

公務職場にも、雇用格差是正のための 【無期転換ルール】が入るべきだ！

ここでも、港区非常勤制度の【3年単位更新雇用】の意義は大きい

※1 裏面に2018年2月6日発行の『都政新報』のコラムを添付した。これは労働契約法と公務職場の雇用の無期転換に関するものだ。そして、以下のレポートは、本多がこのテーマでの取材に応じて都政新報社に送ったもの。

※2 経過は裏面の都政新報記事の抜粋にあるが、港区非常勤制度の3年単位の更新による雇用(たぶん全国で唯一)の意義は整理解雇への歯止めや長期安定雇用の土台造り等いくつもある。無期転換テーマでもこれが1年単位の更新による雇用と比べて有利に働く。公務員にも労働契約法(18条)が適用されるか準用や尊重がされれば、港区での無期転換申込権発生=通算5年超確実の時期は法施行(2013年4月1日)から最短で3年後(2016年4月1日)となるからだ。

なお、新制「会計年度職員」任用では1年単位の有期雇用が強いられている。つまり、制度的に労働契約法第18条に背反する作りなのだ。一方、地公法17条一般職非常勤任用には有期雇用を強いる規定は存在しない(3条特別職非常勤任用も同じ)。つまり、労働契約法第18条に沿う雇用を行おうとすれば地公法17条一般職非常勤任用が適切だということになる。

※3 是非、厚労省の『無期転換の準備、進めていますか?有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック』を検索して参照して欲しい。また、自治労の取り組みに関する詳しい資料を入手している。連絡(090-9806-6870)もらえば送る。

・2013年施行「労働契約法」の第18条は、有期(期間限定)雇用が更新を続けて通算5年を超えた場合に本人が申し込めば、雇用主は無期雇用に転換しなければならないと定めた。その多数を占める1年単位有期雇用の場合は2018年4月1日にこの申し込み権が初めて発生し2019年4月1日には雇用転換が始まる。厚生労働省はその数を最大450万人と推定する。

・昨年11月4日の朝日新聞朝刊は一面トップで「車大手 無期雇用に回避」「期間従業員の契約ルール変更」「法に抜け道(空白期間設定)」と報じた。これは、半年以上の空白が入ると通算がリセットされることを悪用した法適用逃れである。

・昨年12月15日の朝日新聞朝刊は「東大、5年雇い止め撤廃へ」「来年4月、有期から無期雇用に道」と報じた。これは、かつては公務員であった国立大学職員が独立法人雇用となり労働契約法が適用されたが故の紛争とその解決である。

総務省や自治体当局は「公務員は労働契約法が適用除外」とうそぶく。しかし、国立大学職員も公務労働者である。また、自治体の指定管理者や委託会社等で公務関連に従事する有期雇用労働者にも労働契約法は適用され、自治体はこれに「法令遵守」を求める立場にある。厚生労働省をはじめとして国/自治体は自ら範を示すのが道理/道義である。

・総務省は自治体臨時・非常勤の有期雇用の更新を「新たな職への新たな任用(再採用)」と執拗に言い換えるが、これに法的根拠はない。逆に、地方公務員法第24条が「考慮」を求めると国の人事院規則の[職員の任免]は「任期が更新されないときは、職員は、当然退職するものとする」と定めており、そこに「再採用」の概念はない。また、総務省は自ら通知したマニュアルにおいて、「雇い止め」について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

今回法改定に際しての「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する付帯決議」(平成二十九年四月十三日/参議院総務委員会)には、「現行の臨時職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない」とある(全文はネット検索を)。港区の場合、これまでの3年単位雇用更新が継続されることが不利益なく勤務条件が確保される任用形態の移行の一番のテーマとなる。

NPO官製ワーキングプア研究会理事 本多伸行

抜粋

厚労省の「労働者の方
トク」では、労働者
の契約期間をできる限り
長くすることを求めている。これ
は、労働者側から見て、厚労
省が多数の事例から導き出した
「労働者の権利回復」が、我々
の使命である。厚労省が
はたして雇用者側の利益

が、他の区は、厚労省の
利用を求めている。
厚労省は組合の働きを
り、厚労省の方針に沿って
て、労働者側から3年以内
用し、契約期間に5年とし
てきた。これが非常勤職員に
き不安感を与え、人材確保に
つなげている。



2017年(平成29年)
11月4日
土曜日

巻名 正女 巻片 巻反
2017年(平成29年)9月22日(金曜日)

