

官製ワーキングプア研究会 *Report*

2024 年 10 月 第 47 号

2024- 10



8 月 31 日、初めての九州集会。

前号の表紙で「市民にとって壁なのか、権力への防波堤なのか」と福岡地裁・高裁の写真を掲載したが、初の集会はその脇にある福岡弁護士会館の会議室をお借りして開催した。裁判支援を契機に実行委員会を構成した、それを象徴する思いを持った。(白石)

目 次

表紙	1
特集：「なくそう！ 官製ワーキングプア九州集会」を初開催	2
総務省(総務大臣)の釈明が出た！～東ゼン ALT 訴訟報告	6
首都圏 106 自治体～大量離職通知に関する情報公開と 人事院・総務省新通知後の調査結果から～	7
資料：郵政労働者過労死問題、米国アマゾンでの闘い	10
報告、お知らせ、編集後記	12

「なくそう！ 官製ワーキングプア 九州集会」を初開催

8月31日、福岡市中央区六本松の福岡弁護士会館会議室において、標記集会を開催した。

主催はなくそう！官製ワーキングプア九州集会実行委員会、NPO法人官製ワーキングプア研究会が協力して開催した。

実行委員には、ユニオン北九州、熊本教育ネットワークユニオン、NPO法人官製ワーキングプア研究会、国賠訴訟原告2名、福岡市議会議員有志（現・前職）、福岡と鹿児島自治体労組役員、弁護士などが参加した。

集会は、午後1時から5時の半日開催で、内容は以下のとおり

- あいさつ・講師紹介
- 基調講演：上林陽治（立教大学特任教授）「不都合な真実」としての非正規公務員～正規よりも高いワークエンゲージメントの人たち～
- 「私は非正規公務員」上映と制作者コメント
休憩
- 大量離職通知などについて：山下弘之（官製ワーキングプア研究会）
- 裁判闘争関係：小郡市Sさん、重藤英一さん
- 活動交流リレートーク（水道検針員に係る労働協約の地域的拡張適用の概要、ALTの取り組み、郵政ユニオン、鹿児島県での取り組み）
- 会場から「30秒」発言
- 集会まとめ・あいさつ

今回は、実行委員からの寄稿文を中心に報告する。

集会を初開催しての総括的なコメント （野田千佐子）

8月31日（土）、直前の迷走台風で翻弄され、実施できるのか、講師は到着するのか、と気を揉む中、念願の「なくそう！官製ワーキングプア九州集会」を無事に開催することができました。

東京や大阪の集会に何度か参加させていただき、その間

に北海道でも開催されるようになり、「九州で開催できないかなあ」と長く思っていました。そこに白石さんの「やりましょう」の一声。集まったメンバーを集会実行委員とし、これまで東京、大阪を運営してこられた方々に助言いただきながら、実施にこぎつけました。

対面での打ち合わせは2月4日、福岡で開催しました。ほぼ全員、その日が初対面でしたので、まずは自己紹介と現在の状況を情報交換し、他集会の資料を見せていただき、九州集会を実施することを確認しました。「何を目的に開催するのか」「何が知りたいのか」「自分たちの現状を伝えるにはどうしたらいいか」などなど、その後の打ち合わせはzoomやメールで行い、毎回の打ち合わせは、予定時間を過ぎることも多かったのですが、どんどん形になっていき、今回の集会は、「学び」と「交流」を目的と決めました。

当日は、事前に申し込んだ方は100%参加、台風対策で急遽設定したzoomも活用いただき、合わせて71人の方に参加いただきました。新聞社の方の取材もあり、終了後に複数紙に掲載されました。

集会冒頭で実行委員会を代表して、NPO法人官製ワーキングプア研究会白石理事長が、この集会開催に至った経緯と、森下佳奈さん訴訟の関係について話され、佳奈さんのお母様からのお手紙も紹介されました。

「学び」部分では、「不都合な真実としての非正規公務員～正規よりも高いワークエンゲージメントの人たち～」と題し、立教大学特任教授の上林陽治氏に基調講演頂き、会計年度任用職員の多くの問題点を共有しました。そして、自治体の大量離職通知について情報公開請求をされたNPO法人官製ワーキングプア研究会の山下弘之氏が、首都圏で調査した大量離職通知について、中間報告くださいました。

「交流」部分では、非正規公務員Voicesの制作した短編映画「私は非正規公務員」を視聴し、九州内で進行中の2件の非正規公務員訴訟案件について、提訴している当事者が状況や思いをお話してくださいました。

その他、水道検針員賃金条件の拡張適用について、ALT

の現状、郵政ユニオンの活動、会計年度任用職員の定数化要求や組合加入の話などが話されました。

本当は会場の方々にも発言いただく予定だったのですが、時間がなく 30 秒メッセージとなってしまいました。終了後も多くの方が残られ、お互いに情報交換されている様子を見て、「開催できてよかった」と感じました。

今回参加いただいた皆さん、特に非正規という働き方の当事者の皆さんが感じられたのは「わたしは一人じゃないんだ」「仲間はたくさんいる、応援してくれる人も全国にいる」に尽きると思います。

非正規の問題は、一つ解決したら他の問題が出てくる、モグラたたきのような状況です。これからも自分たちの置かれている状況を知るために学び、仲間とつながり、階段を一段一段上がって行くために、今後もこの集会を継続して開催していけたらと思っています。

集会を初開催しての総括的なコメント・進行 (前福岡市議会議員 成瀬穫美)

台風一過の福岡。九州で初の官製ワーキングプア集会が開催されました。直前まで開催が危ぶまれましたが、会場の福岡県弁護士会館に 60 名が集結。オンラインで 11 人が全国各地から顔を見せてくれました。

私が初めてこの集会に参加したのは、2012 年の大阪での集会。

通路に座り込んでこの集会に参加している「仲間」たちの姿を忘れることができません。当時、福岡市の嘱託職員(地方公務員法 333)で、アミカス嘱託職員ユニオンの執行委員でした。専門職がその専門性を認められずに、昇進も昇格もなく、5 年で雇い止めされる現状に、その集会を機に私たちはもっと怒ってもいいと思ったし、これが住民サービスにもつながる重大な問題だとも感じました。

