯誤していく。

もし、参加したい当事者がいたら、ぜひ申請してほしい。入るには「質問の答え」が必要なので、一度メールをいただくことにしている。一度面倒くさい段階を踏むが、当事者が不利益にならないための安全策としている。この会は続けるが、次回は1月28日(土)19時、雇い止めをテーマに。

メールアドレス：chappi3000ky@gmail.com

非正規公務員当事者と記者の交流会を開催して 理事 山岸 薫 (集まれ！非正規公務員カフェ)

速報 第10回 なくそう！ 官製ワーキングプア大阪集会

10回目となった大阪集会は「委託のあり方」を問うがテーマに

「なくそう！ 官製ワーキングプア第10回大阪集会」を、10月30日(日)に大阪府立「ドーンセンター」で開催した。午前の3分科会を含め延べ146名(全体集会是74名)が参加。主催は同集会実行委、共催は非正規労働者の権利実現全国会議、労働と人権サポートセンター大阪など8団体。

サブタイトルを「これで、守れますか！ 公共サービスの質」としたのが、大阪集会の特徴だ。非正規公務員が直面する課題は、雇用の安定、賃金格差、仕事に関する評価、ジェンダー、休暇や福利厚生、各種ハラスメントなど多岐にわたる。

一方、大阪では維新が伸長し始めた当初、公務員バッシングを執拗に繰り返した。だが、コロナ禍の大阪で感染症医療や公衆衛生の脆弱さが露呈し、亡くなられた方の突出した数など、果たして維新政治は市民の「味方」なのかを問う声も広がってきた。

そういう状況にあって、保健所や公的医療現場からの声、公共サービスの外部委託を検証する動きをクローズアップさせようと、実行委での議論を積み上げ、今年の集会の方向を決めた。

ところで、『レポート』本号は、先に開催した「東京集会」をメインの特集とし、多くの紙面を割いたため、大阪集会の詳細な報告は次号(41号)に掲載することとし、本頁では、進行プログラムを紹介する。(集会実行委員 白石孝)

〈分科会〉 10:00~12:00

第1分科会：「会計年度任用制度その問題点と解決の方向を考える」

第2分科会：「非正規労働者の解雇・ハラスメント・ジェンダー・均等待遇を考える」

第3分科会：「公務非正規入門編～現状の学習～自治体議員と一緒に考える」

1と2は「全員参加型」にし、3については、自治体議員の参加を促進することを目標に、結果として野党全政・政治団体から議員が報告する画期的な分科会になったこともあり、zoomでのハイブリッド開催にした。午前でこういった工夫を凝らしたことは、参加者の「満足度」も高め、テーマに集中した全体会に繋がった。

〈全体会〉 13:00~16:40

◎ **Part 1: たたかひの現場からの報告**

- ① 堺労連地域労組尾下さん「大阪医療刑務所の移送用車両運転業務の偽装請負事件」
- ② 堺学童保育指導員労組谷口さん「民間委託事業者による学童保育指導員の採用拒否事件」
- ③ 関西単一労組の長東さん「兵庫県立こども病院の府労働委員会の闘い」

◎ **Part 2: 会計年度任用職員の任期問題ミニ学習と報告**

- 「会計年度任用職員の雇止め問題をどのように闘うか」
小野順子さん(大阪労働者弁護団)

① 「不当労働行為救済申し立て」(府労働委員会)

大阪教育合同労組 酒井さとえ書記長

② 「人事考課の不当評価と雇止め」

大阪市 S さん

◎ **Part 3: 特別報告「維新、府・市政14年間で大阪の自治体はどう変わったか(調査結果の分析から)」**

大阪自治体問題研究所 猿橋均事務局長

◎ **Part 4: シンポジウム「営利企業委託は何か問題か? ~質は? 委託費は? サービスの担い手は?」**

① 講演1: 山谷清志教授

「行政無責任を導いた思考と自治体労働」

② 講演2: 山口剛さん

「運営委託料はどう使われているのか? 吹田市の学童保育の民間委託について吹田市の委託費の分析をした」

③ ミニシンポ「委託のあり方、自治体の責任を中心に事例を交えて」(進行: 白石孝)

- 守口学童指導員中尾光恵さん「民間企業委託で保育内容はどう変わった」
- 春日部市の保護者林敏夫さん「委託費の件数費と実態の差額の返還を求めて訴訟」
- 吹田市職労 A さん「市民・労組・議員・弁護士の連携した運動」
- 武蔵野市の給食「市出資財団で公的責任を果たす」(ビデオ映像)

◎ **総括コメントをかねて～山谷清志教授**

前記したとおり詳細報告は次号に掲載するが、少しコメントする。

「運営委託料はどう使われているのか～吹田市の学童保育の民間委託について」は、昨年の分科会で報告いただいたが、さらに全体化したと、今年再度報告していただいた。さらにぜひ紹介したかったのが、「委託企業の不当利益返還を請求する春日部市の住民訴訟」だった。

