

アミカス中央労働委員会取り組み報告

2011年12月28日、福岡県労働委員会は、私たちアミカス嘱託職員ユニオンの不当労働行為救済命令申立てを全面的に棄却する命令を出した。私たちは、県労委の命令を不服として、12年1月18日、中央労働委員会に再審査請求申立てを行い、現在審議中である。

1 アミカス嘱託職員ユニオンの紹介

アミカス嘱託職員ユニオンは、福岡市男女共同参画推進センター・アミカスに働く嘱託職員（地公法3-3-3特別職）の労働組合で、2000年9月の結成以来、更新回数制限制度（雇用年限）撤廃を最重要課題として闘い続けてきた。

結成当時は財団法人による運営であったが、06年度より福岡市の直営となった。その際、継続雇用は勝ち取ったが、更新回数4回の制限を撤回させることができなかつたため、11年3月末、組合員10名中9名が一斉に5年を迎えることとなった。

2 組合員3名不合格（雇い止め）から

県労委申立てまでの経緯

年限の撤廃を求める組合は、あくまで制度を維持し公募を行いたい当局との間で、09年夏から団交を重ね、10年9月28日、5年を迎える嘱託職員のみを対象とした内部特別選考を行うことで妥結し、希望者全員の雇用継続をめざすこととなった。ところが受験した組合員8名中、書記長を含む組合員3名が不合格とされた。この結果に組合は強く抗議し、団交を申し入れたが、当局は不合格者分の欠員が出たとして団交を開催しないまま公募を強行、その後計3回の団交が行われたが、当局が頑な態度に終始したため交渉は決裂し、3名の雇用継続が絶望的となったため、11年3月9日、組合は、県労委に不当労働行為救済命令の申立てを行った。

3 県労委申立ての組合の主張と経過

組合は、「3名不合格という結果は労使合意違反である」「組合に対する嫌悪感に基づく特

別選考不合格であり、組合と組合員に対する不利益取扱いに当たる」「団交前の公募の強行や以後3回の団交は不誠実団交に当たる」として、「全員の雇用継続を期待させる黙示の合意があったこと」、「特別選考の不当性」、「当局の組合嫌悪」などの立証を試みた。県労委は計3回の調査と2回の審問を経て11年9月5日に結審した。そして県労委は、12月28日、福岡市側の主張のみを採用し、私たちの主張を斥ける命令を下した。

4 中労委への再審査請求

ユニオンは、代理人弁護士や自治労福岡県本部と協議した上で「この命令は申立人の主張と証拠を全面的に斥けた不当命令であり、到底受け入れがたい内容であることから、中労委へ再審査申立てを行う」ことを決定し、12年1月18日、再審査請求の申立てを行った。

再審査申立てにあたっては、！本件更新回数制限の不合理性、組合員と組合に対する不利益取扱いと支配介入、#団交拒否の不当労働行為と大きく3つの柱立てで、県労委の事実認定や判断の誤りに反論する形で臨む予定である。新たな証拠として、組合が行った個人情報公開請求の非開示に対する異議申立てで新たに公開された情報などを提出している。特に、県労委が「団交が3回行われており不誠実とは言えない」として斥けた#団交拒否と不誠実団交に関しては、今後の交渉にも大きな影響を与えることから、その不当性を立証することに力点を置く予定である。

県労委の全面棄却に対しての再審査請求であることから、かなり厳しい展開が予想されるが、全力を尽くしたい。みなさんのご支援、どうぞよろしくお願いいたします。

アミカス嘱託職員ユニオン
執行委員長 本多 玲子

自治体の臨時・非常勤の期末・勤勉手当と退職手当

自治体の臨時・非常勤職員の期末・勤勉手当（ボーナス）と退職手当についていくつもの住民訴訟（地方自治法違反）が起こされている。その結果は、概ね「基幹的な業務内容であり、条例整備が行われていれば適法」という最高裁判決が出ている。

自治労・公務労協は「地方自治法改正」の200万人署名を行い、協力国会議員と法改正へ向けた取り組みを重ねている。しかし私は、地方自治法第203・204条の改正による明文整理は必要と思うが、現行法制度の枠内でも手当支給は合法だと考えている。

まず、期末・勤勉手当支給については、9頁掲載『都政新報』の「非常勤職員にボーナス支給を！」にまとめたので、これを読んで欲しい。

次に退職手当支給についてだが、総務省発行『地方公務員月報』（2011年12月号）に掲載された「地方公務員の給与体系及び給与制度～退職手当～」（青山泰司／公務員部給与能率推進室）を参考に、以下論じていきたい。

