

# 官製ワーキングプア研究会 レポート Report

2025年1月 第48号

2025- 1



韓国で12月3日深夜に尹大統領が突然非常戒厳令を発令、陸軍空てい部隊が国会の侵入した。それに対して野党6党と市民は果敢に対応し、国会で戒厳令解除を決議した。さらに、大統領と国防長官の暴挙は「内乱罪」であるとし、また大統領罷免の「弾劾訴追」決議を挙げるに至った。たまたま私は3～5日にソウル訪問中で、歴史的な場面に立ち会うことが出来た。

また、相前後して労働組合は全国ストを展開、学校非正規職は鉄道労組などとともに、ストの中軸を担った。(白石)

## 目次

表紙		1
特集(1)「なくそう！ 官製ワーキングプア大阪集会」		
① 全体報告	白石 孝	2
② 公務災害審査請求に立ち上がって	小山 ゆき	3
③ 「日韓労働政治」の視点から(要旨)	白石 孝	4
④ 会計年度任用職員の雇用安定を目指して ——東京集会実行委員会・北海道の取り組みから	川村 雅則	5
九州集会(2)	重藤 英一	8
研究会への相談から～会計年度任用職員の政治的行為	山下 弘之	9
特集(2)「なくそう！ 官製ワーキングプア東京集会」	同実行委	10
報告、お知らせ、編集後記		12

# 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)大阪市中央区(天満橋)のエル・おおさかで、標記の大阪集会を開催した。今年で12回目となった。

大阪集会は、午前に分科会、午後が全体会、そして夜が交流会といわば「3部構成」となっている。全体会は主催実行委員会が準備した報告が大半で、会場発言は限られている。そこで、午前の分科会を参加型とし、夜の交流会は有料の有志形式だけど、全員が自己紹介や感想を話すスタイルにしている。確かに全一日はきついかもしれないが、各種の情報を得るとともに、参加者同士の交流も深まる。

全体の進行は以下のとおり。

〈分科会〉(10時～12時)

- ①「会計年度任用職員制度総ざらい」(701)
- ②「委託・指定管理・民営化～自治体は限界！」(604)
- ③「非正規労働者なんでも交流会」(大会議室)※zoom併用

分科会参加者は、第一34人、第二16人、第三18人だった。

〈全体会〉(13時～17時)

## ◆Part1「闘いの現場から」

- 市民に支えられて3年公募の闘いを(ハローワーク千葉)
- 泣き寝入りはしない！公務災害の審査請求に立ち上がった(小山ゆき)
- 勤勉手当正規同率支給をすべての自治体で勝ち取った大阪の統一した闘い(関連評)

## ◆Part1「特別報告」

- 現場からの20の告発、保育士1200人公募問題(「あいち非正規プロジェクト」愛知労連)
- 図書館友の会の「全国図書館職員調査」からみえるもの(図書館友の会全国連絡会)

## ◆Part2「会計年度任用職員制度直近の状況」

- 会計年度任用職員制度——1年ごとの有期任用を法定化、そして公募
- 首都圏106自治体に対する大量離職通知をめぐる情報公開結果(川村雅則北海学園大学教授、山下弘之～官製ワーキングプア研究会)

〈休憩 14:55～15:10〉

## ◆Part3「非正規公務員『労働基本権はく奪』をILOは問題視」(あばけん神戸・八木孝三)

## ◆Part4「非正規公務員をどうする～日韓「労働政治」の視点から」(安周永、脇田滋、中村和雄、川西玲子)

※当初は「国会に注目、非正規公務員問題をどうする！～野党の政策を聞く～」を企画したが、解散・総選挙日程が二転三転するなかで、内容を大きく変更した。

◆懇親会・多気(別途有料申込制3,000円)。集会参加費は

500円。

参加者は全体集会86人、ウェビナー参加28人 合計114人で、参加票による参加者所属は、実行委員12名、労働組合関連39名(関西32、愛知5、九州1、北海道1)、協賛団体13名、全体会報告者・講師9名、政党関係者4名、報道関係者3名、その他4名(社労士他)、不明2名。

本号では、全体会から3つの報告を掲載する。

- ① Part1「泣き寝入りはしない！公務災害の審査請求に立ち上がった(小山ゆき)」は、成績評価に関して、重要な報告になっている。
- ② Part2「会計年度任用職員制度直近の状況」(本号では「会計年度任用職員の雇用安定を目指して～東京集会実行委員会・北海道の取り組みから」)は、P5からに掲載。
- ③ Part4「非正規公務員をどうする～日韓「労働政治」の視点から」の安周永教授の講演が今後の運動に大きな示唆を与える内容なので要旨を紹介する。

## 「泣き寝入りはしない！ 公務災害の審査請求に立ち上がった」

元地域おこし協力隊 小山ゆき(仮)

発病の理由をざっくり言うと・・・仕事を与えず放置しておきながら、ある日突然「仕事をしていない！」と怒り出した上司。信頼が破壊された状態で、人事評価の際に根拠不明なマイナス評価を受けた。根拠や理由について尋ねても納得のいく回答は無く、職員課へパワハラ相談等行っても自身による個人的解決を求められ、組織としての対応は拒否された。「こんな曖昧な評価がまかり通るなら、次年度は更に評点を下げられるのでは？」という強い恐怖が生じた。

### 1. 主な出来事

2018年9月に勤務開始、19年6月パワハラが顕在化、同年10月人事評価開示(1回目)、20年4月診断書(1回目)休職、21年8月退職(任期満了)、22年3月公務災害申請、同年12月認定通知書～公務外、23年3月審査請求申立て

#### ●勤務開始

着任当初は週29時間の嘱託職員、任期は3年。役場の所属課に席あり。募集要項掲載の業務内容は「遊休不動産の調査研究、地域の情報発信、自身の定住に向けた活動」「具体的な業務内容は協議で決定」とあったが、日々なにをするのか不明なままほとんど放置されていた。SNSの投稿など細々と行っていたが、移住してきたばかりで情報は乏しく、すぐにネタ切れになってしまう。課の職員から

のフォローや声掛けもほとんどなし。役所の外にいる人のほうがいろんなことを語ってくれるので、自分で用事を作って外に出かけ、調査や視察と称して情報を仕入れていた。後から「なにもしていない」と言われる危険を回避するために、自ら報告書を作成し、週ごとに課内供覧していた。(反応は無かった)

