

11.23 「ボーナス実現！港区非常勤集会」報告

2012年11月23日（金／祝）、港区非常勤職員への一時金支給を要求する行動集会を開催した。全体で74名を動員した集会の成功によって、実現に向けた最初の大きな一歩を踏み出すことができた。

これまでの経緯

港区の非常勤職員は約250名（うち組合員約160名）。職種は43に分かれている。組合では、常勤職員との均等待遇を目標とし、毎年労働条件の改善を試みている。2010年には、業務経験年数による一級職から三級職への昇給報酬制度を導入。福利厚生においては、港区職員厚生会加入も達成している。

2011年11月、次年度の区職労要求に「非常勤職員への一時金支給」を加え、区側はこれに対し、団体交渉の第一次回答で「既存の労使協議会を活用して検討を行う」という前向きな回答をした。そして今回、実質的な交渉を進展させる為、当事者である非常勤職員と組合が中心となって大規模な一時金要求集会を企画するに至った。



集会の成果

集会には、非常勤職員、港区職労委員長をはじめとした組合役員、都本部臨時非常勤協議会、荒川区図書館非常勤労組、昭島市図書館ユニオン、公務公共一般労組墨田支部からの来賓が参加した。非常勤職員の参加者は、組合員の約4割、全非常勤職員の約四分の一にあたる、61名にも上った。

来賓からの激励や取り組みの報告を受け、参加者は港区の外で起きている非常勤を取り巻く現状を目の当たりにした。その内容は、励みになるような明るい展望もあれば、苦しい報告もあったが、参加者にとって当事者のみならず港区の外にも大きな影響を及ぼす運動であることを実感する機会となり、一時金要求への思いを新たにしました。

グループワークでは、異なる職種、年代、性別の職員が初めて顔を合わせ、職場環境や生活状況を報告し合う時間が設けられた。これにより、今まで関わることのなかった職員同士が交流を深め、非常勤

全体が団結することの重要性を再確認することができた。

この集会の開催にあたっては、組合未加入の非常勤職員に向けても同様に参加の呼び掛けを行った。結果、5名の未加入者が集会当日その場で組合加入を決めた。今後も加入者の輪が広がっていくことは間違いない。また、当日参加できなかった非常勤職員120名からは、一時金を強く望む熱いメッセージを受け取っている。

実現に向けて

港区で非常勤職員への一時金支給を要求する最大の根拠は、条例化によって、既に学校の準常勤講師（週26時間勤務）に一時金（期末・勤勉手当年間3.95月）を支給しているという事実である。これは

交渉の上で、制度新設ではなく対象拡大という観点から、職員間の平等を訴えることができる大きな強みとなる。しかし、それ以上に今回の集会で強く感じたのは、港区の非常勤職員が

全員で一致団結して一時金を要求することの重要性である。何よりもまず当事者が望まなければ、非常勤職員にとって一時金がどれほど切実に必要なのかという事は伝わらない。そうした思いを発信し続ける為にも、参加者一同、この集会だけで終わらせず、これからも変わらぬ思いで一時金要求を訴えていくという決意のもと閉会した。

現在は、非常勤職域連絡会を設置し、実交渉をスタートさせる為の要求案を検討中である。一時金要求の旗のもとに集まっているこの職域連絡会ではあるが、今後均等待遇を目指す運動の中でも機能を続けることができるように、非常勤職員の絆を強めていくことがやはり大切だと考えている。また、港区でのこの運動が23区、東京都、そして全国へと波及し、善い方向に導くことができれば幸いである。今後も、港区非常勤職員と組合で一丸となって一時金獲得を目指していきたい。