総務省は自治体の退職手当の支給基準などについて以下のように説明している。

- ①常勤職員への手当について、額と支給方法は条例で定める。
- ②非常勤職員について、退職手当の規定はない。
- ③地方公務員法第24条第3項（均衡の原則）が適用され、国家公務員の退職手当制度（国家公務員退職手当法）に準じて、条例が定められている。
- ④特別職の常勤職員について法律上の明文はないが、特別職の国家公務員に準じて定める。
- ⑤「職員の退職手当に関する条例案」（1953.9.10自丙行発第49号）があり、これは企業職員と単純労務職員を適用除外とし（団体交渉事項）、常勤の一般職と特別職を対象とする。条例案を示した理由は、ア）自治体の退職手当制度は国に準じるべき
イ）退職手当制度は、退職年金制度と同一

に地方公務員共通の制度であるべきで、制度の基本的枠組みを同一にするのが望ましい

ウ）国と自治体間の人事交流を円滑に行うためにも、勤続期間の通算制度など国との調整を行った上で、各自治体共通の制度とする必要がある

⑥「常勤職員」とは、一般的には条例定数内職員で、特別職の首長・常勤の委員を含め、特別職の退職手当を定めることは差し支えない。

⑦常勤職員の1日の勤務時間以上勤務、月に18日以上勤務、12ヶ月を超える勤務（国は現在6ヶ月超えで運用）の「常勤的非常勤職員」に対しても、常勤職員との均衡上必要な範囲内で退職手当を支給する（条例案第2条第2項）。

この総務省・青山レポートから以下のことが明らかになる。

- (1)「特別職の非常勤に退職手当は出せない」は俗説。
- (2)フルタイムの長期臨時職員は「常勤職員」であり、退職手当条例案が適用される。雇用中断による適用逃れの告発が重要。
- (3)退職手当条例案の要件は、共済組合（健保&年金）の適用要件と同一。ただし、厚生年金法の3/4基準を大きく超える。過重な適用ハードルは不当であり、この厚生年金法並みへの引き下げが必要。
そもそも日本の退職金制度は、中小企業退職金共済法で国が奨励し助成しているものでありここにはパートタイマーが含まれる。「違法なら法律を変えて！」と要請するだけでなく、民間と国では「権利」に当たる非常勤への退職金支給が、自治体では「違法」と言われる矛盾と不当性について、しっかり調べて発信し告発しよう。

（本多 伸行／ほんだ のぶゆき）

投 稿

非常勤職員にボーナス支給を！

本紙読者には都内自治体幹部職員・組合役員「一時金・退職金を」議員が多いだろうこと(参照)。

を意欲して、非常勤職員へのボーナス支給について問題提起をしたい。この問題の性格は「なぜボーナスに絞るのか?」ではなく、大臣もこれを憂慮する発言をしている。

退職金などの手当問題には触れない。理由は以下の通り。



「一時金・退職金をこの手に!」10・4集会

本紙読者には都内自治体幹部職員・組合役員「一時金・退職金を」議員が多いだろうこと(参照)。

を意欲して、非常勤職員へのボーナス支給について問題提起をしたい。この問題の性格は「なぜボーナスに絞るのか?」ではなく、大臣もこれを憂慮する発言をしている。

退職金などの手当問題には触れない。理由は以下の通り。

「一時金・退職金をこの手に!」10・4集会

は国に対して非常勤への手当支給を奨励し、多くの府省がボーナスと退職金の両方を支給している(支給率はボーナスが6カ月以上勤務で、退職手当はフルタイム勤務)。

②パート労働法は労働契約と更新に際して、ボーナス・昇給・退職手当の有無を文書で明示することを義務付けている。

③東京都東村山市訴訟等の最高裁判決は、一定の条件があれば、非常勤への手当支給は地方自治法に違反しないと判断した。

④不支給の根拠とされた地方自治法第203条は、実は非常勤への手当支給を禁止していない。並列列挙する「議会」への期末手当支給を「条例で支給することができる」としており、その理由は「国会議員(公費制度)との均衡」である(『参事地方自治法』学陽書房)。

「職員ハンドブック」は、特別職を「選挙等では選ばれる職」「非専務職(非職業的)」「自由任用職の三つに区分する。しかし、23区で働く非常勤の多くは公算で採用され、専務的かつ職業的である。

⑩ボーナスを出さないことは、以下の理由により人事政策として考え直されるべきである。

(1)「逐条地方自治法」には、「期末手当は、わが国の生活習慣上、盛夏と年末に生活費が一時的に増高することを考慮して支給される生活給」

「勤続手当は、勤続に対する報償として支給される能率給」とある。なぜ非常勤をこの外に置くか。

(2)金融機関は、ボーナス支給のない顧客にはローンの幅を狭くする。福利厚生貸付制度もボーナス返済併用型をとる。計画的なローンで住宅・教育費・治療費を得ることは、働きがいを得て、離職や流出を止めることにつながる。