### ●パワハラが顕在化

着任から10ヶ月以上にも言ってこなかった課長がある日突然「全然起案をしてくれ」と怒り出す事態が発生。個室での恫喝もあり。「起案」という言葉を初めて聞いた私は怒りと驚きで混乱状態に。私なりに他の職員に呼びかけ、提案や相談をしていたが、反応が薄く具体的指示も無く困っていた状態。「起案」の指示も説明も受けていない。理不尽な叱責があったことに謝罪や説明もないまま、会計年度任用職員制度の説明があり、制度開始前ではあるが2019年から人事評価も始まると言われ「雇止め」の可能性があると強い不安を感じ出した。

### ●人事評価開示(1回目)

全5項目、各5点満点の評価シート。「協調性」「意欲」「規律性」等の各項目に「上司の指示や時間等、ルールを守り社会人としてのマナーを備えている」等と「着眼点」が記されている。具体性は無く、極めて一般的、かつあたり前の内容ばかり。

「協調性」の項目で「2」をつけられ、他は「3」であった。減点された項目について具体的説明はなく「もっと人の気持ちを考えて」とだけ言われる。評価の開示の前に予め注意や指導を受けることは無く、全くの不意打ちである。これでは改善方法がわからないし、どの程度の行いが「マイナス1点」に相当するのかが不明であるため、来年度の評価で「改善が無い」と言われて更新不可になる点数をつけられるのでは？と、強い不安を覚えるようになった。

職員課によるパワハラ調査の際にこのことを相談すると、「評価の苦情は所属長が窓口である」「何が悪いのか本人にわかるよう説明するようにと管理職へ指導をした」との回答。「当事者同士で話し合うのは不安であるから、誰かが間に入って欲しい」と要求しても「職員課はできません」という回答。紛争処理委員会(公平委員会)の教示も無かった。「当事者間」での解決、つまり「個人的努力」による解決を求められ、「組織としての対応」は拒否された。また、後に相談記録の開示請求を行うも、相談記録は一切作成していないとの回答があった。

### ●評価の理由開示

職員課の指導を経て管理職からは「業務に対する否定的な意見が多い」「課内職員との信頼関係が築けていない。」「課内職員以外にも庁内職員・外部の方に対しても批判的な意見を口にするため、良好な関係を築けていない」等の理由が示されたが、私に対する事実確認は一切行われず、私の具体的発言等も一切特定されていないため、具体的にどんな言動が問題視されているのかが不明であった。「私が何を言ったのか」を示すよう求めても「第三者の個人情報保護」を盾に明かされないまま現在に至る。よって、指

摘された人間関係やコミュニケーションの問題がどのように業務にマイナスに影響するのかも不明なままである。

### ●休職へ

評価におびえながら「イベント開催」という未経験の業務を企画から運営まですべて一人で行い、それだけでもかなりの心理的負荷が発生。疲れ果てた新年度のタイミングで新任の課長補佐が前年度の業務の後処理に関し違法な指示を出すなど、ますますパワハラが酷くなり、耐えきれず受診、適応障害等の診断書を提出し、休職に至る。

### ●復職後

県庁の担当課の介入もあり、勤務場所を変更する等の措置で復職し、なんとか任期満了まで至ったが、復職後もパワハラは継続した。2回目の評価も根拠不明な理由で減点項目があった。パワハラが全く解決していないにも関わらず、最終年度は再び所属課に出席するよう求められたため、再度の診断書を提出。地元有力者の介入もあり、最終年度は在宅勤務となった。退職後もメンタル不調が続き、公務災害申請へスムーズに行動を起こすことができなかった。

### ●公務災害申請

時効(2年)ギリギリになって、公務災害申請を行う。申請後9ヶ月なんらの音沙汰もなく、突然「公務外災害認定」の通知書が届いた。「評点は更新可能な点数なのだから雇止めへの強い不安を感じる原因にならない」という表面的な理由からだった。私への聞き取り調査等は一切無かった。調査復命書の開示を行うと、他の職員等への聞き取り等は行っていたようであるが、全て黒塗りであった。弁護士や民間の支援団体への相談、ネット等で方法を調べながら自分で審査請求の申立てをし、現在に至る。

## 2. 最も主張したいこと

会計年度任用職員の人事評価制度は「雇止め」という懲戒免職や分限免職同等の効果を実質的に発生させるものである。しかし、「人事評価」という名称であるために、弁明の機会の付与や不服申立ての制度が不十分である。また、評価の裁量権が主張されやすい。

総務省の主張する「年度末で任期終了、更新は例外措置」は「更新の有無を決める人事評価の実施」と矛盾する。脱法目的の詭弁である。

担当業務に関わらず全ての会計年度任用職員に対し同じ評価シートを用いており、純粋に業務を評価できるものになっていない。評価者の裁量権が大きすぎることでパワハラは温床になっている。不公正な人事評価で雇止めを正当化する制度は会計年度任用職員に対する不当な差別であり、憲法違反である。

## 3. 公務災害申請、審査請求を自ら行うことでなにが壁となったか

組合や弁護士等に相談してもまともに相手にしてもらえず、かえって傷つけられ、疲弊した。パワハラを受けた期間が長く、何が発病の原因なのか、言語化できない。主観的なストレス原因と、労災認定基準とのあてはめがう

まくできない。相談するにしろ、書面を書くにしろ、「地域おこし協力隊」「会計年度任用職員」等、自分の仕事内容や身分が一般的でなく、状況を説明しにくい。

証拠や記録の書面や録音が膨大で、整理しきれない。

パワハラに加担していた職員課が認定委員会の審査請求の委員会の主体や窓口であるため、公平性に問題がある。

制度の説明を受ける際に脅される（「調査の過程であなたの不正が見つかるかも…」など）。民間の労災や正規公務員の制度と異なり、再審査請求ができない。

#### 4. 今後の目標

審査請求の制度を最大限活用して、なるべく多くの証拠を揃える。黒塗り部分の開示、賠償等を求め裁判所へ訴えを提起したい。

### Part 4 非正規公務員をどうする～日韓「労働政治」の視点から

#### 「日韓の労働運動の向かう先に大きな違いが」

今回は、日韓労働運動の比較検討。Part 4のミニ講演を安周永龍谷大学教授に行っていただき、その後、脇田滋さん、中村和雄さんにコメントをいただいたが、本号では安教授の講演要旨を掲載する。

