

東京都による非常勤職員の一般職への変更～都労連交渉の最終局面

特別職から一般職へ、東京都が突然明らかにした任用替えについて、東京都労働組合連合会と東京都との交渉が、11月13日に決着した。その最終局面でのやり取りなどを掲載する。なお、東京都との交渉団体は、都労連以外にもあり、その状況については、次号で報告する。

<11月5日、小委員会交渉>

●東京都

この間の交渉経過及び皆さんからのご意見も踏まえ、再度慎重に検討を行い、修正案を提示いたします。具体的な内容については、ポイントを絞ってご説明させていただきます。

まず、任用に当たっての能力実証については、選考により職務遂行に必要な能力を有する者を任用することとします。

公募によらない再度任用は、連続4回を限度としますが、上限回数に達した職員が、公募による客観的な能力実証を経た結果として再度任用されることは妨げないものとします。なお、現在、非常勤として任用されている職員のうち、上限回数に達しない専務的非常勤職員、並びに、専門的非専務的非常勤職員及び臨時的非常勤職員については、職務内容が同一と認められる一般職非常勤の職への任用に当たり、公募によらない再度任用の申し込みを行うことができるものとします。この場合、専務的非常勤の更新回数は、一般職非常勤の公募によらない再度任用の回数に含めるものとします。

営利企業の従事制限については、従事を許可するに当たり、一般職非常勤としての勤務形態等を踏まえ、法の趣旨を損なわない範囲で、弾力的な対応を行うこととします。

年次有給休暇については、特別職非常勤としての勤務と一般職非常勤職員としての勤務が継続していると認められる場合には、付与日数の算定において、双方の任用年数を通算することとします。

●都労連

一般職非常勤制度に関する提案の修正案が明らかにされました。本日の修正案では、前回の小委員会での考え方が示されていた、公募によらない再度任用を4回した職員が、公募に応募し、能力実証の結果、再度任用されることは妨げないとするのも修正案に盛り込まれています。また任用にあたっての能力実証は選考によることと明確にしたこと、現在、非常勤職員として任用されている職員が職務内容が同

一と認められる一般職非常勤に任用される場合は、公募によらない再度任用として申込ができること、年次有給休暇について、特別職と一般職とで勤務が継続していると認められる場合は付与日数については通算することなど、都労連の要求の一部を反映したものと受け止めるものです。

また、営利企業の従事制限について、都労連は幅広く弾力的に認める仕組みを求めてきましたが、都側から、「法の趣旨を損なわない範囲で、弾力的に行う」とする修正案が示されました。一定の前進であるとして受け止めますが、さらに具体的に示すことを求めるものです。

都側は、修正案について「最大限踏み込んで決断した内容」だとしています。常勤職員との均等待遇を実現する報酬額改善、一時金、地域手当及び諸手当を支給すること、報酬減額とされる休暇・休業等の減額免除・有給化など、さらに踏み込んで検討を進め、要求を実現することを求めています。

(『都労連ニュース』No19 14.11.5)

<11月13日、小委員会交渉>

●東京都

第六に、非常勤制度の見直しです。年次有給休暇について、さらに踏み込んで見直すこととし、常勤職員としての勤務と一般職非常勤としての勤務が継続していると認められる場合は、付与日数の算定において、双方の任用年数を通算することとします。(編集部註：特別職非常勤との継続は既に提示済み)

<都労連～14秋季年末闘争の

決着にあたって～11月13日>

●非常勤職員制度については、7月に発出された総務省通知を踏まえ、9月19日に開催した人事制度検討会において、総務省通知の説明を求め、都側から、一般職としての任用を検討する意向が示される中、都労連は、直ちに労使交渉事項とすることを重ねて迫った結果、9月30日の交渉で都側から「一般職としての任用を検討するにあたり、その勤務条件については都労連との協議事項とする」との言明があり、非常勤職員制度に関する交渉権を都労連として確立した。その上で、都労連は、各単組と協議の上、「臨時・非常勤職員の処遇改善に関する要求書」をとりまとめ、10月6日に都側に提出し、都側から10月10日に「非常勤職員制度の見直しについて(案)」が提案され、具体的な交渉に入った。

非常勤制度の見直し提案は、①一般職非常勤の職の基準を概ね月16日かつ日7時間45分に相当する時間勤務する職とし、②選考は公募を原則、③休暇等は、概ね専務的非常勤の水準を確保し一部を拡充、④個々の非常勤職を詳細に分析し、一般職非常勤と特別職非常勤の職を判断する、との内容であった。都労連は、常勤職員との均等待遇実現を基本に、報酬額の改善、休暇等の拡充・有給化、更新回数限度の撤廃、兼業・兼職を柔軟に認める仕組みなどを求め、都側提案への解明要求も提出し、取組を進めた。

