

ここまで出来た 非常勤講師の待遇改善

熊本教育ネットワークユニオン 小林 敏夫

賃金水準が極めて低位でサービス業務が多すぎる公立学校非常勤講師。改善も取り残され気味の職種。労働組合としての取組みをすすめ一定の前進を得た。

1 熊本教育ネットワークユニオン

1996年熊本高教組は、組織していたPTA雇用職員の解雇攻撃に対して裁判闘争を含む解雇撤回闘争に取り組む中、いくつかの教育関連単組で構成する複合産別・熊本教育ユニオンを結成した。

結成当時は熊本県高等学校教職員組合、熊本県立学校団体費雇用職員組合、学校現業労働組合、臨時調理員組合、学校警備員労働組合からなり、その後ルーテル学院大学教職員会(1998年)、尚綱大学教職員会(2007年)と私たち熊本教育ネットワークユニオン(2001年)がそれぞれ結成され、教育ユニオンに加入した。

熊本教育ネットワークユニオンは地公法適用除外職種のうち他の単組に所属しない人の加入のため結成された。主に高教組等の書記、非常勤講師(地公法3条3項3号にて任用)、連合熊本への出向者等で構成された。

2 県立学校非常勤講師問題に取り組む

(1) 実態調査

2013年度の定期大会で非常勤講師問題に取り組むことを決定し、まず「職場アンケート」を実

施した(回収80枚程度(25%))。

定年後でも青少年の教育のために力を尽くしたいので待遇はあまり考えないという者もいた。一方、非常勤講師の収入が主たる生活費の者(20%)と仕送りと非常勤講師の収入で暮らしている者(14%)の両者をあわせると全体の1/3におよぶこともわかった。

試験問題作成・時間外居残り指導・考査監督にはそれぞれに概ね半数が、採点業務には8割以上が携わっていた。賃金は考査監督には出ているものの、その他の業務には出していない傾向があった。アンケートの記述式回答部分では給与の改善(月額保障)要求、必要でありかつサービスで行っている業務に対する賃金要求、差別的待遇や理不尽な扱いの解消が求められていた。

(2) 要求のまとめあげと提出

アンケートの結果を公表し、幾度も執行委員会で検討し、熊本高教組と共催で『「学び・語り・要求する」学習会』を実施した(2014年5月)。そのようにして練り上げた要求書を2014年10月知事と教育長宛に提出した。

要求内容の概略は①採用時の労働条件の明示
②賃金(月額最低保障賃金要求、一時金・定通手当相当分・部活動指導報酬・考査問題作成・居残り指導・採点業務・学校行事指導・教科書選定・教材購入事務・実験実習安全確保業務・単位認定会議・学期初めの共通理解に必要な会

議への出席への賃金支払い要求) ③その他の要求(健康診断書提出の改善、免許状写の提出の改善、複数校勤務者への書類提出の改善、パソコン、ロッカー等の貸与)である。

(3) 労働委員会へ不当労働行為救済申立

要求書提出から再三の団体交渉催促にもかかわらず、交渉が実現せず半年以上が経過した。そのため熊本県労働委員会へ不当労働行為救済申立を行った(2015年5月)。2回の調査後、県は教育委員会とユニオンで締結した労働協約の効力が県を当事者として生じる旨の確認書の提出を表明し、県教委は交渉担当者として労働協約締結権の権限が付与されていることが重要という認識も示し、団体交渉を始めるに至った。

(4) 団体交渉の実現(2015年9月)

まず、「団体交渉に関する労働協約」を締結し交渉の基本を確認した。団交には教育総務局長が出席し、合計6回の団交を行った。団交の成果は「非常勤講師の勤務条件に関する労働協約」として結実した(2016年2月)。

協約に従い、2016年度より県教委は「勤務条件通知書」を文書により明示し、報酬範囲を「授業」と「職務命令による業務」に分け、後者に定期考査・成績処理等、教科会及び補講、その他(新任式等、職員会議等、学校行事等、その他)を明記した。また、任用手続時の免許状・健康診断書の提出にも改善が図られた。