（港区職労執行委員 大原文香）

「常勤の臨時・非常勤職員には退職手当が支払われる」の巻

臨時教員に課税論争 兵庫、再任用前に毎年退職手当

2012年9月23日の朝日新聞(ただし大阪本社版のみ)に標記の見出しで、概要、次のような記事が掲載されました。

「退職」と「任用」を毎年繰り返す臨時教員への退職手当をめぐる、兵庫県教委と税務署の間で、異例のバトルが起きている。「実質的には継続雇用であり、退職手当とはいえない」とする税務署に対し、「現行の法を順守した結果」と反論する県教委。同様の手当を持つ全国の教育委員会が、行方を見守る。

(2012年6月下旬)臨時教員の源泉所得税を納めていないとして、県教委に納税告知書が届いた。滞納を指摘されたのは2007～10年度に県教委が臨時職員に支払った退職手当に係る源泉所得税で、延べ1530人分。

臨時教員は地方公務員法上、1年を超えて任用できない。だから同じ人を継続的に任用する場合、県教委は1日以上「空白期間」を置き、再び任用する形を取る。そのたびに月給の6割にあたる1人平均約15万円の退職手当を払ってきた。

今回税務当局はこの手当に目を付けた。退職は形だけで、実態は継続的な任用だから、退職手当は所得税法上の優遇措置のある「退職所得」ではなく、課税対象の「給与所得」にあたる、とみたのだ。

県教委によると、今の制度は50年前の1962年にできた。この間、税務署側の指摘はなかった。同様の制度は33都府県にあるが、(課税)処分例はない。県教委は「税の公平性に反する」などと、4税務署に異議を申し立てた。

納税告知処分を取り消し 臨時教員への支給は退職手当であることが確定

臨時教員に毎年度末に支払われていた金銭(約15万円)の性格は退職手当なのか一時所得なのかをめぐって、兵庫県教委と税務署間で争われた論争は、10月1日、税務署が納税告知処分を取り消して決着しました。処分取消し決定にあたり税務署側は、①再任用を希望する教員のすべてが必ずしも再任用されるわけではない、②未消化の年休は繰り越しされない、③再任用までの期間は兵庫県職員としての身分を有していない——などの事実関係を列挙し、「単なる任用関係の延長ではなく、実質的に別の新たな任用関係と認められる」とし、実態的に「退職所

得」に該当するとの判断を示しています。(10月2日朝日新聞大阪本社版、同日の東京新聞夕刊)

臨時教員への退職手当の支給状況

臨時教員の退職手当の支給状況について、日教組本部にうかがったところ、35都道府県で制度化されているとのことです。これはあくまでも制度上のことで、先の報道によれば、実際に支給されているのは「33都府県」としていますから、北海道では支給していないのかもしれませんが。また、日教組の調査では制度化していないとされる県でも、退職手当条例では支給しなければならないようになっている県もあります。

たとえば、奈良県では、一般職の職員の給与に関する条例第25条で「臨時又は非常勤の職員(再任用短時間勤務職員を除く。)に対しては、(中略)予算の範囲内で、人事委員会規則で定める基準に従い給与を支給する」とし、臨時又は非常勤の職員の給与、勤務時間、休日及び休暇の基準に関する規則第2条で、「臨時又は非常勤職員」に対して、「給料、給料の調整額、教職調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、産業教育手当、定時制通信教育手当及び退職手当を支給することができる」としています。実際に奈良県では、1994年4月から臨時教員に退職手当0.6月分が支給されてきたのです(2005年4月から財政上の理由で廃止)。

常勤の臨時職員・非常勤職員への退職手当の支給～その根拠

退職手当を支給されるのは臨時教員だけに限定されていません。教員以外の、一般的な常勤の臨時職員・非常勤職員にも、各々の自治体の退職手当条例に定める要件を満たしていれば、任命権者である国・自治体は、これら職員に退職手当を支払わなければならない立場にあるのです。