学童保育委託で、人件費が委託仕様書と実態に乖離があり、その差額返還求め保護者が市長を提訴したケースだ。2019年4月から春日部市が40か所の放課後児童クラブの指定管理者として(株)トライグループが運営を開始したが、同社が「6時間以上勤務の常勤支援員」を3分の2程度しか確保できないことに、保護者が募集要項や指定管理協定で定める常勤支援員の配置を市に要望した。ところが、市と同社が常勤の定義を「1日3.5時間勤務」でも「常勤」と解釈変更し、改善要望を無視した。保護者は住民監査請求したが棄却。そして、「欠員でトライ社が得た指定管理料との差額利益を返還請求」することを市長に求める住民訴訟を行っている。

「委託反対」と言うだけでは「行革は善」が「公論化」している日本社会では受けとめられない。上記のような具体的な委託の検証で、アピールしていこうというのが、今年の集会の趣旨だ。

第14回 なくそう! 官製ワーキングプア 反貧困集会 2022 東京集会 「やめよう! なくそう! 公募制」

——ストップ! 3年公募 私たちの仕事は3年では終わらない——

10月2日(日)午後1時から4時30分、文京区民センター(3A)で開催された標記集会の報告を同実行委員会事務局が作成しましたので、一部割愛して掲載します。

また、11月9日に「はむねっと」が行った衆議院議員会館での「院内集会」(当研究会も協力)報告も、同代表の渡辺百合子さんレポートを掲載します。(理事 山下弘之)

会 計年度任用職員制度が導入され3年目を迎えました。導入とともに3年毎の雇止め公募を取り入れた地方自治体が多数あることから、2022年度末には全国各地の自治体で会計年度任用職員の大規模雇止めが発生しかねない情勢となっています。

私たちの雇用と処遇を守り、安定した公務公共サービスを維持、向上させるため、これからどのような取り組みができるのか。3年雇止めを乗り越えるための方策を考えると同時に、それぞれの職場で闘っている仲間の実践報告などを行いました。また、福島みずほ参議院議員(社民党)が参加されました。

参加者は、会場79名、Web約60名。賛同(個人、団体)は40件。YouTubeで配信しました。

公共サービスの現場から (寸劇とその解説)

◆寸劇「均等待遇にするって話じゃなかったの?」「ベテランを3年でふるいにかけるなんておかしいよ」を行いました。出演者は実行委員5名と東京公務公共一般労働組合員1名。

一般参加者にとっては分かりにくい会計年度任用職員制度について、「均等待遇と期待したのに、かえって格差が固定化」「1日15分だけ勤務時間を削られて、パートタイムにされて退職金もなし」「ベテランをいったん退職させて、新人扱いで採用し直すやり方」などの問題点を寸劇にして紹介しました。両方の寸劇に総務省役人を登場させ、会計年度任用職員制度の矛盾を総務省にも考えてほしいという希望も託しました。

◆寸劇解説には研究会山下理事があたりました。

当面の課題として、

① 公募問題について

自治体の5割以上で10年以上雇用の実態があるにもかかわらず、「再度の任用」時の公募・雇用選別について、公募を行わない上限回数は2回に集中しているため、今年度末に大量の公募が発生する。

② 2022年度人事院勧告の扱いについて

ベースアップと実施時期(遡及)、初任給(報酬)の水準、職務経験等勤続加算(昇給)、加算の頭打ちなど改善が求められる。

③ 勤勉手当と扶養・住居手当支給について

短時間会計年度任用職員には地方自治法改正が必要、フルタイム会計年度任用職員はマニュアル改定で可能、地方公営企業勤務・技能労務職は現行でも可能。住宅手当や扶養手当を支給しないのはジェンダー問題でもある。

④ 2021年人事院報告等の実施について

休暇制度改善について自治体条例・規則等改正はどうかの確認が必要。

⑤ 保育(学童含む)・看護・介護等職員の処遇改善について

常勤職員だけでなく、会計年度任用職員も該当。保育は地方交付税措置がされており、10月以降どうなるか。

⑥ 10月からの常勤職員加入の共済への移行について

短期適用(健康保険)だけでなく、福祉事業適用は注目したい。※適用は週あたり勤務20時間以上、月8万8千円以上、勤務2カ月以上。

◆会場からの質問と意見交換

●ユニオン習志野から「9月議会で、時間を縮めておいてなぜ残業をさせているのか、フルタイムに戻せばいい。『非正規』の待遇改善が目的の制度を悪用している習志野市は遺憾だ。市は、率先して労働環境、労働条件の向上を図っていく立場にもかかわらず逆行している」などの質問が出ました。

●ネットからの質問

協会けんぽから共済組合に移管、互助会にも強制加入された。メリットがないのでは。

人事院勧告もあり、今年は賃金が上がるのではとの期待があるが？

→追加解説：公募しない自治体は317団体。12都府県の給料表初号(行1-1)は、最低賃金を割っている点検が必要。国の期間業務職員には勤勉手当が支給されている。共済組合は短期が健康保険、長期が年金、福利厚生が3本立て。短時間でも健康保険部分と福祉事業が移行対象に。課題は、長期に加入させること。共済移行のメリットは掛け金が少し下がり、福祉事業や各種助成金制度等が使えること。互助会は、共済組合移行とは別、自治体で同様に扱うということで入れたのでは。短時間会計年度任用職員(非現業職)への勤勉手当支給は、来年の通常国会での地方自治法改正を求める運動が必要ではないか。

総務省、厚生労働省、男女共同参画局 要請の報告

◆集会実行委員有志で行った省庁懇談会を公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)の瀬山さんが報告しました。

