

官製ワーキングプア研究会 レポート Report

2024年3月 第45号

2024- 3



韓国の公務員労組を訪問した時の写真。

この時ではないが、最近、韓国の「感情労働者保護」に関する取り組み事例を調査した。この写真の真ん中の「金鐘珍」さんは、いま「ユニオンセンター」を運営されているが、詳しく説明していただいた。東京都がカスタマーハラスメント対策に取り組み始めたこともあり、次号で感情労働者問題を報告する。(白石)

目 次

表紙	1
地方自治法一部改正案に反対する声明	理事会 2
公募は必要なのか？	川村雅則 3
大阪の非正規職員大阪労連調査	川西玲子 4
なくそう！官製ワーキングプア集会第15回東京集会(下)	かんだまきお 6
大量離職通知で自治体へ要請	東京集会実行委 8
ILO 専門委員会報告	連帯・杉並 9
資料：国にハラスメント要請書	voices 10
資料：東京都スクールカウンセラー大量雇い止め	11
投稿、報告、告知、編集後記	12

「地方自治法」改正による 国の指示制度創設に反対する声明

2024年3月15日

岸田内閣は3月1日、地方自治法一部改正案について閣議決定し、国会に提出しました。

この改正案は、「新型コロナの集団感染により県をまたいだ患者の移送が必要となったもの、国の権限に関する法律の規定がなかったため、自治体との調整に時間がかかったことなどを踏まえ」て提案されています。

本改正法案では、「DXの進展を踏まえた対応」「地域の多様な主体の連携及び協働の推進」「大規模災害、感染症の蔓延、その他その及ぼす被害の程度においてこれらに類する国民の安全に重大な影響を及ぼす事態における特例」と三つの点が提案されています。

それぞれ問題点を含む改正案ですが、特に「国民の安全に重大な影響を及ぼす事態における特例」は、日本国憲法で創設された地方自治制度を破壊するものになっています。

大日本帝国憲法下、国家統治の大権は天皇にあり、地方行政組織は内務省が統括し、一元的な国の行政に服するもので、知事や市長も国の任命制で上意下達の官僚機構の出先機関でした。日本国憲法で全く新たに「地方自治制度」が誕生し、92条は、地方公共団体の組織・運営は「地方自治の本旨」に基づき行くと決めました。自立した地方自治体と住民の政治参加の権利が保障されたのです。

さらに、第1次地方分権改革(2000年)において、それまで地方を国の下部組織として国の事務を行わせるという「機関委任事務」制度を廃止し、国に地方公共団体に対する包括的指揮監督権を認める制度が廃止されました。国と地方公共団体は「対等協力」の関係とされ、地方自治体の「条例制定権」「自治事務にかかる法律の条文解釈権は一義的に自治体にある」とされました。

現行地方自治法では、国が地方自治体へ指示を行える場面は限定されています。自主性を尊重すべき本来の自治事務については、個別法で根拠規定を設けない限り指示はできないこととされ、法定受託事務の場合は、地方の処理が違法である場合に限り、国が指示できることとされています。ところが本改正法案では、「特例」であり「必要最小限度の範囲で」「閣議決定」により行うとしつつも、一般的な国の指示権を創設しようとしています。

これはまさに、非常時には地方自治など無視して国が対応すべきだというものであり、地方自治の根幹を破壊するものです。これでは、「国と地方自治体は対等」といった原則が壊されてしまいます。

「大規模な災害、感染症の蔓延、その他その及ぼす被害の程度においてこれらに類する国民の安全に重大な影響を及ぼす事態が発生し、又は発生するおそれのある場合」「生命等の保護の措置の的確かつ迅速な実現を確保するため特に必要があると認めるとき」に指示ができるとされていますが、要件はきわめてあいまいで、大臣の恣意的判断が入ることが危惧されます。

さらに、このような指示を創設する立法事実は認められません。そもそも、国が地方に指示しなければならない、といったケースというのは、国の方針に地方が反対して対応が進展しない

という場合です。大規模災害や感染症の場合というのは、対立は想定されず、地方に余力ない場合などは地方が国に援助を求めれば解決します。仮に改正すべき点があるとしても、感染症や災害時の困難は個別法によって対応可能であり、地方自治法の基本原則を壊してまで一般的な指示権を創設する必要はありません。この改正では、自治体が望んでもいないのに国が指示するという場合が想定されることが問題なのです。具体的には、戦争的有事や原発事故などにおける避難や対応の場面であり、このような場面で国の地方への指示の権限を創設するというのは、まさに「有事立法」そのものです。

2023年度施行の個人情報保護法に対応した地方自治体条例が改正されました。これは個人情報保護委員会のガイドラインに従うとされましたが、ガイドラインを「技術的助言」とし、なおかつ強要するなど、地方自治への国からの圧力がありました。さらに、2025年度までに地方自治体20業務を標準準拠システムへ移行するという「地方公共団体情報システムの標準化に関する法」でも同様に、国の権限強化が加速度的に進められています。

以上、今回の改正法案は、地方自治の基本原則を破壊し、地方自治体の自治権を大きく後退させることに直結した改悪案であり、私たちは強く反対します。

会計年度任用職員の再度任用における公募は必要なのか ——ちゃんと調べてちゃんと考えよう

川村雅則（北海学園大学、当会理事）

※紙幅の都合で本稿では表や注釈を割愛しています。本文の後半にあたるⅡも割愛しています。本稿は、情報発信・交流サイトである北海道労働情報 NAVI(以下、NAVI)に転載します。NAVI 原稿には表と注釈をつけているほかⅡも掲載しています。あわせてご覧ください。

会計年度任用職員の雇い止めや離職の発生を目前とする年度末にこの原稿を書いています。東京都では、スクールカウンセラーが大量に雇い止めされるという問題が起きています。そのような中で労働組合や議員など関係者に訴えたいことは二つです。

一つは、総務省による調査データを活用しながら、自らのマチの公募の実施状況をまずは整理することです(I)。なお、本稿での公募とは再度任用における公募を指します(以下、表のタイトルも含めて、同様)。

もう一つは、公募や選考の実態を調べながら、公募の(不)必要性をあらためて検証することです(Ⅱ)。こちらは、Iよりもさらに掘り下げた作業が必要になります。

なお、筆者は、雇い止めには至らずとも、そもそも公募制の存在そのものが不当であり不要であると考えています(言うまでもなく初回の公募については必要性を認めています)。