日韓で共通するのが、長期雇用、年功賃金制度、企業別労働組合、正規と非正規労働者の格差という特徴が顕著な企業主義的労働市場を改革することだが、その改善、解決の方向に明らかな差異が生じている。

「雇用政策」とりわけ非正規労働者の処遇改善について、韓国は有期契約2年後に無期契約と見なすが、日本は5年後に無期契約転換の要求権が生じるのみ。

「長時間労働の是正」では、韓国は時間外労働の上限規制週12時間に対し、日本は上限規制月45時間、さらに繁忙期には月100時間未満を認めている。

「ギグエコノミー対応」では、韓国はプラットフォーム従事者保護対策として全国雇用保険導入、日本は労災保険の特別加入要件緩和にとどまっている。

この違いはどこからくるのか。安教授は、「提携戦略」の有無と「インサイダー」「アウトサイダー」戦略の違いと指摘する。提携戦略は、不安定労働者の組織化と社会ビジョンを共有する市民団体との連帯をすることである。インサイダー戦略は、企業内労使交渉に留まり、話し合いで影響力を与えようとするものであるのに対して、アウトサイダー戦略は交渉の場の外からスト、集会などを用いて圧力をかけて影響力を与えようとするものである。韓国では、労働組合はこの10数年、最低賃金連帯、無償給食連帯、朴槿恵弾劾国民行動、学費半額連帯など企業も分野も超えた全国的なネットワークに加わり、社会全体への影響や政治的影響力を強めてきた。

プラットフォームワーカーに関する違いも同様。日本ではウーバージャパンが団体交渉を拒否していたことに対し、救済申し立て（2020年3月）、都労委による労働者性の認定と団交命令（22年11月）、そして記者会見などをし、

確かに成果は上げている。しかし韓国は、配達員によるスト（22年10月）の実施、ナショナルセンターである民主労総挙げての支援など闘いの拡がり大きい。

グローバル化やギグエコノミー出現、少子高齢化、気候変動など多様な社会的課題が出現している。こうした変化の中で、依然として労働運動は重要な勢力のひとつであり、韓国労働組合は、企業別労組から産業別労組への転換を進め、社会連帯のための政策ネットワークの形成に関わろうとしており、新しいチャレンジをしている。日本の労働運動はどうだろうか。

### 九州集会報告(2)福岡での訴訟の取り組み

#### 重藤英一(福岡・未払い賃金訴訟原告)

九州集会で、「同じ仕事(授業)をしているのに、またコロナで仕事と同じようにできなくなったのに、時間講師以外の教師(教諭、常勤講師)には給与保障があり、時間講師には給与保障がないのは、さらに時間講師の新しい賃金システムと勤務条件の説明が無いのは不当だ」と全国に発信出来ました。

コロナ禍が始まった2020年3月は中学校の2年生の教科単担任でした。4月からは持ち上がりで新3年生の彼らの授業を担当しました。授業はありませんでしたが3月は任期の半分、4～5月は例年通り勤務しました。

ただ4月から身分が会計年度任用職員になり新しい賃金体制になりました。手取り賃金は前年度と比較すると3月は17,043円(65%)、4月は29,593円(43%)、5月は29,593円(29%)でした。他の常勤の教諭、常勤講師は満額支給でした。当時、現金収入はこれだけでしたので大変でした。その為、同年12月に、任命権者の県に苦情申立てと賃金システムおよび計算の説明をもとめました。とんちんかんの「問題ありません」の回答でした。人事委員会に行きましたが途中で任期切れを理由に審議は終わりました。仕方なく地裁に移りましたが、今度は被告の県は服務監督権の問題として赴任先の勤務校の問題としました。

第1回公判は公開でしたが、以後は非公開のzoom公判が17回続き、証人尋問を迎えました。被告の県は姑息にも補助参加人の当該派遣校校長を立ててきました。やっと18回目にして公開審議となりました。未だに時間講師の会計年度制移行後の賃金システムおよび計算式は不明です。

私たちはこの闘争が始まった時から各学校だけの、各市町村府県教育委員会の問題でなく地方公務員の全体の問題だと考えてきました。その為、地裁に行った時から官製ワーキングプア集会に参加して皆様との情報交換に努めて参りました。本件事は他府県と比較すれば福岡県の会計年度任用職員制度を利用した時間講師の待遇引き下げ、差別化が明白になります。

今回、官製ワーキングプア九州集会で皆様と顔と顔が見える関係を作ることが出来て本当に勇気づけられました。今度は生の公判をお見せすることが出来ます。是非とも1月21日(火)13時30分、飯塚地裁にお越しください。

# 会計年度任用職員の雇用安定を目指して

## —東京集会実行委員会・北海道の取り組みから

川村雅則(北海学園大学)

### はじめに

11月2日、大阪で開催された、第12回なくそう！官製ワーキングプア集會に参加し、山下弘之氏(官製ワーキングプア研究会理事、東京集会実行委員会メンバー)と二人で約1時間の報告を行った。報告では、ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の中核をなす雇用安定を会計年度任用職員の世界にも実現するためのそれぞれの取り組みを紹介した。全国各地で同様の取り組みが広がるのを願ってのことである。当日の報告のポイントを紙面であらためて報告する。

なお、本稿は筆者が共同で管理・運営しているウェブサイト「北海道労働情報 NAVI」(以下、NAVI)に掲載している。元データにリンクを貼っているので活用されたい。

### 民間ではあり得ない！—「有期雇用の濫用」の制度化

何度でも強調したいのは、会計年度任用職員制度の不条理である<sup>1</sup>。民間非正規制度との比較で言えば、1年ごとの雇用(任用)が厳格化され、無期雇用転換制度がない上に、実効性ある雇い止め規制がそもそも存在しない。それゆえ、不合理な雇い止めが容認されてしまう\*。自分がなぜ雇い止めにあったのか分からない、雇い止めの理由が示されない、雇い止めに納得ができない、人事評価の上でも問題はなかった(どころか高い評価が得られていた)、などの声が現場からは聞かれる。民間であれば「出るところに出たら勝てる」ケースであっても、「出るところに出ても勝つのが非常に難しい」状況におかれているのが会計年度任用職員(非正規公務員)である<sup>2</sup>。同じ非正規でも、民間と公務