なぜなら退職手当は、退職の事実に基づき受給権者に請求権が発生するもので、国・自治体が支払い義務を負う金銭債務だからです。

まず、根拠法令を確認しておきましょう。国家公務員は、国家公務員退職手当法(以下、退手法)です。一般の地方公務員は、各自自治体で制定されている退職手当条

例（以下、条例準則）です。公営企業職員、現業職員は、退職手当の額等は協約事項なので労働協約に基づき定められる企業管理規程又は規則等になります。

自治体の退職手当条例は、総務省が作成した条例準則をそのまま条例化している例が多いのですが、条例準則は国家公務員との均衡を重視して、退手法に準じています。したがって、支給対象、支給要件、支給月数計算等の取り扱いは、国・自治体共通のものなのです。

退職手当を支給される常勤の臨時職員・非常勤職員の要件

以下は、退手法及び条例準則に関する一般的な解説です。

まず退職手当を支給される臨時職員・非常勤職員は、一般職の職員のみならず、特別職の職員も含まれます。ですから常勤の特別職である裁判官や国会議員秘書、市町村長も退職手当の支給対象者です。

第2に常勤の職員です。常勤の職員とは、1日7時間45分以上の勤務時間を勤務する者です。

第3は、第2でいう勤務をした日が月に18日以上あり、その月が12月を超えるに至った者ということです。

さて、ここからが重要です。

12月を超えるという要件からすると、6月の期間で1回更新して都合12月の臨時職員には、退職手当は支払われないはずではないかと考えがちですが、退手法も条例準則も読み替え規定を置いています。

退手法は昭和34年改正附則5項で12月を6月と読み替え、条例準則も昭和37年改正条例附則5項の規定で、退手法との均衡から12月を6月に読み替えているのです。ですから先に示した臨時教員は期間を1回更新し6月を超えた時点で退職手当請求権が発生し、年度末に支払われていたのです。

退職手当計算上の在職期間

退職手当額は、退職時の給料月額に、退職理由・在職期間ごとに定められた期間を乗じて算出されます。要件を満たした常勤の臨時職員・非常勤職員が上記の附則5項を適用して退職した場合は、同附則の定めから100分の50に相当する額が支給されます。たとえば月額25万円の職員が在職期間11月で自己都合退職したら、25万円×換算期間0.6年×50/100=7.5万円となります。

ところが先の臨時教員の例では、50/100は適用していません。それは12月=1年を勤務したとみなされているからです。退手法・条例準則の考え方では、1日の端数は1月勤務とみなされ、6月以上1年未満は1年とみなされるからです（第7条関係）。つまり1日の「空白期間」をおき再

度任用しても、その年度の退職手当は1年の在職期間として換算されるのです。

空白期間を置かない任用は在職期間が引き継がれる

もうひとつ重要な点があります。任用期間と在職期間は異なるのです。退職した日またはその翌日に再度任用した場合は「退職」とみなされず（19条関係）、引き続き勤務したものとして、在職期間は引き継がれるのです（7条関係）。

この規定は国の期間業務職員と同様の勤務形態にある地方の常勤の非常勤職員や臨時職員にとって重要です。たとえば期間業務職員の任期は1年ですが、空白期間をおかずに再び任用される運用のため雇用関係が事実上継続し、在職期間の計算も引き続いて在職したのものとして取り扱われるのです。

この点は1日ごとに任用され退職するとされてきたかつての日々雇用職員にも適用されてきました。総務省人事恩給局の「日々雇用の非常勤職員に関する臨時の状況調査結果」（2009年7月1日基準日）では、雇用関係が事実上継続し、常勤職員と同様の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続き6月を超えるに至った日々雇用の非常勤職員のうち、7,150人（43.1%）の者に退職手当が支給される予定としていました。

本当に退手法・退手条例通りに支給されているのか。

上記のように、常勤の臨時職員・非常勤職員（日々雇用職員・期間業務職員）には、退職手当が支給されなければならないのに、実態はどうでしょうか。総務省人事恩給局調査でも、各府省で支給予定としていたのは半分弱です。