当事者から議員になった後も、大阪や東京、北海道での開催のたびには参加(オンラインの場合もあり)し、大切にしてきた全国とのつながりです。今回の九州集会では、横の広がりとともに、深さも感じるようになりました。

九州での初開催の機会に、進行の任をいただけたことは、何かの意味があることだと思っています。

集会の冒頭、九州での開催に至った経緯を白石理事長から伝えられました。

北九州市戸畑区役所の子ども・家庭相談コーナーの相談員として勤務していた森下佳奈さんのご遺族との出会い。そして、今、まさに進行している公務裁判。私たちのすぐ隣で仕事をしている人たちの悔しさや苦しさが原動力となった今回の集会。

立教大学特任教授の上林陽治氏の基調講演では、緻密か

つ大掛かりな調査で明らかになったデータや通知が明らかにされ、この制度の理不尽さに改めて疑問と怒りを感じました。

続いて 2023 年に貧困ジャーナリズム特別賞を受賞した短編映画「私は非正規公務員」の上映。切実な現状に会場から漏れ聞こえるため息や怒りの声。おかしいことをおかしいと声を上げることがどうして人生を賭けるようなことになるのか。労働者が透明化される恐怖を感じざるをえません。

ここで休憩を挟むことになりますが、新しい出会いや久しぶりの再会、SNS で繋がっていた人とのリアルな出会いなど、会場に「仲間」を労いあう言葉が交わされます。

休憩明けに、今、まさに進行中の会計年度任用職員の裁判闘争について、ユニオン北九州の重藤英一さん、小郡市の S さんの報告を伺いました。裁判闘争をするに至った思い、そして闘い続ける覚悟とエネルギーは相当なものです。私たちができることは、彼、彼女らが独りにならないように、手を繋ぎ合うこと。その闘いはきっと未来につながるはずです。

実は、当初は、対面での参加のみの予定でしたが、台風北上中の日本列島。移動できない人たちもいることから、急遽オンラインでの同時開催になりました。大慌てで準備する中、冷や汗をかきながら、大量離職通知について山下さんの報告を東京と福岡を結んで伝えることもできました。

また、さまざまな現場から、団体として発言できない事情があるとしても、個人として声を届けてくれた人もいました。

最後の 10 分は、できるだけ会場にいる方の今の姿、今の声を共有したいと思い、30 秒アピールでマイクを繋ぎました。大盛り上がりで幕を下ろした九州集会。

私は、初めて参加した大阪での集会から 10 年以上。再会をした人もいれば、この場につながることなく、この闘いから去った人たちいます。私はまだ諦めるわけにはいきません。

これからの取り組みをさらに進めていく足がかりがこの地でできたことに感謝します。

〈集会実行委員から〉 福岡市議会議員 森あやこ

森下佳奈さんの訴訟を知り、人権・いのちの問題と思い、裁判の傍聴や支える会に参加し、今回実行委員として集会の開催に携わりました。

上林さん講演では、2020 年に会計年度任用職員制度が法制化され、どんどん非正規が増加していること、23 年から身分保障等微々たる改定がされましたが、メンタル的

な問題もあり、公務員志望者が激減していることなど、非正規公務員問題が社会にとって多大な悪影響をもたらしていることなどをお話いただきました。

2000年に行政改革大綱が示され、5年間の集中改革期間があり、「民ができることは民に委ねる」という「小さな政府」へ向けた改革もずっと進められています。

雇用・労働に関して「労働者の適正な労働条件の確保、安定した雇用機会の確保や高年齢者・障害者の雇用の促進などの目的に留意しつつ、労働市場における事前規制を緩和し、セーフティネットの整備を伴う事後規制への変化を促進するなど経済社会の構造変化や労働者の働き方・就業意識の多様化に対応した規制改革に取り組む。」ですが、会計年度任用制度は、言ってみれば「裁判になっても雇う側は負けない状況」を作ったのです。

福岡市でも2005年までかなりの職員削減が図られました。人口は増え続けている状態で、人件費は政令市で最低の構成割合です。専門性が高い職種において会計年度で任用し、市民サービスの視点から、市民の暮らしに悪影響が出ていても、数字上は問題ないと評価。また、遡及措置も必要だとされていたにも関わらず、遡及措置せず翌年の任用からとしました。

いったい誰のための行政改革？「今だけ、金だけ、自分だけ」の政府の裏金作りのために、国民を安く働かせている状況です。一人当たりの収入が上がったとされても格差が増大し、低所得世帯は負の連鎖が起こっています。このままでは日本は潰れます。働き方の問題、各団体が連帯し、声をあげ続ける重要性を実感した集会でした。みんなで頑張らしましょう！

■ 小郡市訴訟原告 S

『なくそう官製ワーキングプア集会 in 九州大会』の初開催おめでとうございます。このような会が発足した事を大変嬉しく思っています。

福岡県小郡市役所で日給の臨時職員から常勤嘱託職員、さらには会計年度職員制度に移行されて後は、パートの会計年度職員で20年近く働いてきました。私は今、この長年働いてきた小郡市役所を相手取り国賠訴訟を起こしています。

何年働こうが給与は変わらない、後から入り、教えてきた正規職員はどんどん給与も待遇も良くなる、私たちは大きな不満は持ちながらも、非正規だからと諦め、それでも日々業務に真摯に向きあってきました。常に切られるかも、来年はこの席にいられないかもとの雇用の不安の中での毎日でした。不満不安は持っていますが正規職員と同じ仕事をしているとのプライドだけで勤務していたのに、会計年度

職員制度が導入されたらパートでした。

自治体の中では、非正規の立場は弱く、正規職員の調整弁として、人権などない扱いを受けてきました。どんなにおかしいと思っても声を上げるのは躊躇われます。それでも声を上げていましたら、令和5年3月末で私の職を廃止するという強硬手段で切られてしまいました。人事部長と課長からは次の職の提示も受けながら、市長の一言で切られてしまいました。市長の横暴です。簡単に切る事をするのです。

