

ーキングブアなのです。公共サービスの実態調査をするのであれば、実際に行政のサービスを請け負っている指定管理業者にも目を向けて欲しいと願います。 A

◆研究会白石からAさんへ

メールをいただき、ありがとうございます。Aさんのケースは、自治体のアウトソーシングに見られる典型例だと思います。同様の声が、社会福祉協議会、シルバー人材センター、業務委託事業者、指定管理事業者で働いている方から多く寄せられています。私どもは「国や自治体に直接雇用されている非正規公務員」そして、公共サービスを担っているけど、雇用主が民間企業やNPO、社福法人、財団、社団など「間接雇用」労働者も、改善すべきと考え、これまでも取り組んできました。

Aさんの指摘される通りです。まず前提として問題なのが、「間接雇用の公共サービス労働者」の人数をはじめ、実態がどこにも把握されていないことです。また、多くの事業者内に「労組」が存在していないことも「可視化」されない要因になっています。

今回の「電話相談」は、そういった意味でも、まずは「隠されている」実態を社会に明らかにしていくことに目的のひとつがありました。結果として多くの方からご相談があり、NHKはじめ、朝日、毎日、共同通信などが取材してくれました。

◆第2便

お返事頂きありがとうございました。まだまだ隠れた実態があるようですね。会計年度職員制度になっても年度末手当を支給する代わりに時給が下げられたり、交通費の支給がなくなるなどの話も耳にします。公務員扱いの行政非正規だけでなく、下請け公共サービスで働く非正規労働者にとっては、労組が無いことを良いことに、この様な低待遇、低賃金で働かせる手法は許せません。 A

◆第3便

先日はお話を聞いていただき、ありがとうございました。本日、事務局より驚きの通達が有りました。

昨年10月に全国の最低賃金が上がったことは雇用主にとって周知の事実です。常々最低賃金

以下なのでは？と疑問を感じておりましたが、なんと最低賃金をクリアできないまま、給与を支給していたのです。

雇用主として知るべき法律を守らず支給し続け、今頃になってこの様な通達を出してくるとは、そのずさんさに呆れるばかりです。日額が6,590円になったとはいえ、1日の実労働時間7.75時間で割ると850円で本当に最低賃金。やはり市職員の天下り団体はワーキングブアの温床だと痛感致します。

更に、この4月から行政の臨時職員は会計年度職員となり、時給の引き上げ、年度末手当の支給も可能となります。当市でも一般事務の会計年度職員は時給が910円となるのですが、先日も書きましたとおり、「市の雇用体系を採用している」のであれば、4月以降、市の会計年度職員の給与に準じるべきだと思います。

昨日、日課となっているハローワークの求人をチェックしていたところ、19日に欠員募集の求人が出ていました。内容を確認すると当方と同じ「臨時職員」扱いでありながら、月額142,000円となっており、稼働日20.1日、7.75時間で割ると911円となります。4月から同条件で支給されるのであれば良いのですが、その様な情報は今のところ一切入ってこないため、4月以降も知らぬ存ぜぬを貫き通すのでしょうか。

同一労働同一賃金が叫ばれている中、臨時職員という扱い自体疑問ですし、この様な不当で差別的な雇用は許されるものではありません。労働基準監督署に訴えたところで、最低賃金を保証していればお咎めなしでしょうし、臨時職員の雇用条件についても違法性は問われなんでしょう。

当方もかつては某大手精密部品メーカーに30年勤務し、組合員の声聞き微力ながら労働条件の是正に向け力を注いだことも有りました。組合に加入していればこの様な状態を是正、もしくは訴える事もできるのですが、一般企業とは異なり組合もないため悔しい思いをしながら暮らしております。

なにか良い方法があれば良いのですが、、、以上、よろしく願い致します。 A

(理事長 白石 孝)

公共サービスの最前線で何が起きているか？

昨年11月24日、文京区民センターで11回目の集会在開催された。午前の部ではミニ交流会「会計年度任用職員を巡る取組交流」、午後の部では「闘いの現場から」のリレートーク～座談会「公務公共で働く女性非正規労働者」～討論／交流「言いたい聞きたい会計年度任用職員」との構成である。

