

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

まさに青天の霹靂だった。非正規、それも本来なら週5日、月で言うなら22日勤務のところを、多くて20日どまりに調整してのパート雇用に、まさか「65歳定年」なんてものがあるなんて。

現場チーフから告げられたのが年明け、三が日休みが明けてほどない頃。バックヤードに呼ばれて見せられたのが、デスクに常備されている（が、一度も通して読む暇はなかった）分厚いマニュアル。その中の「スタッフ（パートを指す）の年次契約は、満65歳の誕生日の直後、3月31日をもって終了とする」との項。私の誕生日は1956年3月16日。すなわち、今年の3月31日をもって、アルバイト雇用の更新はない、ということだった。

この項目、チーフ自身知らなかつたらしく、「エリア・マネージャーには、“ようやく業務にも慣れてきた頃合でもあり、4月から新人を一から教えるのも難儀なので”。」そう、継続を希望したそうだが、「決まりは決まり」と、けんもほろろの対応だったとのこと。えっ？ 決まりって？？ そもそも2年前の6月に雇われた時以来、口頭でも契約書上でも、「65歳定年」などという文言は、一切伝えられてなかつたんですけど???

なんにせよ納得がいかなかつたので、雇用元の本社、TRCの人事部に電話を入れてみた。ちなみに私自身の勤務先は、世田谷区立図書館の分室というか、カウンターのみの小さな施設。書架がなく、予約本の貸し借りがメイン業務という、今にして思えば“公共図書館のダウントレーディング”を地でいくような職場である。定期便で朝夕運ばれてくる予約本と、同じ便に乗せる返却本の事務処理と、カウンター利用者の接遇。言葉にすると簡単だが、それなりに覚えることが多く気もつかう仕事内容に、1年半かけて、ようやく慣れてきた頃だった。

そのむね本社人事部に電話で伝えたところ、「その件なら稟議書が上がっている。現場の要望によつては、契約延長もあり得るので、こちらから連絡します」とのこと。チーフとも「前向きな回答ですね」と喜び合っていたのだが、しかし。

3週間近く経つても、ナシのつぶて。結局こちらから連絡するも、「そもそも稟議書が上がつてないなどと言つた事実はない。詳細はエリア・マネージャーから追つて説明する」。来館したエリア・マネから受けた“説明”も、「こちらの説明不足は認めるが、定年については決まつたことなので」。ど

んなに詫びの言葉を聞かされようと、要は3月いっぱいでクビ、ということだ。

それからはただただ「泥沼」の一言。なりゆきを知つた友人がつてをたどつて、共産党の世田谷区議への連絡をつないでくれるも、相談そのものは世田谷労連に丸投げされる格好に。訪ねていった労連のおじさま、いきなりエリア・マネに電話してくれたはいいけど、「内規に記されている以上、法律違反には当たらないので…」って、おい！ もう少し交渉っていうか、「戦つて」みせるのが労連の役割じゃなかつたのか（↓）。

すっかりやさぐれていた、この時点での友人に紹介されたのが、官製ワーキングプア研究会の白石孝さん。そして同会理事の弁護士の方からの、意見をうかがうことができた。「内規や就業規則への明記がある場合、実質、契約満了に合わせての“雇い止め”と考えられるものの、法律的な瑕疵と言うまでには当たらない」。さすがは公立図書館の民間委託でシェア・ナンバーワンと謳われるTRC、会社の損になるような下手は打つてないわ（感心している場合ではない）。

エリア・マネージャーとの面談はその後も続いたが、とどのつまり、「3月いっぱいで契約終了」という、結論ありきの決定が覆されることはない。一点、これは人事部の職員と話した時もそうだったように、こちらの追求をなんとか紛らわそうと、「稟議書が上がつていて」「契約期間満了に納得がいかない場合、会社からなんらかの保証が出る場合がある」といった、実行されることのない“ゆるふわ”な文言を口にすることがあるのにも気がついた。口約束で時間を稼がれないためにも、やはり記録は重要。

今は4月も後半。失業保険の受給額が変わることもあり、満65歳の誕生日を待たずに“自己都合”扱いで（なかば強引に）退職してから、かれこれ1月になる。エリア・マネとの最後の面談で聞いたところによると、TRC自体、65歳以上の退職者を対象に、登録制の再雇用に乗り出す予定なのだと。ただし「就業時間は週20時間以下。退職時と同等の時給などが保証されるとは限らない」。言いかえれば会社の保険対象にはならない扱いで、退職までに多少なりとも積み上げた経験値を、安く買い叩いてあげますよ、ということになる。ありがた過ぎて、涙も出ませんよ、はい。

