

官製ワーキングプア研究会 *Report*

2023 年 8 月 第 43 号

2023- 8



毎年開催しているレイバーネット主催の「レイバー映画祭」で初上映された「わたしは非正規公務員」(20 分)は、反響が大きかった。

参加者 220 人で満席の会場から「非正規労働者は公務員にもいることを初めて知った」「こんなに格差があるとは知らなかった」などの声が聞かれた。この映像を各地で上映して欲しいと監督・制作した当会理事山岸薫が呼びかけている。(白石)

目 次

表紙	1
レイバー映画祭に「わたしは非正規公務員」を制作・出品して	山岸 薫 2
江戸川区福祉事務所で起こった「単身生活保護受給者のご遺体放置事件」に関して、研究会声明を公表	当研究会 3
日本図書館協会は、「図書館非正規職員の処遇についてのお願い」を都道府県知事、市長、東京 23 区長へ送付しました。	小形 亮 4
なくそう！ 官製ワーキングプア東京集会実行委員会などの取り組み	山下弘之 6
韓国保守政権下での福祉政策と福祉職員のサポート体制	白石 孝 8
会計年度任用職員にも労働組合で交渉できる権利を～東ゼン労組 ALT 訴訟	山本志都 9
福岡で国賠訴訟相次ぐ～コロナ禍での賃下げ、恣意的な再度任用打ち切り	白石 孝 10
会計年度任用職員の 3 年公募の結果・離職の状況などを調べよう	川村雅則 11
揭示版、編集後記	12

レイバー映画祭に 「わたしは非正規公務員」を 制作・出品して

理事 山岸 薫

7月29日、都内で行われたレイバー映画祭に20分の作品を出品した。

今年5月、国立市での映画祭の席で制作が急に決まり、その後約1か月半で撮り、編集した。普段は大手マスコミの取材は受けない当事者たちが、インタビューに答えてくれた。信頼してくれたことで、絶対に「身バレ」させない(身バレすると彼女たちは雇止めになってしまうから)ことを心に誓い、映像内で、声のイコライズを最大まで上げてわからないようにした。最初に出てくる森下佳奈さんのお母さんのお言葉には編集しながら何度も泣いたし、仲間たちのコメントに何度も励まされた。竹信三恵子さんも非正規公務員の処遇改善の必要性和存在意義をわかりやすく説いてくれた。

映像制作は、編集の作業が一番集中力と思考力が必要になり、短時間で疲れが出る。今回はそれがさらにきつい。私自身が当事者なので、仲間からもらったコメントを切って短くすることが身を切られるように苦しいからだ。

すべての方のコメントを全部映画に盛り込んで、多くの人に聞いてもらいたい……でも上映するにはそうもいかない。そこで出ていただいた非正規教員「ゆう」さんの言葉を文字で聞いてもらいたい。言葉にならない想いをしっかり言語化してくれる素晴らしい友人だ。

◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇

ゆうです。映画「わたしは非正規公務員」で、インタビューを受けた当事者のひとりです。現在教員として働いています。映画ではかつて非正規教員として働いた経験をもとに、思いを話しました。でも、非正規教員時代に、このように声をあげることはできませんでした。その理由の一つは、私を含む多くの非正規教員は、「教員採用試験に合格をしたい」という思いがあります。そのため、労働環境の不満を口にすることで評価を下げられ、「身バレ」の結果、不採用になるのでは、という不安があること。そしてもう一つの理由に、職場の年齢層のいびつさによる孤立があります。団塊の世代と若手の間にぽっかりと開いた空洞にいる氷河期世代の非正規教員は少数派で、同じ思いを持つ者同士で声を上げたり、連携したりできない状況があります。中間層として現場を支え、数々の責任のある役目を果たし、それでも採用されず、また現場で働く、そのことを何年も繰り返しているうちに、心も体も疲弊し、ようやく採用される頃になって精神や体を壊す人は少なくありません。声を上げられないまま、孤独なまま。

先日、当事者たちに話を聞くことができました。「同一労働同一賃金ではなかった」「雇止めが怖かった」「使い捨てのコマのように、毎年違う校種での穴埋め役をさせられ、その都度専門性を付けて環境に適應しなくてはならなかった」「一人で二人分働いているような気持ちになった」「保護者は担任や顧問が非正規教員であることを知らない」

「半年雇用契約だから更新せずに半年でやめようとしたら驚かれて『年度途中はやめられたら困る』と言われた」「『(分掌や研修)をやらないと採用試験に受からないよ』という根拠のないアドバイスに支配されていた」「人生設計が狂った」「病休がなかったからやめることになった」……。堰を切ったように話し出す仲間がいる中で、印象的だったのは50代で採用された友人の言葉です。「世論は私たちの被害者意識を嫌う」と彼は言います。非正規教員の声を社会に投げかける際、「戦略がいるのかもしれない」と。私はその言葉に驚きました。そして考えました。世間が私たちの声を「被害者意識」と片づけたがる時、それは私たちの存在を見ようとせず、私たちの労働環境を正しく知る前に耳をふさぐ人が少なくないからかもしれない、と。

だけど、ただでさえ、表に出にくい学校の労働環境の問題を、いつまで私たちは凍ったままで孤立したままで黙ったままでいるのでしょうか。「いる」ことを「いない」ことにできないし、「ある」ことを「ない」ことにできないならば、小さくてもいいから声は上げていきたい。そう思いました。私たちは透明な空気ではなく、人として大切にされたいのです。だから「いるよ」と声をあげることから、始めていきたいのです。採用されたからといって、「いなかった」こと、「なかった」ことにはできないのです。

あなたの、あなたの子どもの、あなたの地域の学校には、非正規教員がいます。どうか、非正規教員の存在に、多くの人が目を向けてくれますように。どうか、その声に耳を傾けてくれますように。

◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇

再び山岸です。本作の最後は、竹信さんの「市民との協働の必要性」で締めた。自分の子供が通う学校の先生から「運動会は正規の先生だけでやるから安心してください」「なぜお母さんが非正規教員に関心を持つのか不思議」などと言われたことがある。どちらも「なぜですか?」と聞き返したら、担任は黙ってしまった。若い先生にはわからないかもしれない。でも、未来を担う子供たちの学校でゆうさんが書かれたようなことが起きていることを皆さんはどう思うだろうか?

