

官製ワーキングペア研究会 レポート Report

2023年3月 第41号

2023- 3



「物価高いぞ! 最低賃金の再改定を」求める院内集会に参加、発言した。
 「公務非正規は、この取り組みのグラウンドにも入れないのです。最賃法も
 労契法、有期パート法、労組法などが適用除外になっています」「正規と非
 正規、民間と公務、貧困運動と労働運動、これらの連携・連帯が必要ではな
 いか」と。

目次

表紙	1
北九州市非正規相談員自死遺族補償訴訟判決	白石 孝 2
非正規公務員と記者との交流会	山岸 薫 3
寄稿: 会計年度任用職員になっても労組法	山下恒生 4
報告: 北海道での調査・研究から	川村雅則 7
総務省等の動き	山下弘之 10
揭示版、編集後記	12

前代未聞の 福岡地裁 判決

白石 孝

判決文の骨子

裁判官判断の内容を紹介しよう。

◆以上の経過からすれば、亡佳奈は、戸畑区役所における公務に従事していた期間中に本件疾病を発症したものの、その後は、戸畑区役所における公務によるストレスからは解放され、新たな職場である特相センターで意欲を持って取り組める仕事に就き、充実した生活を送るようになっていたことがうかがえる一方で、特相センターにおける業務による負荷もあり、うつ状態が遷延し、亡佳奈本人は特相センターでの仕事を続けることを望んでいたにもかかわらず、本件疾病の悪化により特相センターでの仕事を退職せざるを得なくなったことや、退職後の経済的な不安が、本件自殺直前の大きな負荷要因になったものといえる。

そうすると、仮に亡佳奈が戸畑区役所での公務によって本件疾病を発症していたとしても、本件自殺は、戸畑区役所での公務を終えた後、新たな職場での業務負荷等によりうつ状態が遷延し、意欲を持って取り組んでいた仕事を退職せざるを得なくなったことや退職後の経済的な不安が大きな負荷要因となり発生したものと解するのが相当であって、社会通念上、本件自殺が、戸畑区役所での公務に内在又は随伴する危険が現実化して発生したものは認められず、戸畑区役所での公務と本件自殺との間に相当因果関係を認めることはできない。

◆原告らは、本件疾病が適応障害であった場合、平成24年11月下旬から12月上旬頃の時期に最初の適応障害を発症した後、うつ病エピソードの状態に移行し、その後しばらくして事後の適応障害に移行し、この適応障害の状況が2年を超えて遷延して本件自殺に至ったものといえることなどを主張し、これに沿う内容の精神科医師の意見書を提出する。

しかしながら、亡佳奈が発症した本件疾病が原告ら主張の上記経過をたどったとしても、本件自殺については、亡佳奈が戸畑区役所の公務を離れて2年以上が経過し、戸畑区役所での公務によるストレスが退職後も継続していたとは認められないことや、特相センターにおいて2年にわたって就労し、特相センターでの業務負荷が症状の遷延に影響していたことがかかえるほか、特相センターの退職と経済的不安によるストレスが大きな負荷要因となったも

1月20日、福岡地裁での判決言い渡しは、開廷からわずか数十秒、「原告らの請求をいずれも棄却する。訴訟費用は原告らの負担とする」と、小野寺優子裁判長が主文を読み上げて閉廷した。傍聴席は支援者と多数の記者で埋まっていたが、一瞬の沈黙が支配した。

およそ1時間後に記者クラブ室で記者会見。狭い部屋だったが、多くの記者がメモを走らせた。原告の森下真由美さんは「この判決では佳奈に申し訳ない」と。訴訟代理人の生越照幸弁護士と佃祐世弁護士は「前代未聞の判決内容」「裁判官は給料泥棒か」と怒りを露わにした。

判決文は、当事者目録と参考の関連法令を入れて40頁。しかし、大半が原告と被告の陳述や証拠の引用で占められている。「当裁判所の判断」は19頁あるが、これも大半が双方の引用で、純粋に判断しているのは4頁に留まる。何とも「切ない」裁判官の判決文だ。

のと考えられることは、上記のとおりであって、これらを踏まえると、戸畑区役所での公務と本件自殺との間に相当因果関係を肯定することはできないから、原告らの主張は採用することができない。

経過～2つの訴訟

2022年12月26日の訴訟代理人弁護士によるプレスリリースから、経過の要旨を紹介する。

2017年8月29日提訴時は、労働基準法に基づく遺族補償等請求訴訟(以下、「訴訟1」)及び公務災害補償等に関する条例に基づく遺族補償等請求を不当拒否したことに対する損害賠償請求訴訟(以下、「訴訟2」)だった。

訴訟1について

佳奈さんが12年4月、北九州市戸畑区役所の子ども・家庭相談コーナー相談員(嘱託員)となり、入所後間もなく複雑かつ重篤な相談案件の担当者となったうえ、直属の上司から激しい叱責などのひどい嫌がらせを受け、さらに業務内容が量的かつ質的にも過重となり精神的な負担が増大した結果13年1月頃うつ病エピソードを発病、15年5月に自殺(自死)したことから、労働基準法に基づく遺族補償及び葬祭料の請求を行う。

なお、労基法に基づく遺族補償等請求訴訟は、一審の継続審理中に、訴えを本件条例に基づく遺族補償請求に交換的変更をした。今回は、訴訟1についての一審判決。

訴訟2について

条例に基づく遺族補償等請求に対し、「関係当事者に災害が公務上のものであるとの認定を求める請求権を与えていない」など回答、遺族補償等を請求する権利すら認めず、不当に拒否する旨の回答を行ったことは違法であり、遺族補償等の請求に対し公務災害か否かの判断を受けることに対する期待権を不当に侵害し、門前払いとしたことに対し、損害賠償請求した。

訴訟2は敗訴確定。

ただ、原告母が野田聖子総務大臣(当時)に手紙を書いたことで、総務省が通知。北九州市も条例施行規則を改正、非常勤職員にも災害補償請求権が認められることになった。

1月28日土曜の夜、「非正規公務員と記者のZOOM交流会」の2回目を開催した。

回線トラブルがあり、参加者数を正確に把握できなかったが、70人弱だったと思う。

前回12月は、20人の当事者が5分ずつ話すスタイルで、当事者にも記者にも「もう少し話したい、もう少し聞きたい」という印象を与えたと思う。そのため、今回は何人かの当事者に10分ずつ話していただいた。