しかし、すぐ後でみるとおり、8割を超える自治体が公募を導入しています。その現実、そして、公募は必要だという自治体側の説明にはしっかり向き合った上で、その説明が妥当かを検証したいと思っています。

I. 総務省調査から公募の実施状況を明らかにする

昨年末に、総務省による「令和5(2023)年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」(以下、2023 総務省調査)が発表されました。これは個々の自治体が総務省に対して回答しているものですから、当然、ご自身のマチの事情も分かります。有効活用していきましょう。

本稿で取り上げるのは、会計年度任用職員の再度任用における公募の実施状況です。5部門における計15職種について回答が求められています。

一部事務組合等を除く自治体での公募の実施状況をみると、「いずれかの部門・職種において、公募の実施に関す

る基準がある団体」は1,788件のうち85.4%で、「公募の実施に関する基準がない団体」は14.6%です。

後者、すなわち公募を実施していないのは、都道府県ではゼロ、指定都市では20件のうち広島市のみ、市区では795件のうち93件(11.7%)、町村では926件のうち167件(18.0%)です。

参考情報として掲載された前回調査(2021年度)の結果と比べると、公募を実施しない自治体が、市区で3件、町村で33件増えています。全体の中ではまだまだ少数派ですが、公募を実施しない自治体が増えています。

なお、第一に、上記の「基準がない」という表現には違和感があります。「ない」のが、あたかも問題であるかのようです。第二に、2023 総務省調査では、「基準がない」理由が続けて問われており、「職務遂行上の特別な事情がある」「職務の特殊性がある」「その他」が選択肢になっています。

北海道では

さて、年明けの1月に行った学習会の発表資料として、2023 総務省調査の結果から北海道分のデータを整理しました。

北海道及び35市における公募の実施状況をみると、筆者が注目をする、どの職種(正確には、部門×職種)においても公募を実施していないと回答している(「③ 毎回公募を行わず再度任用する」)のは、小樽市、赤平市、名寄市、根室市、滝川市、伊達市の6市でした。ほかに、苫小牧市、江別市、士別市、三笠市の4市では、一部(ここでは1つ以上の意味)の職種で公募が行われていません。

なお、第一に、各自治体において、どの職種で公募が行われている／いないと回答されているかなどは、上記の拙稿をご覧ください。

第二に、会計年度任用職員として様々な職種が任用されていますから、総務省調査で照会された以外の職種についても、公募の実施状況を明らかにすることが必要です。

第三に、「③ 毎回公募を行わず再度任用する」を選択した6自治体には、公募をなぜ導入しなかったのか／やめたのか、導入せずに／やめて何か支障があるか、仮に支障があるとしてどのような対策を講じているかなどを聞き取ることが研究課題です。(続きはNAVIへ)



大阪府内の自治体非正規職の 2023年賃金・労働条件調査結果から 見えるもの

大阪実行委員会 川西玲子

大阪労連は「大阪府内における臨時・非常勤職員に係わる実態調査」結果を2024年2月に公表した。昨年10月に調査用紙を郵送し、大阪府を含む44すべての自治体から回答を得た。今回は実態がよくわかる内容をダイジェスト的に報告し、2006年から18年間にわたる長期の調査だからこそ見える特徴などについても触れて報告する。同時に調査した「公契約」についての報告は省略した。

大阪では正規職員が1994年度の13万人から2007年度の時点で10万5千人と、すでに20%削減し、2023年度には約7万人となり、1994年比で47%も削減されている。正規職員が減らされ、非正規職員が大幅に増やされてきた。

1 18年間で正規職員は4万人減少、非正規職員は約1、25万人増加(教育・消防職場は除く)

	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
正規職員	110,721	105,045	10,935	99,879	82,435	78,907	76,963	75,579	74,652
非正規職員	28,554	29,319	29,682	30,966	32,696	33,072	34,761	34,719	35,058
	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
正規職員	73,757	73,032	70,780	70,846	70,555	68,936	69,653	70,413	70,417
非正規職員	35,503	35,446	34,779	36,968	37,135	43,512	39,274	44,803	41,342

2 非正規職員の割合は、多くの自治体で40%を超える

2023年4月時点で、大阪府内の自治体に働く非正規職員の任用形態は多岐にわたる。会計年度任用職員(地公法第22条の2による任用)がフルタイム1,383人、パートタイム32,903人、任期付非常勤職員(任期付き採用法第4条)が821人、任期付短時間勤務職員(任期付き採用法第5条)が1,624人、一般任期付職員(任期付き採用法第3条2項)が216人、臨時的任用職員(地公法第22条の3)が57人、さらに定年後に1年任用で65歳に達した年度末までの任用更新が可能な再任用として再任用常時勤務職員(地公法第28条の4)が2,705人、再任用短時間勤務職員(地公法第28条の5)が1,416人、弁護士・会計士などの資格者を期限付きで任用する特定任期付職員(任期付き採用法第3条1項)が110人、地公法17条による臨時的任用職員が104人となっている。

非正規職員の比率が40%を超える自治体は、22市9町1村

吹田市、摂津市、茨木市、高槻市、島本町、箕面市、池田市、豊能町、能勢町、四條畷市、枚方市、寝屋川市、大東市、交野市、柏原市、羽曳野市、藤井寺市、富田林市、河内長野市、大阪狭山市、河南町、太子町、千早赤阪村、高石市、泉佐野市、和泉市、泉南市、阪南市、忠岡町、田尻町、熊取町、岬町

非正規職員の比率が50%を超える自治体は7市6町

島本町、豊能町、四條畷市、交野市、藤井寺市、河内長野市、太子町、高石市、泉南市、阪南市、田尻町、熊取町、岬町

大阪府内の自治体における非正規職員の比率は全国平均と比較しても突出して多い。

一方非正規職員の比率が下がっている自治体の中には、会計年度任用職員が雇い止めされ、民間委託や指定管理者などアウトソーシングにより民間労働者に置き換えられて

いる場合がある。

3 会計年度任用職員の賃金を底上げし、官製ワーキングプアをなくそう!

