

用上限は、すでに無期雇用の実態にある人を除き、原則3年でしたが、東北大学はその上限を超えて更新できることを明確にしておき、実際に多くの方が更新され続けていたからです。しかも、就業規則は2014年4月1日施行であるのに、5年上限は不当にも2013年4月1日に遡って起算するとしています。さらに、この就業規則の変更には、パート労働法第7条にしたがって、短時間労働者の過半数代表の意見を聴く努力義務もあります。東北大学は事業場ごとに1年任期の過半数代表者を2013年3月頃に出していますが、雇用上限の変更や厳格化という問題を明らかにして選出したものではなく、大学は非正規職員の意見をとくに反映するための努力をしていません。

東北大学の財政事情は、無期転換の大量阻止を正当化するようなものではありません。改正法上、無期転換後も労働条件は従前のままでよいので、追加の財源は不要です。

東北大学は、各部局が「無期転換候補者」として正規職員と「同等、あるいは同等以上の成果を出すと見込まれる者」等を推薦できるとしています。しかし、法定の無期転換には推薦も評価も選考も不要です。不当な条件をつけるのは違法です。東北大学は、このような独自の制度とは別に、改正労働法第18条による無期転換を遵守することを、そして「5年のところで雇い止めが起きてしまう」ことがないようにすることを、きちんと示さなければいけません。

東北大学は公式HPで「被災地域の中心にある総合大学として、復興に全力を傾けていく歴史的使命があります」と謳っていますが、大量雇い止め方針はその使命にも反して雇用不安を招き、復興を妨げるものです。

こうした東北大学の例のように、多くの国立大学、特に「世界トップ大学と伍して卓越した教育研究を推進」することを宣言している大規模国立大学で、2018年4月1日以降に改正労働契

約法による法定無期転換の権利が発生する有期雇用職員をごく少数に限定し、多数の有期雇用職員に対しては「5年のところで雇い止めが起きてしまう」ような対応が進められつつあります。こうした対応は、公共の機関であり教育機関でもある国立大学が、使用者に対して課せられた法的・社会的な責務を果たそうとせず、有期雇用労働者の権利を不当に奪うもので、ただちに改められるべきものです。

全国の有期雇用教職員の雇い止めの不当性を訴えるとともに、その中でも現在、大量の有期雇用教職員が雇い止めの危機にさらされている東北大学でのこの問題の解決を訴えます。

東北大学は、国大協の会長を出している代表的な大学でもあり、東北地方だけでなく、全国に大きな影響を与えます。私たちは、東北大学が改正労働契約法の趣旨を尊重し、3200人もの大量雇い止め方針を見直し、希望者全員に無期転換を認めるように求めます。

【賛同団体】(順不同) 全国労働組合総連合(全労連)、日本私立大学教職員組合連合(日本私大教連)、理化学研究所労働組合、東京地区大学教職員組合協議会(都大協)、関西圏大学非常勤講師組合、関西単一労働組合・大阪大学分会、河合塾ユニオン、東海圏大学非常勤講師組合、大学非常勤講師等ユニオン沖縄、東京ゼネラルユニオン、新潟青年ユニオン、山形公務公共一般労働組合、新潟公務公共一般労働組合、宮城青年ユニオン、北海道私立大学教職員組合連合(北海道私大教連)、筑波研究学園都市研究機関労働組合協議会(筑波学研労協)

詳細は、「首都圏大学非常勤講師組合・速報」<http://uuplto.kyoto-u.ac.jp/> を参照してください。

前号の特集 2 :

非正規公務員と労働災害補償～神奈川県事件

その後「労働基準監督署に障害補償請求書を提出」

弁護士、当会理事 野村 修一 ・ 原告 渡辺 智子

原告渡辺です。今年2月、白石さんの発起で提訴以降初めての訴訟報告会が開かれ、私は皆さんから知恵と勇気を貰い、神奈川の仲間にもめぐりあえました。報告会では「労災法適用の現業（労基法別表第1の事業）では？」という声とともに「実際に労働基準監督署に請求を試みたら」と提案を受けました。幸いにも障害補償は請求時効前でした。

