

きるとは夢にも思わなかった。常勤に要求したのは「ボーナス支給の時に非常勤の前で嬉しそうに話さないでほしい」。今日も半信半疑で参加している。

- ・港区 当局は「法律が変わらない限り無理」という姿勢。「学校非常勤講師にはなぜ支給している」と追及しても「過去の経過は分からない」「全員に支給はできない」の一点張り。そこで今は昇給制度交渉が中心だが、対象者の7%でテスト制というもの。
- ・文京区 ボーナス支給日には必ずピラをまく。当局の回答が「(角のない) 現行通り」から「(頑なな) 支給しない」に変わった。文京区が非常勤を含んだ人件費率が23区トップで国や都からの委託化指導がきつからではないかと思う。昨年雇用年限を廃止させた。長期雇用になるのだからボーナスを支給するよう運動を強めたい。
- ・公共一般労組 ボーナス支給日に多くの支部でピラまきをし、判例学習会もやってきた。当局の回答は「地方自治法で禁止」から予算不足や業務内容の違いに変わってきている。算出額試算をさせた支部もある。目黒区や中央区では当局が苦肉の策として、再任用のボーナス支給月数を非常勤の月例給に乗せて算出して大幅賃

上げをした(月で28,600円アップ)。一步前進だと思う。

▼パネラーが議論を深めた！

- ① ボーナス支給交渉が進まない場合、ボーナス分を月例賃金に分割加算させる要求と交渉は正しいか？
これについては、賛否が分かれ熱い議論になりました。
- ② ボーナス不支給を真に差別と捉えるのなら、訴訟やストライキを検討すべきだという意見が出ました。
- ③ 手当支給を積極的に奨励した国の人事院とあまりに違い、総務省通知の宛先でもある人事委員会に格差是正に動くことを求めようという意見が出ました。

▼会場からも積極的発言が続いた

- ・ボーナスが支給される常勤の組合は「生活が苦しい」と交渉して闘う。臨時非常勤も頑張ろう。
- ・非常勤の一般職化は攻撃であり、3/4以上にはボーナス出せ！は分断に繋がる。
- ・地方公営企業法第38条は「企業職員の給与は給与と手当とする」と定めている。企業系と現業系の臨時非常勤の運動を強めて、風穴を空けるべき。

都内全自治体の回答を情報公開で入手～総務省臨時非常勤調査結果は重要情報満載！

当会理事 本多 伸行

この総務省調査は、総務省の本音や目指す方向が判り、回答自治体の状況と考え方がよく判る。また、都内全体の状況がつかめ、他自治体との比較ができる。その自治体で本気で臨時非常勤問題に取り組もうとするならば、必見の情報である。

開示資料は連絡もらえば(090-9806-6870本多)提供する。また、本会ホームページには集会で配布した自治体名入り検証レポートを載せてある。分析の結果の主なポイントは以下のとおり。

- ① 東京都内自治体の臨時非常勤は51,186人で、非正規率は17%。
- ② 細切れ(短期間)雇用で東京都に臨時職員は「ゼロ」。
- ③ 一般職非常勤任用は、東京都と多摩市。
- ④ 7区15市が「非常勤は常勤の代替え」と答えた。
- ⑤ 5区14市が「臨時職員の再度の任用(雇用継続)は不可」と答えた。
- ⑥ 7区15市が「非常勤の再度任用に上限設定(雇

用年限)」と答えた。

- ⑦ 12区11市が「臨時職員の再度の任用に空白期間」と答えた。
- ⑧ 6区10市が臨時非常勤に人事評価。
- ⑨ 3区13市が特別職非常勤又は臨時職員の一般職非常勤化を検討している。
- ⑩ 2区7市が特別職非常勤又は臨時職員の任期付短時間職員化を検討している。
- ⑪ 東京都+港区+府中市+小平市+日野市+東村山市では、非常勤又は臨時職員に「付加報酬」(ボーナス)を支給している。その内容は、
 - ・東京都 労働協約による条例で、学校非常勤講師2,483人にのみ支給。
 - ・港区 学校非常勤講師14人にのみ支給。
 - ・府中市 臨時職員125人に支給。
 - ・小平市 非常勤352人に支給。
 - ・日野市 臨時職員410人に支給。
 - ・東村山市 非常勤244人に支給。