(1) 会計年度任用職員の再度の任用に上限があり不安定

民間労働者と違って、労働契約法が適用されないため、会計年度任用職員には無期転換ルールも雇止め制約法理も適用されず、雇用の調整弁として雇止めが行われている。今や自治体職員の40%を超え、住民サービスの重要な役割を担っているにもかかわらず、公募によらない選考による再度の任用については、上限回数2回までとしているのは大阪府をはじめ14市6町1村の22団体であり、上限4回としているのは、5市1町の6団体、上限回数もうけていない自治体は12市1町である。

(2) 会計年度任用職員の最低時間給が1,064円を下回るのは26自治体

会計年度任用職員の2023年4月時点での時給単価が、2023年10月1日適用の大阪の最低賃金1,064円を下回っていた自治体は、26自治体である。

この低時給の原因は会計年度職員の初年度の給料について、総務省のマニュアルが類似の職務に従事する常勤職員の初号給(1級1号給)を基礎として、職務経験等の要素を考慮して決め、その上「常勤職員の初任給基準額を上限の目安とする」と示したため、多くの自治体がこれに従ったことにある。また、会計年度任用職員の時間給は職種によって異なり、資格を必要としない一般事務や学校給食調理員などは最低賃金すれすれの自治体も多い。

一般事務職で比べると、2022年度4月時点の時給単価が10月1日に改定した最低賃金(1,023円)を下回っていた自治体は14自治体、同様に2023年の最低賃金(1,064円)を下回っていた自治体は22自治体である。公務職場は最低賃金法が適用除外であることが会計年度任用職員の賃金を最賃以下か、最賃すれすれの水準に据え置く結果となっている。

(3) 最低賃金引上げの影響について

大阪府の2023年最低賃金は時間額が、41円引き上げられ1,064円となった。

最低賃金の時間額1,064円が妥当であるか、また、最低賃金が募集に影響があるかどうかを自治体に質問した。

これに対して、「妥当」とする回答は24自治体、「回答は差し控える」「判断できない」「わからない」などが17自治体、回答がなかったのは4自治体である。

最低賃金の募集への影響は、23自治体が「影響は無い」としたが、その他の自治体からは「人材確保の観点から隣接市等の状況を踏まえて設定する」「人事院勧告により一定程度解消されるものと見込んでいる。なお、現時点でその職種の採用において、著しく困難な状況ではない」と「厳しい財政状況上、人件費抑制の為やむを得ない」などがあった。

(4) 非正規であっても主たる生計者として従事している労働者は6,034人

会計年度任用職員で扶養家族がいて扶養控除を受けている人(主たる生計者)は何人かの質問には、34自治体が回答し、6,034人が主たる生計者として従事していた。しか

し、不明や未集計などの回答なしは10自治体あり、回答があった自治体の非正規労働者のうち18.19%が主たる生計者として就労している。

④ 労働条件は改善傾向にあるも、まだまだある格差

労働条件における格差は改善傾向にあるが、「休暇の日数」が正規職員より少なかったり、有給ではなく無給となっていたり、まだまだ正規職員との格差は大きい。総務省マニュアルが、休暇制度は国家公務員非常勤職員との均衡を求めていることが障害となっている。

☆**感染症特別休暇** 制度がないと回答したのは、正規職員は25自治体、会計年度任用職員(フルタイム)は14自治体、会計年度職員(パートタイム)は26自治体。

☆**忌引休暇**なしは1自治体(枚方市)

☆**結婚休暇**がなしは、会計年度職員(フルタイム)は1自治体、パートタイムで4自治体

☆**生理休暇**は、会計年度職員(フルタイム)で16自治体が無給、会計年度職員(パートタイム)では25自治体が無給。

☆**病欠休暇**は、正規職員が有給で90日を上限とするのに対して、会計年度職員(フルタイム)で15自治体が無給で10日～90日、会計年度職員(パートタイム)で、27自治体が無給、1自治体が無しの回答。今回の調査後も、河内長野市で10日間の病休全日を有給化、八尾市で10日間の病休の内6日を有給化などの改善を実現。

(1) コロナ感染が5類に移行し、昨年より減ったものの派遣労働者は925人

労働者派遣法に基づく派遣労働者の導入は13自治体で、大阪府：159人、枚方市：約612人、堺市：125人、総人数は925人
人数を把握していない市や不明は5自治体あり、26自治体は派遣を導入していない。

(2) シルバー人材センターの活用は42自治体、把握していないが高槻市、採用していないは松原市、河南町

シルバー人材センターは臨時的・短期的な就業の場を提供するとしているが、常時必要とされる業務が含まれている。高齢者の「生きがい就労」として、労働基準法の適用を除外した就労(請負契約)であり、最低賃金や労災などの保障がないことで問題となっている。同時に、シルバー人材センターとして派遣業をしている所もあり、「生きがい就労」と「派遣業務」の両方が混在している自治体は(大阪府、茨木市、池田市、枚方市、大東市、羽曳野市)の6自治体となっている。

⑤ 正規職員の実態

(1) 行政職の高卒初任給は、地域手当込みでも最低賃金割れが23自治体

高卒初任給(平均金額)

2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
164,942	164,309	164,328	163,506	162,923	163,579	161,332	160,875	161,590
2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
161,403	169,016	170,645	171,260	172,736	175,623	175,179	174,810	164,443

*月168時間換算

行政職高卒初任給に地域手当を加えた額の最低額は、163,876円で時間額では975円にすぎない。2023年4月

時点の賃金が、10月適用の最低賃金を割り込んでいたのは23自治体。そのうち1,000円未満の自治体が、1市1村あり(975円)で、なんと2021年度最低賃金の992円をも下回っている。調査後に、2023年度の人事院勧告が高卒初任給を11,000円引き上げ、各自治体の多くが4月に遡及して引き上げた。しかし、民間企業に対して範を示すべき自治体で、最低賃金法の適用除外だからと高卒初任給が最低賃金を下回る状況には驚きを隠せない。最賃法を公務員にも早期に適用し、初任給を最賃の水準から大幅に引き上げるべき。

(2) 地域手当についての各自治体の認識

地域手当は自治体によって支給額が異なっている。これは国家公務員に準拠しているためで、大阪府内であれば同一経済圏・生活圏だから、「同じ支給率とすべき」ところが、実際には自治体ごとに6%～16%まで支給率に格差がついている。

地域手当について、各自治体の認識は、「現状のままがいい」と答えた自治体が16自治体、「大阪府内一律にすべき」は6自治体、「自治体単位でなく近隣地域で一律にすべき」は10自治体、「回答しない」や「判断できない」を含めその他が10自治体となっている。

(3) 課長以上の役職に就く女性の人数と比率

ジェンダー平等の課題では、今回の調査では、課長職以上の女性職員は19自治体で1,287人となっており昨年度と比較して、課長職以上の女性職員とその自治体の数が減っている。