註 「TRC」（株）図書館流通センター。従業員数約8,500人、売上高約460億円（20年1月期）、経常利益約23億円、大日本印刷、丸善、グローバルソリューションサービス、新潮社、偕成社などが背景資本で公共図書館500館以上受託の巨大な図書館受け皿企業。

NO	相談内容	対応のあらまし
1	国の独法 有期フルタイム・事務 女性 ★事務の「特別専門職」として働いているが、一方的に「事務業務員」に変更し2~3万の賃金ダウンとなる提示を受けた。 • 承諾するしかないが、約1か月前に知らざるなど、違法性はないのだろうか？	◆弁護士理事に相談しつつ、メールでやりとり。 • 2月28日に電話で話すことができた。詳細は後日報告。
2	自治体 会計年度パート・福祉 女性 ★予算がないという理由で口頭だが契約更新されなかった。 • 会計年度任用になった2020年に、期末手当払うほど予算がないと勤務日数削減されて3月に更新、働いてきた。 • 年度超えたら予算が余ったらしくフルタイムを新たに雇用。その人に自分の仕事を引き継ぐ。割り切れない思い。	◆「雇用継続は諦めた。こんな話があることを聞いてほしかった」との趣旨。 ①会計年度移行(一時金支給)により、予算の制約(?)の関係で勤務日数や人員が増減する雇用不安定が強まった。 ②自分が仕事を教えたフルタイム会計年度職員が定着し、パートの私が契約更新されず、割り切れない思い。正規の組合はあるようだが、よくはわからない
3	自治体 会計年度フル・事務 女性 ★去年、会計年度任用職員に残すと言われたのに直前で「マンネリ化をふせぐため」という訳の分からぬ理由で不採用。 • 現在3ヶ月の短期の会計年度。来月から無職のシングルマザーです。 • このままでは子供の入学にかかる費用も捻出できないかもというところまで追い込まれています。	◆ご本人に3~4回メールしたが、返信はない。 • NPO法人「しんぐるまざあづふおーらむ」のA理事長に相談し、入学費用の補助を出す仕組みがある旨を、再度メールで送る。 • 必要なら「ふおーらむ」に相談できることを連絡し、困ったらいつでもTに連絡するように書き添えましたが、いまのところ連絡はありません。
4	国 非常勤パート・事務 女性 ★T労働局監督課での不利益変更→労組に相談したところ雇止めに。 • 今回日給が大幅に減らされるという不利益変更を通告された。納得出来ないので、労組に相談し交渉したが、提案を撤回させられず、雇止めに。 • 労働行政・非常勤職員の実態を取材する記者の紹介を要請される。	◆交渉による雇用継続は出来なかつたが、余りにも理不尽なので、このまま黙ってはいられないと研究会に相談した。 • 労組で無理なものが、対象外労組が関わっても、「争議」にはなるとしても、継続雇用は難しいと判断。 • 記者を紹介し、3月22日「ダイヤモンド・オンライン」に掲載された。
5	自治体／委託先会社 有期パート・事務 女性 ★エリア・マネージャーと二度目の面談で「継続希望がかなえられなかった場合の補償が会社から出ます」との条件を提示された。今までの話と違い、「定年退職ではなく、あくまで雇用期間満了」だそうだ。 • 「定年退職」を強調するとあまりよろしくないということのようだ。 • S労連からも再度連絡があり、「65歳以上の退職の場合、離職票を持ってハローワークで手続きすれば、50日分に相当する一時金が支給される」との追加情報提供。まったくのゼロ回答の2日前に比べると、多少なりともほっとできる感じにはなってきている。 • 今回のお礼も兼ねて次号会報にぜひ投稿したい。	◆弁護士と相談し、アドバイス。次号レポートに投稿いただく予定。 • 弁護士からアドバイス。「会社の手続に問題があったことはいえますが、争ってもなかなか厳しい。でも、63歳で雇用して、有期契約なのに、65歳までだと説明していかなかったというのは、ひどい(労働者に期待をもたせる)ので、そこを強調して、どうにか有利な解決に導く、ということでしょうか。」 • 多くの方が諦めたり、泣き寝入りだったりと思います。でも、声をあげる、おかしいことはおかしい、ダメなことはダメ、というように、もっとならないと、と思います。 • 匿名でも、私どもの会報次号に投稿していただけませんか。

