

上林陽治理事提案 抜粋「地方公務員・地方自治法改定にむきあう ～今後に見出すか 賃金・労働条件・雇用継続～」

理事 上林 陽治

2017年9月23日開催「なくそう！官製ワーキングプア第5回大阪集会」で、本会上林理事が改定法に関する標記提案をし、大きな反響となった。そこで今回その要点を抜粋して紹介する。12月5日に9月版を補強しており、約1万5千字の新版から抜粋する。その構成は、

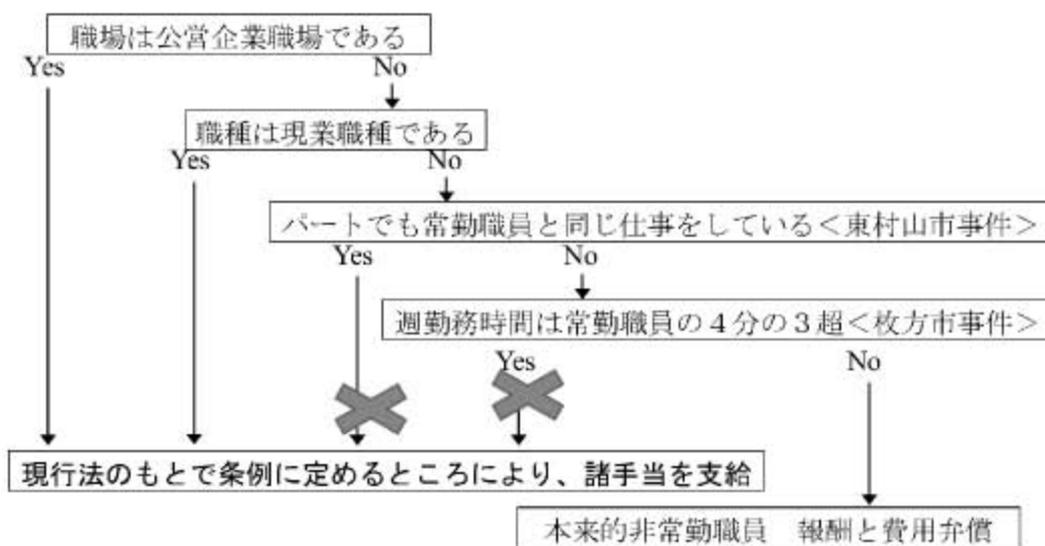
- 1 地公法・自治法改正の内容と問題点～同一労働・同一賃金原則から逸脱した欺瞞の法改正
- 2 そうはいつでも2020年4月までにできることはしておこう。
 - (1) パートの会計年度任用職員であっても、給料手当を支払えるようにする方法
 - (2) 実質的に無期雇用化する方法 会計年度任用職員の定数条例
- 3 その他、留意すべき事項
 - (1) 1月の条件付き採用 (2)空白期間問題 (3)兼職規制の緩和 (4)雇止め規制 (5)再度の任用＝任用更新 (6)休暇・休業 (7)福利厚生 *資料として「改正地公法解説」「改正自治法改正」「働き方改革実行計画」となっている。

そのうち、2の(1)のみを掲載する。全文参照を希望される方は、上林理事あるいは白石までお問い合わせください。

2. そうはいつでも2020年4月までにできることはしておこう。

- (1) パートの会計年度任用職員であっても、給料手当を支払えるようにする方法

非常勤職員への給料と諸手当の支給可否フローチャート



注) X は、今回の法改正で、不許としたもの。

○上策：原案復活～労働者性ある公務員は、統一して給料・手当体系

- ・地公 フルタイム会計年度任用職員、公営企業・現業の非常勤職員

・・・給料と手当を支給

地方公営企業職員や現業職員には、自治法203条の2の特例として、地方公営企業法38条1項「企業職員の給与は給料及び手当とする」が適用（現業職員は準用）され、特段に常勤職員と非常勤職員を区別することなく、給料及び諸手当を支給できる給与体系。