また、女性の活躍を推進するべく努力を促す法律、「女性活躍推進法」が2022年4月より改正され中小企業での義務化がスタートする。自治体でも2023年から男女別の賃金格差が公表されているが、昇任昇格の男女別格差、正規職員と非正規職員の賃金格差が、男女の賃金格差を拡大する大きな要因になっている。

(4) 6か月以上病欠者の約77%がメンタルヘルスでの休業

6か月以上の病欠者総数が358人、うち非正規労働者33人で、メンタルヘルス不全を理由とした病欠者は277人、うち非正規労働者9人。昨年は、6ヶ月以上の病欠者総数が383人、うち非正規労働者が29人で、メンタルヘルス不全を理由とした病欠者は290人、うち非正規労働者が11人である。自治体職員の削減が、職員の深刻な健康破壊を招いている。

おわりに・・・住民の安全安心を守るためにも、自治体職員の増員と処遇改善が必要

大阪では自治体職員の非正規率が全国平均を超えて高く、60%を超える自治体もあり、また多くの業務がアウトソーシングされ、個人情報保護の問題や、民間委託を請け負う企業と自治体職員との連携、正規・非正規の格差は正など課題が山積している。『いかに安く人件費を抑えられるか』という認識だけで行政を進めることは、職務の執行に支障をきたしている。住民の安全・安心を守る職務を果たすためには、職員の安定雇用、労働条件の改善が不可欠である。

〔報告〕

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(下)

「公務職場から不安定雇用をなくそう」

3年公募で自治体はどうなった!?

2023(令和5)年10月15日(日)午後1時~4時、日本図書館協会会館・研修室(東京都中央区)にて開催された集会について報告いたします。

前号(上)で報告

- 「3年公募」でどうなったのか「はむねっと2023アンケート」から
- 現職応募不採用者の検証(本多伸行さん:集会実行委員)
- 狭山市の雇止め司書の闘い(匿名)
児童図書館サービスの主任を任せられ、長年働き続けてきた司書さんが「3年公募」で雇止めを憂き
- 「大量離職通知書」について厚生労働省ヒアリングから

今回(下)で報告

●勤務条件改善の取り組み 習志野市、公平委員会措置要求について

(菊池晴知さん:ユニオン習志野)

習志野市と交渉し「フルタイム」を認めさせ、任用年限も設けないことを確認してきたユニオンで、今回「見るに見かねて」第三者による(救済)「措置要求」を出したところ、千葉県市町村公平委員会からは「自身の勤務条件に関するもので他の職員のために要求はできない」と回答があった。ところが、国や東京都は「できる」、県の人事委員会も「受理した例がある」と回答してきました。また「匿名」でも現状はおかしいと「苦情」を出せることがわかりました。「会計年度任用」制度との闘いにはこういった方法もあるという例を紹介されました。

〈休憩を挟んで後半は《闘いの報告》などが行われました〉

●郵政労働契約法20条裁判報告(岡崎徹さん:郵政20条裁判原告~西日本・広島県)

非正規社員は「ゆうメイトさん」と呼ばれ、何かまずいことが起こると非正規のせいにされることが多く、ミス1つ毎で段階的に賃金が200円減るという制度がありました。最初はまだまともに働けないと諦めていたが、待遇改善を訴えてきた郵政ユニオンと、労働契約法20条に注目していた日本労働弁護団とが一致し、協力することになりました。ターゲットは「手当」に絞って東京と大阪で提訴、「支える会」も結成されました。

裁判中の頼りは3つ、たたかう弁護団、支援者そしてマスコミも大きな力になってくれました。そして嬉しかったのは一緒に働く「正規」職員も証言してくれたことだそうです。勝訴といっても全ての項目とまではいかず、各法廷で判断も異なっていたので最高裁まで進みました。

2020年10月15日、ついに判決が言い渡されすべての項目で労働者側が勝訴。裁判官が読み上げた判決文の枕詞

には「期間雇用にも正規相当一定期間働くことが見込まれる」とし、住宅手当や病気休暇、祝日給など6項目で主張が認められました。

直後の記者会見で感想を尋ねられて答えたひとりの「時代の扉が動く音が聞こえた」が、翌日の新聞やニュースを飾ったことには大変驚かれたそうです。翌年行われた衆議院選挙では、ほぼすべての政党が非正規待遇改善を公約に掲げるに至り、「非正規だから、仕方ない」という悪しき固定観念を打ち破って多くの非正規労働者が勇気づけられ、社会的関心を高めるきっかけになったと思われます。

「非正規」が増えれば社会が傷んでいく、公務が壊れば国が壊れる。格差は正のためには「差別」を突破することが本丸、これは引いてはいけない闘い。運動に一番必要なものは「連帯」、いろいろな人々との出会いは楽しくもあったと。

この最高裁判決を「非正規解放宣言」と考え、今後はボーナスや退職金という大きな挑戦もしていきたいそうです。

●介護のリアル(伊藤みどりさん:ホームヘルパー国賠請求訴訟原告)

ずっと「正規」で働き、労働問題もライフワークにしていらしていた自身が年金では生活できない「貧困・高齢・女性」だと気づいたそうです。60歳からでも出来る仕事はないかと当時人気だった資格をとって「ヘルパー」として働きはじめました。

「介護」はかつて皆公務員だった給食調理員などと同様に女性が多く「効率化」の名のもと民営化が進められました。それまで家事労働として担っていた女性達の「介護の社会化」ニーズもあって、「介護保険」制度がつけられました。

しかし、多くの事業者は、決められた「公定価格」の為に、「常勤」を雇えば赤字となり、出来高払いで短時間労働の「登録ヘルパー」を派遣するしかありませんでした。政府関係者からは「生活援助」は「主婦でもできる」などと言われ、多くの女性や中高年が従事していましたが、介護職は「身体介護」中心に当たることとなり、コロナ禍で問題になったUber EATS状態で、仕事がきつくと、離職者が相次ぐ人材不足の現状になったのだそうです。

最近の勤務実態例でいうと、6件訪問して朝から夕方まで5,800円程度、30分で一カ所を終えなければならず、利用する高齢者からは「焦らないで」とまでいわれてしまいます。

労基署は、移動時間も労働時間だと再三指摘していますが、全く守られないままで200以上の事業者が廃業しています。介護報酬の推移は「寝たきり」横ばいのまま、最低賃金の「さ」の字も出ません。東京でも有効求人倍率が15倍以上で、大変な人材不足のあまり、都も改善を訴えています。

そんな状況で介護ヘルパー仲間から会社でなく「国」を訴えたいといわれ、とても難しい事はわかっている、多くの事務所が敬遠されていましたが、山本志都弁護士が私たちと一緒に勉強してくれて、裁判に臨むことになりました。

