

<Ⅲ 討論／交流

「言いたい聞きたい会計年度任用職員」>

本パートは、2020年度以降の運動の展望と方針をフロア交えて討論・共有すべく企画された。構成者は以下の通りである（敬称略）。

司会進行：安田真幸（連帶労働者組合・杉並）

提起者①：山下弘之（官製ワーキングプア研究会理事）

提起者②：松崎真介（東京公務公共一般労働組合書記長）

提起者③：本多伸行（集会実行委員会事務局）

●最初に午前中のミニ交流会の取りまとめを、進行の安田さんが行った。交流会で見えてきた会計年度任用の主要な課題として、任用（更新）限度＝公募制、賃金の確定、労働基本権はく奪、の3つがあるとまとめた。この課題に則して3人からの実践的な提起をしてもらうことになった。

◆山下さん

組合から当局に協約案をつきつけていく時期、労働条件チェック表で最後のツメを行う時期にきている。そもそも会計年度任用には制度上の無理がある。特徴的な話題として、障がい者雇用における対象者の問題、労働条件通知書や保育園の就労証明書における更新の有無欄の問題にこの矛盾があらわれてきた。こうした点を活用していくべき。

展望としては、任期の定めのない短時間公務員制度を総務省に求めた箕面市長のような首長が出てきていること。会計年度任用の更新限度＝公募制のモデルとされる国家公務員非正規において、隠されたトリックがあるということも指摘された。

◆松崎さん

会計年度任用制度との闇において4つの視点を提起。①「毒を限りなく薄める」取りくみの必要性、②労働基本権問題があるが非常勤主体の職員団体を結成し団交を確保する、③アウトソーシングの進行で大量解雇が発生する場合は、スト権がはく奪された新制度下でもストライキで闘う。それが弾圧されるなら憲法裁判として闘う、④有期雇用そのものを問題にする必要性がある。無期転換権の要求や短時間公務員制度の創設など。

◆本多さん

2009～10年に最高裁判決がでた非常勤の一時金をめぐる一連の住民訴訟で、ボーナス一律禁止の総務省側が実質的に敗北したこと、14年通

知＝一般職化の頓挫にはじまる総務省の打ち出しの変節を説明。今回の会計年度任用制度では補助職規定を明確にしたことについて「抗争の種をまいた」と指摘。このため会計年度任用制度は短命に終わるだろうと予測した。

運動においては、おこぼれを求める運動ではなく、現実とのズレを攻める運動の必要性を強調。年度主義にかかわらず雇用が継続されるべきとして、雇用されているうちに集団的・同時多発的な訴訟を行う運動の提起があった。

●フロア発言

午前中のミニ交流の続きとしての発言で、全統一千葉と埼玉の非正規教員の仲間から、交渉到達点の報告、取りくみ報告があった。

続いて安田さんの指名で公共一般のOB、がくろう神奈川の仲間が発言。公共一般OBは、非常勤の組合が自分たちの交渉で成果をもぎとることの重要性が話された。がくろう神奈川の仲間は、非権力行政なら会計年度任用に移行できると総務省が言っていることから、学校事務が会計年度任用職員へ置き換えられることに大きな危機感を抱いていると表明された。

●本パートの取りまとめに、今後の方向性について4者が語った。

○安田～公務員に無期転換権がなく、これを要求する全国的取りくみの必要性、労働基本権をはく奪したことに対する反撃の取りくみ、の必要性が強調された。

○山下～現業の労働基本権、専門職での労働市場のひっ迫、ジェンダーの視点などをもとに、先行する取りくみ＝穴を開ける取りくみをしていく必要性が語られた。他に会計年度任用は常勤組合のあり様にも影響を与えると指摘。公共交通サービスの継続性、地域課題としての最低賃金の問題とも引きつけて取りくまれるべきとした。

○松崎～視点と連帯を広め、ウイングを広げる闇をしていくことが表明された。そのためには、法律の狭間で救済されない公務非常勤の問題点を市民に広めていくことの重要性が語られた。