会計年度任用職員制度の開始から3年目を迎え「雇止め/公募」による雇用不安が数十万人単位で広がるなかで、当実行委員会有志で「非正規公務員の雇用安定を考える懇談会」を立ち上げ、国会議員を通じた省庁との懇談の場を持ちました。

実施日は7月27日10:20~11:45、会場は衆議院第一議員会館会議室。

出席議員：大河原雅子議員(立憲民主党)

出席省庁：総務省自治行政局公務員部公務員課、同課女性活躍・人材活用推進室、同課給与能率推進室、厚生労働省労働基準局労働関係法課、同省職業安定局総務課、内閣府男女共同参画局推進課

【主な質疑応答】

①雇止め/公募について

Q ● 全国で今年度「雇止め/公募」にかけられる人数は把握しているか。懇談会では70万人という推計値を出している。

総務省：把握していない。会計年度任用職員は、あくまでも1年単位の職。前年の職と、次の年の職は、違う職として整理。単年度任用が前提、継続して任用されていた場合でも、「雇止め」には当たらない。(再質問回答)有しているデータでは適切な推計はできないと考えている。

② 大量雇用変動について

Q ● 継続的に働いていた人が公募にかけられ、実質的な「雇止め」となる事態が全国の自治体で生じる。一雇い主で、解雇・雇止めが30人以上出る場合に国に対して届け出をする「大量雇用変動」の通知対象に該当するのではないか。国はどう対応していくのか。

厚労省：厚生労働省として対応を検討したい。(再質問回答)今後検討したい。

総務省：会計年度任用職員については、職は1年限りと制度上なっており、「雇止め」にはあたらない。公務の職は、公募をして、広く他の人に開く必要がある。継続して働くことが必要な職については、別の雇い方もあり得る。それは各自治体の判断。(再質問回答)法律を所管する厚労省の対応すべき問題。

③ 会計年度任用

Q ● 知識や経験が必要で、継続して働くことが必要な職も、会計年度任用。こうした実態についてどう考えたらよいのか。

総務省：どの職をどう雇うべきかは自治体毎の判断。(再質問回答)「一般職」として任用する場合、会計年度任用職員として任用するのが適当。それ以外の任用方法は不適当で避けるべきとマニュアルに示した。

Q ● 事業継続にも問題が生じるような事態が起きている。対応策は考えられないのか。

総務省：同じ人を応募させないというやり方はだめだということは示している。

④ 短時間公務員制度

Q ● 任期の定めのない短時間公務員制度と
● いった新たな仕組みは考えられないのか。

総務省：国も民間も、そうした制度についての検討は進んでおらず、地方自治体の制度として現時点で取り入れることは考えられない。

⑤ 障害者雇用率カウント

Q ● 会計年度任用で雇っている障害者について
● ても障害者雇用率のカウントにいれているが、雇用安定のための法律に、カウントすることは矛盾しないか。

厚労省：実態として継続勤務がなされている場合はカウントしている。会計年度任用職員という制度そのものについては厚労省からは何とも言えない。(再質問回答)調査は、障害者雇用義務の履行状況を確認するために行っており、雇用契約の形態等は問うていない。

⑥ 雇用安定政策

Q ● 国として雇用安定に向けた政策を進めて
● いるものと思うが、非正規公務員については、法律で不安定任用が定められてしまっている状況。国の雇用政策を行う厚労省の側から、非正規公務員の問題についても切り込めないのか。

総務省：公務と民間は法律が異なる。(任用／契約)

厚労省：省庁間で、無期転換などについての情報提供を行っていききたい。(再質問回答)公務員には無期転換ルールをはじめとする労働契約法の諸規定は適用除外であるものの、その雇用の安定は、公務員の働き方の問題として、政府全体で取り組むべき課題。公務員制度所管官庁に無期転換ルールの趣旨、内容等について情報提供を行っていく。

⑦ 賃金格差の情報開示

Q ● 女性活躍推進法で賃金格差の情報開示が
● 示された。公務における男女間賃金格差は、正規・非正規の比較から見えてくる。格差解消のために、どのような開示を求めていく予定か。

内閣府男女共同参画局：民間で示された全体・正

規・非正規の3区分の開示を考えている。(再質問回答)あくまでも額ではなく、率(男性の給与に対する女性の給与の割合)。

⑧ 追加質問：消費者庁

Q ● 消費生活相談員が会計年度任用職員とし
● て3年目雇止め／公募に直面することの把握・対応について消費者庁：会計年度任用職員制度導入前後に、自治体に処遇改善について働きかけている。雇止め規定をもつ自治体は、1自治体と把握(石川県金沢市)。任用のあり方は各自治体が検討しているもの。「雇止め」解消や、処遇改善を働きかけていく。

【今後に向けて】

- 本来、必要がない公募が、全国で大量に行われよとしてしている。それは、多くの市民がのぞむことではないという声を大きくし、伝えることが必要。
 - 雇用安定政策という本来の国の政策を公務についても実現していく。
 - 短時間公務員制度のような、あるべき制度を、国が率先して示していく役割がある。
- 最後に、11月9日に予定されている緊急院内集会のお知らせをして報告を終えました。