吹田市非常勤雇止め裁判と経験加算制度の大改悪

——このまま引き下がるわけにはいかない——

川西 玲子

はじめに

大阪の自治体の中でも高い到達を築いていた吹田市非常勤職員に対して、現在「雇用」と「賃金」両面で猛烈な攻撃がかけられています。10月12日には20年以上勤続してきた2人に対する雇止め裁判で全く実態を見ない不当判決が下され、翌13日にはこの機会を待っていたかのように「非常勤職員の経験加算制度」大改悪提案が吹田市からされました。

これまで長い時間をかけて労使で何度も確認してきた「雇止めはしない」「均等待遇に向けて処遇改善の立場に立つ」という信頼関係は見事に破壊されようとしています。この2つの暴挙の根は同じであり、その攻撃の元凶を見据えて決して許さない闘いに立ち上がっています。

20年以上勤続の非常勤雇止め裁判

2016年10月12日、総合福祉会館の生活介護事業に従事していた2人の非常勤職員の雇止め撤回を求める裁判について、大阪地裁は「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の地位確認はおろか「継続して働けるだろう」という期待権の侵害すら一切認めない不当な判決でした。

二人は、総合福祉会館の立ち上げ時に本来なら正規職員の担う業務を「緊急避難的」に非常勤職員でと採用され、恒常的・基幹的業務に形式的には1年雇用を反復継続して勤務してきました。また吹田市の非常勤については「雇止めはしない」と繰り返し労働組合が確認し、これまでは本人が雇用継続を希望しているにもかかわらず、その意に反して雇止めが行われたことはなく、非常勤職員が担当していた業務が廃止された場合であっても、当該非常勤職員の雇止めは行わず、配置転換によって雇用が継続されてきました。

大阪維新の会市長の就任で「福祉」の解体と雇止め

ところが2011年に大阪維新の会の市長が就任し、「福祉の吹田」を解体する市民サービスの切り下げや民間委託が数々強行されました。原告が従事していた障害者デイサービス事業も民間委託が強行され、正規については配置転換で雇用を継続させたにもかかわらず、

非常勤職員については一方的に雇止めを行い、雇用確保も行われなかったのです。

13年3月に提訴し4年近く審理が行われました。その間15年4月に維新市政からの転換を掲げた新市長が誕生し、この裁判についても16年に吹田市職労と市長をトップとした折衝の結果いったんは和解の合意が成立したものの、議会に市長が提案した和解議案は維新の会と与党の自民党までが反対し否決され、判決を迎えることになったのです。

大阪地裁判決の不当性と司法への疑念

判決内容は、同じく8月29日に判決が言い渡された守口市非常勤職員の雇止め撤回裁判の判決文と言い回しも含めて内容はあきれるほど同じようなものになっています。大阪地裁は個々の例の労働実態や、生活実態をみて判断するのではなく同じ結論・理由を出すという姿勢をはからずも示したものでした。

吹田裁判の谷弁護士は民主法律時報にこの裁判の報告を載せている。

- ・不可解であったのは和解における裁判所の対応である。行政訴訟だから、と述べて和解にリーターシップをとることに消極的な姿勢に終始した（他の事案との比較からも顕著であった）。この種の事案について裁判所として結論を決めておりそこから一步も動かさない決意のようにも感じた。3年余も審理しながら理由はわずか10頁と中身もペラペラで、見るべき判示は何もない。
- ・結局は非常勤職員が正規職員と同じ業務で何年就労を継続しても、いくら組合が市との間で雇止めはしないと約束を得ていても、非常勤職員は民間の労働契約とは異なり「任用」である以上、地位確認も期待権侵害の損害賠償も認めない、という形式判断のみであった。地公法の身分保障が十分適用されず、民間の労働契約法も適用されないため全く自由に首を切れる存在、それが非常勤公務員だという判決である。非常勤職員も通常の労働者と同様に働いている実態に全く目を向けないものであり、それであれば（行政機関のほかに）裁判所という司法機関が存在する意味はない。
- ・非常勤職員の雇止め裁判は一時期中野区事件（2009年・東京高裁判決）や武蔵野市事件（2011年・東京地裁判決）において損害賠償請求が認容されて

きたが、その後は全国でも、大阪で取り組んでいる守口市事件を含め全敗である。前述の本件和解の際の裁判所の態度も含め全国的にも裁判所での意思統一がされているのではないかと訝しく思わざるをえない事態である。