第3回「なんで有期雇用なん!？」集会 @京都精華大

井上昌哉 (京都大学時間雇用職員組合 Union Extasy)

2009年、阪大・京大・龍谷大・関西学院大・立命館大・京都精華大など、関西圏の大学で有期雇用で働く教職員が中心となって、「なんで有期雇用なん!？」集会は始まりました。1年目の集会はエルおおさか、翌年は龍谷大、そして3度目の今回は、雇い止め争議を闘っているメンバー「京都精華大学 ユニオン SocoSoco」を支援する意味を含めて、京都精華大で開催されました。

私たちが活動を始めた09年当時、京大では、国立大学法人化に伴って導入された、非常勤職員「通算5年」の雇用期限をめぐる、時計台前で座り込みの反対闘争(くびくびカフェ)が行われていました。このカフェでの出会いや交流をひとつのきっかけとして、雇用年限制度に疑問を感じる者、実際に雇い止めされた教職員、長く非正規の闘争を続けてきたメンバーが集まり、集会を開催しようという機運が盛り上がったのです。

当初の目的は、大学における有期雇用の問題を広く世間にアピールすること、そして闘う人たちの横のネットワークを作ることでした。実際、エルおおさかの会場に、初めておおぜいの当事者が集まって怒りと希望を共有することにより、予想もしなかった大きな力を得ることができました。「夢のような集会だった」と語った参加者もいたほどです。

昨年の龍谷大の集会では、任期3年の教員助手であった嶋田ミカさんの雇い止めに抗議して、集会後に100名ほどでデモを行いました。その後、裁判上の和解による職場復帰という大きな勝利を得ることができたのは、この集会の大きな成果であったと思います。また、集会中の「釜凹(かまぼこ)バンド」による労働歌のコーナーで、皆で楽しく盛り上がったことも忘れられません。

そういうわけで、今年もまた、雇い止めが多発する年度末を控えた2月に、「3年の壁をぶち壊す非正規労働者の乱」を合い言葉として、

集会が開かれました。各大学からの現場報告をはじめ、アドリブ満載の「模擬団交」のコーナー、そしてゲストの白石さんに官製ワーキングプアのお話をお願いするなど、今年も盛り沢山の内容でした。

その中でも、やはり今、国会で審議されている労働契約法の改正案がたびたび言及されましたが、そもそも私たち大学で有期雇用で働く者にとって、その多くが3年や5年の上限で雇い止めされている現状では、法改正されても何のメリットもない。むしろ百害あって一利なしだ、という意見が大勢でした。やはり現場での運動を続け、現場から声を上げていくしかないようにも思います。

大学ばかりでなく、今や全国のあらゆる職場で採用され、非正規で働く者を苦しめている「3年の壁」「5年の壁」をどうやってぶち壊すのか。今後どのように運動を展開していけばいいのか迷うところもありますが、今後メンバーでじっくり議論していこうと思っています。

集会では、京大GCOEのメンバーが進めている、非常勤職員のワークライフバランスに関する意識・実態調査の報告もありました。なぜ非正規は声を上げられないのか。働くことを、生活や家族の問題を含んだ意識までひっくるめて考えていかないと、なかなかその当事者にまで声が届かない。その意味で、今後の運動の展開を考えていく上でも、とても興味深い発表でした。(終)

【当日、採択された集会アピールより】

(…) 私たちは、今日この場で以下の原則とともに確認し、ここに宣言したいと思います。

すなわち、労働契約は無期が原則であること。有期雇用は、合理的な理由のある場合に限って例外的に許されるべきであること。有期雇用は「解雇付き雇用」に他ならず、「くび」になることを前提とした雇用形態であり、働く者の尊厳を奪うものであるということ。



この3月末に、「契約期間満了」を理由として全国で行われようとしている大量の雇い止め解雇を私たちは許さないということ。「納得して契約したんだらう」という決まり文句で不当に押しつけられている不安定な身分を、決して許さないということ。

いま国会で審議されようとしている労働契約法改正案が、「5年でくび」の法制化にほかならず、私たちにとって何のメリットもないということ。出口規制ではなく、入口規制こそが必要であること。そしてそのような有期雇用の規制は、均等待遇の実現、差別禁止の規定とともになされなければ意味がないということ。

非正規労働者がとりわけ女性に集中し、女性の貧困問題を生み出していること。夫に扶養されることを前提に、「パート労働」「家計補助的労働」として長い間、不当に安く賃金を抑えられてきたこと。しかもそれが見えなくされてき