闘いの報告や会場およびYouTube視聴者からのコメント質問等

なお、報告に伴う参考資料については、省略します。

◆ 3年目公募とのたたかひの報告

(全統一千葉市非常勤職員組合)

図書館で働く会計年度任用職員です。昨年に続き3年目公募についてお話をさせていただきます。1995年以前、私たちの図書館では非常勤は1年働いたら雇止めされ、6か月後に応募して採用されたらまた1年働けるという雇われ方をしていました。そこで私たちの先輩が、「千葉市非常勤職員組合」を作り、任命権者である教育委員会と交渉をして、この雇止め制度を廃止させました。私たちにとっては、3年目公募は、まさに1995年前に引き戻される、あり得ない提案だった訳です。私たちは、この集会などで3年目公募に「法的根拠はないこと」や「国会で不利益変更のないようにと附帯決議されていること」などを勉強し、当局と交渉し、2020年の公募は撤回させることができました。

その後、3年目公募制の廃止を求めて交渉を重ねましたが、市当局は「総務省マニュアルには従わな

いといけない」「市全体ですでに実施している、図書館だけ特別扱いはできない」との姿勢を崩さず、廃止させることはできませんでした。結局、「制度移行前から在職していた者に限り、最初だけ5年目の公募とする」との経過措置案を妥協点とし、さらに、2020年4月1日採用者を含めること、公募選考に当たっては勤務実績を適切に評価することなどの項目を含む「確認書」を今年4月に取り交わし、一応の妥結に至りました。

課題は、①確認書の内容を確実に履行させ、公募を利用したふり分けや組合潰しをさせないこと。②会計年度任用職員に移行させられたために、労働組合法適用だった「嘱託分会」が職員団体である「千葉市非常勤職員組合」に合流せざるを得ず、ストライキや労働委員会の活用、「協定書」の締結ができなくなりました。③いかに私たちの処遇が実態と乖離しているかを理解していただくため、職員、市民、市議会議員などへの働きかけをどのように行なっていくか、です。

制度上、毎年新規採用で試用期間がある私たちが、異動してきた正規職員に仕事を教えているのが実情です。また、「賃金は職員の初任給が上限」で、勤勉手当もありません。正規職員は私たちの働きに感謝はしてくれても、「差があるのは仕方ない」という程度の認識のように感じます。おまけにこれからは3年毎に公募にかけられます。長く雇ってその知識経験を安く使いながら権利は与えない、こういう理不尽を私たちがどう感じているか、理解してもらう必要があると感じています。当局は、どうしたら私たちの能力を活かせるかよりも、国や他市の様子の方が気になるようです。しかし、会計年度任用職員が、行政の重要な担い手であり、3年公募はその誇りを傷つけ、士気をもっとも挫く悪手であることを、この集会で、ぜひ皆さんと連帯して訴え、全国的に制度の見直しを求めていけたらと思っています。

◆公共一般労組の実践の中から

(東京公務公共一般労働組合)

- 江東支部：4人の婦人相談員がいますが人員増を求めています。厚労省は「婦人相談員の配置の促進について」で再度の任用が可能と通知し、活動強化事業[拡充]では、経験年数に応じた加算をしています。これらを糧に、任用回数の上限を外す活動を行っていききたい。
- 図書館ユニオン学校図書館分会：分会ができて、まだ7年目です。6年満期で雇止めがあり、2020年にベテラン司書が3人も雇止めとなりました。

翌年は、交渉により経験も考慮した再度の任用を勝ち取れました。来年は20名以上が満期となるので交渉を続けていききたい。

- 公共一般：5年の上限撤廃を求めています。世田谷区、板橋区、文京区では上限はありません。他にも婦人相談員とか保育士など人材難の職種から突破している江東区などの例もあります。経験勤務実績を選考要件にしていく取り組みを行っていききたい。また、恣意的な評価でふり落とされないよう人事評価制度にも注視をしていききたい。

◆雇止めと闘う臨時教員から

問題を認識したら、交渉と訴訟を積み上げていかないと状況は変わらないと考えています。行動を起こすのは難しいと思いますが、自分で組合をつくる、本人訴訟を起こすことはできます。状況改善には、きちんとした法律(非正規公務員に特化した、例えば「非正規公務員法」)の制定が必要だと考えます。私は、期待権侵害と差別的人権侵害を争点に本人訴訟を闘っています。また、「地方公務員等共済組合法」が改正されたことにより、10月1日から、私のような臨時教員(臨時的任用職員)は一般組合員から短期組合員に変更されてしまいました。

◆ハローワーク窓口から見た会計年度任用職員と公募制度

ハローワークの窓口で、会計年度任用職員の応募の相談に応じています。この時期の求人票は求人票に3~4カ月ごとの更新と書かれていますが、このまま各自自治体に公募制度が導入されると、来年2月には、1年ごとの更新の求人が非常に多くなることでしょう。会計年度任用職員の求人を窓口で紹介するときに複雑な心境になります。求人窓口に来る人か、現職の会計年度任用職員のどちらかが職を失う可能性が高いからです。