声を上げる怖さはわかっています。けれども、声を上げないと何も変わりません。我慢していても何も変わりません。こうやって皆で立ち上がり、声を上げれば、いつかは変わる日が来ると思います。この声が九州で、全国で、もっと大きな渦になりますように、皆で頑張ろうではありませんか。

■ 熊本教育ネットワークユニオン 小林敏夫

2017年、官製ワーキングプア研究会会報(レポート)20号に、「ここまで出来た非常勤講師の待遇改善」という記事を書いて7年が過ぎ、九州での「なくそう官製ワーキングプア集会」が開かれ、参加できたのは喜びであった。この8年間私の個人加盟であったが、団体加盟労組となり、今回の集会に4名で参加することができた。

労働協約締結権を奪われ運動を模索するとき、同じ悩みを抱える団体・個人との意見交換・実践の学び合いこそ重要である。今回の集会はそのための萌芽を見るには十分なものであった。

集会の1か月前には、私は他県の組合に招かれて非常勤講師を擁する組合の取り組みを示し、学び合った。今回は日ごろ学び合う機会の少ない個人や組織と交流することができ、その意義は極めて大きかった。

いくつかの裁判による闘いの報告を聴き敬意を表するとともに、私たちは追い込まれた無権利の状態の中から裁判という手段での反転を余儀なくされていることを痛感した。非正規公務員にこそ労働基本権という「武器」が必要なことを痛感したし、その取り組みを連帯の中から押し進めていきたい。

■ 鹿児島県の取り組み 野田千佐子

鹿児島県内の会計年度任用職員については、特筆すべき現状として、

① 奄美大島大和村(非正規割合6割以上)では、会計年度任用職員約半数が労働組合に加入したこと、② 鹿児島市では今年1月「学校図書館司書120人を正規職員に！」という定数要求を出し、定数外である会計年度任用職員が初めて定数交渉に加わり、教育長に対して学校図書館司書

(一般組合員)自身が自分たちの言葉で要求を伝える場に立ったこと、を報告しました。

鹿児島県内では、2023 年度給料の 4 月遡及を行った自治体が 25、今年度 4 月から改定された自治体が 16、未実施が 2 です。交付税措置されているのに、自治体はそれを一体何に使っているのでしょうか。ぜひとも色付けをしてほしいと思うことです。

〈闘いのリレー発言から〉 まとめ 田代尚子

◇ゼネラルユニオンの取り組みについての報告

ゼネラルユニオンでは ALT に対する相談がとて多い。

福岡市では 98 名の ALT が市立小・中・高校で外国人派遣講師として働いており、その全員が派遣労働者である。現在は東ブロック 45 名、西ブロック 53 名に分かれ派遣されているが、昨年までは A 社が福岡市全域に 98 名の ALT を派遣していた。

それが今年度から東ブロックは入札によって B 社が選定されたため、A 社は西ブロックのみの派遣となった。このため、昨年度まで A 社から派遣されて東ブロックで働いていた 45 名の ALT は、今年 3 月末日で突然仕事を失なった。解雇された ALT について、福岡市も含めだれも何の責任も取っていない。

また、派遣法では同じ事業所で 3 年を超えて働くことを禁じているため、昨年度まで西ブロックで働いていた 53 名の ALT は、本人や生徒、学校、学校長がどんなに希望しても同じ学校で働き続けることは出来なかった。

そんな中で一人の ALT が同じ学校で働き続けることを希望し、福岡市に対して直接雇用を要求して立ち上がり、現在も闘争中である。ALT の現状を多くの人に知ってもらい、多くの人たちと共有し、その働き方を改善し、共に暮らしていける社会作りにつながることを願っている。

◇郵政ユニオンの報告

民営化されて約 20 年、労働者数は日本郵政グループ全体で 203,109 名、非正規社員 163,267 名。日本郵便では正社員 171,804 名、非正規社員が 157,811 名である。純正社員は全国で 80,000 人を切っている。女性労働者の中で 64% が非正規社員である。

この中で、非正規社員の正社員化と待遇改善に向けて共に運動を続け、これまでに約 30,000 人を超える非正規社員を正規社員に登用させることに成功している。闘いの中で、期間雇用社員という制度を廃止し、無期雇用社員という制度を作ることに成功し、自分で辞めると言わない限り仕事を続けられる状況が生まれた。

また、職場内での非正規労働者に対する認識が、「好き

で非正規として働いている」から、「非正規は正規になりたくてもなれない」という風にならってきた。しかし、待遇格差などでいじめもあり、やめるという現状もある。このことを解決するには、職場での人間関係の構築が一番大切だと思う。

組合の組織率が低下して、仲間を仲間と認識できない状況が進んでいる現在、やはり組合を作り、仲間とともに闘うことの大切さを、この集会に参加して、再認識した。

※水道検針員に関する労働協約の地域的拡張適用

この内容について会場発言をしていただいたが、内容を正確に伝えるためには、今回の紙面では足りないので、次号での報告とする。(白石)

〈アンケート紹介〉

35 人から回答がありました。

「次回も参加していただけますか？」の問いには、みなさん「はい」との回答。

「記述欄」へは、初開催の集会へのエールをはじめ、集まった方の熱意を感じた、勉強になった、こういう会を続けてほしい、など記入がありました。以下、紹介します。

- 仕事にやりがいを感じ、困っている人を前にして逃げない非正規公務員と、「自分を中心」に置いて、自身の働きやすさや外的な評価だけを追求する正規、といういびつな利害一致が成り立っているのが、今の公務現場であると感じる。上林先生の話聞いて、さらに確信しました。
- いろいろな方の取り組み、頑張りを知ることができよかったです。これからも「あきらめない心」を大切にしていきたいと感じました。大量離職通知のまとめに興味があります。
- 大きな問題を完結していくには、一人一人の小さな力を結集していくことが必要ですね。
- 非正規公務員の方がこんなに問題を抱えておられることを知りませんでした。勉強になりました。
- すべての地方自治体が、非正規公務員の方々と成り立っていることの実態に驚きです。
- 厳しい中でも連帯してたたかい続ける展望が持てた。孤立せずに支えあう素晴らしさを感じた。
- 大変充実した内容でした。九州の地での確かな 1 歩。
- 気になっていることを皆で共有し、理解を深めることができました。
- 短編映画、体当たりの力作、生の声をきちんと取材され迫力ありました。