一人目は婦人相談員。この方の想いを「代読」させていただいた。内容はご本人の許可を得てこのあと、紹介する。

二人目の婦人相談員がリアルな現場感と現状、想像される未来を声で報告してくれた。

三人目は図書館司書のお話。この方のお話は次号で書きたいと思っている。

4人目、ハローワークの相談員を今期で退職する方の苦悩を代読させていただいた。

ゲストとして、ある市で非常勤組合を立ち上げて闘っている当事者からの発言もあった。

当事者がそれぞれ話したあと、70人で意見交換を行った。当事者同士、なるべく声を出さずにチャットの書き込みで会話が進んだ。今回上がった話題は、雇止めやハラスメントに連動してくる「評価制度」について、また定年後の正規公務員が再任用後に会計年度任用職員として専門職に就くことの課題(市民・会計年度任用職員自身に対し)も上がった、組合参加に関する事などもあった。

最後に後援をいただいている大阪集会実行委員会の川西玲子さんと白石孝さんに有識者の立場から、非正規公務員問題の不条理さと今後の見解をお話いただいた。今回も当事者たちが話したこと全部は書けないが、ご了承いただいた婦人相談員の発言を読んでいたきたい。

.....

私は福祉事務所で婦人相談員をしております。かれこれもう十年以上働いておりますが、困った状況にある女性を支援するこの仕事は本当に難しく、制度や法律の改正、社会情勢の変化などに即対応するため常に学びが必要であり、また女性の人権や安全、時には命にも関わる大変重く責任のある業務であると感じております。

にも拘わらず、私たちの立場は会計年度任用職員です。2019年までは、嘱託や非常勤などの呼ばれ方でした。その当時も雇用期間は1年、更新する場合もあるけれど二回まで、ということで3年目に入るといつも「来年度はどうなるのだろう」という不安で気持ちが落ち着かず、大きなストレスに見舞われました。「公募なのだから受けて受ければよい」と言われることもありましたが、経験者だからと言って受かる保証は全くありません。実際私は過去に一度、不採用になりました。

理事 山岸 薫 (集まれ! 非正規公務員カフェ)
非正規公務員当事者と記者の交流会の2回目を開催

相談支援業務にはそれに見合った技術と経験知が不可欠です。誰でもできる仕事、ただ話を聞くだけの仕事ではないのです。心身ともに傷ついた相談者に接することが多く、聞き方、接し方には専門的なスキルと慎重さが求められます。それがそのまま支援を行うことはさらにその方を傷つけてしまうことになるため、私たちは常に必死で己のスキルを磨き経験を積んでいます。

そんな私たちに突き付けられたのが2020年からの会計年度任用職員という制度変更でした。制度が変わって以前より安定した雇用になるのであればよかったです。現実には全く逆で、会計年度という言葉によってむしろ「一年だけ」というメッセージが強くなりました。それでも年毎の更新で希望すればずっと雇ってもらえるのならよいのですが、更新の上限によってこれまでと何ら変わらない公募地獄が待っていました。そして、ボーナスは出たけれど月の給料が下がり年収は減る、など、雇用形態もさらに悪くなったといわざるを得ません。

私たちが望んでいるのは専門性が必要な業務内容に見合った報酬と、来年度を憂慮せず安心して働ける期限のない雇用形態です。明日の自分がどうなるかわからない不安な状態で、対人援助はできません。また、婦人相談員が何年かでコロコロ変わってしまうと支援において最も大切な信頼関係も作れませんし、経験も蓄積されないため相談のレベル自体が低下してしまいます。それによっ

て相談のニーズも減っていくとしたら悪循環です。誰も幸せにはなりません。

どうか、私たちが安心して仕事ができるよう、制度の見直しをお願いします。

.....

最後に私と元婦人相談員の藍野美佳が運営し、この交流会の原動力である「集まれ! 非正規公務員カフェ」の紹介をしたい。現在は当事者を中心に20人強で毎日会話をしている。

とても温かく、純粋なメンバーで、お互いを尊重し、励ましあう会話をやっている。

もし入りたいと思ってくれる当事者がいたら、まず私達と本人確認をさせていただき、その後承認としている。スパイのような人が入らないようセンシティブに捉え、会話を何回か重ねてから承認となるが、ジャーナリスト、弁護士、研究者にも入っていただいているので何か解決のヒントになることもあるかもしれない。

まずはご連絡を頂くと嬉しいです。山岸メール chappi3000ky@gmail.com

会計年度任用職員 になつても 労組法！

大阪教育合同労働組合顧問
山下恒生

はじめに

他県で非常勤講師をする大阪教育合同労組(教育合同)組合員は、コロナ休校による賃金カット分の支給を求めたが、県教育委員会は「勤務実績がない」との理由で支給しなかった。地域ユニオンが県教委に団交を申し入れると、「職員団体でない」との理由で拒否した。そこで、措置要求を行ったが、県人事委員会は審査期間中に任期が終わり職員でなくなったとの理由で却下した。

総務省は、「職員であった者は、任用と再度の任用の間は地方公務員に任用されていない者であり、(公務災害)補償の対象外」(総務省マニュアル2)とする。任期外は職員でないから、地公法も地公災法も適用されない。

任用中は地公法で労働基本権を奪われ、任期が切れると職員でないとして切り捨てられるのが、会計年度任用職員など非正規公務員の実態である。

それなら、組合は労組法とその制度をフル活用しようではないか。その一つとして、継続雇用に係る労働委員会闘争がある。

1. 大阪府労委 申立てを却下

会計年度任用職員が導入された2020年度、教育合同は講師等組合員の翌年度への雇用継続等を求めて大阪府・府教委に団交を申し入れた。府・府教委は継続雇用が管理運営事項に当たるとして、団交を拒否した。2021年10月、教育合同は大阪府労委(府労委)に救済申立てを行った。

府労委は、2023年1月13日付けで、常勤講師(臨時的任用職員)や非常勤講師等(会計年度任用職員)が一般職地方公務員なので、労組法適用者の問題に係る申立てとはいえず、教育合同の申立人適格を認めることができないから、申立てを却下すると決定した。申立人適格がないので、教育合同が主張する事実は不当労働行為に当たらないとして、団交拒否・支配介入についての判断は行わなかった。門前払いである。