- ・国公非常勤 給与法の適用 常勤と非常勤を区別することなく、給料及び諸手当を支給できる給与体系。
- ・報酬＋費用弁償＋期末手当を支払われるのは、地方議会議員と非現業のパートの会計年度任用職員だけ。

※なお、地方自治法改正原案では、会計年度任用職員は、フルかパートかに関わらず、給料・手当の体系だった。昨年末の研究会報告書も、労働者性ある臨時・非常勤職員は給料・手当の体系とすることを提言。

それにもかかわらず・・・。

表〇 非常勤職員の給与体系分類表

| | | 給料・手当 | 報酬・費用弁償・ 期末手当 | 備 考 (実 態 上) |
|---------------|------------------------|--------------|------------------|------------------------------------|
| 地方 公務 員 | 非現業職 | 臨時職員 | ○ | |
| | | フル 会計年度任用職員 | ○ | 法改正前も支給できた。 |
| | | パート 会計年度任用職員 | | ○ 裁判上は4分の3勤務時間は常勤。 |
| | 現業職 | フル 会計年度任用職員 | ○ | 地方公営企業法38条の準用。 |
| | | パート 会計年度任用職員 | ○ | |
| | 公営企業職 | フル 会計年度任用職員 | ○ | 地方公営企業法38条は、自治法 203条の2、204条の特例 |
| | パート 会計年度任用職員 | ○ | | |
| 国家 公務 員 | 期間業務職員（常勤の勤務時間） | | ○ | 府省により異なるが、生活給的 手当も支給 |
| | 期間業務職員（常勤の勤務時間の4分の3以上） | | ○ | ほとんどがハローワーク。2017年 から期末手当0.8月分支給 |
| | その他非常勤職員 | | ○ | |
| (参考) 地方議会議員 | | | ○ | |

地方公営企業法

第十五条 管理者の権限に属する事務の執行を補助する職員（以下「企業職員」という。）は…。

第三十八条 企業職員の給与は、給料及び手当とする

地方公営企業等の労働関係に関する法律

附則5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第十七条を除く。）並びに地方公営企業法第三十八条及び第三十九条の規定を準用する。

〇中策：現業職の範囲を拡大する

・ 現業職の範囲 昭和26年政令25号

- ① 守衛、給仕、小使、運搬府及び雑役夫
- ② 土木工夫、林業夫、農夫、牧夫、園丁および動物飼育員
- ③ 清掃夫、と殺夫および葬儀府
- ④ 消毒夫および防疫夫
- ⑤ 船夫および水夫
- ⑥ 炊事夫、洗濯夫および理髪夫
- ⑦ 大工、左官、石工、電工、管繕工、配管工およびとび作業員
- ⑧ 電話交換手、昇降機手、自動車運転手、機械操作手および火夫
- ⑨ 青写真工、印刷工、製木工、模型工、紡績工、製材工、木工および鉄工
- ⑩ 溶接工、塗装工、旋盤工、仕上工、組立工および修理工
- ⑪ 前各号に掲げる者を除く外、これらの者に類する者

※ ところが、この政令は失効。現業職に関する法令上の規定はない！

「一般に、次（失効政令）に掲げる者の行う労務をおこなうものうち、・・・「単純労務職員」と称するのが一般的である」（橋本勇『新版逐条地方公務員法第3次改訂』55 - 56頁）

・ 地方自治体等は、条例ないし規則で、現業職の範囲を定めるほかなく、その範囲は自由に定められる。

例1) 東大阪市「単純な労務に雇用される職員の範囲を定める規則」（昭和42年2月1日東大阪市規則第16号）

- ① 自動車整備士、自動車整備工、自動車運転手、電話交換手、ポンプ場作業員、清掃工場技術員、用務員、介護用務員、炊事作業員、業務補助員、保育士補助員、看護補助員、土木作業員、清掃作業員、防疫作業員、畜場作業員、狂犬病予防技術員、校務員及び学校給食調理員
- ② 前号に掲げる者を除くほか、これらの者に類する者で市長が指定する者