(5) 新年度になり

県教委は4月新しい通知文を発し、報酬対象業務範囲を示した。非常勤講師からの喜びの声もあがったが、通知文に「時間数の限度(1)発令期間内の総時間数は期間限度時間数を超えないこと。(2)各週の時間数は原則として、あらかじめ組まれている非常勤講師本人の週当たり

委嘱時間数を超えないこと。」とあり、このことにより「仕事はしなければならないが、報酬は出ない」状況があることが分かってきた。これを改善すべく8月に団交の申入れを行った(熊本地震のため遅くなった)。2度の団交の末「時間数の限度は授業時間の限度」であることを確認し、確認書を取り交わした。

その結果はユニオンからすべての非常勤講師に直接郵送で伝えられた。そして高教組の協力を得て再度のアンケートを実施中である。この取組みを契機に組合への加入者も増えてきている。

3 終わりに

振り返ると私たちの武器は、地方公務員法の適用除外であるがゆえに持つ「労働協約締結権」と結成当時からの私たちが目指す「労働条件の改善の運動と教育活動を常に結合すること。即ち働きやすい職場づくりが子どもたちの学習環境を整えることと直接・間接につながっている」という信念であった。

いままで曖昧だったことを交渉できちんと取決めをしたという当然のことだが、私たちにとっては未踏の道へ一歩踏み込んだ実感があり、感慨もひとしおである。

しかし、労働協約を結んでも、それを実現させるには、不断の努力が必要であることも学ばされた取組みでもあった。

連絡先

熊本教育ネットワークユニオン 小林敏夫
〒862-0950
熊本市中央区水前寺1丁目33-18
水前寺共済会館3階熊本高教組気付

日本図書館協会非正規雇用職員問題検討チームの挑戦

日本図書館協会非正規雇用職員問題検討チーム 小形 亮

1 検討チーム発足まで

公共図書館は、職員の70%以上と公務職場の中でも著しく非正規率が高い職場であり、「図書館ワーキングプアという言葉さえあります。専門職としてやる気のある人が多いのにも関わらず、賃金は低く、雇用も不安定である状況が大部分です。働く立場だけでなく、図書館の維持発展を考える立場からも、「このままではいけない、図書館の未来のためにも状況を改善していかななくてはならない」との認識が多くの図書館関係者に共有される状況が、毎年上昇する非正規率と共に広がって来ています。

日本図書館協会は100年以上の歴史を誇る図書館界最大の組織で、個人加盟者は3,000人を越えています。2005年同組織の評議員に選ばれた私は、年2回の評議員会で図書館協会が非正規職員に対する取り組みを行うよう発言しました。執行部からは「それについては問題視している」という回答はあったものの、実際の取り組みについて何ら言及はありませんでした。

その後評議員会の度に同じ発言を繰り返すうちに、同調してくれる評議員も増え、とうとう非正規職員の評議員も出て来るようになりました。そして4年後の09年、都内の図書館で働く非正規職員を集めて、直接理事長ら執行部に声を聴いてもらう会を催しました。多くの非正規職員の率直な発言に理事長ら執行部役員は心を打たれたようでした。

これが契機となり翌年6月、非正規職員に対する取り組みを実際に行うために協会の図書館政策企画委員会内に非正規雇用職員問題検討チームが発足したのです。もちろん私もその一員となりました。

2 図書館基礎講座

非正規雇用職員問題検討チームは何を行うべ

きか。非正規職員から求める声が多かったのは研修でした。かつて正規職員が多数であった時代には各職場でそれぞれのノウハウを伝えるべく研修が行われていました。しかし非正規が増えるとともに、ベテランの正規職員が減り研修自体が出来なくなってきました。所詮数年で辞める非正規職員に研修の必要はないという雇用者の意識もあつたと思いますし、また非正規職員が国や都などの研修に参加するには、まだまだ敷居が高い時代でした。

しかしこれでは、図書館そのものがいずれ劣化してしまいます。また学ぶ意欲のある非正規職員は大勢いました。当時日本図書館協会の主催する研修にはステップアップ研修があり、現在も続けられています。しかしこれはある程度の経験者を対象にしたもので、期間も長くいわば少数選抜の研修です。また費用もかかりました。(正規職員だと勤務時間内に公費で受講できますが、非正規職員にそんな制度はありません。)