2. 混合組合問題の決着とリベンジ

教育合同には申立人適格がないとする府労委決定は、これが初めてではない。

教育合同が府・府教委の不当労働行為について最初に救済申し立てしたのは1992年である。賃金団交打切りが申立て事実であった。大阪地労委(当時)は教育合同の構成員の過半数が地公法適用職員という理由で申立てを却下した(単一性格説)。地労委の判断は、大阪地裁・大阪高裁で支持された。

他方、中労委は労組法適用の非常勤講師等に係る問題について、組合員構成割合にかかわらず申立人適格を有するとの立場にあった(複合性格説)。いわゆる混合組合問題であり、司法判断が分かれていた。

その後、教育合同が申立てた2010年講師等継続雇用団交拒否事件について、中労委が救済命令を行ったことから(2012)、府が命令取消訴訟を提起した。東京地裁(2013)・東京高裁(2014)は中労委命令を支持し、最高裁が上告棄却したため、混合組合問題に決着がついた。2015年3月のことであった。混合組合は、労組法労働者については労組法による労働組合として、地公法職員には地公法による職員団体として権利を行使できることが確定した。(労働法律旬報1864号参照)

この一連の裁判で、混合組合の申立人適格に加えて、二つのことが確認された。一つは地公法職員も「労組法上の労働者である」こと、二つには継続雇用が管理運営事項ではなく交渉事項である、というものである。

ところが2017年、政府は地公法を改正して、非常勤職員等の特別職地方公務員を会計年度任用職員に移行させた(2020年4月施行)。会計年度任用職員を地公法適用者として労組法から排除した。これにより、特別職地方公務員も団交拒否などについて不当労働行為制度による救済申立てができなくなった、とされた。

3. 府労委決定と認定基準のふれ

あらためて府労委決定を見てみよう。

教育合同は、2021年2月3日付け団交申入書に講師等組合員19人の名前・現任教・次年度希望を記載して府・府教委に継続雇用団交を申し入れた。19人の内訳は、①臨時的任用職員11人 ②会計年度任用職員5人 ③被解雇非常勤看護師3人であった。府労委は、すべての組合員が一般職であると認定した。

この③被解雇非常勤看護師は2016年度に雇止めされて以降、解雇撤回・継続雇用を求めて争ってきており、解雇当時は特別職であり、府労委も労組法適用であったことを認めている。さらに、解雇を争っている限り、元雇用主は労組法上の使用者であるとの判例(日本鋼管鶴見造船所事件)・学説が確立しており、府も同様の認識であった。しかし、府労委は、団交申し入れ時において「任用されていなかったため継続雇用の対象にならない」「仮に任用されるとしても地公法適用者としての任用継続を要求したものであるから、労組法適用者の問題についての団交申し入れではない」と判断した。

ところが、府労委は本件同種事件において、「団交申し入れ時において任命されていない講師について府は労組法上の使用者でないから、申立ては棄却する」(2013年事件)、「(救済)申立て時において常勤講師になっていたとしても、団交申し入れ時においては非常勤講師であったから申立てを却下する理由はない」(2016年事件)との判断を行っている。つまり、救済対象者に適用される法規は団交申し入れ時を認定基準とするということである。そしてこの認定基準は、上記中労委(2012)、東京地裁(2013)、東京高裁(2014)においても確認されている。

したがって、③被解雇非常勤看護師は労組法適用者であることは明らかだ。府労委は従前の認定基準に気が付かなかったのか、あるいはこれを変更したのである。

次に、会計年度任用職員に適用される法規は地公法だといわれるが、本当にそうだろうか。会計年度任用職員のうちパート(パート会計年度)が9割を占めるといわれている。パート会計年度は兼業が禁止されていない(地公法38条)。また当然ながら、勤務時間外に職務専念義務はない(同35条)。地公法適用といえども、部分的なのである。そこで、不当労働行為制度が排除されないためには、団交申し入れ時に地公法58条(労組法適用除外)が適用されていなければよいことになる。

本件非常勤講師等はすべてパート会計年度であり、団交申し入れ時において、私学・塾で働くなど、地公法58条が適用されていない者が多い。他市で常勤講師をしていますが、府で非常勤講師を兼業している場合は労組法適用との府労委命令もある(2010事件)。たしかに、辞令による任用期

間は団交申し入れ時を含むこともあるだろうが、民間企業で兼業しているとき、さらには勤務日(勤務時間)外のときに地公法58条が適用されるとはいえないであろう。団交申し入れ時において本件非常勤講師等は地公法58条が適用されていないのだから、労組法適用者となる。

もともと、団交申し入れ時に地公法58条が適用されない(労組法適用)とすれば、府は任用していないことになり労組法上の使用者でない、との反論が予想される。この場合、申立ては棄却されるが、却下されない、というのが上記府労委判断(2013事件)であった。しかし、雇用が季節ごとに反復されていたり(土佐清水鯉節水産加工協同組合事件)、任用が繰り返されて実質的に勤務が継続している(東京高裁(2014))場合には、団交申し入れ時に雇用関係がなくとも使用者は団交に応じなければならないのであるから、上記府労委判断(2013事件)の棄却部分は間違いである。

とはいえ、この仮定の話を進めるには機が熟していないだろう。いずれにせよ、パート会計年度が地公法適用だとする府労委決定も従前の認定基準から外れていることは確かだ。

4. 中労委再審査の焦点

府労委が、申立人適格を認めなかったことに対して、教育合同は中労委に再審査を申し立てた。府労委決定が、救済対象者への適用法規を誤っていることから、中労委が取消命令を行うことが期待される。教育合同は初審府労委において、労組法適用者のみならず、会計年度任用職員、臨時的任用職員そして一般職地方公務員すべてに対して不当労働行為制度が適用されるべきとの主張を行った。とりわけ、不利益取扱についてさえ地公法が定める審査請求ができない会計年度任用職員、臨時的任用職員には、労組法による不当労働行為制度がさらに必要であることも主張した。

中労委は、会計年度任用職員について地公法58条の適用範囲を明確にすることで、労組法適用者であることを判断すべきであろう。労組法上の労働者である地方公務員すべてに不当労働行為制度を適用させる道筋を開くべきであろう。

また、中労委は、申立人適格を認めれば、本件不当労働行為についても判断することになる。教育合同が初審府労委で主張した不当労働行為事実は、府の団交拒否および支配介入である。