○本多～前回集会後、学習交流会を2度開きいずれも盛況だったことを指摘。他ではない情報と実践の交流があったからだと分析。今後は一シーズンごとに課題をしぶった集まりをしていき、3年後、5年後の大量解雇などの事態に備えていくべき、と指摘された。

（木下：実行委事務局）

特集：会計年度任用職員制度

箕面市「任期の定めのない短時間勤務職員制度」について

2019年10月14日に開催した「なくそう！官製ワーキングプア第7回大阪集会」において、大阪府箕面市の倉田哲郎市長をお招きし、「任期の定めのない短時間勤務職員制度」について講演していただきました。

「任期の定めのない短時間勤務職員制度」は、まだどこにもない、箕面市独自の構想です。そして、箕面市長ご自身が構想され法務省とも協議をされているということですので、ぜひお話を伺いたいと思い、今回の講演が実現しました。以下に講演の概略を紹介し、最後に私の感想を述べます。

■法の規定がない=条例で定めることは可能

地方公務員の雇用形態を「任期の定めがある」「ない」で分類し、一方で勤務時間に着目して「フルタイム」「短時間」で分類してみると、「任期の定めのない」「フルタイム」が、いわゆる正職員ということになります。そして、「任期の定めがある」「フルタイム」と「パート」職員は、それぞれ法の規定があります。（一部は会計年度任用職員に整理されました。）

ところが、「任期の定めのない」「短時間」職員は、どの法令にも規定がありません。

規定はないが、禁止する法令もないのだから、条例で「任期の定めのない短時間勤務職員制度」をつくることも可能だ、というのが倉田市長の発想です。

この倉田市長の発想は、ご自身の経験に基づくものです。倉田市長は市長になる前は総務省の職員でした。そして、総務省からの出向という形で箕面市役所で2年半ほど勤務しておられました。その時に、正職員と同様に、いえ、ともすれば正職員以上に能力を發揮し箕面市政を支えている非常勤職員がいることを目の当たりにされたそうです。しかし、その人達は「任期の定めがある」職員でした。いつ職を失うかわからないという不安の中で働くことは、職員にとってもストレスフルであると同時に、能力と経験のある職員を失うと言う意味で市役所にとっても損失です。そこで、「任期の定めのない短時間勤務職員」という雇用形態を条例によって創設しようと発想されたそうです。

■対象職種

「任期の定めのない短時間勤務職員」として採用を考えている職種は、例えば特別支援教育介助員（学校の支援教育介助員）など、夏休み等があるためフルタイム分の業務量はないが、高い専門性を要し、経験の蓄積や子どもとの人間関係の構築など継続的かつ安定的な雇用が必要な職種を想定しているとのことでした。

■総務省の見解

倉田市長は、総務省とも協議を重ねておられるそうです。

しかし、総務省は「任期の定めのない常勤職員の身分保障にはフルタイム勤務の報酬を受けて安んじて勤務できることを含んでいるが、短時間勤務職員にはフルタイム勤務職員の報酬を支給できず、常勤職員としての身分保障ができない」などと不合理な理由で（有期の職員であれば安んじて勤務できるための身分保障をしなくていいんでしょうか！）、「任期の定めのない短時間勤務職員」制度に否定的です。今、総務省は2020年4月にスタートする会計年度任用職員制度の準備に忙殺されており、その先のことまで考えられないという状況も影響しているようです。

倉田市長は、この構想を広めて世論でもって後押しをしてほしいという言葉で講演を締めくくられました。

■感想

とてもユニークな発想で、しかも市政のトップである市長が、市役所における非常勤職員の働きぶりをみてこの制度を考えたと言われたことに感銘を受けました。お話しもわかりやすかったと好評でした。この制度が実現すれば、非正規公務員が置かれている現状を打破するための大きな一歩になると思います。各自治体でこの制度を広め、対象職種を広げていくという運動もできるのではないかでしょうか。何よりも、雇用期間満了で雇止め、という心配がありませんから、安心して当事者が声を上げていくことができます。会計年度任用職員制度に関する攻防も手を抜けませんが、私達の力で新しい制度を作っていくことも考えていただきたいと思います。

