

官製ワーキングペア研究会 *Report* レポート

2020年3月 第30号

2020-3



「なくそう！官製ワーキングペア」集会は、昨年11月24日東京開催が11年目となった。大阪が7回、北海道が3回、沖縄が1回。これだけ積み重ねてきても、まだまだ問題は解決どころか山積。ただ、運動の拡がりが見え、報道も増えている。2020年、今年の集会の準備もそろそろ始まる。新たな担い手も求めたい。

(文・白石孝)

目次

特集：雇い止め、会計年度任用職員制度等電話相談（ホットライン）	安田 真幸	2
・電話相談（ホットライン）のあらまし		
・集計表		
・メール相談ケース	白石 孝	4
特集：第11回なくそう！官製ワーキングペア東京集会		
集会実行委員（安田、全統一労組千葉市非常勤嘱託職員分会、平野、木下）		6
特集：会計年度任用職員制度		
・筑面市が主に任期付き職員制度で対応	小野 順子	11
・総務省が追加の通知		12
ハローワーク非正規相談員を毎年解雇の恐怖にさらさないで～Change.org、2万を超える賛同		
「ハローワーク非正規相談員、ほか労働行政で働く非正規相談員当事者チーム」		13
告知版、編集後記	白石 孝	14

昨年に続き、電話相談（ホットライン）を実施 2月2～3日、切実な声91件を受けました～ホームページに掲載

昨年に引き続き、2月2～3日の2日間「雇い止めホットライン（公務・公共非正規労働相談）」を開設しました。この4月からの「会計年度任用職員制度」の発足を控え、続々と憤りや不満、不安の声が寄せられました。ホームページにその概要と抜粋した公表事例を掲載しましたので、ぜひご覧ください。

◆相談開始直後から鳴り止まない電話

2日は、10時30分の開始時間と共に電話が集中し、14時頃まで4台の電話がフル稼働。こちらが話し中でつながらなかったケースが7～80件ほどありそうです。常時6名の態勢で臨んだものの、相談を受けた後には「相談票」に記載しなければならず、その一方でNHK、朝日、毎日の取材も入ってテンテコマイでした。昼食時間はとでも取れず、夕方に入ってようやく一息入れられた感じでした。

3日は平日でもあり、開始時間前後と夕方に電話が集中しました。態勢が薄かった夕方は結構大変でした。

肝心の相談への対応ですが、それぞれの得意分野を活かしたアドバイス～組合紹介～弁護士紹介と、何とか対応できた、というところでしょうか？

両日とも、全労働の皆さんの絶大なご協力により何とか乗り切ることができました。ホント～にありがたく、心強いことでした。

◆切実、深刻な声の紹介（要旨） ※詳しくはホームページの公表事例を是非ご覧ください。

・雇い止め問題

「一斉に雇い止めされ、ハロワで再応募」、「4月任用について試験があり、今は結果待ち」、「病気で1ヶ月休み、無理して面接を受けたが、6人のうち自分だけ落ちる」など、移行時公募の残酷さを改めて知らされました。

・賃金引き下げ問題

「月額が7万減る。組合で交渉したが民間委託されるのでこれ以上言えない」、「週3日を2日に、1日7.5Hを6.5Hにされ、賞与が出なくなる」、「ボーナスが出ると喜んでいたら、予算がないので4人を2人に減らすようだ。おかしい」など、賃金引き下げの手法として①金額削減、②労働時間削減、③人員削減、と三つあることが分かりました。これらの措置が予想を超えて広がっていることも分かりました。

・障害者雇用問題

国の障害者採用の方からは「上司との人間関係からパワハラが続き、『レベルを落とした内容の仕事をしてもらう』と言われ『厚労省に相談する』と告げたことで、それが大ごとになった。・・・障害者職員には研修やOJTもない。『常勤職員に言われたことをやればいい』と上から姿勢（注記：目線）を受ける。・・・そもそも国が障害者雇用や官製ワーキングプアの問題を本当に良くしたり、解消しようと思っているのか、甚だ疑問である」、「病院に行く日は休めと課長に言われた。更新しないとも言われ先週自殺未遂」など、極めて深刻な状況にあることは衝撃でした。