団交拒否は外形的にも明らかであるが、府が個別組合員との交渉で次年度雇用継続を決定した事実が加わる。すなわち、現任教管理職あるいは他校管理職は講師等組合員に次年度の勤務条件を提示し、組合員との交渉を経て合意に達し、次年度への継続雇用を決定した。府は、個別交渉ではなく勤務条件の提示(話し合い)にすぎないと詭弁を弄した。それでも、個別組合員と「話し合い」をしたのは、管理運営事項に当たらないからだとは認めた。継続雇用と次

年度勤務条件という事項について、管理運営事項にあたらなから個別組合員と交渉するが、組合員を代表する教育合同とは管理運営事項に当たるから交渉しないという、団結禁止法を彷彿させる主張である。組合員との個別交渉には応じたが組合との団体交渉は拒否したという事実について、中労委がどう判断するか注目するところである。

支配介入の事実については、本件同種事件である2017年事件中労委再審査事件において、府は中労委和解勧告を受諾したが、これを無視して団交を拒否したというものがある。

府および教育合同が中労委和解勧告を受諾したのは2020年1月であった。和解勧告の主たる内容は、①労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する ②特別職非常勤講師の次年度任用に係る課題が生じた場合は、労使交渉経過並びに最高裁決定(2015)及び東京高裁判決(2014)を踏まえ解決に努力する、というものであった。当時、改正地公法施行を4月に控え、非常勤講師が特別職でなくなることがわかっていたが、中労委和解は労使関係の正常化に役立つと考えて、教育合同は受諾した。

そこで教育合同は初審府労委において、本件団交拒否は、継続雇用が地公法55条1項の交渉事項に当たるとなれば、和解内容①に反することになり、非常勤看護師に係る課題が和解内容②を踏まえて行われていない、ことを示していることから、中労委和解を無視するものであると主張した。

府労委が審査しなかったこれらの不当労働行為事実について、中労委は判断を行うと思われる。なにしろ、中労委が勧告した和解を受諾しておきながら、それに反する行為が行われたのだから。

5. 今後の展望—ほころび始めるか地公法

混合組合の申立人適格が確立した途端に、公務員職場から労組法を排除したのが、政府のリベンジだとすれば、そのリベンジに倍返しをするのが今後の闘いである。

教育合同は、大阪府だけでなく、府内各市、他府県・他

市にも組合員が存在し、労使関係をつくっている。大阪府以外は、講師等継続雇用団交を拒否してはいないし、また雇止めも発生していない。ある市教委は、「東京高裁判決(2014)を重く受け止めている。雇用継続の申入れは交渉課題であると考えている」との見解を示して、地公法改正後も雇用継続団交を行っている。また、団交対象者は常勤講師(臨時的任用職員)であるから、継続雇用が地公法55条の交渉事項であると認識している。地公法による交渉が不誠実であった場合には救済申立ての問題が出てくるが、交渉事項として確認された限りは労使関係で解決できる。

この市教委のような態度をとらずに、団交拒否を続ける府・府教委には中労委命令を取って、倍返しをすることになる。府が取消訴訟に移行しても、前回ほど時間はかからないであろう。府・府教委が団交拒否の姿勢を崩さないため、2022年団交拒否事件は府労委で審査中である。また2023年も同様のことが繰り返されるから、救済申立てになるであろう。教育合同は府労委・中労委・裁判所にとどまらず、ILO申立てをも射程に入れて、非正規公務員の権利拡大と待遇改善を勝ち取っていく。

そもそも地公法規律になじまないから特別職にしていた非常勤職員等を、会計年度任用職員に名称変更して地公法を適用するのは無理がある。この無理を通し続けるなら地公法秩序は崩壊するであろう。会計年度任用職員は、内側から地公法を食い破る労働者になる。

「(非現業職員については)労働組合法の適用除外の結果、労働基本権とは直接関係のない不当労働行為制度による救済も否定され、当局による団結権侵害があった場合の救済が極めて不十分になっている。・最低限不当労働行為制度の適用を認めることは考えられてもよい。」(西谷敏2016:「新基本法コンメンタール地方公務員法」)

※ 教育合同および大阪府の労働委員会における主張等は教育合同HPに掲載されている(<https://www.ewaosaka.org/subject-2/courtcase/>)。

職務給(job型賃金)に異論

会計年度任用職員など非常勤職員賃金は職務給がふさわしいとの主張がある。筆者は労働力商品価格説を支持するため、職務給には賛成できない。職務給(job型賃金)は正規職との格差解消のためのツールとして主張する意味はあるが、継続雇用運動の賃金論とはなりえない。なぜなら、職務給は労働力(商品)の価値・価格を考慮しないものであり、継続雇用による経験やスキルの積み上げが無視されるからである。また、職務評価という使用者・当局の基準に抵抗できないからでもある。

官製ワーキングプアの待遇改善において、賃金論の議論が望まれる。

会計年度任用職員の雇用安定に向けた取り組みの強化を——北海道での調査・研究から

川村雅則(北海学園大学)

■はじめに

年が明けて、3年公募制の問題が間近に迫ってきました。同時に、状況を大きく変えるものではないものの関係者の運動による成果がこの間獲得されてもいます。

具体的には、(1)公募制に対する総務省の姿勢が柔軟化したこと(2022年12月23日に通知された『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)』の修正等について)、(2)会計年度任用職員の任用が、「更新」ではなく1年ごとに切れている(新たな職に就く)と解される制度設計であるならば、再就職援助計画の作成や大量離職届・大量離職通知書の提出が自治体側に必要である(「労働施策総合推進法」第24条、第27条による)と確認されたこと、です。

詳しくは、北海道労働情報NAVI(以下、NAVI)に掲載された、山下弘之「(緊急レポート):総務省『新通知』、厚生労働省『大量離職通知書』を活かす」、安田真幸「(緊急レポート:第2弾)会計年度任用職員全員が対象!!——ほとんどの自治体に「大量離職通知書」の提出義務!」をご参照ください。

こうした状況下で、労働組合や自治体議員には、この3年公募制・有期雇用の濫用問題にどう対応するのかがあらためて問われています。本稿では、各地の今後の取り組みが進むことを願い、筆者の2つの調査・研究成果の一部を紹介するものです。

一つは、昨年(2022年)の11月下旬から実施した、いわゆるウェブアンケートによる非正規公務員調査の結果で、中間報告を2023年1月5日に発表しました(「北海道及び道内市町村で働く624人の会計年度任用職員の声(2022年度北海道・非正規公務員調査中間報告)」。以下、「中間報告」)。