さらに問題は地方自治体です。自治体の退職手当条例は個々の自治体ごとにその内容が異なるので個別に検討する必要がありますが、条例準則どおりであれば、一般職、特別職に関わらず、6月以上勤務している常勤の臨時職員・非常勤職員には退職手当を支給しなければなりません。

しかし、支払っている自治体は数少ない。本則の「12月を超える」や、とりわけ常勤の非常勤職員に関しては、自治法203条の2、204条がトラップ（わな）となって、支払わなくてよいと勘違いしてきたのではないのでしょうか。

退職手当が支払われていないとすれば、雇用関係が継続していると考えざるを得ません。皆さん、一度、自分達が雇用されている自治体の退職手当条例を検証してみてください。

（本会理事 上林陽治）

雇用年限廃止は「再採用試験」との格闘、 打開の道は人事評価制度の創設

私は非常勤の雇用年限との闘いに長く係ってきたが、そのほとんどが「再採用試験」問題と繋がる。2005年に大阪で開催されたシンポジウム「有期契約雇用に抗して、明日の働き方は私たちが決める！」に参加して、レポート「有期労働契約の毒性」を発表した。その中の「試験による継続雇用・『不合格』という名の雇止め解雇」という項に以下（一部を省略や修正）を記述した。これが現在でも私の基本的な考え方である。

「試験による継続雇用」は巧妙で悪辣なトリックである。「合格」しても更新が更新として扱われずに、「再採用」（勤務リセット）とされてしまう。また、「不合格」の名で解雇が解雇として扱われない。厚生労働省は、2000年に「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針」を出した。これは、「採用時の説明責任」奨励であり、「雇止め解雇があり得るなら最初に言っておきなさい」という経営者寄りの考え方である。しかし、ここにさえ「試験結果で更新」などという例示はなく、想定されていない。

「更新」とは雇用期間中に労働契約の継続を内定した上で決定することである。更新要求の拒否は「雇止め」であり、合理的な理由がなければ「不当解雇」となる。一方、「（採用）試験」とは能力認（選）定である。試験合格が雇用継続の条件だから、雇用は一度打ち切られることになるが、30日前の予告など解雇手続は不問となる。つまり、客観的には「円満退職で再受験」なのだ。ここが「巧妙なトリック」の所以だ。当否は使用者の裁量権に属するから、「不合格」には労働法制が及ばず、そこは相手の土俵なのだ。だから、簡単にこんな（再）試験に応じてはいけぬ。

業務増や人員増なき新規採用募集とは、現員の解雇を予定することを意味する。争えば「新規採用するため」などという解雇理由が、合理性を認められるはずがない。「何故新規募集をするのか」「何のための試験か」「勤務評定はしていないのか」「不合格を口実に不当解雇するつもりか」等と喰い下がらなければならない。それでも埒があかなければ、書面で更新を要求して「解雇性」を明らかにすべきだ。つまり、更新の受け容れ、拒否、回答拒否の別が鮮明となるわけだ。

こういった「雇用継続判定試験」が拡大しているのは、企業や自治体はその旨みを知ったからに他ならない。きちんと取り組んで止めなければ波及し、いつものように厚生労働省が追認して合法化してしまう。

労働契約法（公務員適用除外ではあるが、当然にその趣旨は尊重されるべき）では、以下のように定めている。活用しよう。

第四章 期間の定めのある労働契約

（契約期間中の解雇等）

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

（有期労働契約の更新等）

第18条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす

(1) 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に、当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

(2) 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

厚生労働省は、雇用対策法（これも公務員適用除外だが当然にその趣旨は尊重されるべき）28条に基づいて以下の文章を出している。

30名以上の解雇・離職は「大量雇用変動」で、ハローワークが事前に係わる必要があるレベルの地域に（悪）影響を与えるものなのである。例えば、今年度末に東京都が雇用年限解雇する非常勤の数は十分に大量であり、厚生労働省またはハローワークの都道府県機関と交渉すべきレベルの社会的問題なのだ。