差別はいけない、みんな公平に平等にと謡っている学校でこのような想いをしている先生がいたら、教育に影響はないだろうか。私は大いにあると思っている。純粋で敏感な子供たちは、大人の言動を非言語の領域で実によくわかっていることが多いからだ。教員だけではなく、ほかの非正規公務員の領域でも根本は同じだ。

みなさんが行く公共機関で、非正規公務員は市民のために経験を積み、学びを深めながら働いています。よかったら少し関心をもっていただけると嬉しいです。上映のご依頼お待ちしております。

江戸川区福祉事務所で起こった 「単身生活保護受給者のご遺体放置事件」 に関して、研究会声明を公表

余りにも衝撃的な「事件」が7月初めに報道された。あってはいけないことだが、「孤独死」自体は、一般的に起こっている。しかし、今回は亡くなっているのが分かった後のご遺体ことだ。

孤独死については、一般社団法人日本少額短期保険協会(孤独死対策委員会)が2022年発表の「第5回現状レポート」で、6,727人(男性5,600人、女性1,127人)と推計値を発表している。

今回の方は、亡くなられた段階では孤独死だったと思われるが、生保受給者ということで、その後は福祉事務所が、関係機関などの協力を得て親族を探したり、お骨にしたりする。場合によっては遺骨の管理までです。それが公共サービスだ。

しかし、そうではなかった。あり得ないことが起こった。

「命に軽重は無い」と言われますが、人の死の尊厳を損なうような事件が公務の現場で発生しました。

東京都江戸川区が「生活保護受給者が死亡したのに2か月以上遺体をそのままにしていたとして、20代の担当ケースワーカーに停職の懲戒処分をした」と発表したことから、ご遺体放置という異常な事態が明らかになりました。

報道によると、「1月10日に60代男性が自宅で倒れているのを介護ヘルパーが発見。男性を担当するケースワーカーに連絡したが、葬祭業者への連絡などを怠った。3月27日に福祉用具のレンタル業者が、男性宅を訪問した際に遺体が放置されているのを見て警察に通報した」「担当ケースワーカーは、仕事が立て込んで後回しにした結果、上司に言い出せなくなったと話している」という経過で、6月30日まで同区は公表していませんでした。

一般的には、亡くなれると、医師による死亡確認と死亡診断書の作成が行われ、死亡から7日以内に、死亡診断書をもとに死亡届が提出されます。

お葬式を執り行う人や供養する人がいない無縁仏も増えていますが、そのような場合でも、ご遺体が長くそのままにされることはありません。今回は、亡くなったことに気づいた人がおり、公務としてご本人に関わっていた人がいたのに、2カ月半にもわたってご遺体が放置されており、人の尊厳を深く傷つける事態でした。私たちは強い怒りを感じるとともに生活保護行政の現状を憂慮します。

なぜこういう事態が起こったのでしょうか。直接取材したり、調査したわけではなく、推測に及ぶ部分もありますが、私たちの考えを表明します。

担当のケースワーカー(現業員)、直接指導する査察指導員、福祉事務所長の責任は大きいですが、以下のとおり、江戸川区の福祉行政に問題があったと指摘せざるをえません。

- 1) まず、高い専門性や熟練が不可欠な生活保護行政の第一線の現場に、新規採用職員を充てていたこと自体、区の生保行政の基本的姿勢の問題です。もし、人事政策として新規採用職員を充てるとしたら、直接サポートする経験者職員とダブル配置などの対応が必要と考えます。
- 2) 次に、制度的に設置されるケースワーカー及び査察指導員数が適正な配置だったかです。「仕事が多忙だったのだ」との担当者の言葉が如実に事実を示しています。
- 3) 区は7月14日、「学識経験者を交えた第三者検証委員会の設置など、再発防止策」を発表しました。区によると、「人権意識向上のため、全ケースワーカーに研修を実施する。生活保護受給者の死亡報告を受けた際、葬祭業者への連絡などの手順を明確化するほか、死亡連絡票を作成して情報共有を図る」とし、7月中の検証委設置を目指すとのことですが、対処療法的であり、なおかつ遅きに失した対応です。

かつて「生活保護なめんな」ジャンパーの着用で問題になった小田原市が、社会福祉士やケースワーカーを増員、ケースワーカー1人あたりの担当世帯を10程度減少させるなど、生活保護行政の全面的な見直しを図り、大きな成果を得たように、江戸川区でも「反省」をさらに超えた、抜本的な生活保護行政を確立することを切に要望します。

因みに韓国ソウル市では、2014年に起こった生活困窮母子世帯心中事件を契機に、市政を全面的に転換し、2015年から4年間で、支援側が役所内で待つのではなく、現場に向いて支えが必要な人々を見つけ出し対応する「出かけていく福祉」政策を全面的に実施していますが、このような根本的な改善が必要です。

出産から死まで、孤立・孤独に直面しつつある日本社会を抜本的に変える取り組みをめざして、この声明を発します。

2023年7月18日
NPO法人官製ワーキングブア研究会
理事長 白石 孝

日本図書館協会は、「図書館非正 を都道府県知事、市長、東京 23

小形 亮（日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会）

公益社団法人日本図書館協会は 120 年の歴史を持つわが国最大かつ最古の図書館関係団体で、公共図書館の大半が加盟するとともに 3,000 名に近い主に図書館職員からなる個人会員を有しています。

この 5 月 31 日に「図書館非正規職員の処遇についてのお願い」の文書を全国の都道府県知事、市長、および東京 23 区長へ送付しました。内容は次のようなものです。

「図書館非正規職員の処遇についてのお願い」

日本図書館協会は、すべての種類のあらゆる図書館の進歩発展を図る事業の推進を通して、人々の生活の質の向上に寄与する事を目的に設立された公益社団法人です。

図書館の進歩発展のためには、そこで働く職員が、安定的な雇用条件の下で長期間働き続け、知識と経験を蓄積し、地域固有の課題と利用者の要望の理解に基づいた図書館サービスを提供することで、利用者に信頼される存在であることが基礎であるといえます。

しかるに、本協会の調査によれば、国内全ての公立図書館の職員の 76% は、雇用期間等の限定された非正規職員です。

非正規雇用、委託・派遣・指定管理者のもとで働く図書館職員の賃金を含む処遇の改善については、本協会では、「会計年度任用職員に関する提言」（2022 年 1 月）により、教育委員会を始めとする自治体当局に繰返しお願いしてきたところでありますが、本年 2 月 12 日（日）の NHK「おはよう日本」では、公立の図書館における経費節減のしわ寄せが職員の賃金に及び、その生活が厳しいことが報じられました。低価格競争等による低過ぎる委託費は、図書館サービスの質の低下を招きます。

このことから改めて、自治体執行部の皆様に、下記の 4 項目について、ご高配賜りますよう強くお願いする次第です。

1. 非常勤職員、臨時職員の賃金と労働条件について、図書館職員の専門性の観点から、改善をお願いします。
2. 会計年度任用職員制度の制定の趣旨に即した適正な運用と、雇用更新時の任用では、公募ではなく勤務実績による能力実証で行なうことをお願いします。任用に当たっては、当該の職場で培われた知識と経験によって判断されることが望ましいと考えます。既に 3 年間十分な勤務実績を積んでいる職員については、公募によらない任用を望みます。また、やむを得ず公募する場合にも、今までの勤務実績を最大限評価することを求めます。
3. 委託業務や指定管理者に委ねる図書館の管理業務において、それに従事する職員の適正な労働条件等を確保し、図書館サービスの質の向上に資するとともに、地域経済及び地域社会の活性化に寄与することを目的に、公契約

条例を制定してください。

4. 公契約条例の考え方にに基づき、指定管理者の募集時における指定管理料の算定では、図書館サービス水準の向上が期待できるよう、必要にして充分な人件費を見込んでください。