そこで、6月、神奈川労災職業病センター川本さんのご支援のもと、かつての職場を管轄する相模原労働基準監督署に障害補償の請求書を提出しました。7年前の被災とその後の現場仕事による後遺障害です。

8月には、調査官から業務内容の聴取と対診医の診断（障害の有無やその度合いを労働基準監督署の医師が被災者に会って検査するもの）を受けましたが、1回の出頭では全てを話せませんでした。

かつての職場である神奈川県は、私が勤めた事業所を「労基法別表第1に該当しない官公署の事業」としているため、林業職で働く臨時的任用職員や日々雇用などには公務災害条例を適用しています。私のように療養が長引いた場合には、任用空白期間中は休業して療養できるの

かどうかも示しません。

私は、ナタをぶら下げて1年間で東京ドーム11個分以上の森林を、多い月は7日、週3日、1日2～5時間ほど歩いて調査や作業する仕事をしていました。この仕事は「現業」それとも「非現業」のどちらに該当するのでしょうか？8月の出頭時に説明しきれなかった業務内容や療養の状況、任用歴、健保・年金・雇用保険などの労働条件について、連帯・杉並の安田さんのご支援、川本さん、野村弁護士、山本弁護士のご意見を頂きながら書面を作成し、9月、相模原労働基準監督署に提出しました。

◆尋問期日のお知らせと傍聴のお願い◆

前記神奈川県事件の訴訟は12月1日に原告本人と被告神奈川県の職員（元職も含む）に対する尋問が行われます。被告の県からは4名が証人に。原告の就労環境、公務災害補償手続の適正さ等を巡って尋問が行われる予定。

多くの方々に傍聴に来ていただきたく要請いたします。尋問期日終了後の報告集会、11/14の事前学習会にもご参加を。

（弁護士 野村修一）

◎尋問 2016年12月1日（木）10:30～17:00

横浜地方裁判所502号法廷（最寄り駅は、関内及び日本大通り駅）

□報告集会 尋問終了後30分～1時間 横浜市開港記念会館3号室

□事前学習会 11月14日（月）18:30～20:30

神奈川県かながわ県民センター711号室

吹田市非常勤職員雇い止め撤回求める裁判で大阪地裁が不当判決 非正規公務員が安心して働き続けられるよう「このまま引き下がるわけにはいかない」

吹田市労働組合連合会執行委員会

2016年10月12日、吹田市非常勤職員雇い止め撤回を求める裁判について、大阪地裁第5民事部の内藤裕之裁判長は、「1原告らを非常勤職員として任用することの義務付けを求める部分をいずれも却下する。2原告らのその余の請求をいずれも棄却する。3訴訟費用は原告らの負担とする。」という判決を言渡しました。

20年以上にわたり繰り返し雇用されてきた二人を雇い止めたという事実を背を向け、「継続して働けるであろう」という期待権の侵害すら一切認めない不当な判決です。市労連は、不当判決に断固として抗議するものです。

総合福祉会館の生活介護事業に従事していた非常勤職員の藤井雅子さん、福田廣子さんが、事業の民間委託に伴い2012年9月30日に雇い止めされたもとの、①2012年10月1日以降も非常勤職員としての地位にあったものと認めること、②2012年10月1日付けで非常勤職員として任用すること、③任用継続に対する期待権を侵害されたことへの損害を賠償すること、を求めて、二人は2013年3月28日、大阪地裁に提訴しました。

二人は、形式的には期間を1年に限って雇用されてはいたものの、「雇い止めはしない」と繰り返し説明されてきたことや、実際にも反復継続して更新され続けてきたこと等によって、今後も継続的に更新されることを期待することに合理的な理由がありました。にもかかわらず、当局は、単に期間が満了したことのみを理由として、原告らとの雇用を打ち切ったのです。同じ業務に従事する正規職員については配置転換を行って雇用を継続させる措置がとられたにもかかわらず、非常勤職員については一方的に雇い止めを行い、雇用確保も行われなかったのです。