（弁護士 小野順子）

<箕面市の2020年度実施内容>

この集会後、労使協議が整い、臨時職員の半分がフルタイムの任期付き職員に転換、会計年度任用職員になるもののうち、支援教育介助員は31時間で期末手当が出る、それ以外は30時間未満で期末手当はない。支援教育介助員は任期付きになると資格が必要になるが、無資格者もいるので、会計年度任用職員としたとのこと。期末手当は1.45か月支給で年収アップ、特別職非常勤も一定の部分は任期付き職員として任用する、任期付き職員について事実上更

新繰り返しで定年までいける、任期付き職員はおそらく昇給あり、となった。

◆臨時職員から任期付き職員に転換する職種：事務補助員、調理員、校園務員、野猿管理作業員、栄養士、債権管理員、幼稚園教諭、清掃作業員、保育士、看護師、保健師、心理相談員

◆特別職非常勤職員から任期付き職員に転換する職種：要介護認定調査員、授業支援員、郷土資料館企画担当員、障害支援区分認定調査員、広域連携福祉業務員、消費・生活相談員（一部）など

（小野弁護士からの情報提供から抜粋掲載）

総務省（自治行政局公務員部公務員課長）が自治体に追加通知

1月31日、「会計年度任用職員制度の施行に向けた質疑応答の追加について」という通知を発している。そのこころは「総務省としては法改正は改善のために実施した。だからその趣旨を自治体は守りなさい。守らない自治体はよくない」といういわば「責任をかわす」意味もあるだろう。（白石）

【全般】追加

問1-17 パートタイム会計年度任用職員として任用することを目的に、例えば、週5日勤務の職について一日あたりの勤務時間7時間30分とするなど、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりもわずかに短く設定しても、差し支えないか。

○会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要である。

○また、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、フルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものである。

○こうしたことから、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、例えば、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりも一日当たり15分間短くするなど、わずかに短く設定することは適切ではない。

【再度の任用】追加

問6-5 公募を行う際、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者については、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能か。

○職員の公募・選考は、当該会計年度任用の職にふさわしい人物を採用することを目的に行うものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえつつ、客観

的な能力の実証を行なうことが必要である。

○また、再度の任用については、会計年度任用職員制度の導入後においても、従前の取扱いと同様、当該会計年度任用の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得るものである。

○これらの点を踏まえれば、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である。

【給与決定の考え方】追加

問13-11 4月の法施行に当たって、会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

○会計年度任用職員の給与については、一般職の常勤職員と同様、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の考え方に基づき、決定すべきである。

○具体的に、給料・報酬の水準については、各会計年度任用職員と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきである。

○期末手当の支給額（①期末手当基礎額×②期別支給割合×③在職期間別割合により計算。）についても、常勤職員の取扱いとの權衡等を踏まえて定める必要がある。

○また、単に財政上の制約のみを理由として、・期末手当の支給について抑制を図ること・新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図る等の対応は、改正法の趣旨に沿わないものであり、適切ではない。

Change.ORGにチャレンジ、2万を超える賛同

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！！

「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」のネット署名ですが、1月27日から開始、2月24日時点で2万人を超えていました。改めて呼びかけ文を紹介します。

「私達ハローワーク非正規相談員を、
4月1日に求職カウンターに並ばせないで！」

私達は、ハローワークの非正規相談員です。まさに今、3月31日の解雇を目前にしています！3月31日まで求職者の相談に乗り、4月1日からは失業者として求職カウンターに並ぶブラックジョークのような非正規公務員です。