・その範囲に関する枠組みがないので、自由に定められる。

例2) 会計検査院 平成7年度決算検査報告「地方公共団体の非常勤職員に対する労働者災害補償保険の適用を適切に行うよう改善させたもの」

＜検査の結果＞ 上記の事業の実施に当たり、地方公共団体の保健・衛生事業、教育・研究事業等の現業事業場の非常勤職員について、労災保険の加入手続きが適切に行われていなかったため、労災保険が適用されておらず、これら非常勤職員に係る保険料568,658,672円が徴収されていなかった。

注) 「地方公共団体の保健・衛生事業、教育・研究事業等の現業事業場」とは、労基法別表1のこと。

労働基準法別表第1の内容

号別区分 業務内容

- 1 製造・加工業物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
- 2 鉱業 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
- 3 土木・建設業土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- 4 交通業道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 5 貨物取扱業ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
- 6 農林業土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 7 畜産・水産業動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
- 8 商業・理容業物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 9 金融・広告業金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 10 映画・演劇業映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 11 郵便・通信業郵便、信書便又は電気通信の事業
- 12 教育・研究業教育、研究又は調査の事業
- 13 保健・衛生業病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 14 接客・娯楽業旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 15 焼却・清掃業焼却、清掃又はと畜場の事業

例3) 山形県人事委員会「職員の労働基準監督」「2人事委員会が管轄する職場及び職員」

「人事委員会が、労働基準監督機関として管轄するのは、労働基準法別表第1の第11号（該当事業場なし）及び第12号並びに別表第1に含まれない官公署の事業（「非現業」といいます。）を行う事業場です。/労働基準法別表第1の第1号から第10号及び第13号から第15号までの事業（「現業」といいます。）を行う事業場については、民間企業と同様に労働基準監督署が管轄しています。」（山形県HPより）

※ どの職種、どの事業所を現業というかは、法令に定めがなく、行政機関ごとに適宜定める。⇒ 現業となれば、フルタイムかパートタイムかに関わらず、給料・諸手当の体系

●●市単純な労務に雇用される職員の範囲を定める規則

●条 会計年度任用職員については、労働基準法別表1に定める事業所に勤務する者並びに市長が指定する者

Cf) 総務省マニュアル Q&A

問1-1 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係は、常勤職員とどのような違いがあるのか。

- 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係については、常勤職員として任用されるこれらの職員と同様である。すなわち、企業職員又は技能労務職員については、元々フルタイムの職やパートタイムの職にかかわらず、地方自治法第203条の2及び地方自治法204条の特例として地方公営企業法第38条の企業職員の給与に関する規定が適用されることとなり、会計年度任用職員についても同様である。

○下策 期末手当以外の手当が支給されていた場合は、昇給・昇格原資に振り替える

*残念ながら、紙面の都合上、「下策」は割愛する。

12/4「ストップ！国立大学有期雇用職員雇い止め」緊急院内集会

北海学園大学の川村さんから流されたメールで集会開催を知り、急遽参加しました。来年4月の労働契約法による「無期転換」を間近に控え、各大学での攻防が激しくなっている中での大変に意義のある集会でした。

主催は東京大学教職員組合、首都圏大学非常勤講師組合、全国大学高専教職員組合（全大教）の3者、全労連などが賛同。吉良参院議員はじめ6名(?)の国会議員、80名を超える(?)盛大な院内集会でした。5大学（東大・東北大・名古屋大・山形大・早稲田大）からの発言と詳細な資料により、貴重な取り組みが報告されました。「なくそう！官製ワーキングプア集会」実行委の会議もあり、最後まで参加できませんでしたが、報告します。

