

れない戦争に似ています。

● **これから私らしく生きる**

難しいことに挑んだという手ごたえはありません。日本の司法での闘いとしては終了しましたが、次があると思っています。私にできることはまだあるはず。次はメディアだと考えています。そして外圧です。2013年にジュネーブまでロビイングに参加させていただき、お会いしたILO委員の女性へ、この結果について時間をかけて英文で手紙を書きました。まずは私信として書き送りました。これからの展開に今ひそかにワクワクしています。ものは考えようで、このワクワク感に包まれると、私は雇い止めに遭ったのも案外よかったのかも、なんてちらっと思ってしまう。

インターネットTVにも呼んでいただきました。みのもんたさんの「よるバズ」という番組です。TV朝日のけやき坂スタジオでの生番組で、とにかくとても楽しめました。来年また予約をいただいています。ただ、ネットで検索していただきますと過去の放送内容が動画で出てくるのですが、上林陽治さんと私の出演した2016年10月8日放送の#25については消されています。なにか大きな権力が働いているのでしょうかといふかりたくなります。

「意味のあることは、最初は矛盾したかたちであられる」（アーサー・ミラー）という言葉と、「人間の歴史は、虐げられたものの勝利を辛抱強く待っている」（ラビンドラナート・タゴール）の言葉を、今再び噛みしめています。

非正規雇用の労働者による、労働契約法20条の闘い

松浦 裕美

● **はじめに**

私は1年毎の契約更新の非正規雇用労働者として、大阪医科大学に対して、労働契約法20条に基づき「**非正規労働者（有期契約労働者）の格差是正**」を求め、2015年8月に大阪地裁に提訴しました。現在8回目の裁判が終わりまさに正念場となっています。

● **大学を訴えるまで**

大阪医科大学の基礎系教室(研究室)で2013年1月から2015年3月までフルタイムのアルバイトとして、正職員と全く同じ仕事内容、同じ責任で、教授秘書と教室秘書の二役をたった一人でしていました。

他の多くの教室は秘書が2人います。また1人しかいない隣の教室の秘書は正職員で教授以下たった6人のお世話をしている時に、私は15人のお世話からスタートしました。それまでにいなかった様々な身分の人がそれぞれにどんどん増えて2015年3月には30人まで増え、比較にならない業務量でした。それなのに正職員とは異

なり、基本給が低いのはもちろん、ボーナスは1円も出ず、退職金も様々な手当もなく、夏期・冬期休暇もありません。

合計3回の契約更新があり、その度に大学人事課へ大変な現状を訴え、せめて他教室のように人員を増やして欲しいとお願いしてきました。また、大阪労働局長から大学へ助言もしてもらいましたが放置され、適応障害で休職に追い込まれました。正職員は一定の賃金が支給される休職中の補償も全くなく、社会保険や年金もすぐに脱退することになり全額自己負担になりました。

隣の正職員の秘書とは、所定労働日や労働時間、仕事の内容は全く同じなのに、仕事の量で言えば同じどころか2倍3倍。にもかかわらず、アルバイトの給与は年収にして新入正職員の2分の1、隣の正職員の秘書の3分の1です。大変な仕事の結果病気になってしまうと、非正規のアルバイトは使い捨てです。これら労働条件・処遇が正職員とあまりにも大きな格差があるた

め、格差是正を目的として2013年にできた労働契約法20条に基づいて、大阪医科大学を訴える決意を固めました。

● 「労働契約法20条」について

労働契約法20条とは「不合理な労働条件の禁止」。有期契約労働者(アルバイト・契約社員)と無期契約労働者(正社員)との間で、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止する。というものです。

今、安倍首相が主導しているともいわれている「同一労働同一賃金」に関係のある重要な法律です。この労働契約法20条は2013年4月に出来たばかりの法律で、判例が少ない中、全国でたくさんの非正規雇用労働者が裁判で頑張っています。

全国には非正規雇用で働く人が4割、約2000万人といわれ、労働契約法20条が適用される有期雇用労働者は全国で1485万人もいます。非正規雇用がどんどん増えていく現状に、安倍首相は「同一労働同一賃金。非正規という言葉がなくす。」と言わざるを得ない状況まで来ているというのが現実です。最初は選挙対策に甘い言葉を使ったのかもしれませんが、「非正規雇用労働者の格差是正」は待ったなしに改革しなくてはならない重要な問題です。何としてでも格差是正をやり遂げてもらわなければなりません！