もう一つは、札幌市からの提供資料に基づき、「札幌市で働く会計年度任用職員の今年度末(2022年度末)の雇止め人数は何人か?」を調べた結果です(以下、拙稿(2023))。

どちらも、詳細はNAVIに掲載した拙稿をご覧ください。

■本調査にみる会計年度任用職員の雇用不安

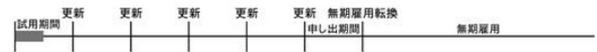
「中間報告」は、タイトルどおり、北海道及び道内市町村で働く会計年度任用職員624人の回答をまとめたものです。

624人のうち、「女性」が81.6%と多数を占めます。年齢は、「50歳代」が32.7%、「40歳代」が26.1%、「60歳以上」が20.8%と、この3つで全体の8割を占めました。そして、今の自治体での今の仕事の勤続年数は、5年以上が半数を超えています(54.5%)。10年以上に限定しても、3割(29.6%)を占めます。

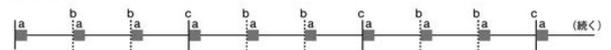
さて、本稿で紹介したいのは、会計年度任用職員の、雇止めに対する不安と無期雇用への転換希望の結果ですが、その前に、民間の非正規制度との違いをあらためて簡単に

確認して民間非正規と公務非正規の制度設計の違い

民間：2012年改定労働契約法制定以降(2013年度施行)
雇用契約期間1年の有期雇用者で、法律通りの運用が行われた場合



公務：会計年度任用職員制度の導入(2020年度)以降
総務省の助言に従った場合の基本パターン



注：公務におけるaの墨塗箇所は、条件付採用期間(試用期間)。bの点線は勤務実績に基づく能力実証が認められた箇所。cの点線は、公募による能力実証が必要とされる箇所。

出所：筆者作成

民間でいう雇用更新とは異なり、会計年度ごとに「新たな職」に就くと解された制度であること、ゆえに、条件付採用期間の設定が毎回必ず設けられていること(図中の「a」)、勤務実績に基づく能力実証(同「b」)だけでなく、公募制による能力実証(同「c」)を一定期間ごとに行うことが総務省により助言されていること(総務省が助言しているのは、公募によらず勤務実績に基づく能力実証で再度の任用を行うことができるのは原則2回・3年)、などが会計年度任用職員制度の特徴です。

図表2 雇止めに対する不安(上)及び無期雇用への転換希望(下)

	単位：人、%	
	624	100.0
非常に不安がある	195	31.3
不安がある	247	39.6
あまり不安はない	153	24.5
まったく不安はない	24	3.8
無回答	5	0.8

	単位：人、%	
	624	100.0
希望する	406	65.1
とくに希望しない	106	17.0
わからない	107	17.1
無回答	5	0.8

では、本調査の結果をみてみましょう(図表2)。

まず雇止めに対する回答者の不安(上)については、「非常に不安がある」だけで31.3%を占めます。「不安がある」も39.6%です。これらの強い不安に分類される結果だけで、7割を占めます。

次に無期の雇用への転換希望を尋ねたところ(下)、「希望する」が全体の3分の2弱を占めます。残りは、「とくに希望しない」と「わからない」です。

自由記述で寄せられた声を紹介します。

- 制度が変わっても書面を渡されるだけで常に不安がつきまとう。こんな所に10年以上も勤務した事を後悔しています。職員は護られても非正規は今後更新もないと突然言い渡されました。自立も困難な状況で他にバイトを掛け持ちし精神的にも一杯一杯。市役所はこんな人の使い方しか出来ないのだと残念な気持ちです。
- 経験による専門性[が]必要な職であるにも関わらず、会計年度任用職員制度になってから雇用期間が3年上限となり、公募により継続できる可能性もあるが、確定ではないため、本人も周囲も不安定さを感じている。
- 毎年来年度の雇用の心配をしなければいけないのが辛いです。シングルマザーで大変なので、せめてその不安だけでもなくしてほしいです。
- 来年も雇ってもらえるかが心配です。何年も一生懸命働いていても、非正規職員というだけで、自分の意志とは関係なく退職させられるかもしれない不安はいつもあります。
- 雇用期間が切れる前に教えてもらえないのが困る。一度更新があったが、1ヶ月前に告知とあるが、到底そうはならず、更新日に初めて知らされた。先の見通しがつかなくて困っている。
- 病気になった時が不安。病休を使って治らなければ、やめるしかなくなる。正職員なら病休も長期間とれるのに。非正規の割合の方が多いので、使い捨ての雇用だと感じている。

労働契約法第18条に基づく無期雇用転換制度は、有期雇用の濫用を解消し、非正規雇用者の雇用の安定と権利擁護を実現することを目的に設けられました。同法・同制度は、公務職場には適用されないことがことさらに強調されますが、会計年度任用職員制度がもたらしている問題(有期雇用の濫用)も、解決の方向性(無期転換)も、民間職場と同じである、ということを確認したいと思います。

今般の改正は、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールとして改正法による改正後の労働契約法(平成19年法律第128号。以下「法」という。)第18条から第20条までの規定を追加するものである。

出所: 厚生労働省「労働契約法の施行について」2012年8月10日(基発0810第2号)。

■新制度の導入は回答者にどう評価されているか

関連して、新制度になって状況はよくなったか、それとも、悪くなったかを尋ねたうち、「雇用の安定」に関する結果を中心に紹介します(詳細は「中間報告」を参照)。

本調査で尋ねたのは「変化」であって、「水準」ではない、という点などにご留意ください。分析の対象は、旧制度と新制度を経験している者、すなわち、勤続年数が「3年～5年未満」以上の回答者に限定しました。

図表3に結果をまとめました。本稿で注目する「①雇用の安定」は、「よくなった」が15.9%ですが、「悪くなった」が17.0%、「変わらない」が60.7%です。

条件付採用期間が設けられ、かつ、公募制が導入されるなど、制度上は雇用安定に逆行していると筆者は評価してきましたが、多くの当事者には、従前と「変わらない」と認識されているようであり、それはなぜか——例えば、空白期間や勤続年数上限の設定など、以前から、新制度と「変わらない」制度設計であったのか、あるいは、制度は新しくなっているのだが、「変わらない」ようなものだと認識されているのか——旧制度下の制度内容や運用を含めて、調べる必要があります。