<基調報告>

東大教職組佐々木委員長から東京大学での事例をもとに、①有期雇用教職員への労契法違反（無期転換を避ける5年雇止め）、②非常勤講師への労基法違反（「謝金」で日雇い＝準委任契約で「労働者」扱いされていない）、2点を問題提起。東大では、2004年の法人化時に5年雇用年限が設定され、3ヶ月程度のクーリング期間（空白期間）を置いて再採用される運用が続いてきたこと、「過半数代表」の分母から3,000人もの非常勤講師を排除して締結された就業規則と36協定が無効であること、を訴えられた。合わせて「金がないから無期転換できないというのは都市伝説」として大学側を厳しく批判。首都圏大学非常勤講師組合と共闘しながら取り組んできたことを報告された。

労組の要求によりクーリング期間を廃止させ、無期転換への道を切り開いたものの、フルタイムのみを対象とした「職域限定職員」への「公募による競争試験」で「再採用」されなければならない。労組は引き続き「(パートタイムを含めた)希望者全員の無期転換」を求めている。

<各大学の現在の到達点>

1 原則として無期転換するところ

- ① 名古屋大学：継続6年以上は無条件で、5年は選考で、5年未満は選考を経て自己評価書と面接で、それぞれ無期転換する道が確保された。
- ② 山形大学：「申込書提出」により無期転換を原則とするが、「特定のプロジェクト」など「雇用経費」が限定される者は例外と

する。

2 「別途の無期雇用制度」を新設し、そこに移行させるところ

- ① 東京大学：「職域限定職員」公募に応募して採用される必要がある（不採用は雇止め?）。
- ② 東北大学：雇用年限のない「非常勤講師、医員など」は無期転換。その他の「5年雇用年限」職員は「限定正職員」採用試験に合格すれば無期雇用となる（この採用試験により800名中、83名が不合格となった）。

各大学の状況は、それぞれの労組の闘いにより改善されてきたものの、十分なものとは言えない。多くが「選考～試験」に合格することを条件としているからだ。「公募」も少なくない。前進事例の報告をもとに、それぞれの労組が雇止めをストップさせることに向けて力を集めていくことが訴えられた。

<感想>

首都圏大学非常勤講師組合の奮闘により、早稲田大学の「5年雇用年限」廃止が勝ち取られたものの、多くの国立大学では雇用年限が維持されてきた。「クーリング（空白）期間」や「公募～選考」など、自治体に共通する問題も多い。法改正により無期転換条項を定めても、使用者は規制を逃れようと悪知恵を凝らすものだ、と改めて思う。大阪大学で3年雇用年限と闘った矢崎さんを思い出しつつ、労働組合の粘り強い取り組みが欠かせないことを強く感じさせられた。（安田真幸：連帯・杉並）

北九州市で子ども・家庭相談担当非常勤職員がパワハラと過重業務によってうつ病に罹患、退職後の2015年5月に自ら命を絶たれた。その後、遺族が市に対して公務災害補償を請求したところ請求権がないと門前払いにあい、17年8月29日、福岡地裁に提訴。また、度々本誌で報告してきた神奈川県森林職臨時任用職員被災事件(17年5月敗訴)、石川県津幡町では介護認定非常勤職員が訴訟中など、各地で臨時・非常勤職員または遺族から、公務災害補償に関する差別的取り扱いに関する声が上がっている。

しかし、改善の声はあっても具体的な改善運動の動きが見られない。本来なら真っ先に動くべき労働組合の動きはことのほか鈍いのが惜けない。

まずは研究会を開催

そこで、まずは公務災害補償制度の改善に向けた研究会を開催し、それをふまえて自治体への改善の働きかけ、さらには法制度改善をめざす一歩とすることとし、11月6日(月)午後6時30分から青山「東京ウイメンズプラザ」会議室で「非正規地方公務員の公務災害補償改善研究会」を開催した。