● 非正規雇用で頑張っている方へ

アルバイト・パート・契約社員などは大変な中で働いていても、実際には泣き寝入りになることがほとんどです。大阪医科大学はフルタイムでも時給制というだけでアルバイトと呼び、非正規雇用労働者を使い捨てにする方針に私はどうしても納得出来ず、家族に反対されましたが泣き寝入りのままでは前に進むことが出来ない、と、提訴することにしました。

全国にいる、ひどい状況で頑張っている非正規の方に伝えたいです。「私がそうであったように、アルバイトは職場の組合に入れない人も多いと思います。ですが、今は一人でも入れる

組合がたくさんあります。一人で会社に意見を言うことはできなくても組合に入れば団体交渉などで応援してくれます。もっともっと声をあげよう。負けないで！！

おかしいことはおかしいと普通に言える世の中になってほしいと心から願っています。

● 官製ワーキングプアと20条裁判

大阪医科大学は私立大学ですが、平成27年度私立大学への補助金として約15億円が交付されています。全国の566校のうち42番目の多さです。多額の税金をもらっている以上、私立であっても「医師を育てる」という公の側面を担っています。このことから「なくそう官製ワーキングプア集会」に参加させていただいています。非正規雇用でワーキングプアなのは官製も民間も変わらないはずなのに、労働契約法20条が公務員には適用されないということは本当に残念です。でも民間で労働契約法20条の趣旨が実現されればきっと公務員を含めた全労働者に波及するという思いで、裁判をたたかっています。裁判所は広く困っている市民、労働者の味方であって欲しい、と強く願っています。

編集部註1：厚生労働省が2015年12月に発表した14年の「就業形態調査」によると、民間事業者に勤める労働者のうち非正規社員の占める割合が40.5%に達し、初めて4割の大台を超えた。4年前に実施した前回調査から1.8ポイント上昇した。

註2：2016年11月8日公表の総務省統計局労働力調査(2016年7～9月期平均)では、役員を除く雇用者5385万人のうち、正規の職員・従業員は、前年同期に比べ31万人増加し、3360万人。非正規の職員・従業員は54万人増加し、2025万人、としている。

註3：『週刊東洋経済』(15.11.9)では「率の増大を招いた大きな要因として考えられるのは、2013年4月1日に施行された、改正高年齢者雇用安定法だ。急速な高齢化の進行や13年から厚生年金の受給開始年齢が引き上げられたことに対応し、定年後に年金も給料も受け取れない人が増えることを防ぐ目的で作られた。もともと、全体の8割近くの企業は、継続雇用制度を整備し、希望者を定年後も雇用していたが、その対象者は労使協定の基準を満たす人などに限っていて、一定程度の絞り込みがされていた。」と解説している。

なくそう！官製ワーキングプア

第8回東京集会

当会理事 安田 眞幸

今年の集会は6月から準備を開始し、9月1日にはプレ企画として「非正規公務員の一時金」学習会を開催、非正規当事者・組合中心に実行委員会で議論を重ねて11月23日の本集会を迎えた。

午前の部は、岡田俊宏弁護士による総務省研究会の報告をメインに学習・意見交換。昼休みには東京清掃労組清掃・人権交流制作「ミャンマー清掃労働者の組織化と労働安全衛生」を上映。午後の部はリレートーク～「私たちにはなぜボーナスが出ないのだろう！？」、シンポ～「労災と職場の安全衛生」の報告と交流～まとめ発言と集合写真撮影、で集会を終えた。集会参加は80名、終了後は23名で交流会。

午前の部

総務省研究会の動向

当会理事 山下 弘之

午前の部のメインは、地方公務員の臨時・非常勤職員に関する総務省の動き（11月23日段階）をしっかりと把握するための、日本労働弁護団事務局次長である岡田俊宏弁護士が講演。次いで東京公務公共一般副委員長の白神薫さんが『「一般職化」の狙いと強まる『一般職化』の圧力を跳ね返そう！』、当会理事の本多伸行が入手した2016年総務省調査の東京都版にもとづく「手当（特に一時金＝ボーナス）支給の実態と可能性」を報告。当会理事長白石孝からは11月3日開催大阪集会の報告と韓国・ソウル市の動きなどが報告された。

上記報告のうち、別掲される予定のものを除き、岡田俊宏弁護士講演内容の報告と白神薫さんのレジュメをそのまま掲載する。このレポートが届くころには「総務省在り方研究会のとりまとめ」が出されているものと思われるが、研究会の「とりまとめ」如何にかかわらず、重要な講演と提起なので以下報告する。

<岡田俊宏弁護士の講演要旨>

当会会員でもある岡田弁護士が行った講演のテーマは「総務省在り方研究会の議論状況と今後の方向性について」であり、講演の要旨を同氏のレジュメに沿って記述する。

1. 「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」概要

平成26年7月の公務員部長通知のフォローアップを含めた調査を実施、その結果や関連する新たな動きを踏まえ、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方について検討を行うというのが趣旨だが、非公開でもあり、状況が分かりにくい。