車大手 無期雇用を回避

期間従業員の契約ルール変更

トヨタ自動車やホンダなど大手自動車メーカーが、期間従業員が期限を区切らない契約に切り替わるのを避けるよう、雇用ルールを変更したことが分かった。改正労働契約法で定められた無期への転換が本格化する来年4月を前に、すべての自動車大手が期間従業員の無期転換を免れることになり、雇用改善を促す法改正が「抜け道」にはならない状況だ。

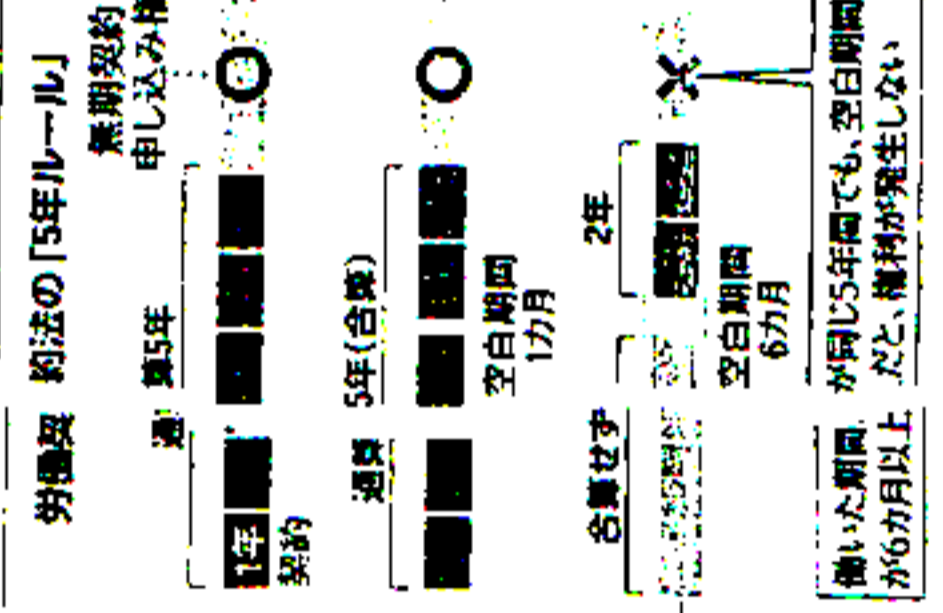
「有期から転換」法に抜け道

2018年に施行された改正労働契約法で、期間従業員から非正規社員と同じ会社で過半数を超えて働いた場合、本人が希望すれば無期に転換できる。5年ルールが導入された。申し込めば会社は拒めな

い。08年のリーマン・ショック後、大量の雇止めが社会問題化したことから、長く働く労働者を無期雇用にするよう会社に促す目的だった。施行から5年後の18年4月から無期に切り替わる非正規社員が出てくる。

改正法には、企業側の要望を受け「抜け道」も用意された。契約終了後から再雇用までの「空白期間」が6カ月以上あると、それ以前の契約期間がリセットされ、再雇用されない。これを自動車各社が利用して

いる。トヨタは16年、期間従業員の空白期間を、それまでの1カ月から6カ月に延ばした。ホンダ、日産自動車、ダイハツ工業も18年に空白期間を3カ月から6カ月に



は別に、正社員雇用を求めていることを強調する。ただ、雇用者数が期間従業員全体に占める割合は、1割程度にとどまる法が多い。(本多伸行)

5日付経団連会合の「平成29年度」で詳報します。

年11カ月か3年まで働ける。だが、空白期間を6カ月にするれば、どれだけ過半数を超えなくても無期転換を求められる。三菱自動車、マツダ、スバルの空白期間は以前から6カ月だった。スズキは昨年13年に認める代わりに6カ月の空白期間を導入した。法改正の議論では、経団連が「企業が再雇用をしなくなると労働者の雇用機会が失われる」と主張、空白期間をとりいれることになった。労働組合は5年ルールの形骸化を防ぐため、空白期間を設けることに反対していた。労組関係者は「法改正をまとめるために妥協の産物としてつくれた抜け道が、利用されてしまった」という。