1審では国も反論無し、意見無しで「棄却」されましたが、その後は厚労省も応じてきて、現在は高裁、証人尋問も(編集部註：24年2月に高裁判決)。専門家も介護保険は科学的におかしい、このままでは破綻するとの意見だそうです。この裁判は所属会社も積極的に応援してくれていて、業界全体にとって本当に切実な課題だと思います。先日、スウェーデン政府が「介護」を「民営化」した結果、多国籍企業に乗っ取られてしまったとの講演も聞かされたそうで、やはり介護、福祉などの営利を目的としない事業は民間で続けるのは難しく、再公営化していくべきだと主張されました。

※詳しくは <https://helper-saiban.net/>

●労働基本権はく奪は憲法違反(メアリー・ダガティさん：全国一般東京ゼネラルユニオン(東ゼン労組)ALT支部 組合員・ジェローム・ロスマンさん：同専従オルグ・ALT支部、通訳担当)

「私たちは、ALT(アシスタント・ランゲージ・ティーチャー)として東京都教育委員会に雇われ、高等学校や特別支援学校などで20年近く働いてきました。労働組合も都と良好な関係を築いており、団体交渉も何度も重ねてきました。

しかし、2020年に突然雇い止めされ、交渉を拒否されました。日本語はあまり得意ではありませんが、私たちはとても酷い言葉を覚えなければなりません。それは「カイケイネンドニヨウショクインセイド」です。日本国憲法で認められている私たちが働く権利を認め、労使交渉を再開させるため「ドリームチーム」弁護団を集め、裁判を起こしました。

「Call4(コール・フォー) WEB サイトでも掲載していますので、是非ご支援をお願いします」、締めくくりにはこの制度が「ニュー・ノーマル」にならないよう、一緒に頑張りましょうと、参加者に呼びかけました。

「会計年度任用職員にも労働基本権を！」

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

●「臨時的任用職員」の雇用継続と無期転換を

(伊藤拓也さん：全国学校事務労働組合連絡会議～全学労連)

学校では法律で職員の「標準定数」が決められているため、「臨時的任用職員」がとても多く働いています。教員・講師、栄養職員などだけでなく事務職員も大勢おり、学校事務が1名だけでも正規同様なので配属されます。臨時的任用職員もやはり1年任期で「更新無」なので毎年度末には生活不安があり、過重労働があっても断れないのが現状です。

また、「正規」採用試験には年齢制限があり、長年働いている(10年以上勤続者は約3割)ベテランほど「受験」できない仕組みで、不安定雇用が固定化してしまっています。

伊藤さんたち学労川崎では、長く働く人が希望すれば民間同様「無期転換」できるように市へ申し入れや議会への陳情など活動しています。引き続き「官製ワーキングプア」

をなくす為、共に頑張りましょうと括られました。

●「都労連」の運動方針取材報告(集会実行委員)

東京都17万人の職員(消防・警察を除く)を対象とする、いわゆる常勤の組合が「会計年度任用職員」や「任期付職員」について更新回数制限の撤廃や常勤職員への任用切り替え制度をつくるよう都知事に要求し、労使交渉までしていることに興味をもって取材を依頼したところ、快諾され委員長のお話が聞けたそうです。

求めている「常勤切り替え」制度は年齢制限を設けない、人事委員会は関与せず現場でできる仕組みだそうです。

要求に対する当局の回答をみると「障害者雇用」について「安定雇用」をはかる国の方針に基づいて「常勤への転換」の門戸を開いていることが分かりました。組合がただ非正規に心優しいというだけでなく、常勤職員にとっても実際問題として職場がまわらないことを困って、待遇改善の「運動方針」を立てているとのこと。働く皆が当事者なのですね。

《会場からの質問と意見》

○公務非正規で働くひと達を中心に組織している組合(公共一般)関係者から

- 会計年度任用職員間でも差があり、月額(旧嘱託)はあるが日額(臨時)にはない休暇や待遇がある。
- 「スクールカウンセラー」にアンケートしたところ、約半数の700人から回答がありました。「会計年度任用」制度になって雇用不安を感じている。一方で、「常勤化」には反対者が多かったのが印象的だったそうです。それは「スクールカウンセラー」の専門性、つまり学校の「外部」の立ち位置からが大事で、いじめや家庭の問題などをアセスメントする上で、内部事情や利害関係に捉われないことが重要だからではないかと思われまます。
- 「会計年度任用」制度へ変更時が「更新」1回とみなされ来年で4回目、事実上の雇い止め「公募」されるので対処していきます。

●集会のまとめ(集会実行委員)

参加80名、個人賛同35名、団体賛同18。今回のテーマ「公務職場から不安定雇用をなくそう」は最も根本的で切実な願いで、それこそが持続可能な公共サービスにつながると思います。非正規公務員という存在をあらためて見つめ直すきっかけに、ぜひ一緒に「官製ワーキングプア」をなくしていきましょうと呼びかけられました。16:00終了

★YouTubeで集会の様子が見られます(当日オンライン参加70名)

配信 URL <https://www.youtube.com/watch?v=gb3TvuzPWIY>

主催 なくそう！官製ワーキングプア～反貧困集会実行委員会(東京)

<https://nakusoukanseiwp.wixsite.com/tokyo-syukai>
報告協力：はむねっと、NPO官製ワーキングプア研究会、全統一千葉市非常勤職員組合。

(かんだまきお・NPO官製ワーキングプア研究会)

大量離職通知書の提出を求めて 首都圏106自治体に要請を行う なくそう！官製ワーキングプア東京集会実行委員会

1月20日、「なくそう！官製ワーキングプア集会実行委員会」は、東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県で人口が概ね10万人以上の106自治体に「大量離職通知書の提出」を求める要請書を送りました。

「1年有期雇用」や「3年公募制」などにより、多くの会計年度任用職員が雇用不安定な状況に置かれ、様々な不利益を被っていることの改善を求めています。2023年6月28日に総務省から全国の自治体に「大量離職通知書」の提出を促す事務連絡が発出されました。

離職者を出さないよう最大限の努力を行っても30人以上の離職者が出る場合には、事前に十分な説明を行い、適切な雇用保障や再就職支援を行った上で都道府県は各労働局に、その他の自治体は管轄のハローワークに「大量離職通知書」を届け出ることが求められています。

