

要約版

必要ならば全文を送ります。 F 市立図書館の非常勤労組から講師依頼された学習会用に作成しました。その後、図書館では精力的な闘いで解雇が止まり、雇用年限制度は廃止の方向にあります。

REPORT

2007. 10 ● 港区職員労働組合 (調査企画部) 03-3578-2830

自治体 非常勤の雇用年限制度は廃止できる

● 闘いの土俵を役所の外へ広げよう。雇用年限は社会の諸ルールに抵触し衝突する。難局打開のポイントは、①自治体当局の法違反の摘発と告発 ②行政施策との矛盾の暴露 ③人材育成制度の確立要求

1 ● 雇用年限制度を廃止するための基礎講座

1 ▲ 「雇用年限解雇」と「雇止め解雇」は違う！

1. 雇用年限解雇は、構造的解雇であり、権利と団結の芽を摘む。
2. 雇用年限解雇は、更新要求を封じる“試験で再採用”“受験のための円満退職”というトリック。解雇が解雇とならず、更新が更新とならない。
3. 雇用年限解雇は、「年限を約束した」と本人を呪縛し、周囲の同情を封じる。
4. 雇用年限解雇は、「ワークシェアリング」「雇用創出」という美名（実は失業のローテーションと地域連鎖）で、現職者と求職者を対立させる。
5. 再採用試験は「公正・公平」「公募で競争試験が基本」というトリックで経験や能力実証が無化される。また、「管理運営事項」として交渉の余地を奪う。
6. 公務員制度上、職員採用方法には「競争試験」と「選考」があり、選択は自治体の裁量。
7. 雇用年限解雇は、民間では見られない個々の意欲や能力を無視した一律解雇。
8. 自治労では、「雇用年限」に関する分析や闘い方が確立されていない。

2 ▲ 増大する雇用年限！非常勤は4年間で倍増

1. 2005 自治労調査で、雇用年限ある非常勤は 41.0%、2001 調査の 19.7% から倍増。
2. 2006 度の M 区の調査によれば、東京 23 区では 16 区 (7 割) に雇用年限
3. 「i 女性会議」の「2005 全都公立保育園非常勤保育士労働条件調査報告」によれば、都内 34 自治体 (15 区 19 市町) のうち 23 自治体 (7 割時弱) の保育園に雇用年限。

3 ▲ 雇用年限の法制度的問題と社会的弊害、そして、廃止の根拠と論理

1. 総務省公務員課は自治労埼玉県本部依頼議員との「意見交換」(2006. 12. 27) で、「(雇用年限) 制度の設定が問題」「そもそ

も非常勤は特別の場合に置く職であり1年と期間を区切って任用したはず」「最初から3年5年という複数年の任用が問題」「複数年にわたる恒常的職には正規職員をあてがうのが現行法の趣旨」と述べている。

2. 雇用年限の再受験排除は地公法第13違反。
3. ワークシェアリングは、雇用「創出」であり“人のすげ替え”ではない。明確な労使交渉事項。日本の失業は離職→再就職の過程に発生するというのが労働行政の基本分析。
4. 雇用年限は不要な雇用保険（失業）給付を生む。また、給付について「会社都合」「自己都合」「特定受給資格」の扱いがハローワークで異なる（厚生労働省交渉が必要なテーマ）。
5. 雇用年限は、雇用対策法第28条の“大量解雇の職業安定所への事前届け義務”に抵触。
6. 雇用年限は、各種労働者保護法における自治体の責務を放棄する（パート労働法・中小企業退職金共済法・雇用対策法・高年齢者雇用安定法等）。
7. 雇用年限は国の雇用安定施策に逆行する。
8. 雇用年限は人材育成なき愚かな人事無策。
9. 雇用年限は間接女性差別。
10. 雇用年限は次世代育成制度に背反する。
11. 雇用年限は任期付短時間任用の布石。
12. 日弁連も有期雇用の濫用に反対。