厚生労働省によると、期間を定めた契約で働く人は1500万人にのぼり、うち約4割が同じ企業でも転換して働く。自動車各社は無期転換と

規定が導入された18年4月から就業規則改正までの19カ月分、1人あたり9万5千円を不支給による損害と認定した。同社は、業務内容の異なる正社員との相違が不合理だとは認めない」と主張したが、判決は退けた。また、同社は11年の就業規則改正で月額5万円だった通勤手当をパート社員のみ廃止した。判決は労働条件の不利変更について「要件を定めた同法10条を踏まえない」と認定。改正後の37カ月分、1人あたり18万5千円の支払いを命じた。同社は正社員とパート社員を合わせて約50人。空元井原氏は「全国の大企業に入社が低く、格差を訴えたい非正規社員を勇気づけ、会社に格差是正を促す機運になる判決で、影響は大きい」と話す。付表欄に詳しい。

他業界への波及懸念

労働問題に詳しい労働法学者の宮野正典氏は、改正労働契約法の趣旨に反する雇用が、日本を代表する自動車産業で広く行われていることは驚きだ。他業界への波及が懸念される。不安定な雇用で働かせ続けたい経営側も問題だが、万二これを容認したのであれば、労働組合も社会的責任が問われかねない重大な問題だ。

パートと正社員 手当格差「違法」

会社側に支払い命令

即ち市場で働くパート社員4人が、正社員と同じ作業をしているのに通勤手当と通勤手当に格差があるのは労働契約法に違反するなどとして、未払い分を計120万円の支払いを求めた訴訟の判決が福岡地裁小倉支部であった。鈴木博哉判事は「相違は不合理」として請求をほぼ認め、会社側に計112万円の支払いを命じた。判決は9月1日付。原告代理人の安元治弁護士によると、正社員と非正規社員の不合理な待遇格差を是正した改正労働契約法20条の違反を認めた判決は数例しかないという。

原告は九州運輸商事(北九州市)のパート社員で、せり前に無の下処理などを従事。判決によると、同社は2014年10月に就業規則を改正するまで、パート社員は通勤手当を正社員と同額の1ヶ月額5千円に定めていた。判決は、原告が自家用車で約40分かけて通勤するのは正社員と変わらず、通勤の実際は月額1万円を超えていたと認定。「実際の通勤費用を考慮せず、一律に半額を支給する義務は不合理」と指摘した。そのうえで、同法20条の

2018年02月06日 001面 No.09

地方公務員の改正法非常勤職員の雇用安定が懸念

なる中、改正法の趣旨に反する雇用が、日本を代表する自動車産業で広く行われていることは驚きだ。他業界への波及が懸念される。不安定な雇用で働かせ続けたい経営側も問題だが、万二これを容認したのであれば、労働組合も社会的責任が問われかねない重大な問題だ。

雇用の安定

同法が適用された形だ。同法はまた、規定の業務に従事する民間労働者にも適用され、地方自治体は労働者に労働条件を求めている。ただし、民間雇用の契約期間の多くは1年。事業者は次の要件を認めず、従業員の無期転換に意欲しているのが実情だ。一方、受託の地方自治体はどうか。一般の非常勤職員が移行する(会計年度任用職員)の任期は最長1年。総務省の制度設計では雇用の継続は「継続」ではなく「再雇用」である。この場合は、労働契約法20条の適用範囲外とされている。

17万人無期雇用に

ジョブパートやアルバイト

2018年(平成30年)2月14日(水)

アマゾン・ストラックを運営するジョブパート(大阪府)は13日、パートタイムやアルバイトで働く約17万人を無期雇用に変更すると発表した。4月1日から「雇止め」の心理的な不安をなくす。(同社広報) 同法改正により、これまでパートとして1年以上にわたる雇用契約を更新してきた。無期雇用への転換は、各地で店舗運営などに当たる子会社も含めて実施する。

対象になるのは、マクドナルドを除いた国内の約750店舗や工場、配送センターなどで働くパートやアルバイトの全員。昨年末時点で計1万6929人という。働いた年数には関係なく、全員が無期に切り替える方針だ。今年4月1日以前に入社するパートやアルバイトとの雇用契約は、全員が無期で結ぶという。(山本悠)

(厚生労働省)への留意」を求めているが、その厚生労働省は有期労働契約の労働条件通知書に更新の有無とその内容を記載することを求めている。

様々な矛盾を見せながらも続く総務省の「更新ではなく再採用」という強弁は、更新であることすら認めず無期転換の道義的義務から逃げようとする悪辣なものである。その結果、自治体臨時・非常勤は次年度働き続ける期待すら持てない。

自治体臨時・非常勤は、処遇面では同じく公務員でありながら有期雇用を口実に無期雇用の常勤と大きく格差を付けられ、雇用の面では「公務員だから」という矛盾した形で有期雇用への保護法制から除外される。これは不当なダブルスタンダードであり、二重の差別である。人は、こんな不当で劣悪な扱いの中では意欲を持って働けない