2. 拙速なスケジュール

・7月26日から始めて、12月22日に報告書をまと

めるというのは、拙速な進め方である。

- ・総務省の都合で第6回（10月13日）、第7回（11月04日）が開催されず、論点整理も出ていない。
- ・研究会での方向性がわからない中での話だが、総務省は「12月22日の報告書のとりまとめ」の方針は変えていないようだ。

3. 総務省26年通知の概要について

- ・補助的・定型的職務、一般職職員と同一と認められるような職務、労働者性の高い職務には、特別職から一般職（任期付職員制度の活用も含む）に誘導するもの。
- ・報酬等の制度や水準は「職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべき」というが、実効性がない。
- ・任期の終了後、再度の任用は「新たな職に改めて任用」との理屈が強調されている。

4. 背景にはニッポン一億総活躍プラン（6月2日閣議決定）が

- ・非正規雇用労働者の待遇改善は「待ったなし」といっていたが、参院選前のアピールとも思える。
- ・ただ、ようやく、働き方改革が必要と気がついたのであろう。
- ・「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」「待遇差の合理・不合理のガイドラインを示す」というが、中身の公表は12月頃。これも選挙対策か。
- ・厚労省として、労働契約法やパートタイム労働法、労働者派遣法等の改正案を国会に提出するところまでいっていないのでは。
- ・公務員をどうするか、総務省の動きは疑問。

5. 2016年総務省実態調査と結果報告

- ・「臨時・非常勤職員に関する調査」は4年ぶり、26年通知のフォローアップの意味あいもある。

- ・調査項目は12年調査から増えており、「まじめに回答すると、臨時非常勤職員等の実態がかなり明らかとなる」だろう。
- ・9月13日の研究会では簡単な結果の速報版が公表された。問題点もあるが、慎重に調査結果を分析すべき。
- ・実態調査結果（速報版）だと、2008年から2012年の10万4千人増に比べ、2012年から2016年の4万人増と増加率は低下している。その理由はアウトソーシングによるものと思われる。
- ・特別職が約1万人減、一般職が約4万人増は、一般職化が進んだ結果である。

6.注目すべきは第1回目の土屋総務副大臣の発言

- ・「総務省としては、地方公務員法あるいは地方自治法を所管する省として、時代に合った、しかしそうドラスティックではない……新しい地方公務員とりわけ非常勤の位置付けについて、皆さんにお知恵をお借りしたい」「法律の改正が必要なら、……我々としては国会に責任をもって出さなければいけない」と発言したが、「非常勤の位置付け」とは、特別職から一般職移行のことと思われる。
- ・法改正の議論をしているようだが、どこまで本気が疑問。

7.恣意的なヒアリングも

- ・地方公共団体（東京都・東浦町・逗子市）からのヒアリングは、総務省通知にそって団体を恣意的に選んだと思われ、総務省の意図が反映されたものといえる。
- ・実態をもとにした自治労と日教組からのヒアリングは次のような内容であった。

自治労：2016年度「自治体臨時・非常勤職員の賃金・労働条件制度調査結果報告」（9/26中間報告）、地方自治体の非正規職員をめぐる状況、自治体で働く臨時・非常勤等職員の処遇改善を求めて（手当支給を可能とする地方自治法改正、パートタイム労働法の公務への適用、本格的短時間勤務職員制度の確立）

日教組：事例からみる臨時的任用教員の処遇に関する検討課題～低水準な給与所得、空白期間～、学校現場の臨時・非常勤教職員の実態等

8.総務省が考えている方向性は（予想）

- ・法改正を行うとしても、一般職非常勤職員の任用根拠の明確化くらいではないか。
- ・その上で、特別職から一般職への移行を促すこ

とを考えている。 ※なぜなら

→第1回研究会での土屋総務副大臣の発言内容
→10月13日と11月4日の研究会が開催されなかった事情

→総務省通知などこれまでの経緯
→自治体からのヒアリング内容 等

《岡田弁護士の提起》 以下はレジュメどおりだが、※は同氏が補足したもの

今後の方向性について その1

- ① 一般職非常勤職員の任用根拠の明確化（任期の定めのない短時間勤務職員と任期の定めのある短時間勤務職員） ※地公法第17条をみても不明確である。
- ② 恒常的な業務に従事させる場合には、任期の定めのない短時間勤務職員とする。
- ③ 臨時的だが6か月を超える業務に従事させる場合には、任期の定めのある短時間勤務職員とする（臨時的任用職員との棲み分け）。 ※任期をつけるならば。
- ④ それぞれ本格的業務に従事することも可能（業務に見合った給料・手当を支給）
- ⑤ 同意に基づく正規職員との転換制度 ※相互の。

