

# 官製ワーキングプア研究会 *Report*

2021年5月 第34号

2021- 5



昨年3月から始めたコロナ禍での生活困窮者支援運動は、1年間休みなく続けられた。

業種・業態によって好不況が分かれ、あつという間に失業し、さらに住まいを失う労働者がいるが、公助がなかなか現場にまでは届かないのが、いまの日本だ。反貧困ネットワークは、3月31日に一般社団法人に移行し、4月4日には全国集会を開催した。  
(文・白石孝)

## 目次

表紙	白石 孝	1
特集：メール労働相談中間報告	安田 真幸	2
投稿 「産休」雇止めを撤回させることができました！！	R・A	3
投稿 65歳“定年”の壁～美しい老後なんて、誰が言った(笑)。	真保 みゆき	5
相談(概要版)	安田 真幸	6
女性非正規公務員が問うコロナ禍と会計年度任用職員のいま	竹信 三恵子	10
一般社団法人反貧困ネットワークを設立	白石 孝	12
新型コロナウイルス対応で日韓比較すると	白石 孝	14
揭示版、編集後記	白石 孝	16

# 「産休雇止め」を撤回させる!

——メール労働相談中間報告：2月15日～3月31日——

★メールでの相談を受けて、「産休雇止め」を撤回させることができました。大変にうれしいことです。

① 当事者の方の的確な状況把握と行動力(労基局や人事委員会へ問い合わせなど)に、② ジャーナリスト理事からの「取材」が加わっての大きな成果です。③ 紹介できた地元のユニオンに加入し、支えられて産休後に職場復帰できること、は理想的な形の解決と思われまます。

※次ページに当事者の方からの報告が掲載されていますのでぜひお読みください。

## ◆相談件数は 15 件、内 11 件が雇止め

「3月31日締め」のとりまとめ報告

### ① 相談の概要

- 相談件数 15(内女性 14)、関東が9、東北・中部が各2、北海道・九州から各1
- 自治体 10、国 2、外郭団体 1、委託先 2
- 事務 5、福祉 1、医療 1、教育 6、その他 2

a) 女性からのものが93%、全国各地から寄せられにています。

b) 自治体が多いことは予測していましたが、委託先から2件あったことはよかったです。取り組みが難しい委託問題への契機にしていけたら……と思っています。

c) 教育関係が6件ですが、予測を超えて多かった印象です。学校を中心に色々な職種の方が働いていることの反映かと思われまます。

### ② 相談の内容

- 雇止め 11、賃金引き下げ 2、労働日数削減 1、ハラスメント 3、など

a) 相談の73%が雇止めと、多いことに驚きました。

b) 予算縮小(?)のおおりに受けて、賃金引き下げや労働日数削減も目立ちまます。「労働条件の一方的不利益変更」で交渉の対象なのですが、「新しい労働条件を受け入れるか否か」という選択を迫られている現場の状況を知らされました。

c) ハラスメント3件に、非正規労働者の置かれた状況が象徴されています。

d) 「コロナ休業の補償が得られない」、「ポータスが出たのはよいが扶養から外れ、週20時間未満の勤務のため、そのほとんどが国保・年金の支払いで終わってしまう」との相談もありまました。

③以下に、いくつかの特徴的な相談内容とその対応について、報告しまます。

### a) 特徴的な雇止め相談内容

「産休を理由に雇止め」、「国立大学法人で「3年雇止め」、「委託先変更で一人だけ雇止め」、「マナー化を防ぐためとのわけのわからない理由で雇止め」、などです。

### b) 相談への対応

受付・整理担当と相談員3名との連携で、丁寧にお話を聞くことを心がけまました。必要に応じて弁護士やジャーナリストの理事と相談、調査して対応しまました。労働組合を紹介したケースもありまます。

## ◆一担当者として、以下のような感想を持ちまました。

①年度末ということもあり、雇用関係が多く、雇止めが11件。

- 年度替わりに賃金引き下げや労働日数削減など、不利益変更も目立ちまます。

※この背景には「毎年度ごとの新たな任用」論の浸透があります。「新たに示した条件を受け入れるか否かということ」という迫り方をしているところもありまました。

②個人的には、「3年公募制」が節目で、それまではおおむね更新されていくだろう、と予測してまました。

- 相談件数が少ないので即断はできませんが、「毎年度ごとのふるい落とし」を警戒していく必要がある、と思ひ知らされました。
- 「人事評価がCとされて雇止め」との声も寄せられています。