なお、ここではあわせて、程度に差はあっても、どの項目においても、「変わらない」が多数を占めること、あるいは、「変わらない」と「悪くなった」を足し合わせたものが多数を占めることを述べておきたいと思います(「賃金(給与)・収入」では、「変わらない」が44.1%で最も低く、「よくなった」が24.5%を占めるのですが、一方で、「悪くなった」も27.0%を占めています)。

■先行調査にみる会計年度任用職員の雇用不安

会計年度任用職員にみる雇用不安を本調査の結果に基づき確認してきました。先行する調査でも類似の結果が確認されます。

例えば、第一に、公務非正規女性全国ネットワーク(通称、はむねっと)による2022年調査(有効回答705件)では、あなたが伝えたい現状やこれから(最も近いと思われるもの3つ以内)という問いに対して、最大は、「雇用が不安定(有期雇用)」で327件でした(第二位は「給与が低い」308件)。

第二に、回答が2万件を超える、自治労連による大規模調査(同22401件)では、あなたが改善してほしいことは何ですか(3つまで)という問いに対して、「継続雇用にしてほしい」が33.6%を占めています(トップは、「賃金を上げてほしい」の59.5%)。

第三に、自治労によるアンケート(同2493件)でも、職

図表3 新制度導入による状況の変化(回答者の評価)

	①雇用の安定		②賃金(給与)・収入		③仕事内容		④働き方・勤務時間		⑤休暇制度		⑥人事評価		⑦上司や正職員との人間関係		⑧非正規職員同士の人間関係	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
よくなった	70	15.9	108	24.5	14	3.2	31	7.0	76	17.3	15	3.4	19	4.3	28	6.4
悪くなった	75	17.0	119	27.0	65	14.8	50	11.4	27	6.1	21	4.8	39	8.9	34	7.7
変わらない	267	60.7	194	44.1	348	79.1	343	78.0	324	73.6	286	65.0	359	81.6	349	79.3
わからない	25	5.7	16	3.6	10	2.3	13	3.0	10	2.3	115	26.1	20	4.5	26	5.9
無回答	3	0.7	3	0.7	3	0.7	3	0.7	3	0.7	3	0.7	3	0.7	3	0.7
(再掲)悪くなった+ わからない		77.7		71.1		93.9		89.3		79.8		69.8		90.5		87.0

注: 対象は、勤続年数「3年～5年未満」以上の回答者。

場に対する不安や不満のうち「解雇や雇止めがある」が26.2%を占めています(最大は、「賃金が低い」49.0%)。

自治労連調査や自治労調査では、雇用よりも賃金に回答者の関心が高く示されているようです。聞き方・設問など調査の設計が異なりますので、どの調査結果が最も正しいというものではないでしょう。ここでは、雇用安定の実現に取り組むことには当事者の多くから支持が得られることを確認したいと思います。そもそも、雇用の安定がなければ、当事者が労働組合・組合活動に主体的に関わるのは容易ではないのですから。

■労働者調査の結果は自治体単位で公表を

ところで、労働者(当事者)調査に関わって一点提案があります。こうした調査が今後も引き続き実施されることを願うものですが、同時に、結果を自治体ごとに公表することが必要ではないでしょうか。

というのは、会計年度任用職員制度という大枠は共通しているとはいえ、任用の条件には自治体ごとに異なる部分もあります。筆者調査に回答した方々が任用された自治体を例にえば、「根室市」では公募制を導入させていません。それに対して「札幌市」では、3年公募制に加えて、原則として、同じ部で働き続けることができるのは3年までとする札幌市独自のルール(以下、同一部3年ルール)が設けられています。

両市のこういう任用条件の違いは、調査結果にも反映されているようです。例えば、雇用不安に関する設問の「非常に不安がある」の割合でみると、根室市では17.4%であるのに対して、札幌市では36.4%です。

調査の実施自体は共通する設問で広く行うにしても、結果については、自治体ごとに集計し、当該自治体の任用条件と紐付けながら分析をしたり、当該自治体と交渉をしていくことが必要ではないでしょうか。

なお、根室市の状況については、坂本勇治「根室市の会計年度任用職員制度と労働組合の取り組み(2022年度反貧困ネット北海道連続学習会)」をご参照ください。

■札幌市で働く会計年度任用職員の今年度末の雇止め人数は何人か？

この拙稿(2023)をまとめたきっかけは、地元の新聞記事がきっかけでした。

今年度末に公募制に応じなければならぬ会計年度任用職員の人数は、北海道と北海道内の主要都市でそれぞれ何人であるかが調べられ発表された同記事で、札幌市と北海道は「雇止め人数を未調査」と回答し、数値が空欄だったのです。数値が分からない？ そんなことはあるのだろうか？ と疑問に思い、筆者がこの間調査をしてきた札幌市に照会をかけて、市から提供されたデータに基づきまとめたものです。

札幌市の会計年度任用職員制度は、他の自治体に比べて複雑です。先ほど述べた同一部3年ルールがあり、なおかつ、同一部3年ルールには例外も設けられています。また、旧制度下で採用されていた者のうちの一部(採用困難職として働いていた者で継続任用されている者)にも別ルールが適用されています。

詳しくは拙稿(2023)をご覧くださいなのですが、ざっと次のような計算になります。一般的には、(B)を明らかにしたところで済む話ですが、札幌市ではさらに別の情報も整理する必要があります。

- 令和4(2022)年度末時点の札幌市の会計年度任用職員数は4172人(A)です。
- このうち、令和4(2022)年度末で任用期間が3年に到達する職員数は1620人(B)です。
- この1620人から、公募の例外となっている240人と57人を除くと1323人です。この1323人が、今年度末に雇止めとなる人数の近似値となります。
- 他の自治体であれば、公募に応募して試験に受ければ同じ仕事に再び就くことができますが、札幌市では、同じ部で働き続けることができるのは3年までという同一部3年ルールが設けられています。
- しかし、同一部3年ルールには例外もあります。1323人のうち同一部3年ルールの例外が適用されるのは、186人(C)と710人(D)です。
- 1323人から、186人と710人を除くと427人です。この427人が、今年度末に雇止めとなり、なおかつ、その後1年の期間をおかなければ同じ部では働くことができない(公募に受ければ他の部で働くことはできる)人数の近似値となります。
- 以上の人数には重複している部分もあるのでご注意ください。詳細は各項でご確認ください。