私も同様の実感を持っており、非常勤の雇い止め事件に関して全国的にもこのような司法の姿勢を検証していく必要があるのではないかと思います。

非常勤の人生を破壊し、市民サービスも低下させる報酬制度の改悪提案

雇い止め不当判決の翌日、追い打ちをかけるように非常勤の報酬制度の改悪提案が吹田市から出されました。提案内容は学童指導員など一般職非常勤職員について、

- ① 準拠する正規職員の給料表において8号級引き下げる。
 - ② 経験加算年数上限を現行の27年から5年とする。
 - ③ 経験加算は1年につき現行の4号級分を2号級分とする。
 - ④ 処遇改善分を現行の3.5%から12%とする。
 - ⑤ 経験加算の停止年齢を現行の60歳から55歳に引き下げる。
 - ⑥ 経過措置として60歳までもしくは5年間現給保障のいずれか長い方を適用する。
- などというものです。

この提案は吹田市で働く非常勤職員の労働条件を大きく後退させ、働く意欲を奪い生活を破壊する内容であり、社会的な課題になっている「同一労働同一賃金」「非正規職員と正規職員との格差是正」の流れに大きく逆行するものです。

5つの問題点を指摘し報酬制度改悪と断固闘う決意

第一に、非常勤職員の誇りを踏みにじるな

吹田市では留守家庭児童育成室や児童館・児童センターなどをはじめ、市民サービスが一般職非常勤職員だけで支えられる職場が少なくありません。その他の非常勤職員が担っている業務も定型的・補助的業務ではなく基幹的・恒常的な業務であり、誇りをもって市民サービスに従事してきました。提案によれば5年以上の経験は蓄積されないこととなり、長年にわたり市政を支えてきた非常勤職員の実態を見ない、誇りを踏みにじる不当なものです。

第二に、非常勤職員の人生を破壊するな

吹田市が今回の提案によって非常勤職員の生活保障を放棄すれば、低い賃金で辛抱して働くのか、生活のために転職するかを迫られ、人生設計は根底から崩れてしまいます。提案どおりに加算制度の見直しを行え

ば全期間（26年間）の引き下げ総額は2000万円を超え非常勤職員の人生を左右する重大な問題になります。このような提案を平然とする当局は雇用者としてあまりにも無責任すぎます。

第三に、経験年数5年頭打ちで市民サービスを低下させるな

経験年数加算を5年頭打ちにすることによって吹田市で働き続けることが困難になり、多くの非常勤職員が離職することも想定され、市民サービスの低下を招くことは必至です。現在でも学童指導員をはじめ、非常勤の人材確保が困難を極めているもとの、わずかばかりの初任給引き上げでは人材確保につながりません。市民生活を支えるべき吹田市当局の行政責任の放棄と言わざるをえません。

第四に、業務実態を直視してこれまでの到達点を踏まえよ

本来正規職員が担うべき仕事を非常勤職員が担っていることを当局も認め、「経験年数加算制度の要求は正当である」と合意し、この制度が導入されてきたものです。正規職員との格差を是正する立場で何度も制度の見直しを繰り返して現行制度に到達してきました。今回の提案は労使間でこれまで築いてきた経過や到達点を一切無視、決して許すことはできません。

第五に、臨時職員や一般事務非常勤職員の格差是正に水をさすな

非常勤職員については、一時金をはじめ正規職員との格差是正が進められてきたもとの、今度は臨時職員についても格差の改善が焦点となってきていました。非常勤職員の労働条件の後退は臨時職員や一般事務非常勤職員の新経験加算制度にも冷水を浴びせるものになり、すべての非正規職員の重大問題となります。

今回の提案は非常勤職員の生活と将来設計を破壊しモチベーションを著しく低下させ、事実上非常勤職員を使い捨てにするものであり撤回しかありません。

終わりに

雇い止め裁判原告の二人は「このまま引き下がるわけにはいかない」と最後まで闘う決意を固め大阪高裁に控訴しました。また、前代未聞の27年の経験年数加算制度を5年頭打ちに改悪する提案は、吹田市職労・水道労組・関連労組で構成する吹田市労連として正規・非正規が一体となって交渉を積み重ね、必ず撤回させる決意を示し継続協議となっています。吹田市で荒れまくる嵐の元凶は「市民の声」と装いながらその実は公務員パッシングに焦点を当て、アウトソーシングを推進する維新と自民市政にあります。無法なやり方を告発して粘り強く市民と共に闘う道しかありません。

神奈川県臨時的任用職員損害賠償請求事件

12月1日 尋問行われる

弁護士・当会理事 山本 志都

既報の神奈川県臨時的任用職員（林業職）の被災に係る賠償請求事件ですが、12月1日、横浜地裁で、原告渡辺さん本人と神奈川県職員（被災当時）4名の尋問が行われました。