参加者は69名と少なかったが、会計年度任用職員制度発足を間近に控える状況の下、会場発言を重視した運営によって活発な報告～提起～意見交換がなされた。

【午前の部】

<ミニ交流会

「会計年度任用職員を巡る取組交流」>

●事務局からアンケート報告

はじめに実行委事務局から任用アンケートと独自調査の報告があった。任用アンケート回答数は20通と少なかったものの、北海道から九州まで全国の組合から寄せられている。全国の主要自治体と東京都内の独自調査と合わせ、全般的な傾向が報告された。

・任用関係アンケート回答の特徴

①「フルタイム職員」設置はまれ、②新制度移行時に「公募」は3割、③「3or5年公募制」が7割、④空白期間設置と定年制はほとんどゼロ、⑤新制度移行時に「委託に切り替え」は少数

・主要自治体の状況

①「3年公募制」が多い、②月例給切り下げが多い

・都内自治体の状況

①大多数が「5年公募制」、②月例給は確保している

●4団体からの報告

①連帯労組・板橋区パート

「雇用年限制度」導入阻止を最重点課題として取り組み、「公募によらない再度の任用は4回まで」との3月提案を10月の団交で撤回させることができた。5月に「労働組合との協議」を獲得して団交を重ね、「(雇用年限のない)現行制度で何の問題もない」、「継続雇用を確保できず、かえってマイナスである」、「法的に必須な事項ではない」として粘り強

く撤回を求めてきた。区議会でも「大量公募のための事務量増」、「経費負担増」、「人材確保が必要」との意見が出され、全会派から見直しを求められた。

団交、毎月の庁舎朝ピラ、ストライキによる3波の庁舎前集会と課長への申し入れ、区議会要請廻りなどの取組を積み重ね、「撤回する」との回答をかちとることができた。非正規の強い怒りを背景に、集会実の知恵と争議団や地域との共闘の力を結びつけ、労働基本権を行使して闘ってきた成果だと思う。

② 公務公共一般労組

自治体ごとの取組状況をA3裏表にまとめたもの、組合ニュースや署名要請などもご覧いただきたい。法改定時から支部ごとに統一的に取り組んできた。主な要求は雇用継続と「再度任用上限撤回」、現給保障と大幅賃上げ、経験加算と地域手当支給。23区では東京都に於いて、一斉に「5年公募制」導入の動きがあった。5月に江東で現職には入れないことを獲得し、文京・世田谷での導入阻止につながった。オセロゲームのようにひっくり返ってきている。まだ交渉継続中のところもあり、撤回に向け力を尽くしていきたい。「地域手当はこれまでの報酬に含まれている」との詭弁を許さず、地域手当支給と経験加算の獲得を目指していく。大田区は団交拒否する中で4月に一方的に説明会を開始、強行導入を図ってきた。組合は都労委に持ち込み争っている。区長と都労委あての署名にご協力いただきたい。*その後20年2月20日に都労委で勝利的和解

(スト権・団交権を奪われる)一般職化による組合組織のあり方については、当事者自らの要求を実現していく立場から支部ごとに職員団体登録を行い、新制度発足後の交渉に備えていきたい。

・豊島支部からの報告

豊島では毎月1回程度、庁内では机上に、出先には交換便を使ってピラ配布を行ってきた。非正規含めた全職員に組合の主張・要求、区の回答状況を伝えてきた。今年1月に「学校開放管理員」を廃止して高齢者事業団に委託する提案があった。撤回に向けて議会や地

域に働きかけ、腕章とゼッケン着用で昼休みに庁内での机上ピラまき行動なども行った。4月には区側に全面撤回させ、組合員も大幅に増えると言う成果をかちとった。

「更新回数限度4回」は撤回させられなかったが、2006年に都労委に持ち込み獲得した「覚書（ふるい落としではない）」を再確認させることができた。賃下げも阻止した。引き続き要求実現と組合加入促進に向けて努力していきたい。

③ ユニオン習志野

2015年、正規も非正規も入れる組合として結成。会計年度問題について面白い事態が起きてきている。当初「公募制」導入の素振りがあったが、バンバンピラまきやったら2月の交渉で「上限は設けません」と回答があった。