●訴訟提起

すでに本レポートでもお知らせしているように、「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」という根源的なことを問う訴訟が東京地裁に係属している(2023年3月提訴、6月第1回口頭弁論期日)。

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ところ、拒否された。労働組合の不当労働行為救済の申立てを、都労委は「救済の審理対象にあたらぬ」として却下した。労働組合が原告になって却下決定の取消しを求めているのが本件訴訟である。

英語の授業において、担任や教科担当教員と共にチーム・ティーチングを行うALT。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、授業の範囲にとどまらない幅広い役割が期待されており、小学校から高校まで日本全国で約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が、本件で問題となっているのは自治体(東京都)直接雇用だ。

●訴訟をおこすに至った経緯

「特別職非常勤職員」として都立高校でALTとして20年働いてきたMさんと9年働いてきたAさん。2人とも、2020年4月に会計年度任用職員に切り替えられた。

2人は以前から東ゼン労組(以下「組合」という)に加入し、それまで、組合は都教委との間で団体交渉を実施してきた。ところが、会計年度任用職員制度発足後の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じることを拒否し、以後、一切の話し合いを拒否した。そこで労働組合は東京都労働委員会に救済申立てを行うが、2022年7月、申立ては却下。東京都が任用するALTは、昨年度と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。

組合は、2020年4月の会計年度任用職員制度によって、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、この問題を改善するために本件提訴を行うこととした。

●労働基本権剥奪

30年ほど前から多くの特別職非常勤職員が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

総務省(総務大臣)の釈明が出た！ 東ゼンALT訴訟報告

弁護士 山本志都

安定や均等待遇実現に向けての取組みを重ねてきた。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、労働基本権は、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ことができる大切な武器だった。

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れば、ストライキを行うことはできず、労働委員会は使えず、労働組合制度ではなく職員団体制度を強制される(職員団体は事前の登録が必要で、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)。

会計年度任用職員は、任期1年で身分保障はない。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、定年までの雇用が原則保障された常勤公務員と異なり、労働基本権を制限する理屈は全く成り立ちえない。

私たちは労働基本権を保障する憲法28条に違反するとして、却下決定の取消しを求めている。

●総務大臣の釈明

訴訟開始後、論点を整理する中で、裁判長から「立法事実や法制度の検討経過などについて、被告東京都は説明できないのではないか。総務省を巻き込んでどうか」という提案があった。

そこで、原告側から、今年4月に総務省に対して照会したい事項(具体的には、会見年度任用職員制度を制定した目的、代償措置が設けられなかった理由、自治体の特別職非常勤公務員採用の裁量の範囲など)を提出した。

8月には東京都が総務省を訴訟参加させる旨の申立てがあり、9月、これを認める決定が出された。そして、9月13日には総務大臣名で、主張書面が提出された。ここでは、地公法・地自法改正の趣旨、総務省が09年通知、14年通知、16年報告書を出して、改正に至り、その後も17年通知、事務処理マニュアルを発出したことに触れ、これまでの特別職非常勤職員の制度が想定していない使われ方をされてきたのだから、それを是正して、改正前地公法の想定していた状況にしたものにすぎない(いわば「正常化」しただけ)、人事委員会又は公平委員会があるから代償措置も不要、と釈明をしてきた。現実には発生している非正規の存在をどう考えるかに関する視点は全くない。

この訴訟、おもしろくなってきたぞ！しばらく非公開の弁論準備が続くが、随時、報告していきたい。みなさんご注目ください。

首都圏 106 自治体～大量離職通知に関する情報公開と 人事院・総務省新通知後の調査結果から～

「会計年度任用職員」雇用管理の杜撰さが明らかに 「再度の任用」(雇用更新) 回数制限廃止、 もともと制限なしが 33 団体、検討は 53 団体

なくそう官製ワーキングプア東京集会実行委員会

なくそう！ 官製ワーキングプア！ 東京集会実行委員会は、会計年度任用職員の雇止めや離職の状況を明らかにするため、大量離職通知書提出状況やそのバックデータ※ 1. などについて、情報公開制度を活用して明らかにしようと 5 月末から 6 月中旬にかけて、首都圏 106 自治体(人口 10 万人以上)を対象に要請を取り組んできました。

労働施策総合推進法第 27 条に基づき、「一つの事業所で 1 か月に 30 人以上の離職者が生じる場合は、最後の離職が生じる日の 1 か月前までに、自治体はハローワーク(国の場合は労働局)に大量離職通知書提出」が義務付けられています。30 人には会計年度任用職員はもとより常勤職員や再任用職員なども含まれます。事業所の単位をめぐって(判断が)困難な場合は「社会保険における取り扱いや労働者名簿及び賃金台帳の備え付け状況等も考慮する」ものとされ、雇用保険事務などの実態を踏まえて自治体が判断するものとなっています。

また、この調査中の 6 月 28 日には、会計年度任用職員や国の期間業務職員の雇用問題で当面の課題であった「公募を経ない再度の任用の上限制限」(3 年公募制)について、人事院が人材確保の必要性などを踏まえ、国の非常勤職員である期間業務職員の「公募を経ない再度の任用の上限回数(2 回)」の努力義務を廃止し、これに合わせて、総務省も会計年度任用職員に関するマニュアル Q&A を改正して、「公募を経ない再度の任用の上限回数」を削除しました。

このことを受け、「通知等を受けた自治体での対応について」も追加質問しました。

以上の情報公開内容(情報提供含む)や新通知後の対応(9 月 6 日現在)について、回答していただいた自治体の確認を得たうえで、9 月 11 日、マスコミに公表しました。