出所：拙稿(2023)から転載。

つまり400人強の職員は、部を変えなければ、たとえ公募に受かっても働き続けられない、と考えられるのです。

冒頭で紹介した山下(2023)が示すとおり、総務省の姿勢が柔軟化され、公募制を採用するかどうかは各自治体にゆだねるという見解が前面に出てきました。そもそも、労働組合が頑張って公募制を入れさせなかった自治体も存在するのですから、公募制の導入は制度上避けられないものではありません。

また、安田(2023)が示すとおり、会計年度任用職員の制度には、再就職援助計画の作成や大量離職届・大量離職通知書の提出が必要になってきます。これらの手続きは、雇止めそのものを撤回させるものではありませんが、「自治体は何の痛みも感じずに、非正規公務員を使い捨てにする現実(略)に対して、雇用主としての責任(=再就職先の斡旋など)を自覚してもらう手立てとして活用」することが考えられます。

とくに同一部3年ルールを設けている札幌市の場合には、上記のとおり、他の自治体と異なり、公募で受かっても同じ部では働き続けられないからと離職を余儀なくされる者が相当数存在すると思われます。公募制や同一部3年ルールそのものもそうですが、手続きをとらずに大量に雇止めをしているのであれば、この点でも、民間の模範とはなり得ません(追記を参照)。

■関係者に求められていること

以上のとおり本稿では、雇用安定の実現が会計年度任用職員に待たれていることについて、筆者の調査・研究結果の一部も使いながらあらためて問題提起してみました。

総務省による会計年度任用職員制度の設計に問題があるの言うまでもありません。このような制度を作った政治の責任がまずは問われます。

同時に、どのような任用条件を準備するのかについて、裁量が全く与えられていないわけではないのですから、地

方政府(行政、議会)もまた、責任を免れるものではないでしょう。公共サービスの担い手にどのような条件を準備するのか。行政だけでなく、行政の監視機能を果たすべき議会の存在意義も問われるでしょう。

そして最後に、労働組合です。同じ職場で働く非正規公務員に有期雇用の濫用がこうして制度化されていることに労働組合はどう向き合っているのか。より具体的には、この問題について、労働組合としてどのような要求を掲げ当局と交渉をしているのかが問われます。

民間職場でも、労働契約法第18条を潜脱する(法の網をくぐる)行為=無期転換逃れが広がっており、その撤回を求めた取り組みが始まっています。安心して働き続けられる社会の実現に向けて、公務職場の労働組合と民間職場の労働組合の共同が実現することを切望しています。

(追記) 再就職援助計画の作成や大量離職届・大量離職通知書の提出という手続きを、会計年度任用職員の公募の時期、あるいは、毎年の再度任用の際にとっているのかどうかの照会を札幌市に対して2月17日にメールで行いました。同月22日に返ってきた回答によれば、札幌市では当該手続きへの認識がなかったようで、手続きは何もとられていませんでした。厚生労働省からのヒアリングに参加した安田氏によれば、こうした手続きはほとんどの自治体で採用されていないようですから、札幌市だけがことさらに問題であるわけではない、という見方もできるでしょう。しかしながら、繰り返しになりますが、同一部3年ルールを設けている札幌市の場合には、他の自治体と異なり、同じ部で働き続けることができず、相当数の離職者が発生しているおそれがあります。議会や労働組合もこれを黙認するのならば、「自治体が何の痛みも感じずに、非正規公務員を使い捨てにする現実」が続くこととなります。

総務省等の動きについて

理事 山下弘之

2022年12月23日、総務省は「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」と『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)』の修正等についてを通知した。特に後者の通知「別紙2」の【再度の任用】Q&Aにおいて、問6-2を下記のように変更したうえで、問6-6を追加した。このことは、3年公募・選別に対する全国の取り組みの成果でもあり、これからの3年公募・選別制度撤廃の運動に活用したい。(2月23日記)

《変更前》

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

○会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○その際、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

○再度の任用については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

《変更後》

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

○再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び

成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

○なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

《追加》

問6-6 各地方公共団体においては、問6-2に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならぬか。

○具体の取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

2017年8月23日付の総務省マニュアル第一版では記載されていなかったものが2018年10月18日の第2版になって初めて「国の期間業務職員」の取り扱い「原則2回まで」を記載・例示した。

このことから、制度上あたかも「公募によらず再度の任用ができる回数は、2回まで(3年)が必須である」と思い込まされた(思い込んだ)自治体の多くが、それまでの運用を改悪、会計年度任用職員数十万人が公募・選別にさらされる事態になった。

2023年度の「再度の任用」をめぐり、雇用・生活不安や運用改悪への反発、公共サービス継続への危惧などを当事者(団体)や労働組合はじめ多くの人々が訴え、マスコミにも取り上げられてきた。

これらの動きを受けた総務省がマニュアルを変更・追加したものと考えられる。

「地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい」との回答自体は総務省がこれまでも述べてきたことだが、「問6—6」で「国の取扱いと同じ取扱いをしなければならぬか」とマニュアルに追加したところが重要なところ。

つまり「2回(3年)までなんて助言していませんよ。国の例をあげたまで。あとは自治体で考えてね」として「自治体の裁量(=責任)である」と強調して、いわば「責任回避」のための通知と受け止めざるを得ない。

いずれにしても、自治体の雇用主としての責任は一層重くなった点は確かだ。

国の期間業務職員制度とは、人権侵害にあたるのではないかと社会的批判が寄せられていた国の日々雇用制度を「非常勤職員として会計年度内に限って、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員」に移行させたものである。(2009年人事院報告、2010年8月10日公布、10月1日施行)

総務省がマニュアル第二版で取り上げた国の期間業務職員への取り扱い「公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする」は、その際、人事院事務総局人材局長が発出した「期間業務職員の適切な採用について」(2010年8月10日)で「留意の上、制度の適正な運用を図ってください」の中に記載されているが、局長通知で努力義務だけを示しているのみで、細かな規定が人事院規則などに書かれているわけでない。そのため、運用実態は各府省で大きく異なるという。

この運用は「パワハラ公募」と指摘されており、その撤廃や改善が強く求められている。しかも、パートタイム職員(1週間当たりの勤務時間が38時間45分の4分の3を超えない職員)は運用の対象外でもある。