習志野はフルタイムの非正規も多い。保育士や用務はフルタイムそのまま移行だが、「事務（約100名）はパートにする」という提案が最大の課題。9月議会でも保守系議員からも追及され、30名中5名の議員が反対に回った。月例給の引き下げ提案には、当局説明会で当事者から「ボーナスは水もの、毎月の生活給が下がるのは問題」などの怒りの声が出されている。

今後も頑張ってください。

④ 全統一労組千葉市非常勤嘱託職員分会

「Uni café（カフェ）」という組合のチラシを参照ください。「組合員を増やすことが大切」ということで、会計年度問題での勉強会や説明会を行ってきた結果、一気に10名ほど組合員が増えた（会場から拍手）。これからも地道に努力して組合員を増やしていきたい。

3月15日の提案以降、交渉5回、折衝は数知れず行ってきた。「移行時公募」は全く予測していなかったが、雇用不安やモチベーションの低下につながることを訴え、撤回させることができた。「3年公募制」はまだ撤回されていない。賃金についても年収は増えるものの、一部で月給が下がる。図書館の窓口委託拡大も警戒しながら、交渉を続けていきたい。

●会場からの発言

①横浜市の方から

現役の職員ではないが、レジメを用意してきた。横浜の特徴は全てパートタイムで、神奈川自治労連でも同様である。フルタイムは常勤職員削減につながりかねないということ

がある。カジノ議会ということもあったが、9月議会ですべての会派がこの問題を取り上げた。横浜の交渉の山場は2月だったが、議会では「23億の経費増」程度で終わった。

「5年公募制」は以前からのものではあるが、新たに入れられる職種もあり一つの争点となった。当局の最終回答は「（公募選考の際）前歴や前職の状況はひとつの判断要素」というものだった。報酬は現行の水準を確保し、昇給2段階を4段階にした。休暇は現行水準を維持。

図書館関係の運動体で活動しており、関心を持ってきた。学校司書は嘱託員とアルバイトで時給制。月給制への移行を望んだが、時給制のままとなった。学校関係のほとんどが夏休みなどに勤務がないこと、2ヶ月雇用のアルバイトがどのような形で会計年度に移行するのか？が課題である。

②日野市の方から

市職労の執行委員をやっている。到達点については確認書を交わしている。日野市は常勤が1,300名で、非正規の特別職非常勤が300名、臨時職員が1,000名程度でほぼ同数。

従来から「5年の雇用年限」があり、新制度でも継続する旨の提案が6月になされたが、組合は「認められない」として攻防が続いている。

学童クラブなど、時間延長してフルタイムにする職種もある。焦点は学童クラブの昇給制度を巡る攻防だが、何とか経過措置を確保した。私立病院では、期末手当0.8ヶ月で決着となってしまったが、昇給制度の適用範囲を拡大できた。雇用年限については、適用させない職場を作り出し、そこを突破口にして導入を阻止していきたい。

③名古屋市の方から

名古屋市の保育園で働いている。建交労一般労組保育パート支部のニュースを持ってきた。45年くらい前に組合ができた。当時の市職労には非正規が入れなかったのが、民間労組に入り、別個に活動してきた。市職労合意を経て私たちに廻ってくるために、私たちが長い時間をかけてかちとってきたものが引き下げられることもある。議会、総務局、子ども青少年局への働きかけや「一言メッセージ」運動などに取り組んできた。財政局に予算が上がっている状態だが、子ども青少年局内での改善の余地を求めて交渉を続けている。

◆最後に、山下弘之さんから「非正規の定数を

定める必要性」、「条件付き採用期間中の身分保障の確保」、「労働条件通知書の更新の有無欄に記載させる」ことなどについてコメント。「任用問題」を軸にした取り組みを進めることが訴えられた。

各組合がそれぞれの特性を発揮して、精一杯闘ってきたことが共有されたと思います。報告された7団体の皆さん、ありがとうございました。

(安田：実行委事務局)