6	<p>自治体 会計年度パート・教育 男性</p> <p>★B 市立図書館司書、間もなく 1 年目の更新時期を迎えるが更新されるかどうか不安。</p> <ul style="list-style-type: none"> 来年度の任用希望調査書には任用希望を出したが、通勤の関係もあり地元の C 市の市立図書館で働きたい希望を持っていることを上司に伝えたところ、希望に理解があり、不利益はないと言われたが、不安がある。 	<p>◆C 市図書館への応募は募集待っている状態のことだったので、「何かあったらまた連絡ください」と伝えた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 自治体非正規化の現状と、要求実現のためには労働組合との連携が欠かせないことを説明。職場での留意事項をアドバイス。 <p>※その後、お礼とともに追加報告が寄せられた</p>
7	<p>自治体 会計年度パート・事務 女性</p> <p>★ある地方の自治体の関東圏の百貨店における出店の販売要員として採用されて 4 年目。新型コロナウィルス感染拡大による百貨店催事の中止により、休業させられ、補償を求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省の「新型コロナウィルス感染症対応休業支援金」を申請したが、雇用主が自治体の場合、支援金の対象は「地方公営企業の雇用保険被保険者」との通知により、対象外となった。補償が得られなかつた昨年 5 月に「緊急小口資金」の融資を得て、当座を凌いだが、その返済が今年の 5 月から始まるので、休業支援金を得て返済に充てたい。 	<p>◆2 月 22 日、「新型コロナウィルス感染症対応休業支援金」に関して厚労省の担当者に制度の確認を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公営企業職員であっても雇用保険に未加入の場合は「新型コロナウィルス感染症対応休業支援金」活用ができない。理由は「休業支援金の原資が雇用保険から出ているので」「昼間の学生の取り扱いは制度でそうなったから」(原則、昼間の学生は雇用保険に入ないので特例措置とのニュアンス)の答え。担当者は、休業補償は「公共的なところはそこから」とのニュアンス。 <p>◆Y 井護士ともメールで意見交換。2 月 28 日現在、相談者と自治体との話し合いの結果を様子見。話し合い不調の場合、地元の自治労に相談することも検討。</p>
8	<p>自治体 会計年度パート・事務 女性</p> <p>★現時点(2 月 23 日)になっても、来年度の契約が確定しておらず困っている。上司に問い合わせても未定・調整中。の返答しかもらえない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 別の正規職員からは、『あなたたちは来年度はいなないかもしれない』との言葉を勤務毎に投げられ、パワハラに感じる。昨年度(令和元年度)はなあなあで連絡はなく、更新がわかったのは 3 月最終週だった。相談していることがわかると報復があるため、不安しかない。 <p>◆3 月 4 日追加情報の電話があった。</p> <ol style="list-style-type: none"> 同じ職場の会計年度職員 4 名のうち、フルタイムが 1 名、パートが 3 名。・3 月 10 日までに更新の有無を知らせるように、とする通知が出された。 3 名の内パート 1 名が雇止めとなり、新規に 1 名(パート)採用。残り 2 名は継続されるものの、週 3.5 日勤務が週 1 日に削減される。 相談している議員が調べてくれたところ、他職種の会計年度任用職員などでもいじめ・パワハラ・雇止め等、同様の問題が起こっているようだ。 	<p>◆2 月 24 日と 3 月 4 日電話でお話。</p> <p>※こちらからは以下の点を助言し、今後も情報提供をお願いして終了。</p> <ol style="list-style-type: none"> 横のつながりを強め、愚痴も含めて話ができる仲間づくりが大切では? 東京では、同様な職場での雇止めがきっかけとなって、組合を結成した。 議員への要請や組合への相談も複数名できたら、より力になるのでは? 会計年度職員の多くは地元住民。安易な雇い方は地元住民に行政への不信感を増殖させることになる。この点を人事に考えさせることも必要では? 保守系議員も関心を持つことが結構ある。 <p>※4 月 6 日追加の情報提供があった。</p>
9	<p>自治体 会計年度パート・教育 女性</p> <p>★公立中学校で市費講師をしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務時間が週 16 時間の条件(これが上限です)だが、残業もある。週 20 時間未満のため、社会保険は自分で払う。ボーナスは社会保険の支払いが終わる。一年経験してみてやはりその部分が納得が行かない。 <p>◆3 月 4 日に電話で追加情報を聞く。</p> <ol style="list-style-type: none"> 17 年間非常勤講師として自由に働いてきたが、 	<p>◆2 月 26 日にメール送信</p> <ul style="list-style-type: none"> 総務省 Q & A の該当項目を参考送付し、電話で教えてもらいたい項目のあらましを返信。 <p>◆3 月 4 日電話でお話</p> <ul style="list-style-type: none"> 以下の点について助言。何かあれば連絡をお願いして終了。 <p>①週 20 時間を超えないことが人事の基本姿勢としてあるように思える。この壁を超えるためには組合と</p>