4 ▲雇用年限を廃止するための具体的な闘い方

1. 自治労本部による法制度的解明と闘い方の整理、総務省や厚生労働省との交渉、そして、全国的な「雇用年限と闘うネットワーク」の形成。
2. 具体的な職場交渉の蓄積
 - 1) 当局との執拗な制度廃止交渉が全ての基礎である。更新時の契約内容改善は当然の要求である（当局も更新時期に労働条件契約を変更＝改悪）。「採用時に約束した」という呪縛から非常勤自身が脱け出すことが必要。
 - 2) 厚生労働省「有期労働契約指針」（2000年）には「自動更新」、民間では40%に及ぶ。
 - 3) 雇用年限制度と矛盾し長期安定雇用を基礎付ける諸制度を要求し実現する。
 - 4) 年限満了者は一斉に更新要求書を提出する（未提出は客観的には同意退職）。
 - 5) 当面の目標や妥協点として最低でも年限1年延長に食い下がる。
 - 6) 次には、「公募・競争試験ではなく選考」「試験ではなく勤務評定」に食い下がる。
 - 7) 一度解雇者を出したら制度廃止は“至難の業”。
3. ハローワークや職業安定機関との交渉。
4. 労基法違反告発（就業規則未届、36協定未締結、未払残業など）。
5. 当該自治体の雇用拡大施策・男女共同参画施策・次世代育成施策のチェック
6. 人事委員会交渉
7. 都道府県交渉（地方自治法245条活用）
8. 議会各会派への要請
9. 労働委員会制度の活用
10. 訴訟の検討

11. 肝に銘じるべきは“役所の会議室は当局の土俵”、常套手段は“時間切れ戦術”

5▲教訓化すべき雇用年限廃止に向けた全国の闘い

1. 北海道労働局（ハローワーク等）の年限廃止
2. 東京都調布市の年限廃止
3. 那覇市や杉並区の年限延長
4. 自治労東京「私達はこうやって雇用年限を止めた」集会
5. 二度にわたる年限解雇を受け新潟県職労非常勤が果敢に闘い敗れた取組みを総括。

II●<事例> F市の非常勤制度の検証と雇用年限廃止の道筋

1▲F市立図書館非常勤要綱の法制度的チェック

1. そもそも労基法第89.90条が義務付ける就業規則がない。
2. 特別職（地公法第3条3項3号）ならば地公法除外で、非専務（他に本業）自由任用（非公募）嘱託形態（勤務時間設定や休暇や指揮命令がそぐわない）が基本。
3. 「選考」とあるが、それならば公募や競争試験はありえない。
4. 60歳上限は高齢者雇用安定法に抵触。地公法第28条の2は非常勤定年制非を禁止。
5. 兼業禁止は法的根拠なし。
6. 「勤務実績が良くない場合免職」とあるが、勤務評定の規定も様式もない。
7. 「刑事事件に関して起訴された場合は免職」とあるが、特別職に適用されない地公法第28条)ですら起訴は「休職にできる」。そもそも起訴は被疑段階。
8. なぜ更新で履歴書を取るのか？
9. 36協定が結ばれていないのは重大な労基法違反。
10. 雇用年限にかかると育児休業が再採用後に取得できないのは不当。

2▲F市立図書館ユニオンとの事前学習会における質疑応答

- Q1 図書館の常勤の応援や関心を得るにはどうすれば良いか？
- Q2 司書非常勤は業務の決定ラインに入れない。荒川区ではどうか？
- Q3 長期臨時職員とはどういうスクラムの組み方があるか？
- Q4 サービス残業をしなければならぬ現実がある。どうすれば良いのか？
- Q5 どうすれば非常勤問題に協力してくれる常勤組合役員を増やせるか？

3▲F市における雇用年限制度廃止への道筋

1. 違法を摘発し追及し、管理職の個人責任を問い、債権・債務の発想を持つ。
2. 誤った臨時的任用を摘発し、当該臨職を非常勤化（身分切り替え）する。
3. 違法と格差解消のために市に働く非常勤の統一要綱を求める。
4. 人材育成としての勤務評定制度の確立を求める。