【午後の部】

< I 発言「闘いの現場から」 >

●世田谷臨職裁判

世田谷区立幼稚園に雇用されていた事務職の臨時職員(匿名)の方の訴訟について、原告代理人弁護士と原告ご本人からの報告です。実際には2人でそれぞれ週2~3日の勤務であるのに書類上は隔月の雇用となっていて、給料をもらった方がもう一人に半分を渡すという勤務状況だったとのこと。その上突然の当月解雇を言い渡され教育委員会に申入れをしたが不誠実な対応しかされなかったというものです。ご本人の報告にもありましたが、もし自分の勤務日ではない月に通勤途中や勤務中に事故があったらと考えるとぞっとします。そんなことすら想像できないほど非正規の立場を軽んじているのかと思うとやり切れません。立場の弱い非正規職員の仕事への熱意を利用した、あまりに非常識なやり方に怒りを感じると同時に提訴に踏み切った勇気にこちらも勇気づけられました。少しずつでもよい結果が出ることを願ってやみません。

●ILOの取り組み

独立系4労組によるILOへの申し立ての取り組みについて、連帯労働者組合の木下さんからの報告です。「地方公務員法改正により非正規公務員は労働基本権を失うことになり、日本が批准しているILOの条約87号、98号に反する」として、ILO結社の自由委員会に申し立てしていましたが、「全国的な組織に所属していない」という理由で棄却されたとのことでした。そこで次の手段として考えてあった専門家委員会への申し立て(情報提供)をしたということでした。一つのステップの結果が出るまでに膨大な時間も労力もかかることを考えると、それでも行動を続ける安田さんをはじめとする方々には頭が下がります。

●北九州裁判 公務災害問題

北九州市の元非常勤職員のご遺族による訴訟

について、研究会理事長の白石さんからの報告です。若い非常勤の「子ども・家庭問題相談員」が、上司のパワハラによりうつ病にかかって退職し、その後自死されたのですが、公務災害申請が認められなかったのは違法であるとして両親が市を提訴した件です。お母さまが直接野田総務大臣(当時)に手紙を書かれ、その結果、非常勤にも請求できるよう条例の見直しをするよう全国の自治体に通知し、これにより北九州市も条例規則の改正に至りました。裁判は継続中とのことでした。条例の改正は一步前進であるとは思いますが、しかし、どこの自治体でもこれからも増えていく非正規職員を都合よく扱ってその場しのぎをしていたのでは未来はないのではないかと思いました。パワハラがあったことも認めさせるのは大変だと思います。このようなことが二度と起きてはならないと思いました。

●大田区保育士配置問題

東京公務一般労働組合・支部長伊藤さんの報告です。大田区は会計年度任用職員制度導入にあたり組合との団交を拒否し続けていましたが、何とかやり取りにこぎつけ、経過措置として勤務時間の特例を1年だけ設けることになったそうです。しかし支部長については15年間も続けてきた今までの勤務時間を認めず変更を迫り、結果ストに至ったとのことでした。

●公募制提案を撤回させた板橋区から

連帯労働者組合・板橋区パートの平野さんからの報告です。区は3月には「公募を経ない再度の任用は4回まで」を提示していましたが、粘り強い交渉の結果、10月の団交で「すべての職に回数を設定しない方針」との回答を得たということでした。「区が反論できないような議論をし尽くした」との言葉がとても力強く感じられ、あきらめないで交渉することが一番の道なのだと思感しました。

(全統一労組千葉市非常勤嘱託職員分会)

< II 座談会

「公務公共で働く女性非正規労働者」>

竹信三恵子さん(NPO官製ワーキングプア研究会理事、ジャーナリスト)

山岸薫さん(ハローワーク非正規相談員)

●竹信さんから

竹信さんは、9月22日お二人も関わったシンポジウム『女性』から考える非正規公務員問題』の問題意識から始まり、以下のように話された。非正規公務員四分の三は女性である。そこには、ジェンダー差別を利用した公務での低

賃金労働力の調達という問題がある。行政の第一線にいる相談業務の労働条件の低さも、こうした差別意識が下敷きにあると思われ、ジェンダー視点からの非正規公務員分析という角度が必要。女性運動でも非正規公務員への関心は薄い。色んな陣営の人達が関心を持ち一緒に取り組んでほしい。