◆非正規当事者の「尊厳を傷つける」制度

「相談というよりも話を聞いてほしい。10年以上働いてきたが、この度の制度改定を機に、3月末で辞めることにした」から始まるご意見には胸が詰まる思いがしました。「今も不安定だが、この先、より不安定になる可能性が高く、長期的な展望を持って働くことは難しいと感じ、辞めることにした」と結ばれています。

会計年度制度が、いかに多くの非正規当事者の「尊厳を傷つける」制度であるのか！と思われ知らされました。

◆私の意見：全国的に連携した運動を！！

- ①これらの寄せられた声により、会計年度任用職員制度の問題性についてさらに認識を深めさせていただきました。「雇用がボロボロにされる」ことは、当初から十分に予測できました。しかし、賃金引き下げについては予想を大きく上回りました。総務省も慌てるほどのひどさと言えます。
- ②非正規公務員問題は、新制度導入によって解決するどころか一層悪化した、と言えそうです。会計年度職員制度は国の期間業務職員制度にならったものです。そうである以上（ハローワークの方からの声にあるように）自治体と同様の問題を国の非正規公務員も抱えています。国の非正規公務員と連携した運動が必要だと思えます。
- ③会計年度制度の枠内であっても改善に向けた取組が必要なことは言うまでもありません。しかし最も大切なのは「会計年度制度

を打ち壊す」ための準備を始めることではないでしょうか？自治労・自治労連ともに目標としている「（任期の定めのない）短時間公務員制度」は、今の段階では残念ながら「絵に描いた餅」となっています。私たちのめざすべき目標を共同討論で創り出していきたいと思っています。そしてその目標に到達するための階段をどのように設定するのか？知恵を集めるべき時です。

- ④ 個人的には、目指すべきは「短時間公務員制度（≒一般職非常勤職員）」あるいは「公務労働者法（≒非正規公務員労働法）」のいずれかと考えています。この目標に到達するためには「雇用の安定（→無期雇用転換？）」、「均等待遇」、「労働基本権」の実現が欠かせません。共に知恵を出し合い、取組を進めていけたら、と強く願っています。

（理事 安田真幸）

「雇い止めホットライン（公務・公共非正規労働相談）」集計表 2020年2月2、3日実施

	職種等	件数			相談内容								対応				ホットラインの情報源			
		総数	女性	男性	会計年度	雇用更新	賃金・報酬	休暇・福利	人間関係	ハラスメント	公務災害	その他	アドバイス	組合紹介	弁護士紹介	その他	報道	ツイッター	HP	その他
自治体	相談員	16	14	2	11	8	13	2	0	1	0	1	15	1	0	0	6	0	0	3
	事務系	6	4	2	4	5	4	0	0	1	0	3	3	0	0	1	2	0	0	1
	福祉/保育	7	6	1	6	5	4	0	0	1	0	0	7	0	0	0	6	0	0	2
	病院/保健所	3	3	0	3	3	1	0	0	1	0	2	2	1	0	0	1	1	0	0
	図書館	5	5	0	3	4	2	1	0	0	0	0	4	0	0	0	3	0	0	0
	学校	17	12	4	10	12	6	0	0	5	0	3	9	2	0	0	6	2	1	0
	その他	16	13	3	13	7	8	0	0	1	0	3	8	1	0	2	8	1	0	1
	小計	70	57	12	50	44	38	3	0	10	0	12	48	5	0	3	32	4	1	4
	外郭団体	5	1	2	0	3	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	0	1
委託	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
国	厚労省	2	2	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	1	0
	その他	5	0	4	0	2	2	0	2	2	0	2	1	1	0	0	1	0	0	0
	外郭団体	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	委託	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
民間労働者	5	1	4	0	2	1	0	0	2	0	1	4	0	1	0	1	1	0	1	
市民その他	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計	91	65	26	50	52	43	3	3	15	0	19	59	8	1	3	36	7	2	9	