民間企業の方でも同じですが、不採用になることは非常に辛いもので、自分は価値のない人間だと思わされます。これまで自分が就いていた職であればなおさら、その辛さは正規職員には想像もつかないでしょう。私たち期間業務職員が耐えてきた公募は、年月が経つと巧みに悪用されます。近年はさらに複雑な悪用のされ方が頻発しており、メンタル疾患を引き起こす原因となっています。「公募で切ってる」というのが脅迫の決まり文句です。

また、なぜか私のところに非正規公務員当事者からよく相談があります。初めて雇止めやハラスメントなどのピンチに立った時、周りに相談しても取

り組んでもらえなかったり、相談に行ったら叱責されてしまったりと本人は二重も三重も辛い思いをしなければなりません。私たち当事者の存在とは一体何でしょうか。公募同様、こちら当事者でなければ理解できない苦しみだと思います。

◆国家公務員一般労働組合 国立ハンセン病資料館 分会の闘い

度重なるパワハラ、セクハラ、人権侵害に対して、2019年9月24日、国公一般国立ハンセン病資料館分会を結成し交渉を行いました。菅川保健財団は20年3月には私たち組合員2人を不採用にしました。

5月には不当解雇撤回を求め都労委に救済命令の申し立てを行いました。同月9日、都労委で2人の職場復帰とポストノース命令という完全勝利命令を勝ち取りました。ところが、労働組合を嫌悪する日本財団は6月に都労委命令を無視、回答拒否、中労委に再審請求を行いました。

ハンセン病資料館は、入所者が設立した博物館ですが、不透明な経緯で日本財団が受託しました。不当解雇の撤回を求めたことで、この件も可視化されたと考えます。労働問題、人権侵害問題だけではなく、ハンセン病問題の改ざんでもあります。この間、厚労省にも要望を伝えてきましたが、財団をかばう姿勢を続けています。今後ご支援をお願いします。

◆守口市学童保育指導員組合：守口市学童保育指導員の雇い止め事件勝利和解の教訓と課題について

一番の願いであった職場復帰が叶わなかったのに、勝利和解なのかという複雑な思いがあります。「裁判は、法律を使って、どんな大きな相手ともたたかえる手段」と学びました。非正規労働者として今までずっと差別されてきたのに、裁判でも次に述べるような大きな差別を受けました。何度も原告団会議を重ね、最後まで「職場復帰」の要求を続けながら、和解協議への大きな決断をしました。

私たちの願いを勝ち取るために、一步も引かず勝ち取った和解は「勝利和解」だと、今は、その意義に確信を持っています。

【たたかの経過】

2019年 4月1日 (株)共立メンテナンスによる委託運営開始
9月11日 府労委に団交拒否救済申し立て
2020年 3月 13人の指導員雇止め

4月 府労委救済命令、共立は再審査申し立て
5月15日 原告10名が大阪地裁に提訴
8月6日 府労委に雇止め救済申し立て
2021年 4月26日 中労委で再審査申し立て棄却、府労委命令確定
10月14日 府労委が不当労働行為を認定、原告らの現職復帰等を命じる

2021年秋、原告、被告とも主張を尽くし、原告側は、9人の証人尋問の申請の準備をしていたところ、裁判所より強力な和解勧告を受ける。

2022年4月18日、地裁で和解成立。同月22日、労働委員会命令に基づく誓約文の手交

【法的な壁と現場の状況】

- ① 1年更新の有期雇用で1回も契約更新していないので、合理的期待が認められず困難、また契約内容が一人ひとり異なるので、救える人、救えない人が出てくる。和解なら全員同じ。
- ② 地裁で勝っても控訴されたら裁判は長くなる。受託期間があと2年で、共立が受託していなかったら、結局守口の学童の指導員に戻れない。
- ③ そもそも生活が大変な非正規労働者なので、裁判が長引くと生活がもたない。
- ④ 現場指導員の、原告が戻ってくるなら辞めるという動き。

【たたかいの教訓とこれから】

学童保育は極めて公共性の高い事業で、学童保育指導員には、子どもの発達保障・安全で安心できる居場所づくりの保障、子育てに困難を抱える家庭への支援など、非常に高度な専門性が求められています。組合として、獲得した和解条項の内容を土台に、裁判闘争の経験や学びを糧に、共立メンテナンスと守口市に対して運動を続け、「学童保育の主体がいかにあるべきか」を問いかけ続けます。そのことが、現場の指導員を守り、一人ひとりの子どもたちを大切にしてきた守口市の学童保育を取り戻すことになると確信しています。小さい組合だけれど、「労働組合は、最大の権利を持っている組織」であることを生かして頑張っていきたいと思います。

◆国家公務員労働組合連合会「無期転換要求」などの取り組み

国家公務員法に規定されている非常勤職員なので、各省の非常勤関連予算で定員数が増減する問題があります。雇用を守ろうとすると賃金の問題が置いてきぼりになってしまいます。非常勤職員は勤務時間によって、期間業務職員（常勤職員の勤務時間の3/4以上）とそれ以外の職員（勤務時間が3/4以下）に分けられています。毎年の予算で人数が決まる上に、期間業務職員は3年に一度外部応募者との公募が行われます。公募の結果、現職が再採用されることが多いですが、外部応募者からすると、出来レースと思われるので、自身が再就職支援をしている求職者が、ライバルとなる制度の理不尽さを国公労連も人事院に訴え、常勤化、無期転換を要求しています。今後も雇用の安定と処遇の安定を求め一緒に闘っていきましょう。