今後の方向性について その2

- ① 地方自治法の改正（非常勤職員にも諸手当の支給を可能にする）
- ② 勤務形態の違いによる不合理な労働条件の禁止規定（民間の労働契約法20条・パートタイム労働法8条に相当する条文）の導入。 ※法改正後、条例化を促すためにも。
- ③ 法改正が難しい場合には、ガイドライン（通達等）で職務給の原則（職務の内容と責任に応じた給与）等の内容を具体化させる。

今後の方向性について その3

- ① 特別職から一般職への移行を促す場合には、当該職員から真の同意を得ることが前提。（同意しなかったことを理由とする雇止めは認められないことを通知等で明示すべき） ※議論が分かれると思うが、総務省が考えているような労働条件を変えないで任用形態だけを変えることは問題。 cf. 香川県労委命令平28.10.7―特別職から一般職への任用替えを不当労働行為と判断。 ※通知を悪用したケース
- ② 労働基本権の問題は、正規職員も含めた一般職職員全員に労働協約締結権・争議権を付与する方向で検討すべき。 ※民主党政権下で動き

があったが、現政権でストップしている。

今後の方向性について その4

- ① 本当は、勤務関係の法的性質についても議論すべき（そうしないと、雇止め問題は解決しない）

※今回の研究会での議論では難しいが。

＜白神 薫（東京公務公共一般副委員長）の報告＞（レジュメから）

「一般職化」の狙いと強まる「一般職化」の圧力を跳ね返そう！

1. 総務省の動向
 - ①研究会の動向（今年12月末までに報告）
 - ②8月25日の都道府県等人事担当課長等会議での公務員部長・課長の発言
2. 特別区人事委員会の動向
3. 特別職非常勤の一般職非常勤への任用根拠の変更の狙いは、非正規労働者の重要な闘争手段＝労働基本権の制約である
 - ①この間の特別職非常勤の労働委員会・裁判を活用した闘いを封じる狙い。
 - ②職員団体として窓口一本化（非常勤の独自課題の交渉が制限）。「研究会」での都の説明「一般職非常勤については、地公

法上の交渉ルールを適用させることで適正な労使関係を実現」

4. 「7.4総務省通知」の「職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、本来、一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべきである」との記述の欺瞞

①「一般職として任用されるべき」としか記述せず、常勤職員（正規）か17条か任期付きかに触れず。

②17条適用非常勤の脱法性の指摘を避けるため、「研究会」での総務省の制度説明で一般職非常勤の業務を「補助的業務」と、地公法に基づかない勝手な説明をしている。

5. 「一般職化で労働条件が良くなる」との幻想を打破し、公務非正規労働者が主体となり、自らの安定雇用・均等待遇、さらに「任期の定めのない均等待遇に基づく一般職短時間公務員」制度の確立を求めて闘いを強めよう。

午後の部

リレートーク、労災と職場の安全衛生

当会理事 安田 眞幸

＜リレートーク＞

① 図書館の委託・指定管理問題

全館直営を堅持している荒川区の仲間は、新設される複合施設内の新中央図書館の窓口委託に対し、議員への働きかけや学習会開催、スト批准など、粘り強く取り組みを進めてきたことを報告。同じく全館直営を維持している千葉市の仲間からは、公民館図書室21ヶ所の指定管理者化に対し、市民団体と連絡を取り合いながら、直営維持・雇用保障を求め続けてきていることが報告された。

② 雇用年限廃止の取り組み

世田谷区では長年の運動の成果として、今年1月、ついに雇用年限の廃止が勝ちとられた。杉並区の学校図書館の仲間からは、全校配置されている学校司書の仕事の大切さを訴え、経験重視の雇用継続と雇用年限廃止に向けて取り組んでいることが報告された。

③ 板橋区の仲間からは、働き続けるための休暇整備、特に介護休業制度を常勤並みに拡充する

ことが課題であることが訴えられた。豊島区の仲間からは、この10月に「空白期間」の廃止を勝ちとったこと、雇用年限廃止に向けストライキを予定している報告があった。

最後に、公共一般労組から「組合つぶしの不当解雇」であるCAD争議の報告と支援要請がなされ、11月28日の都庁前ストライキ集会への参加が呼びかけられた。

＜労災と職場の安全衛生＞

労災と職場の安全衛生は、普段の職場生活の中では見過ごされがちである。しかし労災が発生した時には、迅速・適切な対応が求められる。神奈川県労災裁判の原告から報告を受けて、みんなで意見交換を行った。