そこで、2023年度末に「大量離職通知書」の提出が適切に行われるよう「模範的使用者」として自治体の法令順守を求めることになっています。

また、実行委員会では5～6月頃に2023年度末の離職状況についての情報公開請求をする予定であることも伝えました。

なお、要請では以下の資料を同封しました。

- ① 2023年6月28日付け総務省通知
- ② 東京都新宿区が2022年度に提出した「大量離職通知書」
- ③ 埼玉県内18自治体の「離職状況等整理表」で2023年8月に情報公開請求した結果を取りまとめたもの
- ④ 総務省通知の項目と雇用上限などの推移
- ⑤ 「毎回公募を行わず再度任用する」自治体一覧。
2021年総務省調査結果をベースに2023総務省調査結果での変動が分かるよう作成したもの

※2月22日、東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県の各労働局に、「管内の自治体から適切に大量離職通知が提出されるよう注視・勧奨」すること、さらに事後において「各自治体への働きかけに対する情報提供」を要請しました。

〈参考：大量離職通知書における離職者数の数え方などについて〉

- 1) 離職者数が30人以上となる場合、1ヶ月以上前に提出
 - 2) 提出単位は任命権者ごと
 - 3) 大量離職者数のカウント
- ① 常勤職員
- ・定年退職者中、再任用されなかった人数
 - ・再任用(フルタイム)職員の退職者人数
 - ・任期付(フルタイム)職員の退職者人数
- ② 非常勤職員
- ・会計年度任用(フルタイムを含めた)職員中、再度任用されなかった人数および年度末に期間満了で退職した人数
 - ・臨時的任用職員の年度末退職者人数
 - ・再任用(短時間)職員の退職者人数
 - ・任期付(短時間)職員の退職者人数

2024 ILO

専門家委員会
報告書

で、大きな前進が！！

**労働基本権：何らの進展がないことに
「深い遺憾の意」を表明！**

**雇用政策：新制度実施5年後の
「改善の意向の有無」を問う！**

〈理事：山下弘之〉 会計年度任用職員制度の導入に際して、連帯労働者組合・杉並など4労組がILOに「労働基本権を一方的にはく奪した」として申し立てしたことは、本レポートでも取り上げてきましたが、このほど、ILO 専門家委員会でも動きがありました。以下は、連帯労働者組合・杉並からの報告です。

- ① 私たち4労組(連帯・杉並、ユニオンらくだ、連帯板橋区パート、あばけん神戸)は2017年、労働基本権の一方的にはく奪に対抗するため、ILOに申し立てを行った。
 - a) 紆余曲折はあったものの、2020年に専門家委員会から「自治体の労働組合が長年保持してきた労働基本権を奪わないように」という画期的な見解が示された。
 - b) 今回(2024年報告書)は労働基本権問題で何ら進展が見られないことに「深い遺憾の意」を表明し、「自律的労使関係制度の検討」を、「再度強く要請」(ILOとしては最大級の表現)している。
- ② 私たちは労働基本権の取り組みを進める中で、日本の労働法制をILO国際基準に基づいて改めさせること、特に公務員労働法制に関するILOへの取組の重要性を強く感じてきた。
- ③ そこで「雇用政策条約」に絡めて、以下の点を強調してILOに訴えることとした。
 - a) 会計年度任用職員(非正規公務員)が「雇用不安定＝心理的にも不安定」な状況に置かれており、その改善が急務であること
 - b) 総務省の労務政策が、厚労省が進める(不十分ではあっても)「(民間における)雇用安定化政策(無期転換や均等待遇)と真逆の方向」であること
 - c) ILOが掲げる「社会的対話」＝「三者(政・労・使)協議原則」から懸け離れた形で、今回の地公法改定が行われたこと
- ④ 今年(2024年)2月9日にILOホームページで公開された報告書では、労働基本権は勿論、特に「雇用政策条約」の会計年度任用職員制度に関する、以下の見解にご注目いただきたい。
 - 「委員会は、この情報に注目し、政府に対し、この新制

度の実施5年後に、公共部門における潜在的な不十分さを特定し、雇用政策を改善することを目的とした評価を実施する意向があるかどうかを示すよう要請する。」

- 「社会的パートナーおよびその他すべての利害関係者と協議し、条約第2条および第3条に従って、条約の目的を達成するために講じられた措置を継続的に見直し、影響を受ける人々の経験と意見を十分に考慮し、そのような政策の策定と支持の取り付けにおいて全面的な協力を確保することを視野に入れて、影響を受ける人々の代表と協議されることを要請する。」
- ④ 私見では、この「見解」の意味するところを以下のよう受け止めている。
 - a) 「この新制度の実施5年後に」とは、2025年を意味する。
 - b) 「公共部門における潜在的な不十分さを特定し」とは、「公共部門の雇用政策が不十分であること」を前提とした指摘と理解できる。
 - c) 今年(2024年)から検討を開始しなければ「雇用政策を改善することを目的とした評価を実施する意向があるかどうか」を2025年に示すことは難しい。
 - d) 「社会的パートナーおよびその他すべての利害関係者と協議し、・・・」のくだりは「三者協議原則」に加えて、より広く「影響を受ける人々の代表と協議されること」を求めている。

★ 人事院の「公募制を含めた見直し」に続いて、皆さんと力を合わせて、総務省にも見直しを迫っていきたいと思っています。

今後ともご注目～支援～共闘をよろしくお願いいたします!!

★ 私たちのHPも、今回更新しました。合わせて参照ください。

<https://rentai-suginami.wixsite.com/0001>

◆ 様々な労働団体が、それぞれの立場からILOにチャレンジされ、より豊かな取組となることを願っています。



資料

「非正規公務員が受けるハラスメントの被害調査と救済、雇止めに対する要請書」

2月7日、「非正規公務員 voices」は、人事院総裁(川本裕子)、総務大臣(鈴木淳司)、厚生労働大臣(武見敬三)あてに下記の要請書を提出しました。(白石孝)

非正規公務員 voices は、国や地方公共団体で働く非正規公務員(国の期間業務職員・会計年度任用職員)や、非正規公務員の働き方に関心を持つ様々な人たちで構成された団体です。