◆人事委員会の取組提起等と世田谷区立幼稚園訴訟その後

特別区人事委員会に資料請求をしたら、有意義な資料提供がありました。

【2021年4月現在の職員数】

23区の会計年度任用職員は37,775人、常勤職員は57,005人(人事委員会勧告を見ると約63,000人、6,000人が休業している)なので、会計年度任用職員が40%、その他が60%となります。前年度の会計年度は35,364人ですから2,411人、7%の増加です。労基法には過半数同意が必要な36協定などが12項目ありますが、このまま比率が増えるとうなるのか。

また、21年度採用選考一覧表の再度の任用者の数は31,380人なので、35,364人-31,380人=3,984人となり、約4,000人が再度の任用がされなかった(辞めた人もいると思うが)と考えられる。

【人事委員会・公平委員会への申し立て】

申し立てを活用しましょう。そうすれば雇用不安が総務省に伝わっていきます。2020年~21年の2年間で、会計年度任用職員から33件苦情申し立てがありましたが、常勤職員106件の3割に過ぎず圧倒的に少ないと言えます。もっと周知する必要があります。電話でも手紙でも匿名でも本人でなくてもできるので、どんどん苦情申し立てをして、現状では、常勤か会計年度かという区分がないので、総務省にこれも要求していきましょう。措置要求、苦

情相談の中身などの情報は東京都人事委員会が詳しく、参考になります。

【職員の給与報告から会計年度任用職員等は除外】

総務省は、職員の給与や定数管理の状況を、国民・住民に明らかにするよう求めています。が、「臨時・非常勤職員」は除外されています。その給与格差を報告し、住民に明らかにしていくことが必要です。

【世田谷区立幼稚園訴訟】

2021年6月24日、1審で決着、期待権侵害で結審しました。会計年度任用職員にも類推適用される司法判断なので、この訴訟の周知を総務省に要求しました。しかし、特徴的な訴訟が載る「地方公務員月報」の判決紹介に掲載されませんでした。一方、世田谷区は本人に謝罪し、毎年研修をするようになりました。

◆連帯労働者組合杉並：措置要求・ILOへの取り組み

私たちは、2020年の会計年度任用職員制度導入を見越して、17年にILOに提訴しましたが却下されました。理由はナショナルセンターに属していない組合からの提訴だからということでした。その後も、労働基本権の一方的剥奪として毎年訴えてきました。22年度末には全国で60万人の会計年度任用職員が雇止めと推計し、ILOから適切な勧告を引き出したいと、今年は、非正規地方公務員の雇用不安定化政策に絞って122号雇用政策条例の観点から情報提供を行いました。9月6日には、ILO専門家委員会から受理したと連絡がありましたので、ご注目ください。また、杉並区長が岸本さんに替わったので、今後、区長要請を行い、結果によっては措置要求を行っていくことになっています。

◆会場から

求職中の臨時教員の訴え：3年間同じ学校で勤務していたのに雇止めになりました。その後、通える範囲の市町村に電話しても空きがないと回答されず。名前が教育委員会に伝わると空きはないと断られるのです。40以上の小中学校で未配置状況が続いているのに、教育委員会は誠実に対応していません。支援学級に配置される精神疾患の先生が多い中、同じように担っている臨時の先生が差別的な待遇で配属されないのです。次の不安を抱えながら働く臨時の先生がいて教育が回っている状況です。力を貸してください。

◆ユーチューブ視聴者からのコメントから(一部を紹介)

- 私もハローワーク相談員です。メンタルギリギリで人の相談にのっています。共感しました。
- 守口学童の皆さんは悪くないです。プレゼン上手の得体のしれない会社と市に責任を持ってほしいです。
- 資料が充実しています、後で読ませていただきます。

◆ユーチューブ視聴者からの質問 保育士

Q ● 休暇をもらう時に自分で交代の人を探さないと認められないのは、法律違反ですよね？

A ● 年休は最高裁の判決で自由利用の判決が出ていますので、自分で代わりを探してきなさいと言うのは法律違反です。この問題は、職場のみんなと話し合っ、職場環境を仲間や労働組合で解決していくのが良いと思います。

集会参加者アンケート

(1) 寸劇と解説

- 文字だと理解しづらい制度の不利益や誤解を分かりやすく解説していたと思います。
- 「寸劇のための若干の資料」の説明が良かった。

(2) 総務省、厚労省、男女共同参画局要請の報告

- 様々な質問に対する回答に興味深く読みたいと思います。今後の活動に期待しています。
- 厚労省の対応にはそれなりの良心性が感じられる。マトモな役人もいる。それが実際の行政に反映されないのだなどの感慨。

(3) 闘いの報告

- 公募することによってハロワの求職者に不採用を強いるという矛盾は広く知られるべきだと思いました。
- 国立ハンセン病資料館、守口市学童保育が象徴的な問題としてとても良い報告でした。人事委員会取組み提起もマニアックかと思いましたが、基礎として大事でした。
- 毎回、様々な職種や立場の人々の報告に共感するとともに、新たな知識を得る事もできます。
- 守口市学童委託、委託は絶対にダメだと思った。
- 当事者による闘いの状況を、10~15分という時間をかけて直に聞ける機会は実は限られているが、