以上、関係各位のご配慮をお願い致します。

その後 6 月 6 日の文科省記者クラブで記者会見を行い、11 社のマスコミに説明をし各紙に報道されました。さらに現在まで何社かの取材や原稿依頼を受けています。このことについてその背景と文書を出すまでの経緯をお話したいと思います。

一 図書館非正規職員の状況

公共図書館職員の非正規職員の割合が高いことは時折報道されることもあり、ご存じの方も多いと思います。本協会の調査では 2022 年 4 月現在、正規 9,327 人に対して、非常勤 14,223 人、臨時 3,209.7 人、委託・派遣 15,075 人と非正規率は 76% に及び、官製ワーキングプアの代表的な職種と言えます。

しかしこれは近年始まった話ではなく、1990 年頃から非常勤職員が増え始め 90 年代後半にはすでに正規職員との割合は逆転していました。また当時から雇用止めの問題などが生じていました。

2000 年代に入ると業務委託さらに指定管理者制度の導入（現在公共図書館の 2 割程度）が進み、非常勤職員の解雇とともに今度は民間雇用の非正規職員が増加していきま。この 10 年を比較すると正規職員は減り続け 25% を割るのに対し、非常勤職員の割合はあまり変わらず、増えつづけるのはひたすら指定管理者を含む委託・派遣の職員で全体の 3 分の 1 を超えるようになりました。

雇用形態は違っても図書館職員の 4 分の 3 以上が不安定雇用、低待遇の状態に置かれているのです。これは本文にもある通り、知識と経験を蓄積が必要な図書館業務を行っていくには大変困難な状態にあるということが言えます。

なお公共図書館以外の職種でも同様な状態にあり、学校図書館、大学図書館などでも職員の非正規率は 5 割を超えています。

二 日本図書館協会の取り組み

日本図書館協会はこの状況を必ずしも手をこまねいて見ていたわけではありません。古くは 1992 年に大阪府下の公共図書館を対象に非正規職員の実態調査を行っています。

その後 2010 年に図書館政策企画委員会の中に非正規雇用職員問題検討チームが作られ、非正規職員をテーマにしたセミナー、毎年行われる全国図書館大会での分科会の開催、

規職員の処遇についてのお願い」 区長へ送付しました。

研修機会に恵まれない非正規雇用職員を対象にした研修「図書館基礎講座」の全国での実施などを行ってきました。

2017年にチームから委員会に昇格、今までの事業に加え2年間の準備期間を経て27年ぶりの非正規職員実態調査を神奈川県で行いました。これにより非正規職員の平均月給は13万8千円、平均時給は最低賃金を10円上回る程度、40代～60代の中高年女性が多いこと、勤務年数が増え知識と経験が深まるほど待遇への不満が増加することなどが明らかになりました。

また会計年度任用職員制度の導入については図書館職員数の約4割がそれに該当するため、上林陽治氏を講師に招き実施前に全国で4回のセミナーを開催。実施後1年以上たったところでその問題点の改善を求めた「会計年度任用職員に関する提言」を22年1月に公表しました。提言の要旨は次の通りです。

「会計年度任用職員に関する提言」

1. 制度の趣旨に沿った実施

会計年度任用職員制度の趣旨に沿わない勤務時間数や給与(報酬)金額での任用が行われています。これらの改善と適正な任用を行うことが求められます。

- (1) フルタイムの職にはフルタイムでの任用を
- (2) 制度の実施に伴う月額給与(報酬)の減額は行わないこと

2. より望ましい制度の実施

会計年度任用職員制度を十分に活かし、より一層の雇用の安定と待遇の改善を図る任用が行われることが望まれます。

- (1) 2度目以降の任用については、公募ではなく勤務実績による能力実証で行うこと
- (2) 給与(報酬)の経験加算(昇給)に上限を設けないこと
- (3) 各種の休暇を常勤職員(正規職員)と同等にすること

3. 法改正を含む望ましい制度の改革

同じ「働き方改革」の中でも、民間労働者あるいは国の非正規雇用職員の改革と比較して会計年度任用職員制度は十分なものとは言えません。今後の課題として新たな法改正を含む制度の改革が望まれます。

- (1) フルタイム職員とパートタイム職員を分けることなく、同様の給与・手当の支給をすること
- (2) 共済組合の加入、災害補償などに勤務時間数による差を設けないこと
- (3) 6年目以降の任用で希望者は無期雇用にすること

提言は都道府県図書館、全国市長会、全国町村長会、各政党など各所に送付しました。しかし昨年度末における公募による雇用止めの多発に見られるようにあまり効果が上

がっているとは言えません。そのため今回の「お願い」に改めて盛り込むことになりました。

委員会は現在、学校図書館職員の調査への取り組みを始めたところです。

三 「お願い」を出すまで

「お願い」を出すに当たって、そのきっかけとなったのは本文にもある通り2月にNHKで報道されたNPOの指定管理者で運営されている鹿児島県の指宿市立図書館の実態でした。また当事者からも支援要請がありました。

委託・指定管理者で働く人々の実態は先の調査などによりある程度は掴んでいたのですが、自治体直接雇用と違って実際の職員から声が上がることとはほとんどありませんでした。労働組合もなくその立場の弱さから声を上げられないのです。NPOであっても次期の受託を考えれば声を上げるのは大変勇気のいることです。委員会ではこれを良い契機と考えました。

そこで早速「委託・指定管理者で働く図書館職員の待遇の向上について」と同時期に多発していた会計年度任用職員の雇用止めに対しての「会計年度任用職員の雇用止めを行わないでください」の2つの声明文を作成し、図書館協会執行部に提出しました。普通ならそこで承認もしくは一部修正して公表となるのですが、今回は違いました。理事長以下の執行部がこの問題に対して大変乗り気になったのです。執行部と委員会との間で何度も文案を巡ってやり取りがあり、2つの声明文を一緒にする形で現行案になり、理事長、委員長双方の名前を並べて出すことになりました。この間私や他の理事が指宿市の現地視察にも行きました。

5月31日付けで全国へ送付、そして6月6日図書館協会始まって以来の記者会見で公表しました。今まで図書館協会の中でこの問題に取り組んでいたのは私たちの「非正規雇用職員に関する委員会」のみでしたが、遂に協会全体が日本の図書館の大きな課題としてこれに取り組む姿勢になったのです。

図書館協会は1980年に図書館員の精神的バックボーンとすべき「図書館員の倫理綱領」を出しています。その中に「第9 図書館員は、図書館奉仕のため適正な労働条件の確保につとめる。」という項目があります。また「図書館職員の社会的地位の向上」は毎年図書館協会の事業計画の中の第一に掲げられています。

今回のことのみで非正規職員の雇用や待遇が一気に改善するとは思いませんが、これからも多くの組織や人々と共に声を上げることで少しでもその力になって行ければと思います。そして常に日本図書館協会は図書館で働く非正規職員の味方であり続けたいと思っています。

なくそう！ 官製ワーキングプア 東京集会実行委員会などの 取り組み

理事 山下弘之

2023年5～6月にかけて総務省から会計年度任用職員に対する給与改定と勤勉手当支給に関する通知が相次ぎ発出されました。

5月2日付「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（常勤職員と同じく4月にさかのぼっての年度内精算が可能とする）、5月8日付「地方自治法の一部を改正する法律の公布及び施行について」（総務大臣通知）、6月9日付「地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について」です。