\* 民間非正規であれば、「労働契約法第19条 [略]使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。」が適用される。

- 1) 拙稿「会計年度任用職員にも民間並みの雇い止め規制を」『NAVI』2024年10月11日配信を参照。
- 2) この問題が大きくクローズアップされたのは、東京都のスクールカウンセラー大量雇い止め事件である。原田仁希「公共を破壊する会計年度任用職員制度—スクールカウンセラー雇い止め問題」『学習の友』第853号(2024年9月号)pp.42-45などを参照。

でこれだけ異なるのだということを、あらためて広く知らせていくことが重要である。なお、労働基本権を制約されていることも、上記の問題解決をより一層困難にしている。

### 人事院・総務省からの通知(2024年6月)と自治体の動き

そのような中で今年の6月、いわゆる3年公募に関する文言が国の非正規公務員に関する人事院通知から削除された。それをうけて、総務省マニュアルからも、3年公募に関する助言規定が削除されることとなった。

期間業務職員を再採用する場合も最初の採用の際と同様に公募を行うことが原則であるが、面接及び従前の勤務実績に基づき能力の実証を行うことができるときは公募によらない再採用を行うことができる。この公募によらない再採用について、局長通知ではその上限回数を原則2回までとするよう努めることと記載していたが、今回この部分を削除する。

出所：人事院「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について」2024年6月28日より。

この通知をうけて公募廃止の動きが自治体で広がっている<sup>3</sup>。国の通知を後ろ盾にして公募を続けてきたものの、そもそも人手不足で欠員さえ生じている職場・職種もあるなかで、このような無意味・有害な業務(ブルシットジョブ)を行うことに対しては、公募・選考を行う側もまた矛盾や負担を感じていたのではないかと。

一方で、こうした動きに逆行して早々に公募実施の名乗りを上げたのが、名古屋市である。名古屋市は、1,200人もの非正規保育士の公募・選考を(人数が多くぎりぎりでは間に合わないから)前倒しで開始すると労働組合に通告してきた。

公募がそもそも義務でなかったように、公募の廃止も義務付けられたものではない。名古屋市同様に、公募に固執する動きも一方で続くだろう。楽観せずに公募廃止に向けた取り組みを確実に進めていこう。

- 3) 渡辺百合子「首都圏106自治体情報公開請求の報告～大量離職通知を使って会計年度任用職員の離職状況を調べてみました」『NAVI』2024年9月15日配信を参照。

## 大量離職通知書調査という取り組み

ところで、公募規定が削除された人事院・総務省通知の背景には、当事者・労働組合などによる粘り強い様々な取り組みがあった。その一つが東京集会実行委員会による「大量離職通知書」調査の取り組みである。この制度や取り組みの詳細については、NAVIに掲載された、安田真幸氏(実行委員会メンバー)を参照いただくとして、ここでは、各地で同様の作業に取り組もうという行動を提起したい。

### ○大量離職通知書調査が必要な理由

大型小売店や工場の閉鎖で大量離職が想定されるとハローワーク内に対策本部が設置される。失業対策、就職支援は個人にとってはもちろんのこと、地域にとっても重要な課題であるからだ。ところが、会計年度任用職員の場合、制度上雇用が不安定で、しかも実際に少なからぬ離職が発生しているのに、そもそも、離職者数の把握さえ適正に行われていないのが実態だ。一か月に30人以上の離職者の発生など、一定の条件に合致すれば、ハローワークへの通知書の提出は法で義務付けられたものであるにもかかわらず、である。

年度末ぎりぎりになって公募・選考がされたり、雇止めや離職の回避努力がされない背景には、離職に関する手続きのこうした軽視がある。逆に言えば、法に定められた手続きを自治体にとらせることが、任命権者としての自覚をもたせることになる。そして、自発的理由を含めてこんなにも離職者数が毎年発生していることを「可視化」することが会計年度任用職員制度のおかしさを浮き彫りにすることにつながる。

### ○2024年度末に向けて各地で取り組みを始めよう

東京集会実行委員会の取り組みが、厚生労働省や総務省の動きを後押しした。しかし、この制度は自治体ではまだ十分に浸透していない。意図的に通知書を提出していない自治体もある。状況を変えられるのは各地の取り組み以外にない。

北海道を例に、取り組みの手順を述べる。

- (1) 法に則って手続きをとることをお願いした文書を年明けに各自治体に送付する。北海道は基礎自治体の数が多いので、送付先は北海道(庁)と35市に限定している。
- (2) 年度が替わったら労働局に、各自治体から提出された通知書の情報開示請求を行う。
- (3) 開示結果を受け取る。通知書は思ったほどに提出されていないかもしれない。提出を怠っている自治体もあるからだ。そこで上記(1)でお願い文書を送付した自治体に対して電話による照会を行う。自治体への啓発活動の一環でもある。この段階で通知書の提出を約束してくれる自治体もある。

(4) 労働局に対してあらためて情報開示請求を行う。最終的に、北海道では、2023年度末の非常勤職員の離職者数は、7市1町で合計1,113人であった<sup>4</sup>。基礎データの把握は現状の検証と改善に不可欠である。

(5) 把握した情報は労働組合や自治体議員に伝える。

(6) 労働局に対して質問状も出す<sup>5</sup>。通知書未提出の放置は、職業安定行政の存在意義にも関わると思うからだ。通知書は、提出してもしなくてもよい代物なのか？

なお、以上の取り組みは、離職の適正な手続き(法の遵守)を自治体に求めていくという極めて「穏健」な考えに他ならない。東京集会実行委員会の苦労を各地で活かしていこう。

## 自治体議員と共同・連携しよう

北海道では、公務非正規問題に関心をもち、議会質問などに取り組む議員らで構成された「公務非正規問題自治体議員ネット」(議員ネット)が2024年8月に立ち上がった<sup>6</sup>。