さらに精査して、10 月 6 日の「なくそう！ 官製ワーキングプア東京集会」に発表したのち、関連部署等に明らか

にしていく予定です。

大量離職通知書提出そのものは、直接、会計年度任用職員や期間業務職員などの不安定雇用職員の雇止めを規制するものではありません。しかし、その実態をリアルに「見える化」し、自治体には雇用責任があることを自覚させる有効な制度といえます。

一方、仕事は続くのに「任用期間 1 年」は変わらず残されています。総務省も前述の通知では「選考においては公募を行うことは法律上必須ではないが、できる限り多くの公募を行うことが望ましい」の文言を残し、人事院人材局企画課長通知※ 2. を自治体に紹介していません。

公共サービスの維持・充実が求められている現在、公務「非正規」の雇用安定と無期雇用は、その一丁目一番地といえます。情報公開の取り組みや人事院・総務省の新通知、ILO からの「制度改善」要請など様々な取り組みの到達点を 10 月 6 日の「東京集会」で共有化して、団体や個人がお互いの活動を尊重しながら、公務「非正規」の「無期雇用」を実現していきたいと思っています。

以下は、情報公開請求の結果(要旨)、人事院・総務省からの新たな通知を受けた 106 自治体の対応一覧表、請求に至る経過を掲載します。なお、首都圏 106 自治体離職状況集計表は資料紙面の関係から下記から確認してください。



○人事院・総務省からの新たな通知を受けた106自治体の対応一覧表 ※3

(2024年9月27日現在、当会が把握したもの)

人事院・総務省からの新たな通知を受けた対応(組合・議員情報を含む)

2024/9/27現在

検討状況	総数	自治体名(千葉県が知事部局と教育庁で対応が分かれるため総数は107)	備考
①廃止決定(11.2%)	12	千代田区(4)、新宿区(4)、港区(4)、荒川区(4)、練馬区(4)、調布市(4)、日野市(不)、西東京市(4)、成田市(2)、柏市(4)、八千代市(不)、相模原市(4)	・柏市:2025年度一斉公募は行わない、2026年度以降は検討中
①もともと回数制限を設けていない(19.6%)	21	文京区、世田谷区、板橋区、八王子市、柏江市 千葉県・教育庁、船橋市、野田市、佐倉市、我孫子市、鎌ヶ谷市 小田原市、大和市 所沢市、春日部市、鴻巣市、越谷市、入間市、朝霞市、新座市、三郷市	・柏江市:もともと回数制限を設けていないが、令和7年度に上限回数(4回)を導入予定
②現在検討中(31.8%)	34	中央区(4)、台東区(4)、墨田区(4~7)、目黒区(5~9)、中野区(0~4)、杉並区(5)、豊島区(4)、北区(4)、足立区(4)、葛飾区(4)、江戸川区(4)、 府中市(4)、福生市(4)、稲城市(4)、あきる野市(4) 千葉県・知事部局(2)、千葉市(2)、市川市、(2)松戸市(4)、市原市(4)、流山市(4)、浦安市(4)、印西市(2) 横浜市(4)、茅野市(2)、伊勢原市(2) 川越市(2)、川口市(2)、狭山市(2)、深谷市(2)、草加市(4)、戸田市(2)、ふじみ野市(2)加須市(2)、	
③今後検討を予定(17.8%)	19	江東区(4)、品川区(0)、昭島市(4)、小平市(4)、国分寺市(4)、東久留米市(4)、羽村市(4)、清瀬市(4) 本夏津市(0) 神奈川県(2)、平塚市(4)、藤沢市(3)、茅ヶ崎市(4)、厚木市(不)、海老名市(2) さいたま市(4)、熊谷市(2)、久喜市(2)、富士見市(2)	
④検討を予定してない(5.6%)	6	武蔵野市(4)、三郷市(4)、東村山市(4)、国立市(4)、武蔵村山(3,5)、横須賀市(2)	
⑤その他(3.7%)	4	東京都(4)、立川市(4) 習志野市(0) 座間市(0)	・東京都:通知について趣旨等を確認するとともに、職員団体と交渉のうえ検討 ・立川市:現時点では公募を実施する予定、今後の対応は決定していない ・習志野市:毎年公募を行うが、運用上「再度の任用」に上限は設けていない ・座間市:毎年度公募にしている、再度任用を導入するかも含めて検討中
⑥回答を差し控える(2.8%)	3	大田区(4)、渋谷区(4)、東大和市(4)	
⑦回答未着(7.5%)	8	青森市(4)、町田市(4)、小金井市(4)、多摩市(4)、川崎市(4)、鎌倉市(4) 埼玉県(2)、上尾市(2)	