昨年行った「非正規公務員ハラスメントアンケート」において、非正規公務員の多くがハラスメント被害の経験があることが分かりました。

◆「非正規公務員ハラスメントアンケート」から可視化されたこと

- 被害により多くの人が「退職か我慢か雇い止めになる」また、非正規公務員が、職場でパワーハラスメント、セクシャルハラスメント等を受けていても、次年度の更新に怯え、訴えられない。
- 「無理やり性行為をされた」という深刻なセクシャルハラスメントの回答があった。
- 行政機関で、公募制度を利用し、陰湿な嫌がらせを続け最終的に雇止めをするといったことが、国の機関・行政機関でおこなわれている。
- アンケート結果の多くはハラスメントを受けても相談できない、相談した結果、更にハラスメントが酷くなったというものだった。こうした中で、多くの人が精神的・肉体的に病む、自ら退職を余儀なくする、雇止めにあう、我慢するという選択しか出来なかった。
- 職場内で、少しでも意見を言えば、いわゆる「クビ」(雇止め)が行われる。その為、一番住民の身近で働く非正規公務員が意見を言えない。住民のニーズに沿った業務の推進・改善がなされず、古い情報と価値観で住民対応をする状況にある。また、雇止めは、職務の良し悪しではない、長年勤めた非常勤が能力を蓄えていても、明確な理由もなく雇止めにあった、セクハラを断ったら雇止めになった等の実態も分かった。
- 公募制度は「期限がくれば一斉に仕事を打ち切って必要なら雇い直す」という仕組みによって、正規職員に、非正規職員の雇用を恣意的に左右できるという高い特権を与えるが、それは本来の良質な人材を選考する目的のために行使されるのではなく、非正規職に対して「何をやってもいい」という間違った権利の行使に使われ、ハラスメントとして機能しがちである。

以上のような点を非正規公務員に対する重大な人権侵害であると同時に、住民サービスの安定性を損なうものとして受け止めていただきたく、以下を質問・要請をいたしますので回答をお願いします。

【質問・要請】

1. パワーハラスメント、セクシャルハラスメントのアンケート結果をどう見るか。
非正規公務員の期間の定めがあること、公募制など立場が極めて弱いことが背景に考えられるがどのように受け止めているのか(厚生労働省、総務省、人事院に対して)
2. 正規公務員の数をそもそも増やすべきではないのか(人事院、総務省に対して)
3. 期間の定めがあり、1年間の任期の問題もあると考えるが、そもそも1年間で済む業務内容なのか。継続的に行われている業務ではないのか。説明を求める(人事院、総務省、厚労省)
4. 業務の実態に見合わない会計年度任用職員制度と公募制度の見直しをするべきと考えるがいかがか。(人事院、総務省に対して)
5. 公募制の問題点として、それがパワハラなどの原因になっていると考えるが、どのように受け止めているのか(人事院、総務省に対して)
6. 専門職としてスキルが必要な人たちが継続して雇用されにくいことは公共サービスを弱めることにつながると考えるが、どのように捉えているのか(人事院、総務省に対して)
7. アンケート結果から見てもパワーハラスメント、セクシャルハラスメントについての苦情の申し立て、救済について改善が必要と考える。どのように受け止めていて、どのような対策を講じることを考えているのか。あるいは対策を検討していないとしたら、その理由は何かを説明されたい(人事院、総務省、厚生労働省に対して)
8. ハラスメントの実態調査を全国的にするべきではないか。アンケートの中には刑事罰に値する深刻なハラスメントも見られ、公務職場は危機的な状況にあることがわかる。各職場のハラスメント担当に相談しても、解決していないことも明らかになった。この問題を解決するには正確な状況をつかむことが必要であり、関係省庁による非正規公務員全体を網羅するハラスメント調査をするべきと考えるがいかがか。
9. その結果を公表し、これにもとづいて、国や各自治体職場に対し、非正規職員へのハラスメントについて改善策を講じるよう通知を出すべきと考えるがいかがか。

(連絡先: 藍野美佳 mika.fpg@gmail.com)

東京都は スクールカウンセラーの 大量の雇い止めを 撤回してください！

長年働いてきた東京都公立学校のスクールカウンセラーが、2024年3月で大量に雇い止めされます。心理職ユニオンの調査では、東京都公立学校で働いていたスクールカウンセラーのうち、25.5% (179人) が雇い止めとなることが明らかになりました。4人に1人以上が雇い止めとなっているのであり、心理職ユニオンにも相談が殺到しています。

今回雇い止めされるスクールカウンセラーのほとんどは、5年以上働いているベテランであり、中には勤続10年以上、15年以上という人もいます。スクールカウンセラーの収入を柱に生活してきた人たちがばかりで、大きな生活不安をもたらすものです。また、学校現場の混乱も大きく、相談につながっている子どもたちにとっても大きな不利益となります。勤務校の教職員や管理職から「辞めないでほしい」と言われたというスクールカウンセラーも多数います。東京都は、経験豊かなスクールカウンセラーを突然学校から排除することで、学校現場に大きな混乱をもたらしているのです。

◆ 児童・生徒やその保護者、学校のためにも スクールカウンセラーを守ってください！

今回の東京都による大量雇い止めは、学校現場の意志に反して、児童・生徒・保護者・教職員から経験豊かなスクールカウンセラーを一方向的に奪うものです。心理職ユニオンの調査では、雇い止めとなったスクールカウンセラーの約65%が、「勤務する学校の管理職や教職員も、自分が雇い止めになったことに困惑している」と回答していますし、以下の声が寄せられています。

- スクールカウンセラー業務の特性から考えても、現任者を切っていくやり方は、学校現場や相談につながっている子どもたち、保護者のことを何も考えておらず、かえって児童・生徒に不利益を与えています。現任校の管理職、教職員もショックを受けています。
- 私たちが日々向き合っているのは、子どもや保護者、関係者の生死です。不採用だったことよりも、自分たちがしている仕事を軽く見られていることに憤りを感じています。昨年度勤めていた学校では児童の深刻な問題が発生し、そこにスクールカウンセラーとして支援をしてきており、今回の雇い止めで勤務校も困惑しています。
- 安定した支援のニーズが現場にあるにもかかわらず、駒のように人を変えられるのは納得がいきません。当然ながら児童・生徒や保護者の支援は1年間で区切

り良く終わるわけではありません。支援を展開するには対象の子どもや保護者との信頼関係を築く必要がありますが、その信頼関係を作るためには一定の期間が必要です。またスクールカウンセラーは常にアセスメントに基づき支援の見通しを立て、それを時に支援対象者と共有しながら学校生活を支えます。こうしたスクールカウンセラー業務の専門性を高めるには、一定の経験が不可欠です。経験豊富なスクールカウンセラーを雇い止めするということは、そうした信頼関係や支援の見通しを突然途切れさせ、その専門性を現場から排除することでもあるのです。学校現場の声を無視した一方的な雇い止めは、児童・生徒、保護者、教職員の不安を増幅し、大きな損失を与えるものです。