もっと簡便に安く、そして図書館の基本的な知識が身に着くような研修が必要ではないか。こうして考え出されたのが「図書館基礎講座」でした。

科目は「図書館の基礎」「図書館サービスの動向」「図書館の自由」「出版流通と資料選択」の4科目、1科目2時間半で4日間、図書館の休日が多い月曜日に開催します。

受講料は1科目500円。独立採算制のため講師は謝礼が5,000円しか払えないので、外部から呼ばずに非正規雇用職員問題検討チームのメンバーや協会の役員が行いました。

2010年11月、松岡要事務局長が自ら「図書館の基礎」の講壇に立ち、図書館基礎講座はスタートしました。ちなみに私も「出版流通と資料選択」の1科目を受け持ちました。当初受講者

は30～40名でしたが、その後しだいに増えていきました。

この調子なら地方でも出来るのではないかと各地の有志に働きかけ、11年からは九州で、12年からは関西でも始まりました。地方では首都圏よりさら研修機会に恵まれないせいか、募集後たちまち定員いっぱいになってしまうところも続出しました。その後13年には東北で、そして16年からは東海でも始まり、今や毎年全国5カ所で開催されているのです。

どこの地域にも非正規職員のために一肌脱ごうというベテランで正規の図書館員はいるもので、謝礼や交通費さえ辞退する講師もいます。そのため、受講料は500円どころか200円から300円で行っているところもあります。また各地の県立図書館は休館日にも拘らず、会場提供などの協力をしてくれました。ただ地方開催の場合、財政難の図書館協会から人を派遣するわけにいかず、現地の有志で実行委員会を組織して行う形を取っていますが、この実行委員会のスタッフには各地で非正規職員が数多く参加しています。

中には1回目は受講者であったが、2回目からはスタッフになった人もいます。特に東海地区はほぼ非正規職員ばかりで運営されているといってもいいくらいです。

図書館基礎講座は公共図書館の職員が対象であったため、それとは別に学校図書館の職員を対象にした学校図書館基礎講座も行われました。しかし、こちらは残念ながら思ったほど受講者が集まらず、1年限りで終了しました。

現在、図書館基礎講座は、日本図書館協会の目玉事業の一つといっても良いくらいに発展し、ささやかながらも多くの非正規職員に研修機会を作り出しています。

3 その他の活動

非正規職員の権利や法律などを解説するセミナー「非正規雇用職員とは」を2012年と15年の2度、上林陽治氏を招いて行いました。法律、

判例などのほとんど知識を持たない非正規職員には好評で、遠くから駆けつけてくる人もいました。また、これに触発され「非正規雇用職員の権利と法律」が首都圏の図書館基礎講座の1科目にもなりました。(ちなみに講師は私です)

図書館協会は年に1度全国図書館大会を開きます。これは全国の図書館員が集まり、図書館を巡る様々な問題について話し合う会で、毎年1,000人以上の参加者があります。全体会の他にテーマ別に分科会が10～20ほどあります。

チームでは、2013年から職員問題(主に非正規雇用問題)の分科会を主催しています。ここでは多くの図書館職員や学者からの他、図書館外部からのゲストによる講演や報告があり、14年には濱口桂一郎氏(労働政策研究機構)、16年には玉城恵子氏(NPO法人官製ワーキングブア研究会)を招きました。

また非正規職員としては、14年と16年と2回行った荒川区の非正規職員による階層的な非正規職員制度の報告が多く人々の関心を集めました。参加者は非正規職員のみならず、正規職員、図書館学者、学生、市民と幅広く、図書館界の多くの人々に非正規雇用職員問題の知識と認識を広めています。