総務省が今回通知の「Q&A」で変更・追加で実質的に軌道修正したものの、「努めるもの」をマニュアル第二版で「再度の任用を行うことができるのは『原則2回まで』」と格上げして自治体に広げた罪は重いと言わざるを得ない。

そもそも、会計年度任用職員制度創設を柱にした地方公

務員法改訂にあたって、2017年5月当時の総務省公務員部長が参議院総務委員会で答弁した「これまでの各自治体における取組をそのまま会計年度任用職員にも当てはめていただくことになる。雇止めを行うとか処遇を引き下げるといったようなことは、このような改正法案の趣旨に沿わない」や、国会付帯決議にある「人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についてもこの考え方に沿うよう、引き続き任用の在り方の検討を行うこと」「現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない」などに沿っていなかったことは指摘しておきたい。

「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」では、

- 適切な給与決定について、地域の実情等には、最低賃金が含まれること(国行政職Ⅰ表Ⅰ級初号では最低賃金に抵触する自治体が出てくる)
- 勤務時間について、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があること
- 再度の任用では追加した事務処理マニュアルを参照すること
- 再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと
- 2022年12月20日に閣議決定された令和4年の地方からの提案等に関する対応方針「会計年度任用職員に係る手当については、勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる」として通常国会への地方自治法改正案提出の動きなどが記載されている。

詳しくは、総務省「会計年度任用職員制度等 通知等」をご覧ください。

※厚生労働省関連について

この間、明らかになった大量離職問題やフルタイム会計年度任用職員に対する雇用保険除外問題については、紙面の都合で後日報告します。

前者に関しては、1事業所で30人以上の離職者が見込まれる場合、1ヶ月以上前に都道府県は厚労大臣に、市町村はハローワークに大量離職通知書を提出する義務が課せられていること、再就職の援助のための措置や再就職先の確保の状況の項では実効性のある記載が求められていること、「離職者」には1年度任用とされる会計年度任用職員が対象となることなど、自治体が法律どおり報告していけば、会計年度任用職員制度の問題性がリアルに映し出されると思います。

後者については、制度上の欠陥が指摘されています。

会計年度任用職員になった ALT が団結権を求めて集会

「ALT」とは、Assistant Language Teacher＝外国語指導助手の略称。2021年度データでは全国の小中高校で20,249人。文科省「英語教育実施状況調査(2021)」によると、雇用形態は「JET」(「語学指導等を行う外国青年招致事業」)、民間事業者の「労働者派遣」「請負」、自治体(教育委員会)直接雇用の4種類。同調査によると、JET4,897人(24.2%)、派遣5,452人(26.9%)、請負1,186人(5.9%)、自治体直接雇用3,667人(18.1%)、その他5,047人(24.9%)。

直接雇用のALTは、他と比較し長期で、日本滞在6年以上が6割で教員歴も長い。10年以上が2割に達している。その直接雇用者が、特別職非常勤職員から一般職の会計年度任用職員になったことから、問題が発生した。(本号大阪教育合同労組山下さん報告を参照)

会計年度任用職員になって以降、要求交渉が拒否されるようになり、都労委に、①労働条件等に係る団交の申立適格を有するか、②有する場合、都教委が応じなかったことは、正当な理由なき団交拒否に当たるか、と申し立てた。

しかし、昨年9月に「労組法適用除外の会計年度任用職員に係るもので、不当労働行為救済制度の対象とはなり得ない」と却下された。そこで、訴訟へ向けた取り組みを始めるとし、1月29日に、全国一般東京ゼネラルユニオン(東ゼン労組)ALT支部が決起集会を開催した。

提訴は3月をめざしているもので、詳しくは次号で報告する。

世田谷区の「区史編さん委員」問題

◆ユニオン出版ネットワーク(出版ネッツ)のプレスリリースから(趣旨紹介)

世田谷区中世史編さん委員のT(大学教員)は、2017年、区史執筆過程で原稿の無断改変や無断転載などの著作権侵害を受け、これに抗議したところ、区史編さん事務担当者等から暴言(ハラスメント)を受けた。同区には「ハラスメント防止基本方針」があり、同氏はこれに基づき区の相談窓口相談したが、受付を拒否された。

著作権問題については20年に、区は誠実な対応を約束したが一転、22年に「著作権の譲渡」「著作者人格権の不行使」を盛り込んだ契約書を提示してきた。さらに「これに同意しなければ執筆させない」などと同年10月議会で担当者が答弁している。

同氏は出版ネッツに相談・加入、ネッツは、著作権問題(成果物に係る権利の一方的な取り扱い)、ハラスメント問題ともフリーランス(業務委託)の権利に関わる重要な問題であると、3度にわたり団交(話し合い)の申し入れをしている。

著作権問題については、2月9日、やっと話し合いの場を設けるとの返事がきたが、ハラスメント問題については、依然として拒否している。

福岡市水道ユニオンが「労働条件維持を」申し立て

◆毎日新聞地方版(23.2.10)から(抜粋)

福岡市の水道検針を担う非正規労働者でつくる自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンが、検針員の労働条件の切り下げ競争を防ぐため、県に申し立てた。一部の会社と労働組合が決めた労働条件を、同じ地域の同じような働き手に広げる労働協約の「地域的拡張適用」を求める。非正規や公共サービスの職場では全国で初めての申し立て。

市水道局は2009年度から順次、市内を西部・中部・東部の3ブロックに分け、検針・徴収業務を市水道サービス公社から民間業者に委託。西部では当初は公社時代の労働条件が維持されていたが、19年度に委託業者が変わり、歩合給の約3割引き下げや、時給が県の最低賃金水準に据え置かれるなどしている。中部と東部に問題はなかった。

今年1月、同ユニオンは東部・中部の使用者側と、1時間当たり賃金の下限額や社会保険の権利確認など、労働条件の最低基準を盛り込んだ労働協約を締結した。今回、この労働協約を労働組合法の定める地域的拡張で全検針員に広げるよう申し立てた。 ※プレスリリースや申立書があります。希望される方には送信できます。

編集後記

◆取り上げる課題、分野がますます広範囲になっています。コロナワクチン接種のコールセンター業務を受託したパソナの再委託事業者「カラ請求」なども、委託問題で掘

り下げたい課題です。◆第10回大阪集会報告を掲載予定でしたが、原稿が多く、次号へ繰り越すことになりました。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2023年3月・第41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