勤勉手当支給を可能とする地方自治法に関しては衆・参議院総務委員会に附帯決議が付されていますが、当会のHPで通知やその解説をアップしていますので、参考にしてください。特に6月9日通知では「事務処理マニュアル（第2版）」の改正も示されています。

研究会レポート41号でも「自治体職場でも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」と触れていました。

「大量離職通知書」問題に関しては、なくそう！官製ワーキングプア集会東京集会実行委員会有志によって省庁との懇談会が重ねられてきました。

現在までの経過と東京集会実行委員会や「はむねっと」の最近の取り組みについて、渡辺百合子「はむねっと」共同代表に下記のとおりレポートしていただきました。

なお、大量離職通知書に関しては、総務省からは6月28日付事務連絡「大量雇用変動が生じる場合の対応について」が、厚生労働省からは都道府県労働局職業安定部長あてに「大量離職通知書の提出に係る地方公共団体への周知について」（6月27日）が発出されています。近日中に当会HPにアップする予定です。

◆はむねっと共同代表 渡辺百合子◆

【厚生労働省と大量離職通知書に係る懇談会を開催】

2022年7月27日に開催された省庁懇談会（参照：レポート2022年9月第39号）で、会計年度任用職員制度開始3年目に予想される大量の雇止め（公募→選別→実質的解雇）が、労働施策総合推進法の「大量雇用変動」に該当す

と思われることから、その対応を質問しました。厚生労働省は検討したいと回答し、同年11月に国と自治体向けに通知を出しました。

これを受け、改めて立憲民主党の大河原雅子議員に調整をいただき、2023年2月6日に当実行委員会メンバー有志と厚生労働省担当者で懇談会を持ち、通知について確認を行うと共に、退職手当を支給される「フルタイム」会計年度任用職員には雇用保険が適用されないことで生じる不利益についても質問を行いました。

厚生労働省からは、「会計年度ごとに任用されるという制度なので（公募の有無にかかわらず）毎年全員が「離職者」に当たる」、「更新であれば対象にはならない」、「雇用保険については、適用除外」という回答を得ました。

しかし、その後、「離職者となる対象者」は、「全員」→「公募対象者」→「公募不合格者」と、変更（詳細は、以下のミニ学習会資料参照）しました。

厚生労働省は、7月6日の懇談会で、「制度の趣旨に鑑み、対象は実際に仕事を失った方に限定した。離職する可能性がある方まで含めて把握すると、実際の離職者への支援が滞るため」と回答しています。

当初の予定から大幅に遅れたとはいえ、総務省は6月28日付事務連絡「大量雇用変動が生じる場合の対応について」を各自治体に通知しました。

無用な公募や年度末ギリギリの任用通知が行われなくなり、有効な再就職支援が行われる一助になるよう今後も、懇談を重ねていく予定です。

7月6日の懇談会の議事録については、東京集会ホームページで掲載する予定です。

【ミニ学習会】

年に1度の集会では深めきれない議題について、また、その資料を集会等で更に活用する目的で、隔月で定期的かつオンラインを基本にミニ学習会を開催することにしました。レジュメや資料は、ホームページで公開しています。どちらもより深めて、2023東京集会で報告します。

◆5月27日「大量離職通知」について

大量離職通知書提出自体は、雇止めの再考を促すものではありません。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）を自覚してもらおう手立てとして活用し、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させていきたいと思います。

メイン講師：安田真幸さん

<https://nakusoukanseiwpx.wixsite.com/tokyo-syukai/post/>
【学習会】大量離職通知

◆7月8日「措置要求制度」について

多くの自治体では、地方公務員法の改訂(会計年度任用職員導入)によって臨時非常勤職員は特別職から一般職となりました。特別職時代に確保されていた闘う手立て(ストライキ、労働協約を前提にした団体交渉、労働委員会など)を奪われました。

いかに闘うのか? という課題に関して、人事委員会や公平委員会への「措置要求制度」の活用(非現業職のみ)があります。具体的事例として、千葉県習志野市のフルタイムからパートに不利益変更されたケースについて検討しました。

メイン講師: 本多伸行さん

<https://nakusoukanseiwpx.wixsite.com/tokyo-syukai/post/>
【学習会報告】措置要求で闘おう

【はむねっと第3回アンケート調査と記者会見について】

はむねっとは、2021年結成時から毎年、Web当事者アンケートを実施しています。この度、3回目の結果がまとまり記者会見を行いました。

◆アンケート調査実施の意義

2022年度末は、多くの自治体で「3年目公募」(再度の任用は原則2回までという国の期間業務職員に適用されている採用方法)が実施されたと予想されました。総務省は実態調査を行わないと国会で答弁していることから、数は少なくとも、当事者の声で、何が起こったのかを明らかにしようと3回目調査を実施しました。

◆主なアンケート内容とその結果

- 514人の有効回答者の12%が辞めたと回答し、その44%が雇止め、21%は待遇に納得できず自ら辞めたと答えています。勤務歴の長い人が雇止めにあっている傾向は、3年間の調査で通算勤務年数の長い方の比率が40%から20%に半減していることと一致します。
- 任用時に説明がなかった層は、45%以上が再度の任用についてわからないと答えています。公募・選考時に在籍者への配慮があったとする回答は6割であり、恣意的な運用との指摘もありました。また、公募選考は3月発表が37%にもかかわらず再就職支援もないという声も。
- 公募選考については、「問題を感じても声に出しづらいという人」がもっとも多く、問題を感じても相談先がないは46%を超え、相談して状況が改善は20%に過ぎないものの、相談先では労働組合がトップでした。制度の問題点では、待遇差と雇用不安が並びました。

◆行政が不安定雇用を生み出しているいくつかの実例

- 理不尽な雇止めが発生しているケース「業務をしっかりと行ってきた人が公募試験で何人も落とされてしまった」「退職する正規職員が再雇用を希望した場合、一般公募で採用された会計年度任用職員が退職をしなければならぬという制度」
- 数か月も不安な状態にあったケース「12月から3月にわたる応募から採用までのその間、職を失うかもという強烈な不安や、業務を整理しなければというバタバタで落ち着かず大いに疲弊した」「4月から失業する可能性

がありながら3月中旬を迎えるというのが恐怖だった」「会計年度任用職員にも人生があり、守るべき家族がいるという当たり前のことを想像できていないのだと思った。自分たち会計年度は「人の形をした何か」くらいにしか思われていないと思う」

◆記者会見

7月25日「はむねっとアンケート2023～会計年度任用職員制度3年目に何が起きたのか!」の結果報告記者会見を行いました。共同通信、東京・中日新聞、朝日新聞、毎日新聞、NHK、テレビ東京、読売新聞、日経新聞、北海道新聞、都政新報、連合通信、しんぶん赤旗、フリーランスを含め19人の記者の参加がありました。

アンケート結果報告に続き、狭山市の図書館でフルタイム会計年度任用職員の司書として(臨時職員勤務とあわせて22年間)働いていたにもかかわらず、この3月で雇止めとなった当事者の報告があり、多くの質問が寄せられました。制度の理不尽さ、問題の大きさが伝わる会見となりました。