③警戒すべきは「産休・育休取得」による雇止めです。

- 特に「予算が切られた」、「公募でいい人が見つかった」、「勤務成績が良くない」、などを表向きの理由に挙げてくることに注意が必要でまます。
- このためにも、日常的な職場での交流や組合からの注視が欠かせない、と思ひまます。

(安田 真幸)

## 概要

私は県の特別支援学校で会計年度任用職員(看護師、非常勤、週30時間)として働いている者です。

契約は1年ごとの更新で、今年度は令和3年3月31日で任期満了となる予定でした。平成30年度10月から同じ職場で働きはじめ、過去2回更新を受けておりました。昨年の9月に妊娠がわかり(令和3年4月20日に出産予定)、職場へ報告し、産休・育休(半年以降で復帰)の希望を伝えていたところ、来年度の任用数がわかるまでは再更新をできるかわからないとの回答でした。

回答がないまま過ぎ、本年2月18日に教頭との面談で、来年度の更新はないと伝えられました。本年度の採用定数は9名(現時点で8名で働いている)、来年度の採用定数は8名の予定(当時の説明では)と。

その時、渡された離職票には「契約満了による離職。出産予定のため契約更新なし」と記載されていました。学校との交渉が進まないため、労働基準局にも相談に行きました。そこでは、出産育児を理由に契約の更新がされないことは不利益な取り扱いに当たると説明がありました。そのため、違法になると労働基準局から指摘されたことを学校に提示するように勧められました。

その様に学校側(教頭と事務長)に伝えましたが、雇止めの撤回はなく、逆に「離職票の内容を訂正したいので返却してほしい」と申し出がありました。

私が「なぜ更新を受けられなかったのか」と質問しても「契約満了だから」の一点張り、「学校運営のためにリスクを避けるため欠員となる人材は任用できない」と言われました。さらに「産休、育休中の人員の補充は可能だが、期間を定めた募集では人が集まらない。来年度のスタートに十分な体制を作るためだ」と説明を受けました。

再度、労働基準局を訪れ、学校側の主張を伝えると、「労働基準局は直接、県の施設には介入できない」と言われ、教育委員会と人事委員会を紹介されました。一般企業には指導

が入れられる内容なのにも関わらず、公的機関であるということで、私のような会計年度任用職員は権利が守られていないということを感じました。

教育委員会と人事委員会に相談に行き、間に入って学校側と交渉してくれはしたものの、「学校側の主張が変わらない限り手の出しようがない。学校と話し合っ解決して」と振り出しに戻りました。また人事委員会より、「地方公務員法に照らしても、任期満了による雇止めは法律的に問題がない」との説明がありました。お産を控える身としては裁判や訴訟などの費用や時間がかかることは避けたく、もうこれ以上は打つ手がない状況に陥ってしまいました。

そんな中、学校に残っている職員より、現職員8名のうち、私を含め2名が希望はあったものの更新されず、他2名が本人達の理由により退職、来年度4月からの任用予定者も1名だけが確定している状況だと聞かされました。実際8名定員のところ、5名しか確定していない状況になります。

またその職員からは、「人員状況が厳しく来年度が心配、半年で戻ってきけると助かる」と声をかけていただきましたが、学校側に再任用を断られた状況を説明すると、とても驚いていました。学校側からは体制を十分に整えるために私の契約更新がなかったと説明がありましたが、実際には現場の職員達が苦しい状況にあり、到底十分な体制が整っているとは感じられませんでした。

### 官製ワーキングプア研究会との出会い

令和3年3月20日。今後の不安と、いままで一緒に働いてきた職員達の辛い状況を知り、悲しさと怒りでいっぱいでした。そんな中、インターネットで「雇止め」「地方公務員」「会計年度任用職員」などのキーワードで検索し、『官製ワーキングプア研究会』の存在を知りました。この状況をどうにかしたいと必死の思いでメールをしたところ、土曜日にも関わらず、すぐにお返事をいただきました。メールや電話で状況を説明する私に対し、一人で奮