大変貴重で有難いです。(他で聞けても5分程なので)

(4) 自治体の会計年度任用職員が3年や5年ごとに必ず公募にかけられる制度について意見など

- 業務の質の維持、雇用の安定、どの面から考えても理不尽な制度であり撤廃すべき。
- 国の攻撃で、団結破壊・組合潰しだと思います。公共を取り戻す。民営化反対の大きな運動をおこしたいと思っています。
- 3年、5年と勤務し知識と経験を積み重ねた職員を、制度だからと公募にかけることは大きな問題。公募をしない自治体があるのであれば、全体的に公募しないようになればよいと思います。
- 3年公募により雇止めが大量発生する恐れがあるとお話にとっても驚きました。避けなければならない事態だと思います。
- 不正義、働く人の奴隷化を可能にする制度。
- 会計年度任用職員制度が導入される前から、私が勤務していた給食センターでは3割が臨時職員でした。当時は、継続雇用は2年ですが、応募がなく、5月から同じ人が再雇用されるということが繰り返されていました。職員の定期異動、新一年生の早給食、学級数・食数の変動等で4月はとんでもなく忙しいです。人数が足りてない状態で、新しい職員に仕事を教えながらの調理作業は、事故につながりかねません。当局との人員確保交渉では正規職員での補充や臨時職員の継続雇用を求め続けていました。会計年度任用職員制度が入るときに、当局とは年限の上限を定めない確認をしていますが、総務省や議会の圧力で覆ることもあるのではと感じています。何よりもこうした現場の窮状を訴えると、「そんなに大変なら民間委託にすればいい」と問題をすり替えられてしまうのが、とても悔しいです。どんな業務であっても専門知識や経験は大切です。自治体の業務が3年、5年で「リセット」されるのは市民サービスの低下であり、市民への不利益強制です。

(5) その他会計年度任用職員についての疑問・意見

- 正規職員化を求める闘いも必要と思います。ハローワーク、婦人相談員、学童クラブ、保育所など、特に。司書もそうですね。
- 友人(50代)は学童保育に10年以上勤務しており、会計年度任用職員制度後の月賃金は下がり、労働条件については、子どもと一緒に食事(夏休み)など休憩はナシ、休憩室もナシが現場では当たり前と

して続いているそうです。組合の存在もよくわからず、諦めているとの事。今回の資料を渡す事を含め、一步を踏み出せるよう働きかけていきます。

(6) 集会について意見

- 資料が充実していました。
- 他所では目にしない資料も多く、大変意義ある時間となりました。
- はむねっとの2022年調査結果報告、とてもよかったです。「声」を見るとあらゆる現場に非正規公務員の存在があること、日々矛盾、不満、怒りを感じながら働いていること身につまされます。自治体で働く正規職員、会計年度任用職員、委託先の労働者、そして公務ではない民間企業で働く労働者。労働でもって社会、市民生活に貢献してい

るのは同じなのに、なぜこうも競争させられ、分断され、対立させられなければならないのか。会計年度任用職員制度はなくすべきだと思いますが、思いだけではなく、具体的なデータや各地の現場の闘いを知ることができる貴重な集会だと思います。

- 労働運動は、時代遅れで、もう一部の人の老後の趣味に見えて、引いてしまっていた。でも、ハローワークで、実際に公務だけではなく、民間の就職活動を見聞きしている人が問題意識を持って登壇しているのを見て、この集まりや運動を信用してもいいかもしれないと思った。彼女のいう通り、助けを求める者を政党や母体によらず、助けるような組合活動でなければ、この時代、人も集まらないし、何も変わらないと感じた。

11月9日「むねっど・緊急院内対話集会」報告

「会計年度任用職員制度」開始3年目。目前に迫る雇止め／公募。それじゃない！いま、必要な公共の担い手を支える制度のあり方を考えよう！

東京集会での省庁懇談会報告に引き続き、同実行委員会や官製ワーキングプア研究会の協力をいただき院内集会を11月9日に開催しました。

全国の多くの自治体が、総務省の事務処理マニュアルの例示にならい、この年末から年度末にかけて、数十万人の、継続を希望する現職職員を“雇止め”にし、公募を行う見込みです。社会サービスの重要な担い手の仕事を、単年度の、不安定で、低賃金の仕事と位置づけ、それを固定化してしまうことは、私たちの社会とその未来に、とても大きな問題をもたらします。はむねっどでは、必要な公共の担い手を支える制度のあり方を考え、直近の無用な公募を見直す必要があると考え、緊急院内対話集会を呼びかけました。

開催に尽力いただいた大河原まさこ衆議院議員の挨拶に続き、集会の趣旨と省庁懇談会の経過、11月5日に開催した当事者オンライン集会で出た意見、70,598筆をインターネット署名で集めた司書が実施したアンケートの1次調査結果、当事者からの発言(司書、婦人相談員、県の会計年度任用職員、引きこもり相談員、ハローワーク相談員)、参加国会議員(8名)の