吹田市においては、非常勤職員について、本人が雇用継続を希望しているにもかかわらず、その意に反して雇い止めが行われたことはありませんでした。非常勤職員が担当していた業務が廃止される場合であっても、当該非常勤職員の意に反する雇い止めはおこなわれず、配置転換によって雇用が継続されてきました。経験年数加算表も適用

され、長期間継続して雇用され続けることが当然に予定されていたのです。非常勤職員については、本人の希望がある限り、60歳を超えても雇用が継続されるものとされていました。

雇い止めは、二人の生活に重大な損害を与えました。突然の雇い止めにより生活基盤が脅かされ、人生設計まで狂わされ、経済的・精神的損害は計り知れません。

さらに、雇い止めにより、それまでの生活介護事業の利用者は、長年にわたって蓄積された経験を生かしたケアを受けられなくなることになりました。その後も、利用者そっちのけで、事業を受託した事業者も3年後には交替してしまいました。二人の非常勤職員の雇い止めと、その前提となる民間委託は、生活介護事業を利用してきた市民にも重大な損害を与えてきたといわざるをえません。

二人は「一方的な雇い止めは許せない。黙っているのは吹田市がおかしくなってしまう。自分たちだけの問題ではない」との思いから裁判闘争を決意されました。

市労連は、①総合福祉会館生活介護事業の委託に伴い雇い止めとなった二人の不利益を回復すること。②他の職場の非正規職員についての雇い止めを許さないことにつなげること。③維新市政における無法なやり方を告発し、アウトソーシング推進に歯止めをかけること。④全国の自治体ですすむ雇い止めにストップをかける闘いの先頭に立つこと。⑤自治体における非正規職員の実態を明らかにし、市民理解を広げること。という闘いの意義を確認し、二人の闘いを支援してきました。

この間、幅広い共同の力で無法な維新市政をストップするとともに、二人の闘いに共感し、支援する会も広がり、全国津々浦々から公正判決を要請する署名が2万筆以上も寄せられています。

私たちは、闘いの広がりにも確信をもち、非正規公務員の働き方を改善させるため、不当判決に屈することなく、全国の仲間と力を合わせて引き続き奮闘する決意を表明します。

2016年10月12日

吹田市労働組合連合会執行委員会

NPO設立前の約10年間、「自主セミナー」という集まりをもっていた。東京を中心に雇用年限解雇などの課題を抱える自治体臨時非常勤当事者の要請に応え、帯広、新潟、富山、京都、高松、福岡などに集まり、難局を打開するための具体的な実践を練り上げた。NPO結成の一つの土台になった。しかし「なくそう！官製ワーキングプア集会」が各地でもたれるようになり、セミナーは休業に入った。

今回、高松市の非常勤から「ボーナスや昇給の制度化に取り組みたいが、どうしてよいかわからない」との相談が入った。一方、私には「いま実践議論が不足している」「なくそう！」集会やこのレポート発行だけでは具体的実践議論は深め切れない」という問題意識があった。そこで理事会に『実践セミナー』という形でこの相談に応えたい」と提案して了解、今回は山下、安田理事と3人で企画、実施した。

やはり、顔と資料を向かい合わせる実践セミナーは有意義だった。6都府県14人から参加、A4で約200頁の豊富な資料+実践議論+ヤル気意見交換の2日間だった。下記がセミナーで深めたテーマである。私が作成したセミナー提出レポートと後日まとめたレポート（※印）は研究会のホームページに掲載してある。