●11月5日の交渉で都側は、非常勤制度見直し提案の修正案を提示し、①任用にあたっての能力実証は選考による、②公募によらない再度任用は更新4回を限度とするが、限度を超えた職員が公募により能力実証を経た結果の再度任用は妨げない、③営利企業の従事制限について、一般職非常勤としての勤務形態等を踏まえ、法の趣旨を損なわない範囲で弾力的な対応する等、都労連の要求を一定反映した修正を示した。

●11月9日の交渉で、都労連要求の実現を強く求める。(非常勤要求を含む)

●11月12日の交渉で、都側が修正提案(非常勤課題も含む)。その後同日、都労連委員長と副知事会談があり、最終回答が示され、13日深夜に妥結を決定。

●非常勤問題に関する都労連の判断

非常勤職員制度については、公募によらない更新限度を4回した職員が、公募に応募し、能力実証の結果再度任用されることは妨げないとする事や、任用にあたっての能力実証は選考によることとし、営利企業の従事制限については、幅広く兼業許可を認める仕組みを求め、都側から、「法の趣旨を損なわない範囲で、弾力的に行う」ことを引き出した。さらに、休暇制度や組合職免なども広範囲に認めさせる結果となったが、報酬額の改善、諸手当支給を可能とすること等、常勤職員との均等待遇実現については前進がなく、臨時・非常勤職員制度自体を労使交渉事項とすることとあわせて、今後の課題となった。

舛添東京都知事定例記者会見

平成27年1月9日(金曜)

【記者】NHKの江頭です。子育て関連でもう1個ちょっとお尋ねしたいんですけども、昨日ですね、都庁クラブのほうで会見がありまして、自治体が運営する公立保育園の実態に関する調査結果が出たんですけども、その結果の概略を申し上げさせていただきますと、自治体、平均してですね、平均して公立保育園で働く職員の4割余りがですね、非正規の職員

の方で、中には、やっぱり親の家庭環境とかですね、あと子供さんの特質とか、そういう仕事上に必要な情報が十分非正規にまで伝わってこないというふうに考えている人が多いことですか、あと時間とか、仕事の内容とか、正規職員と同じような感じで、ほぼ同じような感じで働いているにもかかわらず、やっぱり非正規なので待遇が低いと、そういったことをやっぱり感じてる人も少なからずいらっしゃる。そういう実態がまとまったわけなんですけれども、こういう現状について、知事のお考えと、あと公立保育園を運営するのはもちろん市区町村なんですけれども、都として何か打つ手があるというふうにお考えか、それをちょっとお尋ねしたいんですが。

【知事】ご承知のように、非正規を正規化するというのを大きな政策目標に掲げていまして、年間5000人、3年間で1万5000人、これは主として会社ですね。民間会社に対してやるということ。しかし、今、ご指摘のように公立の保育園でもそういうことを同じ方向で努力をしたいので、これは現場の市区町村と良く話をしながら、現場の働いている人たちの意見も聞きながら、改善できるところは協力してやっていきたいと思えます。何らかの財政的なことを含めて施策が必要なら、今、予算の策定中なので、そういうことも含めて考えたいと思えます。

参考：公立保育園 非正規44.7%

明星大教授 都内の職員割合調査(抜粋)

2015年1月9日 東京新聞朝刊

都内公立保育園で働く非正規職員の割合が約45%に上ることが8日、明星大垣内国光教授が自治体などに行ったアンケートで分かった。垣内教授は「非正規雇用が進んで労働条件が悪化し、専門性を発揮できる条件が失われつつある」と話す。

垣内教授は都内の62の全自治体に、公立保育園の非正規職員の割合などをアンケート。9区2市では東京自治労連の協力で、非正規職員に待遇などを聞いた。

全自治体の半数に当たる13区18市村から回答があり、非正規割合は平均44.7%。区部は41.8%、市と村は57.6%だった。非正規が5割台の自治体が8、6割台が3、7割を超える自治体も一つあった。

賃金は年収200万円未満が81.7%を占め、垣内教授の試算によると平均年収は約121万円になるという。他の仕事を掛け持ちしている人は20.4%いた。

32.6%が「非正規にはほとんど情報が与えられない」と情報共有の不足を訴えた。「園児のことなどをもっと教えてほしい」「正規職員と話し合う機会がほしい」という声が目立った。(白石 孝)