アンケート報告:

<https://nrwwu.com/%e8%aa%bf%e6%9f%bb%e7%a0%94%e7%a9%b6/2383/>

記者会見配布資料: <https://nrwwu.com/release/2393/>

【第15回なくそう! 官製ワーキングプア反貧困集会2023東京集会へのお誘い】

テーマ: 公務職場から不安定雇用を無くそう

—3年公募で自治体はどうなった!?—

会計年度任用職員制度が導入され4年目。公共サービスを支える基幹的で、恒常的に必要な仕事を、不安定な働き手が、自らの将来にも、社会のあり方にも、大きな不安と、疑問を抱えながら、ぎりぎりの状態で支えています。

2022年度末の3年雇止めの実態をはむねっとアンケートや埼玉県内の公募実態調査などから検証し、東京都内の多くの自治体で予定されている5年雇止めを乗り越えるための方策を考えます。

また、この間の取り組みから大きく動いた大量離職通知書や、措置要求制度の活用について闘いの手段として報告します。

さらに、公務公共関係職場で闘っている仲間の実践報告からも学びたいものです。

今年も、ハイブリット方式で開催します。皆様のご賛同と参加をお待ちしております。

開催日: 2023年10月15日(日)13:00~16:30

会場: 日本図書館協会 研修室

会場定員: 100名、集会への賛同フォーム:

<https://forms.gle/CDBP3HoDCw9qZSxr7>

YouTube 配信アドレス:

<https://youtube.com/live/gb3TvuzPWiy?feature=share>
プログラム

- 前半: はむねっとアンケートから / 埼玉県内公募不採用者数の検証 / 狭山市雇止め司書の闘い / 大量離職通知書について / 措置要求の取り組み

- 後半: 郵政20条裁判で獲得したもの / ホームヘルパー国家賠償訴訟 / 労働基本権剥奪は憲法違反 / 臨時的任用職員の雇用継続と無期転換に向けて / など

詳細はホームページから:

<https://nakusoukanseiwpx.wixsite.com/tokyo-syukai>

韓国保守政権下での 福祉政策と福祉職員の サポート体制

ソウル市社会福祉政策の新たな展開

故パク・ウォンスン市長が2015年度から実施してきた「チャットン＝出かけていく福祉」は、自治体の福祉政策を大転換させた。

韓国は生活保護法を金大中政権時に基礎生活保障法へと改正、権利としての福祉を確立した。同時に、就労や起業を促進する自活事業を開始、社会的連帯経済と協同組合を繋げる「協同労働と福祉」を根幹に据える画期的政策を進めていた。

しかし、それでも「福祉の漏給」が多く、その改善のために、25区に424か所ある洞住民センター(地域センターに類似)に訪問看護師と社会福祉士を正規職として新規採用、配置し、対象世帯を戸別訪問する施策を開始した。それが「チャットン」だ。

保守系のオ・セフンが2021年4月から市長に就任、23年3月をもってそのチャットンは終了となった。ただ、福祉需要の掘り起こしの結果、特に孤立・孤独世帯と孤独死に焦点を当てた政策をオ・セフン市長も採り入れた。

ソウル市3,982,290世帯に対して一人世帯は1,390,701と34.9%(2020年)を占め、2000年の16.3%から20年間で倍になっている。

孤独死は2018～21年で279人。住居事情が厳しい地域に居住する50～60代の中壮年層(全体の59.1%)、中でも男性(77.8%)、生活保護(基礎生活保障)受給者(73.5%)が多い。また、近隣住民によって発見が53.5%を占めている。

福祉政策の拡大に伴い、担当職員の過重化

今年3月3日、ソウル市麻浦区にあるソウル市福祉財団を初めて訪問した。前記チャットン担当の「チャットン推進支援団」の責任者イ・スジンさんに会うためだった。

財団法人ソウル市福祉財団は2003年12月31日設立、職員定数187人、予算:61,464百万ウォン(66億1千6百万円)(一般予算+基金予算)。ソウル市の福祉政策を推進する中間支援組織だ。

チャットンから孤立・孤独世帯対策の話を聞いた後、イ・スジンさんから部下の女性を紹介された。彼女から「福祉危機事例専従職員のための支援体制～ソウル市福祉現場対応コンサルティング」の説明を受け、驚いた。以下はその概要だ。

① チャットンにより「福祉死角地帯の掘り起こしが進んだ」ことに加え「複合的な困難を抱えていること」も把握でき、それへ対応する福祉現場職員の対応力も充実が求められた。

② そこで福祉現場をフォローすることを目的に「福祉現場コンサルティング」体制が構築された。

A) 対象者は、25自治区の洞住民センターの福祉業務担当職員(福祉プランナー、福祉チーム長、訪問看

白石 孝(理事長)

護師、統合事例管理者など)だが、中間支援組織の民間スタッフも対象にした。

B) サポート内容は、現場で解決困難な事例へのコンサルティング、問い合わせへの対応(早期対応、行政手続き、支援連携、事後管理、関連事例把握など)

C) 態勢は31名の分野別、公務・民間の専門家で構成
→ a) 福祉メンタリングチーム(12名)～福祉業務担当者の業務実施時での困難事例への支援、助言で、福祉業務歴10年以上の社会福祉公務員、公共・民間の福祉関連機関連携の長けた者

b) 危機事例相談対応チーム(19名)～困難事例に直面した時の現場対応支援で、各分野の経験、専門性を備えた実務専門家(民間分野コンサルタント)、公共業務理解度が高く、現場対応力に長けた者

D) 実施体制

→ a) 福祉メンタリングチーム～25区を3グループに分け、4名ずつのコンサルが担当。内容は福祉行政、行政手続きなど福祉現場での対応力相談、支援

b) 危機事例相談対応チーム～主に民間の現場経験者で構成し、当事者への現場対応をサポート。

「精神疾患、アルコール依存、強迫性障害、孤独、家庭内暴力、児童虐待、高齢者・障がい者虐待、認知症」9分野で各1～4名のコンサルが対応。

E) コンサルティングの方法

→ 相談者がオンライン(書面)あるいは電話のどちらかで相談し、3日以内に回答→追加質問はオンライン→さらにオンライン・電話・直接現場面談のいずれかで回答するが、現場面談の際は福祉財団職員が同行する。

F) これまでの実績(2021年度第2四半期～23年度第2四半期の27カ月)

→ 総数225件(危機事例137件、福祉事例88件)。危機対応の内訳は、アルコール障害14、家庭内暴力14、児童虐待3、高齢者虐待12、障害者虐待7、強迫性障害6、孤独死15、認知症11、精神疾患57。

G) 利用満足度は5点満点で4.6

→ 「2次現場対応までしてくれた。事例を異なる視点で見ることが出来た。複合的な事例だったので、なかなか大変だったが良いコンサルを受けられた」「困難ケースを共有出来た」「どこまで関わるかなどを検討、解決方法も見いだせた」「先輩のサポートに感謝」「現場の苦情を理解、共有しながら具体的な対応と解決方法まで教えていただき、感謝」