チーム結成後6年、現在のメンバーは8人(うち非正規職員2)で、ますます活動の場を広げており、より恒常的に取り組みを行うため、来年度はチームから委員会への昇格を計画しています。公共図書館のみならず、大学図書館、専門図書館いずれも非正規職員率は上昇しています。ことに学校図書館は司書が法制化され配置が増えていますが、その大部分が非正規です。対応すべき問題は増大する一方であり、もちろん私たちのみで、また図書館界のみで解決できる問題でもありません。しかしだからと言って手をこまねいているわけにもいきません。今後、さらに関係する各方面の人々と連携を持ちながら、ますます多くの非正規職員の期待に応えるべく、活動を続けて行きたいと思います。

佐倉市で「偽装請負」が発覚！

佐倉市議会議員 大野 博美

佐倉市健康管理センターには「休日夜間急病診療所」が設置され、市内の医師が輪番でシフトに入り、急な病気や歯のトラブルに対応しています。これまで市直営で運営してきましたが、9月議会でもんでもない状況になっていることが判明しました。

いつの間にか民間委託！

この発端は9月議会に上程された議案14号。「休日夜間急病診療所の看護師、歯科衛生士、事務員の業務を民間業者に委託したので、市の報酬規定からははずす」という内容です。聞けば、既に7月から「ヤエス」というビルメンテナンス会社に委託しているとのこと。議会には全く知らされていませんでした。開札調書を調べると、一社応札で99.9%という高落札。更に問題なのは、「ヤエス」とは法律上「請負契約」になっていることです。

常任委員会で追及

総務常任委員会で、「看護師が注射や点滴をする時に、まさかいちいちヤエスに指示を仰ぐのか？ 医師の指示に従えば、偽装請負になるではないか」と質しましたが、担当職員は「そこは運用でうまくやっている」ととぼけた答弁。そこで、入札時に出した「仕様書」を入手したところ、看護師の業務について、「点滴・注射は医師の指示のもと行う」と明記されているではありませんか。

決算委員会でも追及

翌週に開かれた決算委員会で、仕様書をかざして再び追及。のらりくらりと逃げる担当職員に、なぜ委託したかを聞くと、「年末年始やゴールデンウィークのシフト繰りが困難だった。医療報酬の改定をちゃんと理解してもらうのに苦労した」など呆れた理由です。こんなことで人命を預かる看護師業務を民間委託するとは…。「委託によるコスト削減は？」と聞くと、「直営時とほとんど変わりません」。これには保守系議員からも失笑が…。

聞く耳持たない市と議会

このままでは市が偽装請負を率先してやることとなります。私は相当焦り、「14号議案を取り下げ、看護師業務だけでも直営に戻すよう」市に何度も訴えました。しかし、「労基署に確認し、クロではないがグレーだと言われた。既

に7月から始めている。来年4月には元に戻すので、議案は取り下げない」と、相変わらずメンツ優先の構え。最大派の議員たちにも訴えましたが、「労基署がいろいろ言ってるだろう」と取り合いません。

議会最終日の討論では、「こんな議案を上程した佐倉市の法令順守はどうなってしまったのか。また、こんな議案を通したら議会は見識を問われることになる！」と熱弁をふるいましたが、賛成多数で可決、成立してしまいました。

そして驚きの展開が…

しかし、本当に労基署は「クロではない」と言ったのだろうか。偽装請負にグレーなどと言う領分はあり得るのか？ 疑問が沸々と湧いてきます。数日後、東金の労基署に電話をかけて確かめました。対応した職員は、請負契約のことをあまり知らない様子。自分では扱いかねると思ったのか、千葉労働局の「需給調整事業課」に電話を回してくれました。ここが、労働者派遣業務を扱っているそうです。

この職員はまさにプロ。請負契約のことは熟知しており、私の説明を聞くと言下に、「このケースは完全に偽装請負です！直ちに行政指導に入ります」。ちなみに、「佐倉市から問合せがあったか」と聞きましたが、東金も千葉労働局も「そんな事実はありません」…。

何が問題か

今回のケースを整理すると次のような問題点があります。

①法律の知識に欠けていた。②市直営から民間委託に変えたことを、市民にも議会にも知らせなかった。③偽装請負だと指摘されても体面を重視し、改善の努力をしなかった。④「労基署に問い合わせた」と、嘘をついた。⑤住民の健康よりも市の都合を優先した。