※自治体名欄()は、公募をしない再度の任用上限回数、(0)は毎年公募、(不)は不存在

○首都圏 106 自治体情報公開請求の報告～ 労使双方の負担軽減のために（要旨）

〈集計結果から読み取れること〉

1. 会計年度任用職員を一般職の公務員と位置づけたにもかかわらず、基本的な人事関係情報の殆どが「不存在」である。
 - ① 常勤職員と比べて会計年度任用職員は杜撰な取扱い。
 - ② 公募、選考、採用などが各課任せで、人事当局が集約を行っていないため、本来なら作成保持すべき情報を「作成していないため不存在」と回答する自治体が多い。
 - ③ 一方で、情報公開請求の趣旨から、積極的に情報提供を行ってくれた自治体も多い。
- 昨年、情報公開請求を行った埼玉県では上尾市を除く自治体で「公開」もしくは「情報提供」であり、「作成保持すべき」との認識を人事当局に与えたと思われる。
- ④ 『都職員の構成』、『特別区職員の構成』、『人事行政の運営等の状況』など住民に公表される職員構成料にも、会計年度任用職員の掲載がない。そこに掲載されるべき公務員として、会計年度任用職員はカウントされていない。情報提供資料では、男女別の記載がないものも多い。
2. 公募に応募した在籍者（再度任用）の不合格者は多くの自治体ではわずかであり、自治体にとって経験者の継続的就労の必要性が切実であると思わせる。
 - 例：「越谷市：再度の任用を希望しない旨の申し出があった場合等を除き、基本的に再度の任用を希望するものとして取り扱っている」
3. 残念ながら雇止めが発生した場合に、「事前に十分な説明を行い、適切な雇用保障や再就職支援（総務省マニュアル）」を行う自治体は、ほぼ存在しない。「大量離職通知書」を提出した自治体でも、通知書裏面の⑦再就職の援助のための措置と⑧再就職先の確保の状況が空欄である。
 - 例：「所沢市：民間委託による離職多数。しかし、通知書の⑦・⑧に具体的記載なし」
4. 人事院・総務省の通知を受け再度の任用の回数制限撤廃の動き
 - 廃止決定は、9月27日現在、当実行委が把握しているのは東京23区では千代田・新宿・港・荒川・練馬の各区、調布市、日野市、西東京市、成田市、柏市、八千代市、相模原市の12自治体。「廃止・もともと回数制限がない」33団体を除く74団体でみると、「現在検討中」が一番多く34団体、「今後検討予定」の19団体を合わせると53団体が検討の方向であることが確認された。※3。

○首都圏 106 自治体情報公開請求に至る経過 について

◆経過

2022.7.27：立憲民主党大河原まさこ衆議院議員の仲介で総務省、厚生労働省、内閣府男女共同参画局と懇談を行い、特に、会計年度任用職員制度3年目問題と、その対応について国の認識や考え方を聞いた。「2022年度末、全国で公募かけられる会計年度任用職員数の人数推定と、大量の雇止めは大量雇用変動に該当するのでは」を問うたところ、厚生労働省は「対応を検討したい」、総務省は「会計年度の職は1年限りと制度上なっており、雇止めには当たらない」と対称的な回答であった

2022.11.8：厚生労働省のホームページ「大量離職届・大量離職通知書」の刷新

2023.2～3月：「大量離職通知」の実務的な取扱等を確認するために、厚生労働省と懇談

2023.3月：埼玉県狭山市で22年間勤務の図書館司書雇止め

2023.6.28：総務省「大量雇用変動が生じる場合の対応について」発出

2023.8月：埼玉県18自治体に情報公開請求、年限があり公募を強いているにもかかわらず、対象人数を把握していない自治体が10、離職者を把握していない自治体は9など

2024.1.20 首都圏106自治体に大量離職通知書提出について要請文を送付、情報公開請求の予告と、関係資料の提供

2024.3月：東京都でスクールカウンセラー261人の大量雇止め

2024.6.1～首都圏106自治体に情報公開請求

2024.6.28：総務省「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）」の改正について発出

2024.8.15：106自治体の回答一覧の確認と上記通知を受けて要請と検討状況を追加質問

※1. 3月末の在職者数と離職者数、再度の任用職員の合格・不合格数（いずれも職種・男女別）、通知書に記載されているはずの離職者への支援状況（援助のための措置・再就職先の確保状況）

※2. 「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について」の抜粋

「公募によらない再採用を行う場合とは、例えば、『仮に公募を行った際に、一定数の応募者は見込まれるものの、職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合』等が考えられる」

※3. 一自治体が市長部局と教育委員会が別対応ということで、団体総数が107団体となっている。

「レイバーネット日本」の報告から

研究会として直接取材や寄稿依頼が出来なかったが、関連情報として紹介したく、レイバーネットに報告された筆者から承諾を得て、転載する。(白石)

なお、「レイバーネット TV：郵政職場に蔓延する『過労死・自死・パワハラ』～郵便局員過労死家族会は訴える」もご覧ください。

また、「ニューヨーク市のアマゾン配達運転手」報は、レイバーネット国際部・山崎精一さん以下の解説を付けて紹介している。【解説】7月、初めてアマゾン労働者を組織化したニューヨーク市スタテン島の独立労組アマゾン労働組合がチームスターズ労組に加盟したことを報道した。今月はニューヨーク市のアマゾンの配達運転手たちが同じくチームスターズ労組に加入したことを伝えている。これらの運転手は直接アマゾンに雇用されているのではなく、下請配達会社に雇用されているが、アマゾンの雇用責任を追及している。ニューヨークだけではなく、全国的にアマゾン配達運転手の組織化が焦点化してきている。

なくしたい！ 郵便局の「過労死・自死・パワハラ」～「郵便局員過労死家族会」が発足

郵便局でこれだけ人が死んでいるのか！「郵便局員過労死家族会」発足記者会見の資料をみて、まず驚いた。2001年から24年の間に、会が把握している突然死・自死の記録が25件も並んでいる。そのうち労災認定を受けたのは2件しかない。そんな異常な郵政の職場をなんとかしたいという思いで、9月19日、「郵便局過労死家族とその仲間たち」（略称＝郵便局員過労死家族会）が正式に発足した。全国から集まった会の一行は、12時に日本郵政本社前でマイクアピール行動をした。

午後には参院議員会館で「発足の集い」を開催し、夕方には厚労省で記者会見を行った。会の共同代表は、「さいたま新都心郵便局過労自死事件」遺族の小林明美さんと札幌豊平局パワハラ裁判の原告、そして郵政労働者が事務局を担っている。

小林明美さんの夫・小林孝司さんが過労自死に追いこまれたのは2010年12月の「さいたま新都心郵便局」だった。同局は、完全民営化のモデル局で、経営効率と過重なノルマが押しつけられていた。年賀状7000枚やお歳暮販売のノルマがあり、達成できなければ叱責された。やむなく自分で購入する「自爆営業」もはびこった。そして些細なミスがあれば、朝礼で多くの職員に囲まれ、「お立ち台」でつるし上げられる。そんな光景が常態化していた。そんななかで孝司さんはうつ病を発症し、局内飛び降り自死に至った。