当日は、白石から「研究会開催の趣旨」と上記3件の訴訟に関連した説明をした後、以下の基調的な報告を本会理事山下弘之が行った。

◆山下弘之「地方自治体における臨時非常勤職員の労働安全衛生～実態把握を阻む制度のカベ」(要旨)

- ・公共サービスの第一線を担い、サービス提供に不可欠な存在の臨時、非常勤職員の「健康といのちに格差」、自治体は放置したままいいのか
- ・課題は、①「任期」がネック、労災申請をためらう、②機能しない「職権探知主義」と制度の欠陥、③自治体条例による補償制度の問題、④任用形態による法適用の違いが混乱をもたらす原因、⑤労災に関する意識の低さ(安全衛生委が機能不全、形骸化、公務災害の実態把握が不十分など)

<注1：職権探知主義>使用者自ら労災の発生を探知し、補償する制度だが、誤った職権行使(パワハラなどの否定、被災職員や家族からの請求を認めないなど)が起こりうる。なお、国家公務員一般職非常勤は職権探知主義だが、人事院規則に「職員、遺族」からの申し出を規定している。

<注2：自治体条例による公務災害補償制度>常勤対象の公務災害補償、非正規職で労基法別表1対象の労働者災害補償、それ以外の自治体条例による公務災害という「特例」制度。「地方公務員災害補償法」では、「職員」を「常時勤務する地方公務員」等と規定(同法第2条)し、

別に69条で「非常勤の地方公務員等に係る補償の制度」と定めている。

以上を指摘したうえで、山下理事は次の取り組みに関して提案した。(詳しくは本誌第22号に寄稿)

①地方公務員災害補償法改正 前記第2条と第69条を改正すること。

②自治体が今でも出来る改善

- ・「非常勤職員公務災害等補償条例施行規則」点検と改正
- ・労災適用における休業補償を被災日から8割補償させる規則の点検と制定
- ・公病休制度の点検と制定、有給化
- ・死亡、障害見舞金(賞慰金)制度の点検と適用
- ・職員安全衛生管理規則等の点検と改正

◆続いて、上林陽治理事から「どこがボンコツなのか」として以下が指摘された。

①非正規公務員に関してあまりにも複雑な制度

- ・基本は労働基準法、労働者災害補償保険法だが、3つに分かれている
- ・そもそも非正規公務員制度そのものが複雑
- ・保育所等福祉職場など労基法別表1に当てはまらない事業所の存在
- ・そもそも「現業とは何か」、規定がなく、バラバラになっている

②負担金、保険金などが掛けられていない～わざと勘違い

それをふまえて「地方公務員災害補償基金適用者以外は、労災保険法適用とする」と提案。

◆安田真幸理事は、神奈川県労災裁判支援の過程で取り組んだ情報公開や調査の膨大な資料を配布し、さらに下記の私見を提案。

①条例公務災害を改善

②常勤と同等の取り扱いとして、地方公務員災害補償に統合。ただ、労災と比較して認定が硬直的だったり、セクハラ・パワハラなどに消極的になるなどの問題がある。

③本来的には、労災保険法適用が適切。

◆その他、神奈川県事件について山本志都副理事長、野村修一監事から報告があり、さらに意見交換して終了した。

当面の改善と法制度改正へ向けた取り組みを

以上をふまえて、①早急に実態把握を進める、②当面改善できることについて、自治体に働きかける、③中長期的には法改正を求める運動を行う

1月以降、早急に「労働安全衛生～いのち、身体、心に差別・格差はいらない、ただちに改善を」という点で一致した幅広く当事者、労働組合、弁護士、学者・研究者などに呼びかけて実行委員会を作り、運動に入っていきたい。

白石 孝

**「なくそう！官製ワーキングプア第2回北海道集会」
を2月4日に開催を予定**

2018年2月4日（日）午後で決定しましたが、午前からの開催は検討中。会場は、北海学園大学。札幌では5日から「雪祭り」が始まり、宿泊施設の予約が困難となっています。泊りがけで参加される方はご注意ください。最終的な時間帯や教室名などは、本会サイトでお知らせします。