議員・議会には、行政監視機能、政策立案機能がある。公務非正規問題に自治体労働組合が必ずしも十分に関わっていないなかで議員・議会に課せられた役割は大きい。

もちろん、個々の議員はともかくとして、総じて言えば、議会が現状を「容認」「スルー」してしまっているから公務非正規問題が存在する。また、議員の性や年齢の偏りを考えると、圧倒的に女性が多い非正規公務員問題への理解を広めることも容易ではなかろう。実際筆者らは、2023年の統一地方選挙で首長や議員候補者に公募廃止の是非を問うたが、公募廃止を明言した候補者は思ったほどに多くなかった<sup>7</sup>。

だが、こうした状況、つまり、公務非正規の実態が議会で十分に知られていない状況を変えることも、我々が掲げる「公共の再生」の具体的内容なのではないか。公務非正規問題に取り組む議員(「推し」)を探し、ともに活動を始めよう。各自治体から1人以上の議員が集えば、関連情報の自治体別比較表・一覧表の作成が可能になる。総務省に対抗する、ボトムからの情報収集・配信を目指そう。

なお、複雑な(詭弁的な)会計年度任用職員制度の理解は容易ではない。議会質問を想定した実践的な学習会が必要だ。また、そうして行われた議会質問は、他の自治体議員

4) 拙稿「北海道における会計年度任用職員の年度末の離職者数は何人か(暫定版)」『NAVI』2024年7月29日配信を参照。

5) 拙稿「大量離職通知制度に関する北海道労働局への質問とご回答」『NAVI』2024年6月15日配信を参照。

6) もっばらFacebookで情報配信を行っている。フォローをお願いしたい。

7) 例えば、無期転換逃れ阻止プロジェクト「公開質問/札幌市議会議員選挙立候補予定者からのご回答」『NAVI』2023年3月28日配信を参照。

にとっても有益な情報である。すぐれた取り組みや議会質問の情報を共有するためにも、個々の議員の議会質問の「アーカイブ」化などを進めよう。幸い、議会質問はテキスト化されて議会のデータベース上で配信されている。動画も配信されている。当該議員の了解・協力の下で活用しやすく整理をしよう。以上は、北海道の取り組みを参照されたい。

## 雇用安定に関する「応急処置」を急ごう

公募が廃止された後、能力実証には人事評価制度が使われることになるだろう。実際、そうしている自治体もある。ただ、人事評価は悪用されるおそれがある。公募に代わって今度は人事評価制度が、雇う／雇われるという支配・服従構造を強化しハラスメントの土壌となりかねない。そもそもの人事評価制度の設計にあたって、何を評価の対象とするのか、評価によってどこまでの不利益処分を認めるのか、評価とその根拠情報に対するアクセスや抗議の権利などに労働組合規制を張り巡らせることが重要である。

山下氏は、人事評価に関する「4つの原則」と「2つの要件」を強調された。すなわち、前者は、公平・公正性、客観性、透明性、納得性で、後者は、苦情処理・不服解決制度の整備と周知(情報開示を含む)である。いずれも首肯される。

そもそも、会計年度任用職員の場合、昇進・昇格や配置・異動、さらには昇給に評価結果が使われることは(現時点では残念ながら)想定されないのだから、人事評価の目的は「人材育成」に置かれるべきだろう。仕事ができない、勤務成績が不良である場合でもいきなり雇い止めするのではなく、教育訓練の機会などが必要である。

### ○労働・勤務条件通知書のチェックを

もう一点、山下氏から重要な提起があった。労働・勤務条件通知書におけるチェックである。すなわち、労働基準法第15条は地方公務員にも適用されるのだから、労働条件を明示させるのはもちろんのこと、通知書に示された「契約の更新の有無」において、「更新する場合があります」にチェックをつけさせることが最低限必要である。同時に、更新の判断基準を書面で示させることも重要になる<sup>8</sup>。

無期雇用を原則とした制度が出来上がるまでのあいだ、以上の応急処置の実現が各職場での急がれる課題となる。

期間の定めなし、期間の定めあり( 年 月 日～ 年 月 日)
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
1 契約の更新の有無
[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他( )]
2 契約の更新は次により判断する。
[ 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力
・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況
・ その他( ) ]

出所：厚生労働省「労働条件通知書」モデルより抜粋。

## 「隣」の公務非正規問題にも取り組む

取り組み・運動を大きくしていくための幾つかの提案を集集報告では行った。「大量離職通知書調査」など実施する上でも、基盤整備として、当事者・労働組合・弁護士・議員など関係者で問題解決に取り組む組織作りや、情報の整理・配信・共有などプラットフォームの整備も課題である。

その上で、筆者と山下氏が強調したのが、委託や指定管理など公共民間労働問題への取り組みである。期末・勤続手当の支給など、会計年度任用職員制度で不十分ながらも処遇の改善が進めば、逆に、民間化(民営化、民間委託など)に進むことが懸念される。公共民間の分野にも労働組合の規制や公契約条例を張り巡らすことが必要である。

2点補足する。

(1) 札幌市の公共調達や総合評価落札方式に関わって、業務委託や指定管理に関するデータを整理した<sup>9</sup>。民間委託の際に積算される予定価格のうち人件費部分(労働者の賃金)では、会計年度任用職員の賃金も使われている。会計年度任用職員問題と公共民間問題とは一蓮托生の関係にある。

(2) 山下報告によれば、民間委託に伴う雇用保障・雇用継続に関して、自治体間で大きな差があることが大量離職通知書調査で明らかになっている。埼玉県のあるT市では、学校給食センターの民間委託に伴い離職者数が70名を超えた。しかし、就職先確保の取り組みは大量離職通知書に何ら記載されていなかったばかりか、別ルートからの情報によれば、委託会社は最低賃金による雇用を提案し、結果として、会計年度任用職員は雇用継続を希望しなかったという。地域を崩壊させるダンピング合戦を止めることが急務である。

## 最後に

地方行政改革など、長く続いた新自由主義政治によって、自治体は、構造改革の推進母体に追い込まれているという一面もある。なかには、改革を推進してきた首長・議会勢力も存在する。任命権者／発注者の姿勢を変えることを起点に、地方政治・政府を変える、地方から中央(政府)を変えることが私たちの課題である。