- 原告から、神奈川県の実業職の臨時職員として3ヶ月の空白期間をはさんで5年半働いてきたこと、危険と隣り合わせの実業現場、労災にあっても休むことが難しい職場の状況、上司や職場の労災への無理解の中最終的に雇止めになされ

たこと、が報告された。「命と健康について格差があることに納得できなかった」ことが裁判に訴えた理由だ。

担当の弁護士さんから、具体的な経過と問題点の説明（ズサンな安全体制、労災申請引き延ばし、上司のパワハラ等）があり、「職場の安全配慮義務」を軸に損害賠償を求めた裁判であることが報告された。

- 助言者の山下さんから、今回の神奈川のケースが典型的な「労災隠し」であり、「非正規が職員扱いされていない」ことを指摘した上で、労災への適切な対応とともに安全衛生委員会に非正規当事者が関わっていくことの大切さが強調された。
- 会場からの発言の要旨
 - ・全統千葉市非常勤嘱託分会の仲間：自分が労災にあった時、組合役員としてキチンと取り組まなければ、という気持ちで頑張って手続きを進めた。労基署からの療養補償・休業補償に加

え、市からの上乗せ補償も確保した。このことを契機に、教育委員会も公務災害マニュアルを作成・配布し職場に周知した。

- ・公共一般板橋支部の仲間：保育園の衛生委員会に非常勤の仲間が委員として参加している。年数回の職場調査にも参加し、提言をしたことが採用されたりもしている。
- ・東京清掃労組の仲間：韓国の仲間とも労安問題での交流を重ねている。来週には民間の仲間と一緒に清掃関連労働者の集会を持ち、非正規も含めた清掃関連労働者の権利確立に向け頑張っていきたい。
- ・神奈川の仲間：裁判での闘いを地域から支援し、2回の学習会を開催してきた。12月1日の尋問には地域の仲間にも声をかけていく。皆さんもぜひ参加してほしい。
- ◆最後に原告と弁護士から、まとめと尋問傍聴の呼びかけを行って終了した。

ボーナス実現！シンポジウム～合言葉は「人事課長より詳しくなろう！」

荒川区図書館非常勤職員労働組合 澤田 亜矢子

今回の目玉は「ボーナス実現！」でした。私たち臨時・非常勤職員の積年の切実な要求実現がなかなか進まず、局面打開が必要だと考えたからです。特に「手当砂漠」と言われる東京都と23区で動きを創ることが求められています。タイムリーに総務省臨時非常勤調査とその都内自治体回答入手できたこともあり、今回は当事者によるボーナス実現シンポジウムが企画され、私も進行とパネラーを務めました。

ここでは要約を報告します。当日配布した詳しい資料は、研究会ホームページに載っています。

▼ボーナスは、出せる！出てる！出させる！

シンポジウムは、まず助言者である本多伸行さんからの基礎、基本の確認から始まりました。その要旨は以下の通りです。

- ①「手当支給の砂漠」と言われてきた東京でも東京都をはじめとした6自治体がボーナスを支給しており（「都立学校等に勤務する講師の報酬に関する条例」をネット検索ですて欲しい）、それが総務省調査で判明したところが重要。
- ②国では法律で非常勤にボーナスを支給している（「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について」）。また、勤務時間（いわゆる3/4ライン）に拘らずボー

ナスを支給している（「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査について」）。

- ③パート労働法第9条でボーナスの決定方法を規定。
- ④総務省は「地公法上では非常勤とされていても、地方自治法上では常勤にあたる可能性がある」と通知し、非常勤への手当支給に扉を開いた。
- ⑤そもそもボーナス不支給は、差別ある月例給に年間支給月数でも差別するという差別の掛け算でもあり、あまりに不当。
- ⑥常勤へのボーナス支給の目的は生活給・勤勉や精勤への報償である。非常勤に生活安定や勤勉や精勤を求めないのは人事政策として愚か。
- ⑦常勤のボーナス制度をしっかりと点検して要求を立てるべき。どの範囲に何ヶ月分要求するのかをしっかりと決めるべき。

▼5人のパネラーからの具体的な報告

- ・荒川区 組合を作ってはじめてボーナスを支給している自治体があることを知り、約10年前から区当局に要求し続けている。回答は「地方自治法が禁止」「判例は法律ではない」「（支給自治体の例に）ヨソはヨソ」。この状況を打開するための情報が欲しい。
- ・千葉市 ボーナスは要求したことがなく、で