たということ。

そして「同一労働同一賃金」こそが原則に他ならないこと。正規職員と変わらぬ仕事をしているのであれば、それと変わらぬ賃金を支払うべきであること。いわれない格差や差別は、なくすべきものであること。

そもそも「大学」という人を育てる場で、人を使い捨てること自体が矛盾しているということ。労働者を部品のように扱い、雇用の調整弁とみなす人権無視が大学という場で堂々とまかり通っているのは、どう考えてもおかしいということ。

「あきらめる前に、大学の枠をこえて連帯しよう」を合い言葉に、今後も私たちは、非正規雇用がなくなるその日まで、現場での闘いを続けていくということ。以上です。

最後に、私たちは呼びかけます。「有期雇用をなくそう！」

官製ワーキングプア研究会のご案内

特定非営利活動法人として、正式にスタートしました

<設立から成立への経過>

2011年11月1日に設立総会を開催し、12月13日付けで東京都に特定非営利活動法人の認証申請をしたところ、今年3月28日付けで認証書が送られてきました。

また、4月11日に東京法務局新宿出張所に法人登記の申請を行い、登記も完了しました。

これで、ようやく特定非営利活動法人として成立したことになります。

<入会のお願い>

当会の運営は、会員になっていただいた方による資金的運動的ご支援によって成り立ちます。ぜひ、会員になっていただきますようお願いいたします。

会の主事業および入会手続きなどは下記をご参照ください。

<主な事業>

- 情報収集～裁判・労働委員会の事例、国・自治体情報、研究者・研究機関の発表論文、報道、運動資料
- 調査、研究～各種調査の結果の入手、自前の調査
- 非正規当事者相談～弁護士などの紹介、各地の労働相談窓口の紹介（各団体とのネットワーク）
- 学習会、研修などへの講師派遣
- 自治体当局などからの相談、照会
- 研究会の定期開催
- 会報、資料集などの発行～ウェブニュース、ブログ、紙媒体

<ホームページを開設しています>

<http://kwpk.web.fc2.com>

<理事・監事>

- 理事長・白石孝（荒川区職労特別執行委員）
理事 岩淵健二（荒川区図書館非常勤職員労組委員長）
大竹太上（武蔵野市地位確認訴訟原告兄）
大原文香（港区職労執行委員）
上林陽治（公益財団法人地方自治総合研究所研究員）
竹信三恵子（和光大学教授、ジャーナリスト）
本多伸行（港区職労書記長）
安田眞幸（連帯労働者組合・杉並）
山本志都（弁護士・墨東法律事務所）
監事 玉城恵子（東京公務公共一般・東京都消費生活相談員ユニオン分会長）
野村修一（弁護士・高山法律事務所）

<会員になってください>

- 正会員（議決権あり）あるいは、賛助会員（総会への参加と発言権あり）になってください。
- 年会費：正会員（団体）1万円、（個人）3千円
賛助会員（団体）5千円、（個人）2千円
- 入会金：正会員・賛助会員とも（団体）2千円、（個人）千円

※金融機関口座は、現在開設準備中ですので、とりあえず「荒川区職員労働組合」の口座をお借りしていますので、ご了承ください。<中央労働金庫荒川支店（普）6855950 荒川区職員労組>

掲示板

<総会&記念講演会のご案内>

昨年11月1日に設立総会を開催した以降はじめての定期総会です。

とりあえず日程と会場についてお知らせします。

なお、正会員、賛助会員の皆さまには、理事会開催後に総会議案を郵送しますので、当日のご欠席について返信をお願いいたします。なお、ご欠席の正会員につきましては、委任状をご返送ください。

- 日時 6月11日（月）午後6時開会
- 会場 東京しごとセンター5階「セミナー室」
- 記念講演 午後7時から同所にて講演会を開催します。
講師：竹信三恵子（当会理事）「ルボ賃金差別」
- 参加費 500円（会員は無料）

<理事の出版物紹介>

竹信三恵子「ルボ賃金差別」
ちくま新書 760円＋税
4月10日発行

なお、本書の刊行を記念し、総会開催後に記念講演を行います。

白石孝（小笠原みどりとの共著）
「共通番号制」
（マイナンバー）なんていらない!!
航思社 1,400円＋税
4月30日発行

この本は、官製ワーキングプア関連ではありませんが、白石理事長のもうひとつの取り組み課題に関するものです。

「官製ワーキングプア研究会レポート」 2012年4月・創刊第2号（通巻2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：03（3891）9381／電話：03（5269）0943

Eメールアドレス：kanseiwakingupua1950@yahoo.co.jp

定価 1部200円

本誌での年号表記は原則として西暦とし、4桁の下2桁の表記に省略する場合があります。