H) 周知、宣伝

→ ホームページ、広報動画作成、コンサル事例集発行、半期ごとにニュースを発行し、25区及び424洞住民センターに配布。2022年12月には「コンサル事例会」開催、事例集『必読! 役立つ現場事例集』発行。全国の自治体から問い合わせがあり、全国に波及し始めている。

会 計 年 度 任 用 職 員 に も 労 働 組 合 で 交 渉 で き る 権 利 を

～東ゼン労組 ALT 訴訟

● 3 月 憲 法 訴 訟 と し て 始 ま る

会計年度任用職員から労働組合に団結して交渉する権利を奪うことは許されるのか、そんな根源的なことを問う訴訟が、今年の3月東京地裁で始まった。

都立高校で長年にわたって ALT (Assistant Language Teacher=外国語指導助手) として働いてきた労働者2名の雇用継続や労働条件等に関し、労働組合が東京都教育委員会に団体交渉を求めたが拒否された。そこで組合は東京都労働委員会に不当労働行為救済を申し立てた。都労委が申立てを却下したことについて、取消しを求める裁判である。

ALT は、英語の授業において、学級担任または教科担当教員と共にチーム・ティーチングを行うために設けられている。授業を行うだけでなく、指導教材の準備・作成の補助、言語や文化的背景に関する情報の提供、児童生徒との会話や交流など幅広い役割が期待されており、小学校から高校まで、全国で約2万人存在する。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、請負及び自治体直接雇用などの雇用形態がある。

● 訴 訟 を お こ す に 至 っ た 経 緯

当該労働者は、1981年にアメリカから来日、2003年4月以降、「特別職非常勤職員」として東京都に任用され、ずっと都立高校で ALT として働いてきた M さんと、1995年にアメリカから来日し、2015年4月以降勤務してきた A さん。2人とも、2020年4月に一方的に会計年度任用職員に切り替えられた。

2人は以前から、ALT の待遇向上や国籍差別の改善などを求めて、東ゼン労組という労働組合に加入していた。2人が特別職非常勤職員だった時は、組合は2人の雇用主である東京都教育委員会に対して、非常勤労働者の雇止め問題について団体交渉を実施できていた。

ところが、2020年7月、組合が都教委に対して、新型コロナウイルス感染症の対策や安定した雇用などを求める内容の団体交渉を申し入れたところ、都教委は「会計年度任用職員には労働組合法が適用されない」として団体交渉に応ぜず、以後、一切の話し合いを拒否した。そこで組合は東京都労働委員会に救済申立てを行いました。2022年7月、申立ては却下された。就労状況や仕事の内容は全く変わらないのに労働組合で闘う権利を一方的に奪われたということになる。

その後、M さんと A さんは、2023年3月以降の再任用を拒否された。2人は、待遇の改善を求めて都教委に対して交渉を求めたことに対する報復であると感じている。

組合は、会計年度任用職員制度の施行によって、非常勤公務員から労働条件の維持向上の手段が奪われ、もともと

不安定・低賃金雇用を強いられてきた非常勤公務員がさらに不安定な地位に追い込まれた状況を社会に訴え、問題を改善するために提訴を決意した。

● 許 さ れ な い 労 働 基 本 権 剥 奪

1990 年前後から、特別職非常勤職員は労働委員会を活用して団交権を確立しようとし、非正規公務員の雇用安定や均等待遇実現に向けての取組みを重ねてきた。東京公務公共一般や大阪教育合同労組は最高裁まで闘って次年度の労働条件は義務的団交事項である旨の中労委決定を確定させた。原告組合も 2019 年 3 月には組合員の継続雇用について団交を実現し実質的に雇止めを食い止めた。特別職非常勤職員にとって、状況によってはストライキを構え、労働委員会への不当労働行為救済申立てを背景として団体交渉を行うというのは、大切な武器であった。

会計年度任用職員制度によって、労働組合法の適用が排除されるとすれば、「事前協議約款」は効力を失い、ストライキは禁止され、労働委員会の活用もできず、職員団体制度を強制される(職員団体は、事前に登録しなければ当局を交渉に応じさせることができず、交渉事項が地公法で限定され、雇止めや次年度の任用に関する交渉については「管理運営事項」として切り捨てられる可能性がある)。そんなことが許されているのか、という問題である。

会計年度任用職員は、任期1年で身分保障もない。勤務条件は規則で定められていることが多く、法律で決まっているわけではない。効果的な代償措置も存在しない。とすれば、定年までの雇用が保障された常勤公務員と異なり、裁判例がいうような労働基本権制限の前提条件は全く存在していない。

● 今 後 の 訴 訟 進 行

第2回口頭弁論期日は9月28日10時～530号法廷である。「法律がある以上、地労委の却下決定はいたしかたないものだ」という被告の主張に対して、労働委員会制度の本質から原告主張を積み上げていかなければならない。

「会計年度任用職員」制度の施行前には、民間の労働者同様の団体交渉権を認められてきた特別職非常勤職員は、一般職会計年度任用職員に変更されたことで、団体交渉によって労働条件を向上させ地位を保全する手段を奪われた。これはまさに会計年度任用職員全体の問題である。

今回の裁判を通して、非正規公務員の置かれた状況を可視化し、労働基本権の確保と労働条件の改善につなげていきたい。公共訴訟支援のクラウドファンディング CALL4 を利用して訴訟費用を集め、裁判の資料を公開している。ぜひ応援いただきたい。

<https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=I0000116>

福岡県で会計年度任用職員に関する「国家賠償請求訴訟」が相次いで取り組まれている。非常勤講師については、コロナ初期の休校がらみでの大幅賃下げで、県人事委員会に措置要求をしたところ、要求後に職員でなくなったことから「却下」され、後に福岡地裁(飯塚支部)に提訴した。

もうおひとは、2006年度から勤務職場は何度か変更になっているが、継続的に任用され、今年度も直属の上司(部・課長)が他職場での勤務を約束した後、市長による恣意的な「介入」によって再度の任用がされなかったことへの提訴だ。

2件とも紙面の関係から速報的に要旨のみを報告する。

〈非常勤講師のあり得ない賃金をめぐって〉

コロナ禍休校で授業がないから先生に賃金を払わなくていい？ 非常勤講師への民間並みの休業補償を求め、飯塚地裁に提訴！

Sさんは定年退職後、福岡県内の公立中学校理科常勤教員、2017年から非常勤講師として勤務。2020年4月から会計年度任用職員制度となった時、それまで1コマ60分、コマあたり2,400円が、授業準備時間も考慮するとしてコマあたり時間数が90分に変更された。従来2,400円のままなら喜べるが、時給1,696円になった。

加えて新型コロナで20年3月から5月は休校となり、結果、4、5月賃金が18時間分30,528円しか支給されず、手取り2万円足らずだった。在宅勤務もし、3年生の受験準備のために休校期間中も出勤して仕事をしていた。正職員には休校でも通常賃金が支払われるのに、非常勤には意味不明の18時間分しか支給されない。

百歩譲り正規雇用との均衡を考えないとしても、前年度支給額の60%以上支給すべきであるにも関わらず、30,528円しか支給されないのは、民間の休業補償の水準をも大きく下回る金額だ。