◆行政が性差別と女性の貧困を先導

公務でも男性は活動の中心、女性は他者を支える役割とされる社会観念を利用して、専門性があっても介護や保育は女が家でやっている仕事だからと女性が安く使われている。行政の第一線で住民に接する業務の低待遇→業務の質の低下→住民の公務への不信感→民間委託→人件費削減→行政の質の低下という悪循環に、「女は安くいい」が潤滑油となっている。

正規が担う「権力的業務」（決裁的公務）と非正規に振られる「周辺の業務」（ケア的公務）について、「非正規／正規公務員の職種別／性別割合」や「賃金格差のグラフ」で実態が示された。これは数字的なことだけではなく総務省自身が、会計年度任用職員制度の事務処理マニュアルで、任期の定めのない常勤職員の仕事について、「組織の管理・運営自体に関する業務・財産の差し押さえ・許認可といった権力業務などが想定される」と明示しており、それ以外は会計年度の職員で、と示唆する形になっている。

◆身分は非常勤：労働実態と待遇の乖離

野田市の児童虐待で「公務員がちゃんと働いてないのではないか」という批判が見られたことがこの問題を考える一つのきっかけになった。家庭児童相談は常時行われるようにとされているが非常勤であり、制度と労働実態が乖離している。賃金は低い但し仕事は決して軽くない。広島弁護士会では、事件の背景に相談業務の非正規化があると提起し、これまで、児童虐待には関心があっても非正規公務員問題に関心が薄かった人たちに非正規公務問題を広げることができた。

非正規の家庭相談員は、福祉六法～DV法まで身につけ高度の専門性が必要だが、公的に専門性は認められず都合よく使われている。しかも正規はいろいろな職務を引き受けるメンバーシップ型雇用と解釈され、特定の仕事しかしない非正規は短期雇用でいいという構図に置かれている。低待遇で自尊心が奪われていく。

問題解決には、非正規だけに止まってもダメ、間接雇用も視野に、ジェンダーという視点を入れながら待遇改善と自尊心を一緒に上

げていく運動をし、住民サービスを向上させるとともに、男性の非正規の待遇も引き上げる作戦と取りたい。

●山岸さんから

続いて国の期間業務職員の相談員として働いて6年目の山岸さんが、ハローワークの実態を全国調査に基づき以下のように話された。

◆ハローワークの現場で起きていること

相談員の4～7割が非正規で3年公募制。1年で雇用打ち切りもある。3年公募制で、継続雇用されるかは恣意的な上の判断による。意図的に人を蹴落とす等の事例を聞くが、全国的にあることで制度からくる問題である。非正規のミスは、皆で改善策を提案するのではなく「来年あの人いないね。」とされる。派遣法改正で民間企業には5年で無期転換して首を切ったりしないようにと言うが、ハローワークでは好きなように首が切られる。

利用者インタビューから「人により対応が違う。求人票は嘘ばかり。傷つく言い方。障害者を見下す。解雇を自己都合にされた。レアケースに対応できない。」等の声があるが、相談員個人というより体制的なものからきている。

困っている住民や企業のためになる仕事をしたが、非正規には研修に格差があり福祉部門との連携もとりにくい。管理監督者である正規は、非正規の相談状況を把握していない。非正規は正規の顔色を見ながら仕事をしなければならず、中には目標就職数達成の為に、求職者に必ずしも良いとは言えない求人を紹介する姿も見られる。

非正規の雇止めが利用者に悪影響を与えている。同じ状況であれば女性の方が雇止めになりやすい。性差別を感じる事例もよくある。女性が自分を低く見ていることが差別の原因となる。

●まとめとして

山岸さんと話しつつ竹信さんは、次のようにまとめた。会計年度任用職員制度につながる問題がいっぱい出てきた。継続する仕事なのに、有期だとももの言いづらくなる。住民のことが一番わかっている非正規公務員が、板挟みになっている。首長からの距離で賃金に差をつけるのではなく、住民に一番必要な人を、住民の目線から見えてくれるよう転換しないといけない。最後に、来年が公募の年となる山岸さんは、こういう有期雇用のあり方を改めさせたいと訴えた。

（平野：実行委事務局）