8) 山下氏の提起をうけて、どのような通知書が使用されているのか、全国町村会のウェブサイトを開覧してみた。「会計年度任用職員の任用(再度の任用を含む)時に交付する「勤務条件通知書のイメージ」の作成等について【令和元(2019)年12月13日追記】」を参照。

9) 拙稿「札幌市の公共調達及び総合評価落札方式に関する中間報告(4)——2024年調査に基づき」『建設政策』第218号(2024年11月号)pp.40-45。

人事院・総務省からの新たな通知を受けた対応（組合情報を含む）

2024/10/9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
④廃止決定（14.0%）	15	千代田区（4）、港区（4）、新宿区（4）、墨田区（4～7）、豊島区（4）、荒川区（4）、練馬区（4）、足立区（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、狛江市 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	・狛江市：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（29.0%）	31	中央区（4）、台東区（4）、目黒区（5～9）、中野区（0～4）、杉並区（5）、北区（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）、秦野市（2）、伊勢原市（2） 川崎市（2）、川口市（2）、加須市（2）、狹山市（2）、深谷市（2）、草加市（4）、戸田市（2）、ふじみ野市（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） 木更津市（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（6.5%）	7	武蔵野市（4）、三鷹市（4）、東村山市（4）、国立市（4）、武蔵村山（3,5）、川崎市（4）、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（6.5%）	7	青梅市（4）、町田市（4）、小金井市（4）、多摩市（4）、鎌倉市（4） 埼玉県（2）、上尾市（2）	

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

# 当研究会への 相談事例から 会計年度任用職員と 政治的行為

研究会には毎週、メールや電話での様々な相談が寄せられます。内容によって、理事・監事が分担して対応していますが、もちろん「困難事例」など、すべてが解決できるわけではありません。ただ、今回の「政治的行為」に関するご質問は、会計年度任用職員全体に関わる内容なので、ご質問と回答を紹介することにしました。なお、一部を加工しました。

## ◆相談内容

投稿日：11月17日、氏名：A、性別：女性、地域：省略、相談を知ったきっかけ：官製ワーキングプア研究会ウェブサイト、職場：自治体、職務内容：事務・技術関係、雇用関係：有期パートタイム職員

### 〈相談内容〉

公務員非正規の政治活動制限について問い合わせいたします。市の〇〇セクションで会計年度任用職員として働いています。職種は〇〇で、〇〇年間非正規です。

5年間(55歳から60歳まで)嘱託職員でしたが、それ以外は、日々雇用という雇われ方です。2020年度、会計年度任用制度になってから会計年度職員になりましたが、現在も実績払いという雇用形態です。

この間、私自身は一市民として政治的？と言われる行動を行ってきました。デモに参加したり、選挙の応援をしたり・・・です。会計年度任用職員になってからは、嘱託の時にもなかった人事評価なども受けるようになり、公務員に準ずる行動を求められるようになってきたことを感じていて、地方公務員法の政治活動の制限も気になっていました。

実は今、居住している自治体で住民投票条例のための署名集めが行われていて、受任者になるつもりでいました。(〇年前にも住民投票は行われて、その時も受任者になりました)

職場の同僚にも受任者になってほしいと頼んできたところで、突然、公務員は受任者になれないと言われて、啞然！としています。

会計年度任用職員の政治活動の制限はどの程度あるのか教えていただけませんか。

### ○地方公務員法(昭和25年法律第261号)(抄)

36条1項、この職員は会計年度任用職員が含まれるのか、同じく2項の二、署名行動は住民投票条例の署名集めは、当てはまらないように思われますがいかがでしょうか。よろしくお願ひします。

11月20日に以下の2通を送信して対応しました。

## ◆Aさま

当会に問い合わせがあった件についてお答えします。自治体の「非正規」職員の多くは2020年4月1日より地方公務員の一般職「会計年度任用職員」と法的に位置づけられたことから地方公務員法第36条が適用※となります。ただし、一律に政治的行為が制限されるわけではなく、一定の政治的行為のみが制限されます。

地方公務員法第36条第2項では「特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関の支持・反対、公の選挙又は投票において特定の人又は事件の支持・反対」という「政治的目的」をもってする「政治的行為」に限って制限するとなっています。よって、住民投票条例制定を求める署名収集の受任者には選挙管理委員会の委員やその職員はなれないものの、基本的には地方公務員(会計年度任用職員も含む)が受任者になることに問題はないと理解されます。この点は、改めて、知り合いの弁護士に再確認する予定です。

なお、「選挙の応援をしたり」とのことですが、選挙活動には様々な制限がありますので、注意していただきたいと思います。※Aさまが非現業職種の〇〇なので、適用となります。地方公営企業職員や技能労務職員、独立行政法人職員は適用除外となります。

## ◆Aさま

先ほど、弁護士と確認しました。結果は先に送信した内容と同じで次のような見解でしたので、送信します。

### 〈弁護士の見解〉

「地公法36条2項は、①特定の政治的目的(政治的団体や、内閣・地方公共団体の執行機関の支持・反対など)をもって行われる、②特定の政治的行為(署名運動の企画・主宰等の積極的関与など)を禁止しています。住民投票条例制定の署名集めは、①の目的を欠きますので、地公法36条2項の禁止の対象には含まれません」

# 「なくそう！」

# 官製ワーキングプア集会・ 反貧困集会 2024」 開催報告

伊藤拓也

(なくそう官製ワーキングプア東京集会実行委員)

## 「再度任用上限」廃止が焦点に

10月6日、東京・日本図書館協会で「なくそう！官製ワーキングプア集会・反貧困集会 2024」を開催した。参加者はリアルが76人でWEBによる参加は50人以上であった。集会は毎年開催しているもので、今年で16回目を数える。今年は「人事院・総務省が『3年公募制』を廃止！

今こそ、公務『非正規』に無期雇用の道を拓こう」をテーマに据えた。

2020年に始まった、非常勤を中心とする有期雇用地方公務員の制度「会計年度任用職員」。制度スタートにあたり「公募によらない再度の任用」（勤務実績等を踏まえ公募や選考を行わず同じ人を次年度も任用すること）について、ほとんどの自治体でその回数に上限が設けられた。