現在、日本では、不本意型非正規雇用による貧困や差別が大きな社会問題となっています。しかし残念なことに労働者・企業を指導や啓発する労働行政の窓口では、非正規雇用が6割を占め、雇用不安を抱えながら窓口対応を担っています。

職業安定行政ハローワークの職業相談の窓口では、様々な悩みと直接向き合っています。就職に関することだけではなく、貧困、家族問題、メンタル疾患、病気、地域、パワハラ・セクハラなど、仕事の相談を通して、多くの社会問題とかかわっています。

このようなお客様の悩みに応えるには、カウンセリングスキル、労働関係の法知識や現状把握、地域企業、地域資源の理解、関係機関との連携、そして何より、窓口利用者1人ひとりの悩みなどに、同じ目線で考えられる共感力が必要です。そしてそれは机上の学びではなく、経験と実践で蓄積されていくものです。

しかし私達の契約期間は1年ごとで、毎年解雇の恐怖にさらされています。

人事院は適正に能力を認められた場合には雇用継続をすると言いながら、実際には採用の評価基準は、本人に知らされていません。基準も、評価も、不明なまま解雇されるのです。さらに私達には労働基準法、労働契約法など、法律が適用されないので解雇後の裁判は厳しいものになります。

解雇された相談員は、なぜ自分が？とショックを受け、次の日から仕事に来られなくなったり、メンタル疾患になったりして、支援・解決のための機関が、逆に健康問題や貧困を生み出しています。

年度末が近づくたびに、雇用不安の増大と人権侵害が繰り返されます。

正規職員の平均年収には、とても届かない低賃金で、機密性が高く緊張を強いられても、自費で資格取得をしてまでも働くのは、国民の悩みに伴走し、改善した時に一緒に喜び笑えるからです。

皆さんの支払った税金で行われる行政サービスは、このように立場の弱い非正規雇用を苦しめるために使われるものでしょうか？

それは、私達と同じように、働くことに困っている国民の為に使われるべきものです。

私達ハローワーク相談員は、職業相談以外にも、事業主対応、失業給付などほとんどの業務に就いています。私達自身が誇りを持って働くことで、憲法に保障される「健康で文化的な生活」「幸せの追求」の実現、「専門性のある、国民目線のサービス」を取り戻したいのです。

どうか、安い解雇をやめて、安心して働く職場にしてください！

私たちの呼びかけへの賛同と、「社会的に広げる取り組み」へのご協力をお願ひいたします！

＜応援メッセージ＞

多くの方から寄せられていますが、おひとりの方のコメントを紹介します。

ハロワのお世話になったことのある人も、ない人も、ぜひ署名をお願いします。ハロワのカウンターで相談にのる労働者は期間業務職員といって非正規なんです。雇い止めの恐怖にさらされながら、3年毎に自分が求職者になる理不尽さに耐えながら、求職者の相談にのり、仕事紹介をしているのです…

ある非正規相談員の方のお話を伺ったことがあるのですが、いじめやパワハラが起きた、「評価」のためにブラック企業だと分かっていながら紹介し、結果として求職者が退職を繰り返す事態になったりしているのは、相談員を非正規で雇っていることに根本的な問題があるとしかいいようがない。雇い止めの恐怖って経験者にしかわからないよな、と思いつつ、多くの人にこの問題を知ってもらい、署名に参加してほしいです。（A）

NPO法人官製ワーキングプア研究会の掲示板

講座、出版、総会のご案内

◎官製ワーキングプア研究会2020講座 ハラスメントに対処する労働法制改正と公務への適用関係

～セクハラ、マタハラ、パワハラ、
カスハラ（カスタマーハラスメント）～

労働法制の改正が目白押しです。その多くは、公務非正規に関係のあるものばかりです。2020年4月からは、「同一労働同一賃金」の推進を定めるパート・有期雇用労働法が施行されます。非正規公務員に関しては、見通しは暗くむしろ状況が悪化する会計年度任用職員制度が始まります。2020年6月には、セクハラ・マタハラ対策を強化した改正均等法・育介法、そしてパワハラをはじめて定義した労働施策総合推進法が施行されます。