Sさんは自分の問題としてだけでなく、学校現場における非常勤労働者全体の問題として、教育労働者の尊厳を賭けて闘う、これを理解し闘うのはユニオンしかないと、加入し、闘うことにした。

2021年1月5日、県教育委員会に協議を申し入れたところ、県教委は「ユニオン北九州が職員団体でないのでは協議できない」と回答。

同月18日、福岡県人事委員会に対し「措置要求」を申し立てた。しかし、県人事委は「措置要求を受理した」のち、「雇用切れ」を理由に審議打ち切り、21年8月「却下」の判定を下した。

2022年4月15日、福岡地裁飯塚支部に「福岡県はSさんに122,112円を支払え」との国家賠償請求訴訟を起こした。(以上、北九州ユニオンチラシの要約)

訴状では、「本訴訟の意義」として、以下を記述している。

本件では、コロナ休校中の令和2年4月分賃金及び5

月分賃金として30,528円のみが原告に支給された。問いたいのは、この30,528円のみで非正規職員である原告がどのように生活すればよいのか？ どのような生活を想像して、被告は原告にこのような少額の賃金のみを支払ってよしと考え得たのか？ この30,528円でどのように人としての生活を維持すると考えたのか？ である。

現在、学校現場では、教員の人手不足もあり、非正規化が進行している。徹底してダウンサイジングしていく教育の中で、子どもの学ぶ権利に、本当に責任をもって対応できるのかが問われている。

非正規化を進め、その非正規職員に対して、到底人としての生活が不可能な賃金のみを支払ってよしとする現在の教育行政のあり方に一石を投じる意思で、本訴訟を提起したものである。(訴状要約)

〈翌年度勤務提示後に任用打ち切り〉

今年5月に国家賠償請求事件として提訴し、7月26日に第1回の弁論が福岡地裁久留米支部であった。その訴状をもとに内容を要約して報告する。

1 原告(Aさん)の「再び任用されることを期待する法的利益」が、被告小郡市長の違法行為により侵害され、原告に生じた損害について国家賠償法1条1項に基づき損害賠償請求する。

2 再び任用されることの原告の期待を裏付ける事実

Aさんは、2022年12月頃から、課長から次を探すという話をもらい、23年1月以降も同趣旨の課長発言が続ぎ、1月31日には、部長も含めた面談で、具体的な就業場所、就業内容、期限も含めた具体的な次年度の任用の話をもらった。このような経過を踏まえたAさんが次年度も再び任用されると期待するのは当然であり、「再び任用されることを期待する法的利益」がある。

3 期待を侵害する行為

(1) 課長から2月15日、「市長がダメだと言っている。経過については副市長からAさんに直接会って話をしたいので来てほしい」と電話あり。Aさんは「説明については内容証明でいただきたい」と発言。

(2) 市長は2月22日付で「事務嘱託員の廃止に伴う次年度の任用について」を送付し、翌23日に、Aさんに届く。この市長の行為により、Aさんが次年度任用はされないことが確定、Aさんの期待が侵害された。

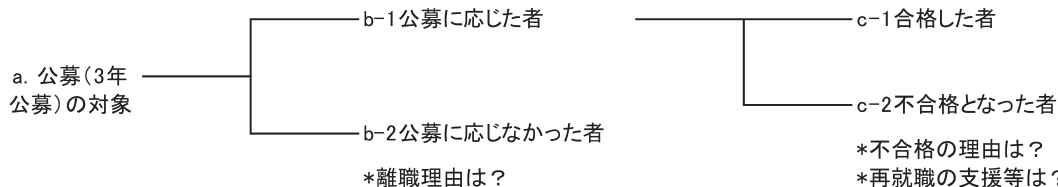
4 損害

再び任用されるというAさんの期待が侵害されることにより、大きな精神的損害を被った。そしてAさんの2022年の年収が239万5660円であること、Aさんは23年1月31日の部長及び課長との面談で、60歳になるまでの2年間の雇用が確保されたと理解していたこと等を踏まえると、Aさんに生じた精神的損害が500万円を下らない。そして請求金額の1割50万円を弁護士費用相当額の損害として請求する。

会計年度任用職員の 3年公募の結果・離職の 状況などを調べよう

川村雅則(北海学園大学)

図 公募問題を検証する上で把握・整理すべき基礎データ



(出所: 筆者作成)

図には、この公募問題を検証する上で把握すべき基礎データをあげてみました。(a)何人の職員が公募(3年公募)の対象となり、(b-1)そのうち何人が公募を受けて、(c-1)そのうちの何人が継続任用されたのか、あるいは、(c-2)何人が不合格で離職を余儀なくされたのかを明らかにする必要があります。また、(b-1)に関連して、公募への応募がどの位あったのかの把握も必要です。

(c-2)不合格者については、その理由を明らかにする必要があります。合理的とは言えない理由で離職を余儀なくされたという元職員からの告発も見聞きます。後で述べる「再就職のための措置」があったかの確認も必要です。加えて、(b-2)公募に応じずに離職を選んだ者の人数とその理由も明らかにすべきでしょう。自発的な離職は、公務職場や任用のあり方に対する異議申し立ての可能性もあります。

なお、3年公募といっても、途中で離職者や新規の職が発生すれば、そこから3年が開始されますから、3年公募の対象が大量に発生する基本年(2022年度末の次は25年度末)以外にも公募は行われている点に注意が必要です。

さて、筆者もこのたび、札幌市からのヒアリングと提供資料に基づき、札幌市の公募制と離職に関する調査の結果を取りまとめました。

当研究会の過去の『レポート』にも書きましたとおり、札幌市の場合には特殊な任用ルールがあります。(1)他の自治体では、公募に受かり続ければ、同じ職場・同じ仕事で働き続けることが可能であるのに対して、札幌市の場合には、同じ部で働くことができるのは3年が原則であって、その後も働き続けることを希望する場合には、他の部に移らなければなりません。マンネリ化、モラルや士気の低下を防ぐことが目的と説明されています。(2)一方で、この同一部3年ルールには例外(同一部の考え方の例外、任用限度の例外、公募の例外)が設けられていて、その対象は少なくありません。(3)加えて、旧制度下から継続任用されている職員の一部は、公募なしで65歳までの任用が可能です。

以上のような制度の複雑さに加えて、市に登録・整理されている情報の制約という事情もあって、さほど複雑ではないはずの調査や結果の取りまとめに苦労しました。

それでも多くのことが明らかになりました。

例えば、ある年度末(一時点)において3年公募の対象

会計年度任用職員に対するいわゆる3年公募が2022年度末(2023年3月)に多くの自治体で行われました。

実際には、能力や経験の点から現職が公募で受かって継続的に任用されたケースが多かったのではないかと思います。そもそも、そうしなければ(職員の大勢が入れ替わる事態が発生したら)行政・公共サービスがまわらないのが実状ではないでしょうか。