（作成 安田真幸）

電話相談以降のメールでの相談事例も紹介します

電話相談（ホットライン）は2日間で終了しましたが、その後も電話やメールでの相談などが連日寄せられています。以下は、外部委託化された職場の方からのメール相談ケースです。文字によるやり取りなので、生の声そのまま分かります。自治体直接雇用よりさらに実態が可視化されていない、間接雇用公共サービス労働者の声の紹介です。

◆第1便

はじめまして。当方、NPO〇市体育協会に勤務しているA（54歳男性）と申します。貴研究会では行政の臨時職員など、低賃金で働く非正規職員の実態調査や相談を行っているとの事ですが、ご存じのように現在では指定管理制度で、運営を民間企業などに委託しているケースが増えています。

地元の精密部品メーカーに30年勤務していましたが、経営の悪化による人員整理で退職、その後、〇市教育委員会体育課の臨時職員として2年半働いていました。一時金も無く、日額6,490円の日給月給制で、月の手取りは通勤費込みで多い時でも12万程度。11ヶ月雇用、同部署での継続勤務は3年でした。

高齢の母との2人暮らしとはいえ、この程度の収入で賄えるわけもなく、貯金を切り崩しながら暮らしていくのがやっと。一般企業への転職も考えましたが、高齢の母の介護や通院で休暇をいただくことが有るため、踏み切れませんでした。

その後、指定管理制度により施設運営などを体育協会に移管する事になり、そちらの職員として働いてもらえないか、との誘いを受け、転籍いたしました。市の臨時職員でなくなるため、11ヶ月雇用は無くなり、定年は70歳まで。11ヶ月雇用が無くなる分、臨時職員時代より多少は年収が増えると思い転籍したのですが、立場は以前と同じ臨時職員、一時金も無く、日額6,490円の日給月給制のままです。

市の臨時職員は事務職として採用されたので

すが、現在の職場では施設管理などの仕事もあり、事務職と同じ賃金では割が合いません。施設管理などを行っている正職員も居ますが、そこらは当方よりも賃金が高い15万円弱。当方も正職員にしていだきたいのですが、市の雇用体系を採用しているため、正職員として採用されるのは35歳まで。70歳近い天下りOBや長年勤務している庶務女性（50代）は事務局長や係長として勤務しているのを見ると、非常に不公平さを感じます。

正職員と同じ仕事をしているのに？同一労働同一賃金では無いのか？と憤りを感じます。雇用形態の見直しや、賃金の引き上げを訴えてみたのですが、市の雇用体系を採用しているから、の一点張り。市の職員ではないというのになぜ市の雇用体系に準ずるのでしょうか？理解できません。

理事も居ますが、一般企業などに勤務する外部の人ばかりなので、賃金体系や雇用体系については口出しが出来ないとの事です。

面倒な雇用条件の設定を省くため、市職員の賃金体系をそのまま適用しているのだと思いますが、そもそも組織自体が市職員OBの天下り先であること。そして、経理や雇用関係の法律など全く知らない畑違いのOBが運営にあたっていることが低待遇になっている原因なのは間違い有りません。

当方のNPO団体だけでなく、社団、財団など多くの天下り団体のほとんどが、同様の低賃金での雇用となっているようです。（ただし、他の指定管理団体と比較しても、当方は特別低賃金のようですが・・・）

巷では不当な賃金や労働条件で働かせる「ブラック企業」が問題になっていますが、民間企業よりも行政、及びその業務に関わる指定管理団体こそ、「超ブラック企業」ではないかと感じています。

貴研究会は地方行政などで働く、所謂「非正規公務員」を対象にされているようですが、指定管理で行政の仕事を請け負っている団体もワ