これはなんら問題なく勤続してきた職員について、年数を理由に「公募」のふりいにかけるものであり、当事者に雇用不安と応募負担をもたらすとともにその誇りをも傷つけるものだ。加えて、公募・選考・新規任用事務は自治体側にも多大・無用な業務負担をもたらし、はなはだ不合理でもある。「人材」確保が厳しさを増す中当事者が安心して働き続けられる環境整備こそ必要だ。

回数上限の背景には、「公募によらない再採用」を2回までとする国の非常勤職員制度と同様に、とする政府・総務省の姿勢があった。しかし今年6月、人事院が「公募によらない再採用」の回数上限規定を廃止。これを受け総務省も、会計年度任用職員に関するマニュアルを改正し「再度任用」に回数上限設定を促す記述を削除した。

もはや回数上限を維持する理由はない。不条理・不合理な「公募」のふりいがかげをやめさせ無期雇用を目指す場として、集会がもたれた。

## 会計年度任用職員は「不存在」？

はじめに集会実行委員会より、会計年度任用職員の雇用がどのような状況にあるのか、東京・神奈川・埼玉・千葉の106自治体を対象として情報公開請求により調査した結果を基に報告した。切り口は労働施策総合推進法27条により、30人以上の離職者を発生する場合に労働局又はハローワークへの提出義務が生じる「大量離職通知書」。報告ではその大量離職通知書の内容のほか、会計年度任用職員の人数や公募状況、そして人事院・総務省通知を受けた今後の再度任用上限の方向性に関する各自治体の回答も明らかにした。

調査の結果、多くの自治体で会計年度任用職員の人事が各課任せとされ、応募・採用人数といった基本的な人事情報さえ自治体全体の統一的な集計・把握がされていないこと、雇止めにあたっての雇用保障や再就職支援はほとんど行われていないことが明らかになった。そのため情報公開請求に対して「文書不存在」とした自治体が多数にのぼった。あたかも存在自体「不存在」かのように扱われる会計年度任用職員。そうした意識・あり方を変えていくことなしに、雇用安定や労働条件改善も望みえない。

一方で、実態が明らかになった自治体の中では在職者の公募不合格はごくわずかであり、自治体にとって経験ある職員の継続勤務へのニーズの高さも浮き彫りになった。

※詳しい調査報告は研究会レポート47号に掲載。なお、人事院・総務省からの新たな通知を受けた106自治体の対応は、2024年10月9日現在、「再度の任用」回数制限廃止決定が15団体、もともと制限なしが21団体、検討中及び今後検討を予定が50団体となっている。

## 有期雇用の濫用を支える労働基本権制限

続いて、公募によらない再度任用の上限撤廃を勝ち取った東京調布市・日野市・港区の職員労働組合から報告を受けた。調布では市労連・市職労協で情報交換しつつ各組合が多チャンネルで要求してきたこと、日野では公募実施が行政当局にとっても重い負担となること、港からは前年度から月1回の協議を重ねてきたこと……、総じて、明らかな不合理を突きつけ粘り強い交渉を積み重ねる労働組合の取組の重要性が共有された。

一方で闘いの現場からの報告では、公務労使関係における厳しい実態も浮き彫りになった。報告は、東京都教育委員会によるスクールカウンセラー大量雇止め撤回の闘い、特別職非常勤から会計年度任用職員とされ剥奪された労働基本権(団体交渉権)を争う都立高校ALT訴訟、有期雇用の濫用防止と地方公務員の労働基本権保障が盛り込まれたILO勧告とその実体化について。

共通したことは、地方公務員(とりわけ有期雇用)への労働基本権制限に対する問題意識だ。「管理運営事項」の濫用による交渉拒否がまかり通り、雇止めの理由さえ説明しない。人事委員会・公平委員会による代償措置もまったく不十分。有期雇用公務員には雇用保障もなければ労働基本権もない。そうしたあり方が有期雇用公務員を取り巻く様々な問題を下支えしており、変えていくことが必要だ。

## 実践的な報告・提起を各地で生かそう

休憩をはさんで後半は「公務『非正規』の無期雇用を目指して」というテーマでパネル討論。鎌田一さん(全労働省労組)、松崎真介さん(東京公務公共一般労組)、川村雅則さん(北海学園大)、瀬山紀子さん(はむねっと)の4人をパネリストに、それぞれの取組を通して今後を展望した。

鎌田さんは国の非常勤職員制度について長年取り組みを重ね、今や政府省庁も「無期雇用の道」について意識を持つようになっており具体的には厚労省が社会人採用により非常勤職員を多く常勤化しているとしたうえで、「無期転換の歩みを止めない」と「当事者を組織化する」ことの重要性を語った。

松崎さんは上限撤廃に向け、交渉はもちろん庁舎前ピラマキ・集会・議会会派回り・記者会見、そして産別団体や市民運動ともつながりをつくり多面的に運動を進めてきたと今年度これまでを振り返り、今後に向け「無期短時間職員制度の構想」「均等待遇の実現」「雇止めへのストも含めた対応」を課題として挙げた。

川村さんは労使以外のもうひとりの当事者というべき自治体議員との共同・連携を作り出して問題を可視化し、さらには議会・行政のあり方そのものも変えていくことが重

要であるとし、「調査・研究の共有」「民間委託化への対応」「情報の集約・配信」に今後も取り組むとした。

瀬山さんは今回で4年目となる公務「非正規」当事者を対象とした調査を基に、雇止めの濫用、不安定・不公正な制度の定着＝固定化、低賃金、相談先の不在といった結果を紹介したうえで、声を集め当事者が問題を認識し声をあげやすい場を作ること、働き手が自身の権利を認識できるようにすること、そして無期転換だけでなく均等待遇も合わせて実現していくことの重要性を訴えた。

いずれも今後、参加者それぞれの地元で実現を目指し、あるいは活動するうえで大切にしていけるべき実践的な内容を聞くことができたと思う。

集会終盤では、同様に官製ワーキングプア集会を開催する大阪の実行委員会からオンラインで、そして今年初めて開催した九州の実行委員会からは会場で、それぞれ発言をいただきエールを交換した。官製ワーキングプア問題は全国的課題。私たちの運動も全国でつながりをもち展開をしていくことが大切だ。