▼テーマとそのポイント

1、総務省通知と「地方公務員月報」レポートの検証

※レポート「総務省の本音とアキレス腱を探す」

ほとんどの自治体は、昇給、ボーナス、退職手当要求に対し「法制度上できない」と門前払いする。だから、私達は法制度と関係官庁の説明を検証し当局より詳しくならなければならない。総務省は2014通知で、例えば“ボーナスや退職手当を払うしかないなら、地方自治法上は常勤だと説明するように”というような大きな妥協を開始している。一方で「再度の任用」という罫をはって雇用更新実績という処遇や制度の改善の土台を崩そうともしている。この通知を詳しく加筆修正したものが『地方公務員月報』レポート（15年7～11号「地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用等をめぐる論点の再考察～平成26年総務省公務員部長通知を中心に」）だ。

特に、総務省臨時非常勤等研究会でも「自治体への周知手段の軸」と位置付けた「地方公務員月報」には総務省の本音と生々しい現実が載っている。例えば「空白期間の業務従事は不適切」という記述で、偽装更新のための雇用空白（失業強要）は総務省も不必要としているが、全国では総務省が指摘せざるをえないほどの雇用空白期間中の出勤要請がある。まさかタダ働きはないだろうから、たぶん架空名義処理がされている。「不適切」どころか故意の犯罪行為であり、使用者は懲戒処分や刑事罰に値する。

2、2016総務省臨時非常勤実態調査内容の検証

既に全国集計が公表されている。セミナーでは調査設問の検証を行ったが、「なくそう！」集会実行委員会では東京都集計分と都内自治体の回答個票の情報公開請求に入った。近日中に全国でどれほど都内でどこが昇給、ボーナス、退職手当を制度化しているかが判るはずだ。これも各自自治体交渉に役立つ。

3、自治体の非常勤特別職と非常勤一般職の関係

※「月報」7月号に一般職非常勤関連レポート、

「大阪府における一般職非常勤職員制度について」

①越谷市職労は非常勤の一般職任用（現業は地公労法適用）で待遇改善を進め、港区職労（常勤と常勤再任用と非常勤との混合組合）は「特別職任用は根拠なし」と、当局の恣意的な任用を追及してきた。

②総務省通知は任用区分基準を提示した。ただし、これを悪用（労働組合法適用剥奪）した攻撃が東京都と大阪府で起きた。

③総務省は、特別職非常勤の一般職化に踏み出した。私達はこの対置要求をたて、一方的な悪用を許さない身構えをしなければならない。地公法が全面適用されれば、東京都と大阪府が続ける雇用年限の余地はなくなる。一般職地方公務員は、法に定めのない理由以外で「本人の意に反して」免職されない。更に、職の廃止等本人に責任のない同情すべき免職（民間なら整理解雇）なら、職の復活の際には被免職者が優先任用される（地公法17条5）。

公営企業と技能労務系の一般職非常勤には「地方公営企業労働関係法」が適用され、労組法がほぼ準用される。民間の雇用形態に近く、権力行使性がなく、管理者登用の道がないという共通性をもつ一般職非常勤にも地公法の適用（法整備必要）があるべきだ。

東京都も大阪府もその人事委員会も、新たに一般職化した非常勤に人事委員会給与勧告はないかのように扱っている（総務省も触れない）。労働基本権を剥奪され、地公法の保護から外されるのであれば地公法の適用があるべきである。そうでないなら自治体の一般職非常勤の無権利はILOに訴えるべきレベルである。

4、人事委員会の活用

①いくつかの人事委員会は、任用形態にかかわらず、臨時非常勤について意見を出している。

②国の非常勤待遇改善は、人事院の指針（ガイドライン）で前進している。

③東京では、産別を越えた常勤組合連合体が8年間にわたり、23区連合人事委員会に「処遇改善勧告を出せ」と迫っている。

④総務省通知は、人事委員会宛てにも出されている。

5、高松市非常勤の昇給制度と手当制度

（特にボーナス）の交渉状況の検証

この議論の中から、当該非常勤に“とにかくアクションを起こさなきゃ、何もはじまらない”“切実な気持ちは伝えなければ伝わらない”との認識が生まれて、夏冬のボーナス時期に市長に「ボーナスが欲しい」暑中見舞い/年賀状を送ることを検討してみることになった。