・この問題は、自治体が人を雇う姿勢そのものを問う。これは、派遣労働者の直接雇用化問題についても同じである

・時代は確実に採用困難に向かっている。民間や大学では2018年を待たずに無期転換を行うケースが出ている(※3)。意欲と能力がある労働者に定着を促し経験を積んでもらおうとするのが真っ当な人事政策であり、人材の確保と育成は民間企業と同じく自治体/国にとっても最重要テーマである。

2018年(平成30年)1月30日(火曜日)

都総務局は26日、2018年度の都監理団体所

33団体で582人増の1万2262人 労働契約法の改正対応など

都総務局は26日、2018年度の都監理団体所
要人員計画の概要を発表した。全33団体の所要人員は計1万2262人で、前年度比582人の増。労働契約法の改正に伴い、有期雇用契約が5年続いた場合には無期転換できるようになることから、団体によっては非常勤職員を常勤化するなどし、全体の職員数が膨らんだ。同法改正の対応を除けば、増員幅はおおむね前年度ペースという。主な措置事項として、文化・観光施策や超高齢社会への対応を始めとした「実行プラン」に掲げる事業の推進に向けた体制を整備する。内訳は既存事業が366人増、新規事業が216人増。団体別に見ると、東京都社会福祉事業団は56人増の1058人。福祉施設の「希望の郷東村山」の運営を受託し、必要な職員を措置する。また、東京都保健医療公社は46人増の2669人。地域包括ケアシステムに対応するため、大久保病院(新宿区)と豊島病院(板橋区)に患者の円滑な入院の支援や地域と連携を行う「患者支援センター」を開設し、専門職などを配置する。東京観光財団は26人増の127人。海外への観光プロモーションやフィルムコミッションの増強などが柱で、訪外外国人の誘致に力を入れる。東京都歴史文化財団は20年東京五輪・パラリンピックに向けて、「アーツカ

有期契約の教職員を最長5年で雇い止めにする規則を定めている東京大学が、この規則を撤廃する方針を固めた。有期で5年を超えて働く無期契約への転換を求められる労働契約法の「5年ルール」の適用を阻む規則だとして、労働組合が撤廃を強く求めている。東大で有期で働く8千人近くに無期転換の道が開かれることになり、同様の規則を定めている大学や研究機関にも影響を与えそうだ。東大や東大教職員組合によると、1年契約のパートタイムの教職員(約5300人)は雇用期間の上限を通常5年にすると就業規則などで定められており、契約を4回までしか更新できない。東大は、長期間勤務している約5000人は無期契約に転換する一方、残りの約4800人の雇用期

ワンシル東京」の体制を整備する。東京都医学総合研究所は新型インフルエンザ対策などの特別研究を終了し、15人減の191人とした。都派遣は394人を解消する。東京都社会福祉事業団や東京都保健医療公社は福祉・医療の専門職を固有職員に切り替える。㈱PUCは営業所の移管の過程で受け入れていた都派遣の職員を一部解消する。



労働契約法の「5年ルール」

有期雇用で働く人たちの「雇い止め」の不安を解消する狙いで設けられるルール。有期の雇用契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合、無期契約に転換できる権利を与える。雇う側は転換の申し込みを拒否できない。2013年4月に施行された改正労働契約法に盛り込まれ、18年4月から順次、無期契約になる人が出てくる。

ただ、すべての有期雇用の教職員が無期契約になれないわけではない。新しい規則では、プロジェクト単位の仕事など終了時期が明らかでない業務には、更新回数や契約期間の上限を設けられる。無期雇用になっても、契約の対象業務がなくなれば雇用契約は切れる。組合幹部は「有期の教職員の多くが安定雇用を望んでいる。強引な雇い止めが起きないか注視する」と話す。「5年ルール」を巡るト

東大は来年4月1日付でこの規則を撤廃する方針だ。「有期、無期を問わず全ての教職員の働き方や雇用環境を改善することを最重要と捉えた」(広報課)と方針転換の理由を説明し

でも起きている。この問題に取り組み首都圏大学非常勤講師組合の志田昇書記長は「東大の方針転換は大きな成果。他大学にも影響を与えるだろう」と期待する。(米谷陽一、編集委員・沢路毅彦)

2017年(平成29年)12月15日(金)

東大、5年雇い止め撤廃へ

来年4月有期から無期雇用に道