北海学園大学川村雅則教授の「仕事」

上記集会主催の中心になっている川村さんは、大学教育以外でも幅広い分野で活躍されています。そこで第2回集会開催決定へのエールを込めて、「川村さんの仕事」の一端を、最近のご本人のネット情報から紹介します。下記2点を紹介しますが、フェイスブックでその他は検索してください。

●『官製ワーキングプア問題(VI)～地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働(IV)』

北見市の臨時・非常勤職員の任用に関する調査のまとめが「研究ノート」として冊子になった。

『北海学園大学経済論集』第65巻第1・2合併号（通巻第209号）、2017年9月、62頁

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/17.09labour>

●『なくそう！有期雇用 つくろう！雇用安定社会（無期雇用転換パンフレット）』

2012年改定の労働契約法第18条では、労働契約期間が5年を超える非正規雇用者が無期雇用への転換を使用者に申し入れることが出来ると規定し、いよいよ2018年4月がその時となる。これに関する分かりやすいパンフレットを作成した。全12頁で2017年10月発行

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/17.10labour>

読売新聞が大特集「非正規教員」を考える

2017年6月から11月まで15回連載にわたり掲載されたアーカイブ「読売教育ネットワーク」で見られます。

<http://kyoiku.yomiuri.co.jp/hiseiki/>

下記が前文です。

●全国の公立小中学校で「臨時的教員」と呼ばれる非正規の先生の数は約4万人、全体の7%を占めています。担任を持ったり、部活の顧問をしたりして、一見、正規採用の先生と区別ができないにもかかわらず、非正規教員は給料が低くおさえられるなど、不安定な立場で働いています。なぜこういう先生がいるのでしょうか。この問題について、読売新聞紙上で今まで取り上げてきた記事をまとめました。

1. 小中教員 非正規4万人 給与5～8割 担任や部活指導（2017年6月27日）
2. 非正規教員 報われぬ熱意 給与6割 夏休み中は「クビ」（7月4日）
3. 給料に上限 38都県 年齢や経験反映せず（8月19日）
4. 求む！非正規教員 ハローワークに130人分（9月27日）
5. 教育ルネサンス [1] 低待遇で正規と同じ仕事（9月27日）
6. 非正規教員 差別的な給料表 36府県 正規の6～8割程度（9月28日）
7. 教育ルネサンス [2] 10年ずっと基本給22万（9月28日）
8. 教育ルネサンス [3] 年度末の空白期間は失業（9月29日）
9. 教育ルネサンス [4] 非常勤講師 5校掛け持ち（9月30日）
10. 任期切れ...再雇用まで2か月 「空白」困った（10月2日）
11. 教育ルネサンス [5] 即戦力「再任用」に依存（10月5日）
12. 教育ルネサンス [6] 山口正さん・伊藤学司さん（10月6日）
13. 総務省 実態調査 給与や業務内容改善へ（10月13日）
14. 教育ルネサンス [7] 読者の声「理不尽」「正規より立場弱い」（10月20日）
15. 非正規教員 「失業期間」短縮 来年度から＝長野県（11月20日）

<編集後記>

今号も12頁、おまけに発行が大幅に遅れ申し訳ありません。大阪集会の報告とアンケート集約結果をメインにしましたが、上林理事提案は今後の取り組みの手掛かりとして重要なので、抜粋して掲載しました。公務災害補償制度の改善は急務ですが、労組サイドの動きの悪さが

気にかかります。11月29日に朴元淳ソウル市長と会いましたが、市長は母子貧困家庭死亡事件や委託の地下鉄清掃青年労働者の事故死に心を痛め、以降の政策に位置づけました。単に型通りの「お悔やみ申しあげます」でなく、政策として「総括」しているのがすごいと感じました。（白石）

「官製ワーキングプア研究会レポート」 2018年1月・第23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