## 神奈川の状況…無責任・不見識な回答も

最後に、会計年度任用職員の再度任用上限撤廃に関する神奈川での状況を報告したい。

私の所属する学校事務職員労働組合神奈川も9月、神奈川県と県内5市に上限撤廃を求める要請書を提出した。これに対し相模原市がすでに撤廃を決定とした他、複数の自治体から積極的な受け止めが垣間見える回答を受けた。

一方で横浜市は「現時点では考えていない」、川崎市は「4回までとしている制度を適切に運用」とし、「検討」の姿勢さえ示さない回答であった。その理由について、横浜市は「国は公募の意義についても強調している」、川崎市は「同一の者の長期・繰り返し任用は、人材育成への影響や身分及び処遇の固定化などの問題が生じるおそれがある」「広く公募することが望ましいとされている」というものだった。

「長期・繰り返し任用」となるのは、一時的な職ではなくゆえに本来無期雇用とすべき職に、会計年度任用職員を充てている当局の問題。身分・処遇の固定化が「問題」となるのも、不安定・低水準の雇用環境・労働条件のもと働かせている当局の問題だ。「公募の意義」を語るにあたり、現に勤務しながら公募のふるいにかげられる職員の生活や心情に思いを致す姿勢も感じられない。横浜市・川崎市のあまりの無責任・不見識には強い憤りを感じる。

国の通知が出れば、それだけで状況が好転するわけでもない。各自自治体での取組が引き続き重要だ。集会で学んだことを力に、今後も歩みを進めていく。

## ◆第4回なくそう！ 官製ワーキングプア北海道集会

2019年8月20日に第3回集会を開催して以来、5年ぶりの開催となる第4回集会を、1月25日(土)午後1時30分から北海学園大学豊平キャンパスで開催。

## ◆資料：大阪弁護士会「会計年度任用職員制度の適正な運用並びに会計年度任用職員の身分保障及び職責に相応する適切な処遇の実現を求める意見書」を提出

総務大臣、財務大臣、人事院総裁、参議院議長、衆議院議長、大阪府知事、大阪府内市町村長あてに、2024年10月28日付で提出、要旨は下記のとおり。全文は、次のURLで検索できる。

[https://www.osakaben.or.jp/speak/db/pdf/2024/oba\\_spk-355.pdf](https://www.osakaben.or.jp/speak/db/pdf/2024/oba_spk-355.pdf)

### 〈意見の趣旨〉

#### 1 地方公共団体に対するもの

- (1) 地方公共団体は、会計年度任用職員の任用を一律定期的に公募にかからしめる運用を改め、継続的な業務に従事する会計年度任用職員については、公募を伴わない勤務実績や面接等による選考という方法を採用することで、適格な職員が長期安定的に任用される人事制度を構築すべきである。
- (2) 地方公共団体は、会計年度任用職員の職務を精査し、常勤職員との間で職務の異同に応じた均等・均衡処遇が実現されるよう給与体系を見直すとともに、その他の労働条件についても、職責に見合った適正なものとなるよう見直しを行うべきである。
- (3) 地方公共団体は、会計年度任用職員に対し、勤務条件の是正の手段として、人事委員会又は公平委員会に対する措置要求等の制度があること及び同制度を利用したことを理由として不利益な取扱いを受けることがないことを積極的に周知すべきである。

#### 2 国に対するもの

- (1) 国は、地方公共団体が会計年度任用職員の雇用保障を実現できるよう、技術的助言を行うとともに必要な財政措置を講じるべきである。
- (2) 国は、地方公共団体において、会計年度任用職員が常勤職員との均等・均衡処遇を享受し、また人事委員会又は公平委員会に対する措置要求等を通じて勤務条件・労働環境の向上を十分に図ることができるよう、技術的助言を行うべきである。

### 〈意見の理由〉

#### 1 会計年度任用職員制度の導入

- (1) 2020年4月地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第...)
- (2) 会計年度任用職員の職種・役割

#### 2 会計年度任用職員制度の問題点

- (1) 待遇改善の不十分さ

- (2) 期末手当の支給を帳消しにする月額報酬の減額
- (3) 退職金の不支給を目的とするパートタイム化
- (4) 給与改定の年度初めへの不遡及
- (5) 是正手段(措置要求)が活用されない実態
- (6) 雇用の不安定さの増大

#### 3 会計年度任用職員が担う業務の必要性・重要性及びその待遇と行政サービスの質との関連性

#### 4 会計年度任用職員の安定的任用と処遇改善に向けて

- (1) 任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則の趣旨を貫徹すべきであること
- (2) 会計年度任用職員の安定的任用を確保すべきであること
- (3) 会計年度任用職員の職務を精査し、常勤職員との均等・均衡待遇を実現すべきであること
- (4) 人事委員会・公平委員会の活用

## ◆韓国で尹大統領の暴走「非常戒厳令」発令と野党・市民の反撃、勝利

韓国では12月3日深夜に突如「非常戒厳令」が発令され、空いて部隊が国会に乱入するなどの暴挙がありました。この時、筆者はたまたまソウルに滞在し、4、5日と国会近辺の視察、及び友人・知人からヒアリングしました。その後の展開もまだまだあるので、本号ではそこに留めますが、実は、並行して労組のストライキが実施されています。

メインは、12月5日から全国鉄道労働組合が無期限スト、現代自動車、韓国GM労組が2日間の部分スト、全国学校非正規職労働組合(学非労働組合)も6日にストを始め、給食が止まるなどがありました。

以下は『中央日報』(保守系日刊紙)の「学費労働組合スト」に関する報道ですが、私からする労組とストへの悪質な報道を意図的にしていると見ています。

今年のスト参加人員は全体労組員17万人のうち約6万人(推定)。組合は「教育部と17市・道教育庁の前向きな態度の変化がなければ2次ストをする」との立場で、「給食大乱」は長引く可能性がある。

これを受け、学校現場の栄養教師らは代替給食品の確保に追われている。繰り返されるストのため給食の外注化を要求する声も多い。現在は各教育庁が給食調理士などを直接雇用している。全国学父母団体連合のソン・ヘジョン共同代表は「民間企業への委託や弁当など多様な給食提供システムが必要だ」と話した。今年2月基準で全国小・中・高校1万2038校のうち委託給食学校は255校(2.1%)

### 編集後記

改めて日韓の社会運動、労働運動の違い、差を感じた12月だった。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2025年1月・第48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