事業の委託化・縮小による非常勤職員の切捨てを 許さない闘いの報告

連帯労働者組合板橋区パート

連帯労組板橋区パートは、板橋区および関連職場で働く臨時・非常勤職員、委託労働者の雇用の安定と労働条件改善を目指す地域の合同労組です。現在私たちは、児童館学童クラブで働く非常勤職員の雇用保障、働き続けることができる労働条件獲得に向けて詰めの交渉を行っています。

児童福祉の切り詰め政策を進める板橋区

板橋区は2009年から、直営学童クラブを吸収する民間委託運営の板橋版放課後対策事業(あいキッズ)を開始し、来年4月には学童クラブ登録さえ廃止した新あいキッズを全校で実施します。学校内で安心安全を謳いながらも、二箇所の子供が学内外に分かれてしまい十分に交流もできない所も複数あり、学内に確保できても狭くてランドセルで一杯などといった問題ある実体です。運動遊びを保障する場所の校庭や体育館も学校事業優先であり、決して豊かな放課後保障ではありません。新あいキッズはあいキッズより人員を削り1億浮かせると言っており、委託労働者から「子どもたちの監視しかできない!」と悲鳴も上がっています。にもかかわらず、小学生の放課後には二重投資しないとして児童館の事業内容を在宅乳幼児親子支援事業中心に変更し館数も削減することを方針化、学校枠や学年枠を超えて集まることができていた小学生は、事情のある特例的な場合のみ受け入れるとしています。このような利用者サービスの低下はまた一方で、区の福祉事業を一生懸命担ってきた職員の意欲を、さらに、非常勤職員の「職」を奪うものです。

児童館学童クラブの非常勤職員は、

区に脱法「雇用」是正を迫った成果

地域の合同労組である連帯労組に、一方的に雇用日数削減を通告された児童館で働く非正規労働者が加入し、1994年4月に板橋区パートとして団交を開始。「有償ボランティア」との位置づけを改めさせ、9月に非常勤職員として発令されました。その後学童クラブで働く臨時職員の組合加入を受けて2002年から本格的に脱法雇用の是正を要求、その結果、2005年に「経験者優先」で非常勤化を獲得しました。

非常勤化の際に「雇用年限」は導入されなかったもので、私たちは継続的に労働条件の改善を要求する

ことができ、慶弔・病気・育児介護など諸休暇に加え、7年目に1回だけですが「経験給」も実現しました。そのように積み重ねてきた非常勤職員の雇用が、民営化で根こそぎ奪われることを私たちは認めることはできません。

職変更に伴う年収ダウンストップ!

今年こそ時間単価アップ!

あいキッズ移行は、区の他事業委託の際の「常勤職員退職不補充」に合わせたペースさえ無視した速いペースで進められています。私たちはこのことははっきりした2011年以降、学童クラブで働く非常勤職員「要支援児対応指導員」と、館数削減が予測される児童館の幼児教室指導員の雇用確保を最重点課題に掲げて、主管課や人事課との団体交渉、チラシ配布、庁舎前での集会や申し入れ行動に取り組んできました。

その結果、事業内容変更方針確定の遅れのため11月になりましたが、改変される児童館での「職」「(仮称)児童館地域子育て支援指導員骨子案」が示されました。学童クラブで働いていた非常勤職員にとっては、対象年齢層や勤務時間帯など変更になりますが、大半の当該の希望「区の非常勤職員として継続して働きたい」「子ども関係の仕事を」に沿った、雇用確保の一步と考えています。しかし、一日保育日の7時間勤務がある学童クラブから、5時間勤務の「職」に移ることで、年収が14万も減るといことは、働きつづけるためには大きなハードルとなります。児童館学童クラブで働く非常勤賃金は、板橋区の非常勤職員の中でさえ低位にあり、2008年人事課長はそれを認め、格差是正に努力すると文書確認しています。しかし、2006年以降「財政難」「人勦マイナス」を理由に賃上げはされていません。今年こそ区は大幅賃上げを決断すべきです。

私たちは、「大幅年収ダウンは許さない!」「格差是正に向けて賃上げを!」と、例年より早く庁舎前昼集会・申し入れ行動に取り組みました。しかし、板橋区は年末の現在に至るも賃上げ回答をしません。骨子案是正・賃上げ実現は年を越し、2015年引き続き続きます。ご理解、ご支援よろしくお願ひします。