妻の明美さんは責任を回避しようとする会社の姿勢に納得がいかず、たたかう道を選んだ。そして郵政ユニオンと職場の同僚の支援を受けて、「安全配慮義務違反」裁判で会社の責任を追及し、解決金・謝罪・労災認定という和解を勝ち取った。明美さんは「声を上げるのは本当に大変。私の場合はたくさんの支援を受けて解決できた。今度は私が恩返しする番だと思っている」と共同代表を引き受けた

思いを語った。

事務局長の倉林浩さんは「さいたま新都心事件以降も突然死・自死があとをたたない。しかし大半の被害者・遺族は声を上げられず沈黙しているのが現状。この状況を変えていくために、この会をつくった。相談活動や日本郵政グループ各社に実効対策を求めるなどの活動を通じて、過労死のない社会をめざしたい」と抱負を述べた。

事態は深刻である。今年に入ってから4件の死亡事例が確認されている。そのうち3件は「新東京郵便局」で起きたもので、「深夜勤」の非正規社員が持病はないのに突然死（心不全）で亡くなっている。61歳・51歳・51歳のベテランだった。会見では、新東京郵便局の労働組合、東京中部ユニオンのメンバーが事例を具体的に説明した。

「61歳の方は勤続14年、工作中に体調をこわし早退したが、翌日に心不全で亡くなった」「51歳の方は勤続26年、出勤してこないのでも家に行ったら、座ったまま亡くなっていた」。新東京郵便局は数千人が働くマンモス局で、翌日配達物などを種分けしている。拘束11時間の重労働で健康破壊が懸念されているという。ユニオンメンバーは続けた。「嫌ならやめればいい、という声がある。しかし深夜手当は1.5倍つくので、生活のために止められなくなっている」。便利社会の裏側では、命が削りとられているのだ。

10月から郵便料金が値上げになる。郵政民営化の失敗と歪みはだれの眼にも明らかになってきた。日本郵政グループには約40万人が働いているが、郵政の職場環境の改善をすすめることは日本全体に大きな影響を与えるだろう。「過労死のない社会」を実現するためにも、「郵便局員過労死家族会」の発足と役割は大きい。

- レイバーネット記事 <http://www.labornetjp.org/news/2024/08919yusei>
- 動画（9分半） https://youtu.be/_5rOi-xT9Oc

ニューヨーク市のアマゾン配達運転手、チームスターズ労組に加入

ルイス・フェリス・レオン（レイバーノーツ・スタッフ/オルグ）

9月16日、ニューヨーク市のクィーンズにあるアマゾンの配送センターで、運転手数百人がチームスターズ労組に加入することを通告するため、管理職に向かって行進した。運転手たちは巨大物流企業アマゾンが自分たちの労働組合を承認し、労働協約を交渉することを要求している。「今日、みんなと一緒に管理職に向かって行進し、全員が組合として一緒に向かって、すごく良かった」と、昨年11月から運転手としてアマゾンの荷物を配達している時給20ドルのラトリス・シェディー・ジョンソンは語った。

アマゾンの会社側はどうだったろうか？「まったく不意を突かれ、怖がって裏に逃げ込みました。でも、私たちは裏まで追っていきました」と彼女は言う。運転手たちは携帯電話のカメラで撮影し、書類を手に管理職たちを追いかけ、四方から取り囲んだ。「私たちは大声で叫び、言いたいことを声に出して言いました。会社側は聞くしかありませんでした。」オレンジの上衣を着た管理職がさらに集まってきた。労働者たちは組合承認を求め、職場の問題を明らかにした。あまりに騒々しい雰囲気、興奮した労働者たちは互いに叫びあっていた。その後、ひと段落してから一人ずつ主張し始めた。

これが、ジョンソンと彼女の同僚たちが目指していた瞬間だった。何カ月も前から、この管理職への押しかけ行動を計画していたのだ。長年の過重労働への怒りが彼女の原点だった。人員不足のため、アマゾンの企業用語で「救援」を要請しても誰も助けに来てくれない。一人で重い荷物を持って家を周り、階段を駆け上らねばならない。荷台には小便瓶が散乱しており、アマゾンの過酷な配送方法ではトイレに行く時間がほとんどないことを毎日漂う尿の臭いから思い知らされた。

仲間と一緒に行動しながら彼女は考えていた。「娘が学校に通い始めたばかりの頃、学校で何か問題があれば声に出して言いなさい、立ち上がって闘うのが怖くても、黙ってはいけない、と娘に言い聞かせました。今、チームスターズ労組と取り組んでいるこの小さな行動でそれをやって見せなければ」。

急増する請負業社

この運転手たちはアマゾンの4,400のデリバリー・サービス・パートナー(DSP)プログラムの一員である請負業社に名目上は雇われているが、実際にはアマゾン社が全権を握っている。クィーンズのこの運転手たちは三つの別の請負業社に雇用されている。このような請負業社を通じて、アマゾンは39万人の運転手を雇用しているという。これはチームスターズが組織化している物流最大手UPS社とほぼ同じ規模の労働者数だ。アマゾンはこの4月に宅配便事業でUPSを追い抜いた。物流サプライチェーン企業MWPVLインターナショナルの最新の数字によれば、アマゾンは米国内に695の配送センターと、空港のハブを

含む577の倉庫を持っている。今日行動を起こした運転手たちは、配送センターDB4Kから発送される荷物を扱っており、その倉庫労働者たちもまた、アマゾニアン・ユニテッドという委員会の緩やかなネットワークを通じて、何年も前から組織化を進めてきた。

全国的な勢い

7月、DB4Kで働くアマゾンの倉庫労働者は、ブロンクスの別の配送センターを含む5つの倉庫で組合加入を求める署名運動を組織する主要なリーダーだった。配送センターは、荷物が配送車両に積まれて、郵便受けや戸口に発送される場所である。

600人の労働者が署名し、時給25ドル、7月のプライムデーの16～17日の時給を1.5倍にすること、季節労働者を雇用後30日以内に正社員に転換すること、奴隷解放記念日の6月19日を有給休日にすることを要求した。