6、越谷市の非常勤と京都市の非常勤はどのようにして昇給制度とボーナスを実現したか。

7、各地の報告（福岡、京都、大阪）

この議論の中から、「退職手当の不支給は不当の裁判を検討してみる」と表明する参加者が生まれた。

8、これからの実践セミナーの必要性について（フリー討論）

今後も、要請や必要があれば実践セミナーを実施しよう」とまとまった。

ネットテレビで官製ワーキングプアの特番放送

AbemaTV「みのもんたのよるバズ！」で取り上げられました。

ネット配信され、スマホやパソコンで見られるAbemaTVのチャンネルに、タレントの「みのもんた」の番組がある、毎土曜日の夜8時から六本木テレビ朝日スタジオを使っての生放送。

その「助けてみの人」というコーナーで10月8日(土)夜9時過ぎから約30分、官製ワーキングプアが取り上げられた。私たちが2010年に日本評論社から発行した『なくそう！官製ワーキングプア』(共著)で、雇い止め当事者などのルポを担当していただいたフリーランスの樫田秀樹さんが、『週刊SPA』(9月13日号)で、「ブラック化する「非正規公務員」」を書かれ、それを見た前記AbemaTV制作担当者の目に触れたのがきっかけだった。

ということで、当研究会に連絡が入り、スタジオでの解説と当事者の紹介を依頼され、当日は、上林陽治理事と大阪ハローワーク雇い止め訴訟元原告の時任玲子さんがスタジオ出演した。また、電話で訴訟を闘った元長崎県臨時職員や臨職保育士などがインタビューに答えた。

当日の内容を紹介するが、まず制作会社が用意した以下の解説で、スタジオの空気は一変した。

◎非正規国家公務員総数は5万6千人以上でその92%が任期一年という不安定な雇用になっている。地方公務員は、2008年に約60万人だった臨時・非常勤等非正規職員が12年には約70万人に急増した。その大半が年収200万円以下で、正規職員とは大きな格差がある。福利厚生も不利な条件だ。ハローワーク相談員も突然解雇されるという状況で、当の厚生労働省では非正規雇用率は46%で、まさに「ブラック官庁」だ。厚労省所管のハローワーク職員の非正規雇用率は59%にまでなっている。

スタジオには、みのもんたと女性アナウンサーが全体進行役、さらには20~40代の女性コメンテーターがいて、その人たちから「えー、公務員に非正規がいるの」「そんなに多いの」という感嘆、驚嘆の声が上がった。この段階で全体の空気は「超マジモード」となり、こちらの2人の話しを真剣に聞く体制になっていった。以下、やり取りのさわりだけをち

よっと紹介。

◆みの 非正規ってというのはどういう事なんですか。

●上林 時間が短かったり、期間があったり、地方公務員だと3人に1人が非正規。年収ベースは、正規公務員の3分の1から4分の1とされています。

◆みの それはなんでそうなっちゃったんですか。

●上林 いくつか理由はありますが、ひとつは公務員の定数が少なくなっている、にもかかわらず行政の仕事が増えているのです。子どもの数が少なくなっているのに待機児童数は増え、貧困化が進めば生活保護が増え、それが行政需要として出ますが公務員数は減っていますから、それを非正規公務員に任せる。財政逼迫で安い賃金の人たちを雇うというしくみになっています。

◆みの それは人件費を少なくしようということですか、信じられないね。(中略)ハローワークって仕事を求めに行くわけでしょ。その人自身が非正規なの？

◆下平アナ 時任さんがまさにそのお立場だったのですよね。

◆みの どうしてそういう状態になったんですか。

●時任 私自身も民間で正社員でしたが、非婚でシングルで出産し、その後身分を囑託に変えられました。蓄えもなくなり、子どもがアレルギー疾患だったり、なかなか保育園に適應できなくて。それで市役所に相談に行ったのです。そしたら市役所の方が、あなたまだ働けるからハローワークに行きなさい、と。で、ハローワークに行き私の経歴をいろいろお話して、じゃあうちで働かないか、とリクルートされたんです。