フロラシオン青山閉鎖争議が解決

**労働組合結成でかちとった勝利解決、
雇用の確保と退職者への補償をかちとる！**

12月26日、全労協全国一般東部労組・フロラシオン青山支部は、ホテルフロラシオン青山の閉鎖をめぐる争議につき、ホテルを運営する公立学校共済組合東京支部と「労働協約書」を締結。これによりフロラシオン青山をめぐる争議は解決となりました。残念ながらホテルの営業継続は実現しませんでした。組合の勝利といえる解決内容です。解決内容は概要以下の通りです。

- ・正職員組合員は公立学校共済組合東京支部・他支部への異動を行うことにより雇用を確保する
- ・契約職員組合員は公立学校共済組合他支部への就労を責任をもってあつせんする
- ・退職する組合員は、一定の金銭を上積みする

組合結成前、公立学校共済組合・同東京支部が提示していたのは「人材派遣会社パソナを通じた再就職支援」(実際に再就職できるかは未知数)のみでした。労働者・家族の生活を省みないやり方に対し、フロラシオン青山の労働者は7月16日、組合を結成し闘いに立ち上がりました。

それからおよそ5ヶ月。8月20日の怒りの団体交渉、9月の表参道交差点でのアピール行動、10月の首都圏ネット一日行動における公立学校共済組合本部への抗議要請行動…。組合は労働者の生活を前面に出し、行動を展開し、公立学校共済組合・同東京支部を迫りました。こういった組合の訴え、行動に社会的支持が集まってきました。閉鎖撤回を求める署名も多く集まり、福島みずほ議員の支援による文科省交渉も実現しました。こういった行動の結果、今回の解決が実現しました。労働者が自らの手でかちとった成果であり組合の勝利です。ご支援いただいたとき、ありがとうございました！

ユニクロのサプライヤー(供給者)、 アーティガス社で労働争議

ユニクロのサプライヤー・中国深センのアーティガス社で、労働争議が起きている。ユニクロは自社工場を持たず、主として中国の数十カ所の工場に製造委託をしているが情報開示をしていないので、サプライチェーンの実態は不明である。アーティガス社の争議は、闇のなかのサプライチェーンの一端を浮かびあがらせている。

アーティガス社の労働者たち(大部分が女性)は、所定の社会保険料などの支払いをもとめ、会社に団体交渉を設定するように要請したが、会社から回答がないため、12月10日から1000人以上の労働者がストライキに突入。ユニクロ製品が船積みのために工場から搬出されるのを

ストップさせようと、工場のゲート前に夜を徹してピケをはった。同時に、労働者は弁護士を雇い、会社側弁護士と18日に話し合いをする約束をとりつけた。香港のHKCTU(ICTU加盟の香港職工会連盟)傘下のRCCIGU(香港小売・商業・衣料品製造一般組合)は中国ユニクロに要請文を出すと同時に、日本のUAゼンセンを通じてユニクロ本社へコンタクトした。話し合いの前日、17日には、香港のNGO・SACOM(企業の不当行動に反対する学生と研究者)のよびかけで、香港の労働組合・労働NGOは、アーティガス社が製造委託を請け負っているブランド企業、ユニクロと香港資本のG2000の店頭で抗議行動をおこなった。

そして、18日の朝、会社側弁護士との話し合いの直前、武装警官200人余がユニクロ製品を運びだすことを手助けするために、ストライキ中の無防備な労働者を襲う。暴力をふるい、重傷者1人を含む多数労働者に傷を負わせ、31人の逮捕を強行した。労働者は12時間後、18日深夜に釈放されたが、この蛮行に対して労働者は抗議声明を発表。翌日には香港および海外の団体多数も共同で緊急アピールをだし、①労働者への暴力、解雇、懲罰などの行為は紛争の解決に役立たないのでストップすること、②労働者が選んだ代表との団体交渉をスタートすることを強く主張した。

同じ19日、ユニクロはウェブサイトにて声明を掲載し、取引先企業の労使紛争に関してコメントする立場でないが早期の事態解決にむけ対応するとした。しかしながら、ブランド企業の納期や品質の厳しい要求が、サプライチェーンの過酷な労働を生み出しているということは世界的認識となっており、ユニクロの責任は重い。ユニクロの厳しい納期が、警察を投入してまで船積みを強行したとも考えられる。

アーティガス社は労働者に職場復帰を強いるだけで、団体交渉は地方政府がバックアップをする中国総工会支部とすることを主張していたが、紛争の早期解決を促すユニクロからの圧力や労働者への国際的サポートもあり、労働者側弁護士と交渉することに同意したので、労働者も職場復帰を受け入れた。