また、このニュースは、ジョージア州とカリフォルニア州の全国労働関係局(National Labor Relations Board)の地方長官が、不当労働行為違反の調査の結果、アマゾンとその請負業社2社を共同雇用者と認定したことを受けて発表された。全国労働関係局はアトランタの配送DAT6施設で、アマゾンが従業員を監視し、労働者がチームスターズに加入すれば下請業社のMJBロジスティクスを閉鎖すると脅すなど、強圧的な発言をしたという組合の申し立てを正当と認めた。

2023年4月、カリフォルニア州バームデールの施設のアマゾンの運転手は、下請業社で初めて労働組合の承認を勝ち取った。バトル・テスト・ストラテジーズという会社は、チームスターズ労組ローカル396と交渉し、労働協約を締結し批准した。

次にアマゾンの運転手がイリノイ州スコーキーで組織化した。アマゾンが下請業社のフォースター・エクスプレス・デリバリーとの契約を打ち切ったとき、運転手たちはすでに組合承認カードで過半数の支持を得ていた。アマゾンが自分たちの組合を承認せず、交渉も行わないことは労働法に違反していると主張し、6月にはストライキを行った。

「アマゾンはもはや、私たちの低賃金と危険な労働条件の責任を逃れることはできず、不当労働行為を否認し続けることはできない。私たちはアマゾンの労働者であり、アマゾンの責任を追及している」と、アマゾンの運転手でバームデールのローカル396組合員であるジェシー・モレノは語った。「私たちはアマゾンの法律違反を阻止するためにストライキを行い、全国労働関係局で勝利している。アマゾン労働者を全国で初めて組織化している。」

団結し、モチベーションを維持する

チームスターズの組織化の機運が広がるなか、アマゾンは運転手の賃金を引き上げている。同社は今月、時給を20.50ドルから22ドルに引き上げると発表した。同社は

全体として、DSP プログラムに 20 億ドルを投資している。これは過去 6 年間の 123 億ドルに上乗せされるもので、アマゾンの収益にとって下請労働者がいかに重要かを示している。

アマゾンの下請け運転手が初めて組合結成したのは 2017 年。デトロイト市のダウンリバーにあるアマゾンの下請業社シルバースター・デリバリーで働く 46 人の労働者がチームスターズ労組ローカル 337 に加入したが、その後すぐに同社は閉鎖された。

2021 年にアマゾンの組織化を支援する部門を立ち上げたことで、チームスターズの組織力は向上した。2 年前に独立したアマゾン労働組合を結成したニューヨーク州ステテン島の巨大な JFK8 倉庫の労働者が、6 月にチームスターズへの加盟を投票したため、チームスターズはアマゾンの倉庫を組織する唯一の組合となった。7 月に行われた役員選挙では、新しい指導部が指揮を執ることになった。

南カリフォルニアにあるアマゾンのサンバーナーディー

ノ航空ハブ KSBD の労働者は、経営陣の報復を撃退し、熱中症からの保護を勝ち取るために組織化している。その労働者は、独立労組のインランド・エンパイア・アマゾン・ワーカーズ・ユナイテッドの組合員である。

また、ケンタッキー州北部にあるアマゾンのハブ空港 KCVG の労働者は、別の独立組合に所属していたが、同じ空港に隣接する物流大手 DHL の労働者がチームスターズに加入し、有利な労働協約を批准した後、4 月にチームスターズへの加入を投票し、7 月にはストライキを行った。アマゾンの組合つぶしには一定のパターンがあるが、最近の労働者の組織化も同様で、みなチームスターズに加入している。

「必要なのは、私たちが団結し、モチベーションを維持することだ」とジョンソンは言う。「アマゾンの労働者たちよ、自分たちの活動を続けよう。みんなチームだ、みんな労働組合員だ。」

NPO 法人官製ワーキングプア研究会の掲示板

【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) ◆ 参加費資料代 500 円

本の紹介

ぜひ読んでいただきたい関連本を 3 冊紹介する。書評を書いていただける方を求めます。

◎「非正規 4 割」時代の不安定就労・格差・貧困問題の根底にあるものー 川村雅則 (当会理事、北海学園大学教授) 編著、学習の友社、1,600 円 + 税。共同執筆者として、国

公労連、ソニー労組、なのはなユニオン、西成労働福祉センター労組など 12 人の労組役員など。

◎ゾンビ家制度〜軍拡と社会保障解体の罠 竹信三恵子、杉浦ひとみ、杉原浩司、雨宮処凛、古今亭菊千代。あけび書房、1,500 円 + 税。タダ働き福祉を女性に担わせて、戦争国家を支えた戦前の「家制度」は、今もなおゾンビのごとく残っている。(帯から)

◎ロボ低賃金 東海林智 (毎日新聞記者) 地平社、1,800 円 + 税。特殊詐欺「犯人」の背景、若者の貧困など、社会部記者ならではの深掘り取材。非正規公務員や最賃割れの自治体なども取り上げている。

編集後記

◆名古屋市で、市立保育園勤務約 1,200 人の会計年度任用職員の「5 年目公募」による「一斉大量雇止め」が強行される厳しい情勢です。対象職員は十分な情報も与えられず、国の制度変更も反映されないまま、半年近くの任期を残し、「5 年目公募・選考」にさらされることが濃厚。ということで、10 月 4 日、愛労連や建交労保育パート支部の保育士 (当事者) などが記者会見した。次号でその後の経過を報告したい。◆奈良県香芝市、さいたま市などで、学童保育業務にスキマバイトを利用し

ようとしている。今回、米国アマゾンの運転手の闘いを掲載したが、こういった動きを今後も紹介したい。◆最近、「労働者供給事業」に関わる労組と意見交換した。自治体直接雇用の非正規公務員だけでなく、「間接」雇用労働者の人数も実態も、網羅的に把握されていない。公共の責任を放棄し、安上がりが横行する外部委託問題、社会運動の必要性を再認識した。11 月 2 日の大阪集会分科会でも取り上げる。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2024 年 10 月・第 47 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