

区名	非常勤の統一的 任用根拠	雇用年限の有無 2008年総務書調査	区規則等で雇用年限 についての記載	欠格条項
墨田	要綱	無し		
世田谷	規則	あり	無し	あり
台東	無し	あり		あり
中央	無し	あり		あり
千代田	要綱	あり	無し	
豊島	規則	あり	無し	あり
中野	要綱	無し（更新不可）		
練馬	規則	あり	あり	あり
文京	規則、要綱	あり	あり	あり
港	要綱	無し		
目黒	無し	あり		

表2：23区の非常勤雇用年限の職種と更新回数限度（総務省2008年調査回答から）

私たちは、2008年総務省調査に関する都内自治体(23区・都・市)の自治体ごとの詳細な回答個票と集計資料を情報公開制度で入手し、分析した。23区の非常勤総数は15,165人、都は15,514人、26市が6,282人となっている。また、臨時職員(6か月以上雇用)は23区2,071人、都0人、

26市4,086人。

表の数字は12ヶ月単位の任用更新の上限回数で、例えば4回は更新4回で5年雇用を意味する。なお、雇用年限のない区は、荒川、板橋、江戸川、葛飾、墨田、中野（更新不可）、港の7区。

区名	保育士	事務	消費生活 相談員	看護師	給食調理	清掃作業員
総数	4,522人	3,631人	記載なし	111人	695人	記載なし
足立	9回	4回		4回	回答なし	4回
大田	4回	4回	4回	4回	4回	4回
北	4回	回答なし		回答なし	回答なし	回答なし
江東		4回		4回	4回	4回
品川	3年	更新不可	更新不可	更新不可	回答なし	回答なし
渋谷		4回		回答なし		回答なし
新宿	4回	4回			4回	4回
杉並	5回	5回	5回	5回	5回	5回
世田谷	回答なし	4回		4回	4回	4回
台東		4回			4回	4回
中央	4回	4回	4回		4回	4回
千代田	4回	5回			回答なし	回答なし
豊島	4回	4回	4回	4回	4回	4回
練馬		4回			3回	2回
文京	2回	2回	2回	2回	2回	2回
目黒	回答なし	6回	回答なし	10回	6回	回答なし
導入区数	10区	15区	6区	9区	10区	11区
導入率	50%	75%	29%	45%	63%	69%

(本多伸行)

一定の改善を実現した非正規国家公務員、 しかし、ほど遠い均等待遇

国の非常勤職員は、国家公務員正規職の相次ぐ定員削減などによる要員不足への対応として採用され、正規職員3人に1人の割合にまで増えています。職務内容は事務補助が主ですが、全く同じ業務を行っている例もあり、今や行政サービスを提供していく上でなくてはならない存在となっています。

しかし、待遇は正規職員と大きく異なり、非常勤職員間でも異なっているのが実情です。

かつて「日々雇用」という1日単位の採用で、極めて不安定な雇用形態がありました。これは、「定員外職員の常勤化の防止について」（昭和36年2月28日閣議決定）により任用予定期間を定めることとされ、特段の事情がない限り任用予定期間が終了するまで自動更新されていたものの、形式的には1日単位の任期であることから、制度上はいつでも退職させることができる不安定な地位に置かれていました。その待遇改善を求めた結果、2010年10月から「期間業務職員」制度が新設されました。

期間業務職員制度は、1週の勤務時間が正規職員の勤務時間の4分の3を超える人を対象に、1会計年度（4月1日～翌年3月31日）において雇用するものであり、雇用の安定化に一定繋がりました。

また、正規職員の勤務時間と同等に勤務した日が月18日以上あり、連続12ヶ月以上勤務した場合に共済組合への加入ができるようになり、週勤務時間が正規職員の2分の1以上であり、6ヶ月以上継続勤務した場合、一般定期健康診断の受診が可能になるなどの改善も図られました。

不十分な改善、3年雇い止めも危惧

しかし、期間業務職員になっても不十分な点があります。採用は原則公募採用となり、2回目以降の更新については、公募によらない採用も可能となっていますが、更新は「連続2回を限度とするよう努める」との指針が人事院より出されており、この指針に基づき3年目以降の更新をせず、3年で雇い止めとなっている省庁

があります。

当面、2012度末が期間業務職員制度導入後、最初の3年目となることから、3年雇い止めをさせないとりくみが重要となります。そして、3年目以降も引き続き働き続けられる枠組みを作らせなければなりません。

非常勤職員の待遇については、期間業務職員制度以外でも、ここ数年で大きく改善が図られました。

08年8月、人事院が指針で、「通勤手当に相当する給与を支給すること」とし、非常勤職員に対しても通勤手当が支給されるようになりました。

また、「相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること」との指針に基づき、一定の非常勤職員に対して支給されることとなりました。