かなり経過が長い事件で、尋問しなければならない事項も多かったのですが、裁判所のやり取りの中で尋問時間を極限まで削られ、5名を1日でやるという日程となりました。尋問の順番は、裁判所の希望により、原告の主尋問（証人らは傍聴）、職員らの主尋問、原告の反対尋問、職員らの反対尋問という方式をとり、与えられた時間は原告被告同時間。

本ニュースや神奈川県内での呼びかけ、11月14日に横浜で行った事前学習会の成果もあり、傍聴席にはたくさんの方が集まってくださいました。調書はできていけませんので分析はこれからになりますが、原告本人尋問、証人のうち公務災害申請手続を直接に担当した職員2名について簡単に報告します。

●原告本人尋問で獲得されたもの

渡辺さんは、主尋問で、従事していた水源林保全のための業務が、所有者が管理しきれない未整備の森林に立ち入ることが日常的に必要な危険性の高いものであったこと、にもかかわらず、安全確保の教育や体制がとられていなかったことについて具体的に明らかにしました。また、被災したことをすぐに職場に知らせていたにもかかわらず、被災の申請方法について示されず、「監督員」という立場にそのままおかれ担当業務についても配慮されなかった、と述べました。

また、公務災害申請手続の際にも正規公務員

用の書式で申請するよう言われたこと、本人が関与せずに報告書の内容が書き換えられたこと（3週間後の現場復帰が報告されず、上司が被災直後に公務災害申請を勧めたことになっていた）、当初申請していた3傷病のうち2傷病について、本人の意思に反して取り下げ扱いになっていたことなど、非正規公務員の公務上災害について担当者すら正しい知識を有しておらず、不透明な手続がとられていた実態が明かされました。

県の代理人は1時間以上にわたって渡辺さんに対して執拗な尋問を行いました。渡辺さんは非常に冷静に対処され、むしろ反対尋問によって、詳細な事実が明らかになる面もありました。急傾斜地では移動式安全帯を使うなど現実的で効果的な安全確保の方法があること、そのような知識や安全指導に関する研修もないまま業者の指導が業務内容とされていたことなど、裁判所にもよく伝わったと思います。

●公務災害申請手続を担当した職員の尋問内容

働いていた「津久井」の事務所は、「厚木」にある県央地域県政総合センターの分室とされていたので、同センター総務課が公務災害申請手続の書類作成に携わることに、また、その書類は「横浜」の神奈川県の本庁で審査されます。ということで、申請手続を担当したセンターの総務課長と本庁の労務給与課の担当職員について（いずれも当時の役職）、尋問を行いました。

総務課長は、被災直後に津久井分室の部長から電話報告を受け、資料作成とヒアリングを指導したと述べましたが、実際に資料が作成され

たのは約5ヶ月後であることは否定できませんでした。また、申請書の書式に間違いがあり、再度（原告が関与せずに）書類を提出し直したことを認めました（被告の対応によって手続が大幅に遅延したことを裏付ける重要な事実です）。一方で自分が渡辺さんに2回電話して、2傷病についての取下げを確認したとも述べました。しかし、証言内容は事前に提出していた自分の陳述書内容と矛盾する点があり、自分に責任が及ぶような事項に関しては、著しく信用性に欠けます。

県庁労務給与課職員は、本人が認定申請請求をした3傷病に入っていない「骨壊死」についてもばら問題になっていたこと、結論を出した時点ではカルテも画像も取り寄せていなかったことを認めました。また、2傷病を抹消したことは書面での意思確認は必要ないとの考えを示し、治癒報告書に書き込む内容について添え書きしたのは自分の判断だと述べました。神奈川県が審査請求時に相談したという「学識経験者」（今に至るまで名前は明らかにされていません）と県の正規職員の公務災害を取り扱う「基金」の相談医が同一人物であること、渡辺さんを1度も診察していないその「学識経験者」の意見により主治医の意見が却下され、傷病治癒が認定されたこと（つまり、「身内」の意見が患者を診ている医師の意見より尊重されたこと）も明らかになりました。

●浮き上がってきた県側の無責任さ

県は新たに鳴り物入りで立ち上げた水源林事業の実際の手掛りとして、専門的知識を有する

臨時的任用職員を重宝に使ってきました。それと表裏一体ですが、職員に対する尋問を通じて、県が臨時的任用職員に強いられている労働条件の劣悪さに甚だしく無自覚であることが浮かび上がりました。