挨拶、省庁への質問と回答で構成されました。

集会には、総務省、厚生労働省、文部科学省、消費者庁、内閣府男女共同参画局から、総勢18名に出席いただき、短い時間ではありましたが、対話の時間を持ちました。

対話では、認定NPO法人DPI(障害者インターナショナル)日本会議から「会計年度任用職員という不安定雇用で障害者雇用率算定が行われていることは、障害者雇用率の水増し問題と同じ構造である」と厚生労働省に問いました。官製ワーキングプア研究会からは、10月24日に総務大臣等に提出した要請について総務省に、東京の図書館をもっとよくする会からは、文部科学省の回答について質問がありました。

当日の集会については、はむねっどHPに資料と共に掲載していますのでご覧ください。賛同や協力いただいたみなさま、ありがとうございました。

はむねっどは集会後も、長期的な制度改正を視野にいれながら3年目公募を食い止めるための取り組みを続けていきます。

- 集会参加者は、会場：約100名、YouTube視聴：約80名
- 賛同者数 65(36団体、29個人)
※当日資料 <https://nrwwu.com/events/1937/>
※当日の集会 <https://www.youtube.com/watch?v=KHGaT3yN7XA>

◎篠田徹・上林陽治編著『格差に挑む自治体労働政策』

22年10月、日本評論社、2,000円+税。

サブタイトルに「就労支援、地域雇用、公契約、公共調達」とあり、編著の2人のほか5人が執筆している。2013年上林と私などで初めてソウル市の労働政策調査に出かけた、それを契機に上林は「格差是正と地方自治研究会」をスタートさせ、その成果が本書になった。

核心は、「貧困対策は金銭的ないしは現物給付とは別の、社会とのつながりを結び直すという『社会的包摂』を図るための仕組みが求められるようになった」「働くことを通じた社会的包摂や、ディーセントワークを重視した自治体の政策群」があり、試行錯誤ながら進行している自治体労働政策を検証、紹介しているのが本書だ。

労働運動が正規、非正規間の距離を埋められず、労働運動と反貧困運動とが連携出来ていないことに加え、国政のみならず自治体とも連携出来ていない現状への、自治体政策の側からのアプローチだと思う。自治体首長や担当者だけでなく、自治体労組、議員、非正規運動、反貧困運動の関係者にとって示唆をもらえる報告、提起と思った。

◎押田五郎『ごみ清掃のお仕事』22年6月、解放出版社、1,800円+税。

『ごみ収集という仕事〜清掃車に乗って考えた地方自治』など2冊を発刊、最近では東洋経済オンライン「ごみ収集の現場から」の連載で、「東洋経済オンラインアワード・ニューウェーブ賞」を受賞した藤井誠一郎(大東文化大准教授)は、清掃行政やまちづくりの観点からアプローチしているが、本書は44年間、東京で収集作業員として現場で働いてきた当事者が書かれた。

内容は多岐にわたり、ごみとは何か? 収集作業、労災や安全衛生、ごみ処理の行方、環境学習、災害支援、委託、職業差別、清掃での国際交流など、私もこの数十年間、押田さんと清掃労組から聞かされ、集会などに参加して見聞

きした内容が網羅されている。

2023年3月10日午後6時半から、押田さんをお招きし、私が役員をしている荒川区の地区労の「春闘学習会」に講演していただこうと考えている。どなたでもご参加いただけるので、直接お話しを聞きたい方は、白石までご連絡ください。→ kanseiwakingupua1950@yahoo.co.jp

解雇事件、パワハラ雇い止め訴訟など

◆東京小平市で新規採用された会計年度任用職員が、仕事を覚えるためやシフト勤務につくため、時間外労働を強いられたことを、上司や担当部長と話し合っただけで認めさせた。さらにこの問題を取り上げた議員が提案し、「上司の指示のない所定外労働や、公務災害を周知していないことが、他の職場でも行われている」として、市議会が改善を求めることを全会一致で決議した。

背景には、市職員の過半数を超える会計年度任用職員が存在し、なおかつ正規職には全国トップクラスの処遇をしているにも関わらず、非正規職員を冷遇していることがある。

ところが、10月末、市教育委員会が「免職」処分を発した。理由は、①パソコンパスワード、電源場所、鍵の保管場所を第三者に漏洩、②欠勤がある、③ユニオンとの交渉は認めていないのに、友人と偽って同席させた、④上司に暴言を吐いたなどと説明されている。

その後の推移については、改めて報告するが、構造的な問題に加え、報復と思われる尋常でない懲戒処分など、「革新」市政といわれる自治体で起こったとんでもない事件だ。

◆ある県立高校の臨時任用講師が産休取得を希望したら、出産前に任期を短縮され、「いったん退職して出産後に再応募したら」とされた事例。その後、いろいろな動きもあり、最終的には県教委が対応を変え、産休を取得出来たのだが、これについては次号で報告したい。

編集後記

研究会のサイトを通しての相談が頻繁に入ってくる。「どうして連絡をいただいたのですか?」と尋ねると、「職場に労組がなくて」「組合は正規の職員のため、とって取り合ってくれない」「法律事務所に相談したら、公務非正規のことはよく分からない」「労働相談にあつたら、あなたのケースは問題にしにくい」などで、最後

に「たどり着いた」方が多い。その分、対応が難しい、時間がかかることが多い。「組合に入って解決してもらえば」という対応では先に進まないどころか、当事者を突き放してしまうことにもなる。いったい、この国は、この社会はどうなっているのだろうか? (白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2022年12月・第40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