また、09年10月からは、忌引き休暇、病気休暇が取得できるようになり、10年4月からは、一定の条件を満たした非常勤職員に対して、一般定期健康診断が受診できるようになりました。11年4月からは、育児時間・育児休業、介護休業についても一定の要件を満たす非常勤職員が取得可能となり、一定の改善が進みました。しかし、有給休暇が採用から6ヶ月間は取得できない、病気休暇、育児休業をはじめ多くの休暇が無給のまま、夏季休暇、結婚休暇は取得できないなど、引き続き改善を求めている必要があります。

国家公務員は、12年4月から給与臨時特例法に基づき平均7.8%の賃下げが行われており、非常勤職員についても、「正規職員と同等の一時金が支給されている職員」には、同様の賃下げが行われています。そもそも正規職員との均等待遇が実現していないにも関わらず、賃下げだけが同等ということは許されません。

今後、日本も批准しているILO条約100号に基づいた均等待遇の実現が求められます。

（国公一般書記長 花岡利至）

報告 4

中央省庁の施設警備をダンピング受注 人件費削減、労働法不順守で長時間労働となり、労災死亡も

私の勤める会社は都内に本社のある従業員2千人ほどの警備会社です。10年ほど前から官庁の施設警備を請負い、現在は売上げの半分以上が公的機関からの受注となっています。受注は競争入札によるもので、昨今は競争が激化し、落札価格は安くなる一方です。

そういった中で、2011年3月、外務省本庁舎勤務の男性（58歳）が、帰宅途中に胸部大動脈瘤破裂により死亡し、12年4月に労災認定されました。渋谷労働基準監督署の判断は、男性が亡くなったのは、「時間外労働時間の超過が原因」とされました。

また、今年2月にも財務省施設警備の男性（51歳）が脳内出血により倒れ、半身不随でリハビリ治療を受けています。この男性も時間外労働が月100時間を超える勤務を継続的に行っており、労災申請をしているところです。この他に過重労働が要因で病気になる方が後を絶ちませんが、親族や本人が労災申請することがないため、そのまま退職される方も多くいます。

当社は毎週のように従業員の募集広告を出し、募集していますが、待遇が悪く、半数は入社後1年以内に退職されるほど、人の出入りの激しい会社です。会社は人件費コストを減らすため、本来10名で行っていた業務への配置人員を9人とか8人にするなど、労働者一人にかかる労働負荷を重くしています。前述した亡くなられた男性の勤務していた現場でも、人減らしのためギリギリの人数で業務を行っていたようです。

また、現場差がありますが、賃金は日勤で7,500円～8,000円、夜勤で8,000円～9,000円、24時間勤務で14,000円～15,000円を週払いしています。勤務をしないと賃金は支給されません。勤務数が減ると、月額賃金も減少します。週40時間勤務で14～15万円ほどの給料しかないため、勤務数（労働時間）や時間外労働を増やさなければ、普通に生きて行くだけの賃金を得ることはできません。

そのため、当社警備員は、よほど経済的に余裕のある者以外は、自ら長時間勤務を希望する方が多いのが実状です。本来、労働安全衛生法で会社が労働者の健康状態に配慮し長時間労働をなくすなどの対策を講じる義務がありますが、当社は、一人の労働者が多くの時間を働いてくれる方が、少ない人員で済むため、希望者には長時間労働をさせています。また、1ヶ月の変形労働時間制に基づく、時間外の計算が正確にされていないことも多く、割増賃金が

未払いになっていたり、有給休暇をまともに支給されなかったり、と労働基準法に違反することも多くあります。

中央省庁の入札で低価格競争

このような、劣悪な労働条件や労働環境は、当然ながら会社側に大きな問題があるのですが、労働者の待遇の悪化を増長する公的機関の競争入札の問題もあります。当社は現在、財務省、防衛省、最高裁、内閣府などの施設警備を受注していますが、いずれも競争入札で落札、廉価な価格で請け負っています。

警備会社は、競争入札で落札するために、人件費コストを減らす、つまり賃金を低く抑え人員を減らし一人の労働負荷が増やします。その上、発注者の官庁は、「安かろう悪かろう」ではなく、「安かろう良かろう」と価格に見合うよりも良質な警備業務を要求してきます。現場で働く労働者は劣悪な賃金待遇、労働環境、長時間労働でありながら、高いレベルの警備業務を要求されるため、二重の苦しみがあります。

現在、霞ヶ関の官庁施設を請け負う警備会社の多くは、私どものような会社で占められており、労働者に適正な賃金待遇と福利厚生を整った労働法遵守する優良な警備会社は、低価格の競争ができず、参入できない状況になっています。私は、当社のような労働法も守れない会社が国の中枢機関施設の警備業務を請け負っていることに対し、違和感を感じております。