◆ 民間の非正規労働者より不安定な、 公務非正規労働者＝会計年度任用職員

東京都の公立学校で働くスクールカウンセラーは「会計年度職員」として働いています。これは1年間の有期雇用で働く非正規公務員ですが、実はその立場は民間の非正規労働者よりも不安定です。しかし、この労働契約法が適用されません。そのためどのような理由でも雇い止めすることができますし、5年以上働いても無期雇用に転換する事ができず、毎年理不尽な雇い止めの危険にさらされることになるのです。実際、今回雇い止めにされたほとんどが5年以上働いていた人です。また雇い止めの理由は一切明かさず、「なぜ雇い止めになったのかわからない」という人がほとんどです。

長期の経験がその専門性の育成にとって重要であり、非常に公共性の高い仕事に従事するスクールカウンセラーを、このような不安定な立場に置くことは許されません。

◆ 東京都は直ちに雇い止めを撤回してください

(中略) 東京都は直ちに雇い止めを撤回してください！
経験豊富なスクールカウンセラーを、支援を必要とする子どもたちや保護者から、学校から、奪わないでください！
(東京都・国への要求事項)

- スクールカウンセラーの雇い止めを直ちに撤回し、雇用を継続してください。
- 長期的に必要なとされるスクールカウンセラーを単年度の雇用とするのは不合理です。雇用期限を撤廃し、無期雇用としてください。

(編集：白石孝)

投稿

会計年度任用職員の現状を質して

(埼玉県鳩山町議会議員・野田小百合)

鳩山町における会計年度職員の状況がよく分からないままでした。今回、状況を把握するために、議会において一般質問しました。

人口1万2,962人の小さな町。財政が厳しい中で、人件費の削減が進められてきました。職員のうち42%がパートタイム会計年度任用職員であり、そのうち76%が女性でした。改めて町の仕事が、身分保障が不安定な会計年度任用職員の皆さんに支えられていることが、よく分かりました。

鳩山においては、3年や5年で雇止めをする公募基準はありません。自治体や一部事務組合の81.4%は、継続雇用を制限する「公募基準」を設けていると報じられていますから、この点は、鳩山町では良かったと思います。

総務省のマニュアル通りに、毎年公募し、『公平性』を担保していました。繰り返し答弁の中に『公平性』という言葉が出てきました。当然、働きたい方に機会を与えるという意味での公平性でしょうが、今、働いている正規職員と会計年度職員の公平性はどのようなのでしょうか。同一労働同一賃金はどこにいったのでしょうか。会計年度職員は、毎年、公募があり、仕事が続けられるかどうか不安な時を過ごすなければなりません。公平性と言いながら、公平ではない仕組みがまかり通ることが不思議です。

制度自体が働く人にとって、非常に問題のある制度だと思っています。「地域の実情に応じつつ、適切に対応されたい」と、総務省の通知文書の中にあります。自治体として工夫・改善できる要素があると思います。

ぜひ働く方の意見を聞き、働く意欲を十分に活かせるような働き方、契約のあり方を検討すべきだと思います。人が作った仕組みですから、人が改善することは可能なはずですが。

まずは現状を知り、各自治体で改善を働きかける。ただ簡単なことではないので、大きな流れを作っていく必要があります。近隣等の自治体議員にも情報を共有していきます。

「A評価だったのに雇止め」「老親を抱え、どうやって生活しているのか」・雇止めを通告され、これからの生活に対する不安に押しつぶされそうな思いを抱えている方がおられます。梅が咲き、桜も満開を迎えようとしている今も、明日の生活に不安を覚えている方がたくさんおられることを決して忘れてはいけません。

〈編集部註：次号にも自治体議員からの報告を掲載する予定です〉

報告：研究会連続講座を開催しました

今年1～2月、4回の連続講座を開催した。参加者は99人と当会理事役員。うち57人が自治体議員(元職を含む)だった。

- 第1回(1月15日)「会計年度任用職員制度の現状と問題点」 ①会計年度任用職員制度の3年半を検証する(山下理事、川村理事)、②自治体議会での取り組みについての意見交換(神代石狩市議ほか)
- 第2回(1月19日)「自治体の人事政策を問う」 ③ハラスメント調査、④ジェンダー平等と非正規労働(竹信理事、山岸理事)
- 第3回(2月7日)「公共サービスとは～委託のあり方を考える」 ⑤介護保険制度と介護労働(国賠訴訟高裁判決)(山本理事)、⑥保育園や放課後学童など委託先業者による水増し請求事件とその背景(白石理事)、⑦各党の非正規労働政策を聞く～その1「日本共産党非正規ワーカー処遇改善法案」の解説(大門みきし元参議院議員)
- 第4回(2月13日)⑧立憲民主党(石橋みちひろ参議院議員)、れいわ新選組(大石あきこ衆議院議員)、社民党(大椿ゆうこ参議院議員)、⑨自治体議会第1回定例会で取り上げていただきたい項目の提案と意見交換。

報告：第11回大阪集会の振り返り

昨年10月29日開催、概要のみ報告(分科会56人、全体会77人、Web多数)

〈分科会 10:00～12:00〉 ①「会計年度任用制度総ざらい」28人、②「公共サービスの劣化～担い手を考える」16人、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」12人+Zoom

〈全体会 13:00～16:50〉

- ① 現場からの闘い ア)会計年度任用職員の国賠訴訟・ユニオン北九州、小郡市雇止め、イ)府労委闘争・大阪教育合同労組、ウ)組合加入で賃上げ闘争・ABCマート、エ)堺市学童保育雇止め上告、オ)兵庫県立こども病院不当労働行為
- ② パワハラアンケート報告、③ 竹信三恵子さん講演、④ 映画「私は非正規公務員」、⑤ トークセッション(竹信、甲斐、服部、小野)、⑥ 総括コメント(安周永龍谷大学教授)、(交流会)

〈速報：第12回なくそう！官製ワーキングプア大阪集会〉

- ◆11月2日(土) 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) ◆全体会(13:00～16:45)

編集後記

残念ながら紙面と掲載タイミングの都合で大阪集会報告は大きく割愛。1～2月連続講座は有料開催にも関わらず100人以上が参加、国会議員報告も参考になった。◆3月に入ってから、例年以上にWebからの相談が多

かった。ただ、個別解決には労組やユニオンの関与が不可欠だが、相談者はほぼ100%未加入の方。社会的労働運動の必要性を痛感する。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2024年3月・第45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