「産休」雇止めを  
撤回させることができました!!  
安心して出産に備えます・・・報告: R・A

闘してきたことを認めてくれ、優しい言葉掛けをしてくれました。さらに「まだやれることがある！諦めなくていいよ」と鼓舞してくれ、自分が行ってきたことが間違っていなかったと思うことができました。

相談員さんから、労働組合と労働問題に強いフリージャーナリストさんの紹介を受けました。私は労働組合事務所に相談へ、フリージャーナリストさんは学校へ事実確認を行うことに。私の「あまり事を荒立てたくない。希望としては職場に戻るのが一番」という思いを尊重してくれ、相談員さんとフリージャーナリストさんが綿密に作戦を立ててくれました。このような取り組みがあつて、解決までたどり着くことができました。

## 結 果

令和3年3月24日、フリージャーナリストさんが学校に事実確認の電話を入れてくれたことが伝えられ、その日のうちに県の教育委員会から「定員を1名増やせた、契約の更新ができるけど、どうします？」と連絡がありました。学校が産休・育休を理由に雇止めを行ったこと、教育委員会がそのことを黙認したことについては一切触れず、謝罪もなく、撤回という形ではない提案に憤りを感じました。

しかし、私の当初からの希望である、契約更新となるため、その場で承諾しました。どうしてこういう結果になったのか尋ねると、「あなたから相談を受けた時から、裏で定員を調整できるように動いていた」と回答がありました。年度末まであと1週間を切っている状況なのに、そんなことがありうるのかと不信には思いましたが、口には出しませんでした。

同日、労働組合事務所を訪れ、状況を説明し、組合に加入しました。今後の対策として、4月の校長面談でこの事案を取り上げてもらえるように相談できました。組合の人からは安心して職場に戻ってこれるように、学校側に交渉してくれるとの言葉があり安心しました。今後は組合員として、同じような不利益な扱いを受けている仲間のために、活動できたらと思います。

官製ワーキングプア研究会と出会えたことで、このような結果に結びつけられたと感じています。地方公務員や会計年度任用職員という枠の中で、雇用問題で苦しんでいる人た

ちに、この事案が少しでも参考になれば幸いです。諦めずに、不当な扱いに対して闘う意思を持ち続けましょう。

## 「マタハラ制度化」に取材で対抗

ジャーナリスト・竹信三恵子

今回の件を聞いて、すぐに学校側に取材を入れました。会計年度制度による1年有期の合法化で妊娠女性の契約が自動的に解除できるという考え方が広がる恐れがあり、「マタハラの制度化」ともいえる事態になることを心配したからです。契約が切れる年度末まで1週間もない状況だったので、まずは学校側の動きを止めることが必要と判断したこともあります。

担当者の教頭が多忙で電話に出られないというので、折り返し電話をほしいと頼みました。ところが、その日は返事がありません。翌日、すぐに電話を入れ「年度末まで回答を引っ張って雇い止め、という事態を防ぐため、返事がなければ『学校側が回答拒否』として労組からの情報だけで記事にする」と担当者に伝えてもらった、電話がかかってくるようになりました。

そこで、①妊娠中の職員の雇い止めは総務省ガイドラインに反するおそれがあること、②「女性活躍」「少子化対策」の機運の高まりから言ってもニュース価値が高いこと、③ネット記事として幅広く公開する用意があること、を説明したら、その日のうちに、「教育委員会と相談のうえ雇い止めは撤回」との電話をいただきました。

撤回が早かったことは評価したいと思いますが、会計年度制度で雇い止めへの心理的ハードルが低くなっていたのではないかと言う気もしました。「公にする」と通告することで監視機能を発揮できたことになり、労使交渉と並んでメディアを生かすことは有効な手法だと痛感しています。

### 追 記

4月7日、R・Aさんが無事出産されました。予定日より早めでしたが、「家族3人」の写真を送っていただきました。ほんと〜によかった！と改めて思いました。

(理事：安田真幸)