この改正は、概ね地方公務員にも適用となっており、急いで体制を整えなければなりません。また、巷ではカスハラ対策が熱望されており、実践事例も現れてきています。韓国・ソウル市や民主派首長の自治体では先進的に取り組んでいる欧州に学んだ感情労働者保護条例を制定、実施しています。

さらに、開会中の2020年通常国会では、不払い賃金の請求権を2年から当面3年にする労働基準法改正案がかかり、この条文は地方公務員にも適用されます。

非正規公務員の労働法制・公務員法制の適用関係は、とても入り組み、それ故になかなか対策が進みません。そこでみんなでおさらいしようと、久々に研究会講座を企画しました。

◆5月13日（水）午後6時45分 ◆東京ウイメンズプラザ2階第1会議室

◆講師：上林陽治ほか ◆資料代：700円

◎写真・記録集『キャンドル革命』日本版

独立運動から100年かけて韓国で市民民主主義が実現するまでには、100万人規模の大衆闘争が繰り返されてきたものの、政権交代と政策転換はなかなか

<編集後記>

この1~2年、マスメディアの記者で官製ワーキングプア問題に关心を持っていただく方が増えてきました。制度や実態がなかなか分かりにくく、まずは法制度や運用、そして経過をご理解いただくために、相当程度時間をかけて説明し、ご理解いただいてから取材に入っていただこうようにしています。

まじめに取り上げていただける報道、それも特集的記事やWeb配信が増え、当事者の目に触れ、「声をあげていいんだ」「格差に怒っていいんだ」という零

か実現しませんでした。キャンドル革命は、そうした過去の教訓を生かし、政権交替と政策転換を実現させた初めての「市民革命」です。

この写真集では、その軌跡を丹念にたどっています。写真が素晴らしいうえに、特筆すべきは、時系列順に章立てされ、その解説が非暴力無血市民革命の真髄を詳細に描いています。大財閥中心経済から人びとの命と暮らしを守る社会的連帯経済への転換や、人権尊重を基本とした政策を進めるためのいわば哲学が、本書の随所で述べられています。

2020年1月25日コモンズ（社）刊、写真159点、312頁、本体価格3,400円

◎2020年度定期総会の開催について

6月8日の週に開催する予定です。5月発行の次号にてお知らせします。

本レポートの受け取り方～次号から2本立てに変更

「研究会レポート」のお届け方法を次号31号（20年5月発行予定）から変更します。

- ①これまで通り、紙で印刷したレポートをお送りする
- ②データでメール送信する（メルマガ方式）

昨年秋に実施したアンケートでは、20数名の方から「データ送信」方式を選択するとご回答いただきました。現在240件ほどを送付していますから、約1割の方です。徐々にデータ送信件数を増やしていくたいので、いつでもお申込みください。

理由は、バックナンバー保管方法としてデータの方がいいという方からの要望、もうひとつは郵送コストの低減化です。いま発送は宅配業者の割引きを利用していますが、それでもかなりな額となり、当会の収支悪化に直結しています。そこで、郵送部数を減らすことも理由となっています。

また、次回理事会及び総会で、年会費額と郵送での同封冊数の見直しも検討します。

聞気が出てきました。今年の電話相談に電話が多くかかり、その後も電話やメールが連日続いているのは、そういう流れが出来たのかと感じています。

韓国の市民民主主義革命がなぜ実現したのか、民主化100年史を辿る作業もありました。日本と真逆の方向に進む韓国に学ぶことは実に多いです。今年も労働、福祉、給食、まちづくりなどの分野で訪韓調査を数度予定しています。新型コロナの様子を見ながらとなります。

（白石孝）

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2020年3月・第30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 新宿区四谷三栄町14-7 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

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。