	<p>今年度から会計年度任用職員。</p> <ul style="list-style-type: none"> ボーナス支給により扶養から外れ、独自に国民年金と国保加入にボーナス分の約30万かかるようになった。 <p>何とか20時間以上を確保したい。</p> <p>②私以外にも非常勤講師がいるが、やはり20時間以下。常勤の退職者が数名。派遣の職員もいる。</p>	<p>しての取り組みが必要。</p> <p>②話の出来る仲間づくりをベースに、組合や議員と相談しながら取り組みを進めることができと思う。</p> <p>③充実した仕事を進めるための研修を求め、横のつながりを作していくことも必要ではないだろうか。</p>
10	自治体 会計年度パート・事務 女性 <p>★来年度更新されなかった。</p>	<p>◆3月1日にメール送る。</p> <p>※以降返信ナシ</p>
11	自治体 会計年度パート・事務 女性 <p>★県立病院で事務職員として働く。非常勤として10年、会計年度1年。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2月26日突然解雇されました！半年間「任せられない」と仕事を減らされ面接でも君にいったい何ができるのか？ ヘラヘラするなとパワハラも受けました！若い同僚に課長からパワハラがあったことを一緒に次長に訴えたりもしたことで、若い同僚とともに雇止めに。 パワハラと、一方的な雇止めにどのようにしたらよいか迷っている。 	<p>◆3月1日にメール送り、3月2日に電話でお話を聞く。</p> <ul style="list-style-type: none"> 組合は、非正規に組合加入の説明会を弁当付きで開催してくれたが、組合費が月3,000円ということもあり、入らなかった。 <p>◆こちらからは、①パワハラや雇止めをやめさせることは組合の力が必要、②良心的な組合のようなので、相談することをアドバイス。</p> <ul style="list-style-type: none"> 組合に相談した結果を知らせてもらうこととした。 <p>※その後連絡はナシ</p>
12	自治体 会計年度フルタイム・事務 女性 <p>◆E市の中学校に勤めています。臨時の任用職員の私は来年度の雇用継続の可否を上司に聞く前に、3月5日に人事課から退職手続きの書類が届きました。</p> <p>◆メールでの問い合わせへの3月8日回答要旨</p> <ul style="list-style-type: none"> 大きな問題にしたり、E市に申し立てたりするつもりはない。本来の流れを知りたいだけ。(当面電話は不可) 常勤代替の臨時の任用職員。時給制だったが今年から制度が変わって給料をもらえるようになった。フルタイム勤務で、休みも正規職員と同じ日数。 来年度も常勤代替の臨時の任用職員として希望を出していました。 今後、欠員代替や育休代替枠があれば、と思っていたが、来年度の任用がないことを知る前に退職手続きとは？と困惑した。 組合のことはよく分かりかねます。ごめんなさい。 	<p>◆3月7日メールで問い合わせ。</p> <p>①E市職労は非正規問題にも取り組んでいます。組合の様子は？</p> <p>◆3月8日回答に返信</p> <ul style="list-style-type: none"> 任期は明示されなければならず、臨時職員であればなおさら。 欠員状況がなくなれば、期間満了後に臨時職員として働くことはできない。 このような場合、労働組合としては、他の学校や他の職場で継続して働くことはできないか？など、本人と相談しながら力を尽くすこととなる。 学校の教員の組合の中には、臨時・非常勤の講師の雇用を継続させるために年度末に向けて交渉を積み重ねているところもある(生徒数の変動や欠員などにより、毎年必要な講師の数が変わるため)。 <p>◆3月12日電話があり、ご本人のお話。</p> <ul style="list-style-type: none"> 結果的にはやむを得ないが、次年度についての説明や他の学校での継続努力など、全くないのが問題と思う。
13	自治体 会計年度パート・教育 女性 <p>★過去2回更新を受けて3年目。産休、育休(半年以下で復帰)の希望を伝えていたところ、本年2月18日に面談となり来年度の更新はないと伝えられた。</p> <p>①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”とのこと。異議があつたため学校側と話し合いをするも現状は変わらず、契約満了だからとの回答しかなく、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。と言われた。</p>	<p>◆3月20日メール送信し、問い合わせ、3月21日電話で相談。</p> <p>◆こちらからは以下を提示。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合として、「学校ユニオン」を紹介。 Tさんを紹介し、話を聞いてもらう。 女性団体をSさんに紹介してもらう。 <p>◆3月24日 Tさんから教頭に電話「今日、教育委員会と相談し、回答する」とのこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人がユニオンと面談中に教委から電話。「欠員1名が出たので、次年度も働いてもらう」との回答。