また、林業の現場は典型的に危険性の高い職場ですが、安全教育や安全確保のための体制づくりについては全く理解されていないことが分かりました。「林業職は転びながら歩き方を覚える（だから安全教育しても無意味）」、「大きなけがでなければ労災にするまでもない」、「労災（公務災害）が発生しても管理責任はない」という、尋問に対する職員の回答には傍聴席からも驚きの声があがっていました。「労災かくし」が無自覚なまま職場ぐるみで行われてきた実態が明らかになったのです。

もう1人、津久井分室職員も証人尋問申請していました。被災現場にも同行し被災直後の渡辺さんを見ており、また、県に提出した資料の作成にも携わっていますので、事実関係でとても重要な証人です。しかし、体調を理由に県が尋問について否定的意見を出し、裁判所もそれを認めた形となりました。

証拠調べは12月1日をもって終了し、最終準備書面提出を経て来年3月21日で弁論終結となります。

主張の整理にあたっては、またみなさんのお力をお借りすることがあると思います。今後ともこの事件に対する注目とご支援をよろしくお願ひします。

職場の状況～県の上司に対する尋問

弁護士・当会理事 野村 修一

渡辺さんの所属部部長である水源の森林部部長に事故当時あった者と、その後任で渡辺さんが雇止めになるまでの間同部長であった者の2

名へ尋問を行いました。

事故発生防止義務については両名とも、すべての滑落事故を防止することはできない、机上

の研修よりも現場の経験と精神的な慣れで対応していくしかない旨述べました。安全教育を受けさせなかったことを正当化し、職員が事故に遭うことを当然視する発言には、傍聴席から驚きの声があがりました。

事故当時の部長は、渡辺さんから事故の報告を受けた後に公務災害補償担当課へ電話で連絡を行ったと述べるも、死傷病報告は出していないことが明らかになりました。また、事故後3週間で事故前と同じ「監督員」の業務に就かせたことについては、ただ本人の意向を尊重したというのみで、職員の健康への配慮に欠いた姿勢が示されました。

さらに、非正規職員の公務災害補償は制度上、職権で手続を進めることになっているのですが、手続を直ちに進めなかったことについて、本人の意思を尊重したと述べ、制度への無理解が浮き彫りとなりました。

また、申請する者が多くないとも述べ、職場

に申請しにくい雰囲気蔓延していることも明らかになりました。

後任部長は、療養のための休みが不足していることを訴えた渡辺さんに対して私傷病休暇の取得を示唆せずに生理休暇の取得を勧めたのですが、その際部長が同休暇の存在意義を理解していなかったことも明らかになりました。

取得が認められずに休むと欠勤扱いとなり、非正規職員には再任用に当たり不利に扱われる原因になるので、休暇取得の可否は深刻な問題です。

尋問を通じて、管理者に安全衛生や労災補償についての理解が欠け、事故防止が労働者の自己責任とされてしまっていること、労災にあった非正規職員にとって満足に療養できない、などの不利益が生じていることが明らかになりました。

証人尋問の感想

原告 渡辺智子

日頃からのご支援とご心配いただき御礼申し上げます。

12月1日は、把握するところ17名が傍聴してくださいました。

宣誓の後は、私の主尋問（被告証人は在廷）。キーワードを幾つか忘れましたが、概ね予定どおり終了しました。続く被告証人4名の主尋問。その内容が未消化なまま裁判長に促され、私は反対尋問席へ（被告証人は在廷）。

11月集会での皆様のアドバイスを念頭におくと、被告弁護士からの尋問は目前でバウンドするテニスボールのイメージとなり、落ち着いて回答できました。誘導尋問で被告代理人の非常識な前提の尋問があると傍聴席がざわつき、私

はすぐに気持ちを立て直せました。

終わると支援者の方々のニコニコ顔に迎えられ、嬉しくなりました。

言い臆さずその場で封じる、相手の囲みに気づいて打ち崩すことの難しさ。その技は、蟻が砂を運ぶように、日頃からの訓練あるのみと感じました。私には精一杯の対応でしたが、何度か勝負球を打ち損ねたと感じました（傍聴されていた方からは「よくやった」と言ってもらいましたが）。

最後は被告証人4名の反対尋問。そして、被告弁護士の長い再主尋問のもと証人各々は最後とばかりに言いたい放題となりました。

17時45分終了。