①から④も問題ですが、私は⑤が一番問題だと思います。本来、住民の命と健康に関わる医療行為を、安易に民間委託するという発想自体が間違っています。もちろん、議案を全く検証せず、丸のみする議会も議会です。「住民の生命・財産を守る」という地方自治体の本旨を忘れた市と議会に対し、今後も厳しく声を上げ続け、改善を目指していきます。

韓国労働社会研究所

キム・ジョンジン研究員を2月に招聘

パク・ウォンスンソウル市長の労働政策は、1期目は公共事業の非正規労働者の正規化を進め、2期目はソウル市の民間とりわけ「脆弱」労働者対策へと深化しています。その政策立案を担っているのが韓国労働社会研究所で、さらにその中心にいるのが金鐘珍（キム・ジョンジン）研究員です。同研究員を日本に招き研究会および公開講座を開催することが決まりました。

1 公開講座

2月16日（木）11:30～15:00 国会議員会館（会場は1月中旬に確定しますが、参議院議員会館を予定しています）。参加・資料代1,000円

2 非公開の研究会

一般公開は予定していませんが、希望される方は白石までお問合せください。

2月14日（火）10:30～17:00 京都市内

2月15日（水）15:00～18:00 東京都内

総務省研究会報告の分析、検討会

本紙編集段階（12月15日）では、12月22日の研究会で「報告書のとりまとめ」、17年2～3月に「報告書のフォローアップ」となっている。当会としては、報告書が12月22日に公表されることを前提に、その検討会を開催する予定。・2017年1月23日（月）18:30～20:30 ・会場未定（都内）ですが、開催するとしたらこの日ですので、参加希望者は

メール → kanseiwakingupua1950@yahoo.co.jp

あるいはSNS → 090-2302-4908

で白石までお申し込みください。開催場所が決定し次第、連絡を差し上げます。

各地の動き

◎甲府市で市立小中学校（35校）の学校図書館司書

17人が2017年3月で雇い止めとされることが明らかになり、図書館活動、PTAや元校長などが雇用継続を求める署名活動や議会での質問などが取り組まれている。司書は1950年のPTA雇用に始まり、2009年には5年有期の非常勤嘱託に、12年には「市長が必要と認め」8年へと延長されていたが、その期限を今回迎えることを口実に雇い止めを強行しようとしている。

署名運動などに取り組まれている市民から、以下の議会情報も寄せられた。

12月7日の議会で嘱託職員学校図書館司書の雇用について質疑があった。市と市教委は嘱託職員の任用に関し、「退職後の一年間は採用しない（1年ルール）を内規で決めており、現状では本年度末で『雇い止めとなる』17人は応募できないと決定した」ことを、共産党議員の質問に答えた。理由として、「7.4通知」の一部を切り取った「同一のものが同一の職に繰り返し任用されることは臨時・非常勤職員などの固定化などの問題を生じされる恐れがある」を根拠とした。さらに「雇用の機会をより多くの人に提供するための対応」と説明した。市・市教委の方針は『総務省の通知のいいとこ取り』というより、「7.4通知」を無視するものであると思う。

この当局の答弁に対して、12月10日の市議会で社民党市議が「7.4通知は①再任用自体を排除していない②任用の回数・年数で応募を制限することは避けるべき～等としている点を指摘」、「雇い止めし」、来年度の応募も認めないという方針の撤回を求めた。（地元紙要約）

◎東京都東久留米市では市立中央図書館の指定管理化計画をめぐり、反対の声が広がっている。非正規化、外部化など相変わらず行政の無責任政策が横行している。

<編集後記>

◆今号は恒例の「なくそう！官製ワーキングプア～反貧困集会」特集。総務省研究会報告については発行に間に合わなかったのが、次号で特集したい。◆2月には韓国からソウル市の労働政策立案のキーパーソンが来日し、講座を開催す

る。日本でまとまった報告を開けるビッグチャンスだ。休暇を取ってでも参加されるのがいい。◆みのもんた「よるばず」は2回目の特集を12月3日に生放送、相当反響があったようだ。（白石）

「官製ワーキングプア研究会レポート」 2017年1月・第20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