私たち警備員の仕事は安全と安心を提供する仕事と言われてます。ところが、その当の警備員が安全と安心感を持って働けておりません。公共サービス基本法には、「安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする」とありますが、官庁で働く警備員の労働条件、労働環境がどのようなものかの調査もされておられません。少なくとも、発注者である官庁には、公共施設で働く警備員がどのような待遇、環境で働いているか調査をして頂きたいと思えます。そして、公共の施設で働く警備員に労働災害での犠牲者が出ないように、また安全に安心して働けることができるよう、基本法にもあるように必要な施策を講じる努力をして頂きたいものです。

(ライジングサンセキュリティユニオン委員長 中川善博)

郵政における非正規労働者の実態と闘い

1 事業を支える非正規労働者と劣悪な雇用条件

日本郵政グループで働く非正規労働者は21万4000人。社員全体の半数近くになります。日本で最も非正規労働者を雇用している企業です。とりわけ、郵便事業会社（郵便物や「ゆうパック」を配達している会社）では約6割の社員が非正規です。それ以外に「ゆうパック」を専門に配達している委託者を含めれば非正規の割合はさらに高くなります。郵政事業は非正規労働者によって支えられていると言っても過言ではありません。

しかし、非正規労働者の待遇は極めて劣悪です。賃金は時給制で基本は地域最賃額+20円です。仕事の内容とスキル評価（査定）によって加算されますが、郵便物の配達を行っている人でも690円が限度です。地域最賃が850円の東京を例にとると基本時給は870円、郵便物の配達業務でスキルが最高に評価されても1560円止まりです。郵便内務作業に従事している人たちの場合は、時給が高くとも1000円程度で雇用時間が週30時間程度ということもあり多くの人が年収200万円以下です。2008年の参議院総務委員会で会社が示した資料でも郵政グループでの期間雇用社員（非正規社員）の年収は219万円（正社員の33%）、ボーナスは32万円（正社員の24%）となっています。しかし、これは雇用時間を正社員と同じ8時間として計算したもので実際の平均収入はもっと低いこととなります。

賃金水準の低さに加えて問題なのは、誤配達や交通事故等を口実にスキル評価を下げたり、コスト削減の手段として意図的にスキルを低く評価していることです。

他方、仕事に対する責任は正社員並み、むしろより厳しく求められています。正社員と同様の営業目標（ノルマ）を押しつけられ、達成しないと雇い止めになることもあります。また、一回の遅刻や誤配達等のミスや営業目標を達成しないとスキル評価を下げられ賃金が下がります。正社員が一回の遅刻や誤配達で賃金が下がることはないのだから正社員より厳しい責任を求められているのです。

郵政の非正規社員の置かれた実態の深刻さは

これだけではありません。非正規社員が賃金や労働条件以上に不満を抱いているのは、非正規社員を同じ働く仲間（社員）として見ない管理者や職場のあり方です。「仕事に対する意見も聞こうとしない」「管理者や正社員は、非正規社員は言われたようにやっていたら良いんだと思っている」と、感じている期間雇用社員は少なくありません。こうした差別体質は会社や職場に根強く残っており、それを変えない限り、根本的な解決はありえません。

2 正社員への狭き門…欺瞞の「正社員登用」

郵政の職場では公務員時代は非正規職員（非常勤国家公務員）は、正規職員への道は完全に閉ざされていましたが、民営化後は正社員への道が制度してはつくられました。しかし、それは「狭き門」です。

非正規社員はまず「時給制期間社員」として採用され、「月給制期間社員」を経て「正社員」となります。しかし、基準を満たせばなれるというのではなく、資格要件を取得できるに過ぎません。その中（応募者）から誰を何人登用するかは全て会社・管理者の胸先三寸です。実際の登用人数も多い年でも2500人程度、非正規社員全体の1%程度に過ぎません。しかもその基準は、以下のように極めて厳しいものです。

①月給制期間社員への基準

- 時給制期間社員としての期間が2年以上であること。
- スキル評価が4回（2年間）以上「Aの習熟度有」（最高ランク）であること。
- 過去6ヶ月の間に懲戒処分を受けてないこと。

②月給制期間社員から正社員への基準

- 月給制期間社員としての期間が2年以上であること。
- 人事評価が良好であること。（△があるとだめということ）

誤配達や交通事故を一度でもしたり、営業目標を達成しないとスキル評価が「Aの習熟度有」や人事評価で「良好」とはならない現実を見れば極めて厳しい基準です。

郵政民営化の見直しの中でこの制度とは別に