となる職員数は数多いことです。4000人強の会計年度任用職員のうち2022年度末で任用期間が3年に到達する職員数は1620人でした(札幌市では、旧制度の経験も含めて3年のカウントがされていたので、22年度末を待たずに3年公募はすでに発動)。そのうち「同一部の例外職場の職員数」は710人でした。彼らは、勤務場所を変更すれば、公募を経た上で、同じ部でも勤務は可能です。言い換えれば、同じ仕事で働き続けるには(部は同じでも)勤務場所は変更しなければなりません。例えば、保育所、学校、図書館がこの例外ルールの該当先です。

労働施策総合推進法第27条に基づく大量離職通知書も入手しました。

(1) 2023年3月1日から31日までの札幌市の「非常勤職員」の離職者数は、570人です。全員が3年公募の対象者というわけではありません。予想外に、短期で離職している職員が少なくありませんでした。例えば、2022年度当初に任用され1年間働いて年度末に離職した者だけで156人に及びます。離職は自己都合によると推測されるとのことでしたが、その自己都合の中身を調べるのが課題です。

(2) 通知書の「⑦再就職のための措置」や「⑧再就職先の確保の状況」の記載はありませんでした。記載していない理由は、原則として3年で公募にかけられることは当事者に伝えていることや、部を移れば会計年度任用職員として働き続けることは可能であるから、と説明されました。

課題を多く残す不十分な調査成果に終わりましたが、拙稿をお読みの上、各地の取り組みに役立てていただければ幸いです。

さて、3期目となる札幌市長が施政方針を発表しました(2023年6月12日)。「誰もが、住み慣れた地域で自立した生活を送り、社会との関わりの中で、生きがいを感じながら充実した毎日を過ごすことができる、そのような街をつくり上げていくことが求められている。」との問題意識や、「誰もが安心して暮らし生涯現役として輝き続ける街」が「私が描く未来のさっぽろ」として披瀝されています。公共サービスの従事者であり札幌市民でもある非正規公務員の存在は、任命権者である市長の視野に果たして入っているでしょうか。

【第 11 回なくそう！ 官製ワーキングプア大阪集会】

◆ 10 月 29 日 (日) 10:00 ~ 16:45 ◆ エルおおさか本館 6 階大会議室ほか

◆ 分科会 (10:00 ~ 12:00)

- 第 1 「会計年度任用職員制度総ざらい」
- 第 2 「公共サービスの劣化～担い手を考える」
- 第 3 「公務非正規ハラスメントアンケートで見えてきたこと」 (第 3 のみ zoom 参加あり)

◆ 全体会 (13:00 ~ 16:45)

◎ Part 1 「たたかひの現場から」

- 会計年度任用職員の闘い 国賠訴訟 (ユニオン北九州) (福岡県小郡市会計年度任用職員が国賠訴訟も報告)
- 府労委闘争 (大阪教育合同労組)
- ABC マート (1 人が組合に入って 5000 人の賃上げ) ほか

◎ Part 2 「特別報告～公務非正規ハラスメントアンケートの分析」

◎ Part 3 「講演：竹信三恵子～非正規の味方はたくさんいる！ 地域巻き込み型運動のすすめ」

◎ Part 4 「わたしは非正規公務員」 上映

◎ Part 5 「トークセッション～竹信三恵子+当事者+会場参加」

◎ 総括コメント～安周永龍谷大学教授

【トピックス】

◆ 大阪・関西万博における時間外労働の上限規制の適用除外を求める動きに抗議する声明 (7 月 28 日民法協) (要旨)

1. パビリオン建設が遅れ 2025 年開催が間に合わないことを危惧した万博協会が、政府に建設業界の時間外労働の上限規制を万博に適用しないよう要望した。しかし、万博開催のために労働者の健康や生命が犠牲となってもやむを得ないと言わんばかりの、今回の万博協会の要請は許されない。
2. 働き方改革関連法では時間外労働の上限が法定され、2019 年 4 月から適用されてきたが、建設業界は、人材不足等の影響により長時間労働が常態化、上限規制適用が 5 年間猶予され、24 年 4 月から適用予定となっている。建設業については、災害時の復旧・復興に限り、上限規制を適用しないとされている。この批判も根強いが、万博実施のために、法定上限規制の例外を安易に認めることがあってはならない。
3. 万博協会は「持続可能性に配慮した調達コード」を定め、「サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、違法な長時間労働をさせてはならない」として

いる。自ら定めた長時間労働禁止調達コードを破り、建設労働者に過酷な長時間労働を容認するよう政府に要望したことは許されない。

4. 東京オリンピック・パラリンピック主会場の新国立競技場の建設現場で働いていた男性が、自死した。遅れを取り戻すために過酷な長時間労働を強いられた結果、工事開始から約 3 か月後の 17 年 3 月に、23 歳の男性が自死した。他にも大会施設工事における労災事故が多発した。

国際建設林業労働組合連盟が、建設現場における過酷な労働環境について報告書を公表し、危険な労働環境だと警鐘を鳴らしていたことを想起すべきである。イベント実施のために労働者の健康や生命が犠牲になることは絶対に避けなければならない。

◆ 堺学童採用拒否事件で 7 月 20 日に東京高裁判決 (要約)

プロポーザル制度に基づいて堺市東区の学童保育事業の管理運営業務を受託した株式会社 CLC が、継続勤務を希望する他の指導員を採用しながら、堺学童保育指導員労組役員のみ採用を拒否した事案。

組合側の再審査申立を棄却した中労委命令の取消訴訟を東京地裁・高裁提訴していたが、7 月 20 日に東京高裁で組合側敗訴の不当な一審判決を維持する判決が出された。

一審判決は、採用拒否について一般論として JR 北海道事件を引用、特段の事情がない限り採用拒否は不利益取扱いに該当しない旨述べた上で、継続雇用について市と CLC との間で合意がないなどから特段の事情がないとして労組法 7 条 1 号該当性を否定し、傍論において不当労働行為意思も否定した。

東京高裁は、一審判決と同様 JR 北海道事件の枠組みに基づきつつ、事業者が変更しても事業自体やその対象となる児童などがそのまま引き継がれること、希望者が継続勤務が可能となるよう運用されていたことなどから不当労働行為に基づく採用拒否と認められる場合には JR 事件のいう「特段の事情」が認められるとした。しかし、不当労働行為意思を否定、労組法 7 条 1 号該当性を否定した。

学童保育委託における事業主交代の際の指導員の雇用の確保・労働条件の維持にとって重要事案で、会社代表者の不当労働行為意思を推認させる発言記載の市文書を証拠提出したにも関わらず、これを無視し、会社代表者や市文書作成関与職員の証人申請も却下、不当労働行為意思を否定した。(きづがわ共同法律事務所 弁護士富田真平)

編集後記

映像が持つ力は大きいと改めて再認識した。昨年、別の団体だが『希望の給食～食と農がつむぐ自治と民主主義』(発売・PARC)を制作したが、DVD の売れ行きも好調で、上映+アフタートークという形で、各地の上映

会に呼ばれることが多い。◆ 本号には間に合わなかったが Web 上で実施した「ハラスメントアンケート」の調査結果がまとまり、発表へ向けて準備中。注目される内容になっている。次号で紹介する予定だ。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2023 年 8 月・第 43 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