◆コメンテーター 労働時間は正規の方と変わらないのですか？

●時任 ほぼ変わりません。15分短かった。それでボーナスもなく、病欠もないし、いろんな権利の違いがありました。

(後略、全部のやり取りを知りたい方は、ご連絡ください。まとめ白石)

＜なくそう！官製ワーキングプア＞

・反貧困第8回東京集会＞

- ◆11月23日（水・祝）10:30～16:45（開場10時）
- ◆文京シビックセンター26階「スカイホール」
（地下鉄後樂園・春日、水道橋下車）
- 午前の部（10:30～12:00）学習会：総務省調査・研究会の分析を軸に、今後の取り組みを考える
- 昼休み（12:00～13:00）ビデオ上映「ミャンマーヤンゴン市の清掃労働者組織化と労働安全衛生現地調査と研修の記録」
- 午後の部（13:00～16:45）①闘いの現場から（リレートーク）②「私達にはなぜボーナスがでないのだろう!？」③労災と職場の安全衛生 など
- ◆参加費500円（終了後交流会あり、別途実費）
- ◆主催：集会実行委員会

耳より情報

「京都放送労組は構内労働者すべての賃金アップをめざし、交渉で派遣社員の派遣先KBS京都への直接雇用化の制度を新設するという画期的な回答をひきだした」という情報が飛び込んできた。同労組の報告では「これまで正社員はペア185円、常勤アルバイトなどは時給1069円の回答をひきだしていたが派遣社員の回答はゼロ回答。組合は構内に働く人たちすべての賃上げをかかげていたことからどうしても派遣社員

の時給アップに執着して闘っていた。」

会社は「賃金アップを主張するなら派遣社員の組合員が会社に直接雇用の要求をしたら会社はそれに答える」と回答。新制度となる派遣社員の派遣先直用化実現は、組合未加入の派遣社員に大きな波紋をなげかけ、組合が加入の呼びかけをしたところ、さっそく2人の女性社員が加入、「私が派遣先に雇われるとは信じられない」「賃金があがり長く勤められることはうれしい」と喜んでいました。

組合は、回答をひきだした要因について①構内に働くすべての労働者の賃上げに執着した②過去に直用化実現があった。この闘いは会社の拒否が強く勝利するまでに時間がかかったが、今回の回答につながった③現在、S組合員の直用化闘争を闘っていて組合の勝利への粘る姿勢を感じていた、と総括している。今後この直用化制度を使い未加入の派遣社員の組合加入を一層強めることにしている。

速報：韓国労働社会研究所研究員を招聘

ソウル市の労働政策は、パク・ウォンスン市長2期目に入り、ますます深化しているが、その調査・研究・政策提案の中心を担っている韓国労働社会研究所の金鐘珍（キム・ジョンジン）研究員を日本に招く計画が進んでいる。今のところ来年2月あるいは3月になる予定。

＜編集後記＞

◆毎秋は恒例の「なくそう！官製ワーキングプア～反貧困集会」開催の時期だ。東京に始まり大阪でも4回目と定着している。北海道も今年2月に初開催、続会をめざしているようだ。なぜこのような集会が意味を持っているのか？この問題に限らず社会的に「可視化」、分かりやすくいうと「知られていない」課題はかなり多い。それが当事者の「我慢ならない」「黙っていても変わらない」という立ち上がりをき

かけに声となり、運動になっていく。それに対して問われているのが既成労組だ。労組の中にいる方がたにはもっと頑張ってもらいたいと思う。しかし、そこに難しさも多々存在する。どう超えていくのか。◆みのもんた「よるばず」のスタジオの空気、結構面白かった。それにしても六本木、馴染めない街だね、と。（白石）

「官製ワーキングプア研究会レポート」 2016年10月・第19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：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：http://kwpk.web.fc2.com/

定価 1部200円