24日、HKCTU、SACOMなど団体が、サンタ姿で、再度、ユニクロの店頭で抗議行動をおこない、①アーティガス社が労働者に暴力行為や脅しをかけないこと、②アーティガス社が公正な団体交渉をするように指導することを要請し、午後には会社側と労働者代表の交渉がおこなわれ、会社側は労働者の要求に29日に回答すると約束した。HKCTUなどは状況を注視し、不満足な内容ならば31日に三度めの行動を起こす予定だという。

(横浜アクションリサーチ・遠野はるひさん情報を転載)

<研究会講座スペシャル>

「ピケティと2015年の
官製ワーキングプアの課題」

- ◆日時 2月10日(火)
午後6時～8時40分(5時45分開場)
- ◆会場 東京しごとセンター5階セミナー室
(飯田橋駅下車)
- ◆内容
 - ・ビデオ「ブラックバイトに負けない!～クイズ
で学ぶしごとのルール」(38分)
 - ・竹信三恵子「ピケティから日本社会を読む」
 - ・上林陽治「2015年官製ワーキングプアの課題」
 - ・最新現場情報 ほか
- ◆参加費 千円

<学校で「労働法・労働組合で学ぶ!」
ために>

- ◆日時 2月8日(日) 午後1時30分～4時
- ◆会場 アカデミー茗台7階学習室
(地下鉄茗荷谷駅下車)
- ◆内容
 - ・角谷信一
「ブラック企業に負けない力」を育てる授業
 - ・笹山尚人「働くルールを学ぶ」実践上の留意点
- ◆参加費 500円
- ◆主催 全国進路指導研究会(090-9145-9892)、
きょういくネット

<STOP! 過労死・過労うつ
～ホワイトカラーエグゼンプション
反対緊急集会?>

- ◆日時 2月18日(水) 午後6時30分開会
- ◆会場 連合会館2階大会議室
- ◆主催 日本労働弁護団、過労死弁護団、
ブラック企業被害対策弁護団

<第6回なんで有期雇用なん! 集会
～つなげよう、首を!>

- ◆日時 2月28日(土) 午後1時30分～5時
- ◆会場 大阪大学豊中キャンパス
(全学教育管理・講義A棟201)
- ◆資料代 300円
- ◆主催 大学非正規労働者の雇い止めを許さない
関西緊急集会実行委員会

★お薦めの本とビデオ★

●新刊『ブラック企業に負けない!
学校で労働法・労働組合を学ぶ』
(きょういくネット刊、2200円+税)

- ・主な内容 「ブラック企業に負けない力」を育
てる授業/アルバイトの雇用契約書をもって
みる授業/労働安全衛生法規を学ぶ/マサオのた
たかい～はたらくことと労働組合/若者と労働
組合が会おうとき
- ・主な著者
川村雅則(北海学園大学准教授)
角谷信一(千葉県立千葉工業高等学校教員)
笹山尚人(東京法律事務所弁護士)

●ビデオ「ブラックバイトに負けない!」
(DVDカラー38分) 定価6,000円+税、
制作: PARC(NPOアジア太平洋資料センター)、
監督: 土屋トカチ

バイトをしている現役大学生4名を回答者に迎
え、残業代、出勤時間、休暇、雇い止めなどの
労働法の基礎知識をクイズ形式で学べるビデ
オ。高校・大学生にもそして親にも観てもらい
たい傑作。

<編集後記>

このところ研究会サイトを通しての相談が増えて
いる。また、東京新聞に理事長が掲載された反響
も大きかった。相談事例で考え込むのは、その職
場に労組がないケースもちろんあるが、労組が
あるにも関わらず、非正規に門戸を開いていない、
役立っていないことがしばしばあることだ。労働
組合ってなんだろう。労組組織率17%の日本で、そ

の中でさらに非正規労働者とともに取り組みを進
めている労組がほんのわずかしかなことを、特
に労組役員の皆さんには問いかけた。「いや、そ
れは正規労働者の意識や要求をふまえての労組な
のだから」という反論もあるが、2015年の日本、
すべての労働者にとって有意義な労働運動の元年
になってくれることを切望する。(白)

「官製ワーキングプア研究会レポート」 2015年1月・第13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 新宿区三栄町16-4 芝本マンション403号(JR・東京メトロ四ツ谷駅)

携帯電話: 090-2302-4908/FAX: 03(3891)9381/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: <http://kwpk.web.fc2.com/>

定価 1部200円