

発行：港区職員労働組合
港区芝公園 1-5-25
〒105-8511
☎03-3578-2111
[内線 2830～2834]
☎03-3459-4393
発行責任者：屋富祖克巳
✉minato-u@triton.ocn.ne.jp

みんな

No.20
2011年12月19日(月)

第11・12回
執行委員会報告
……P6

みんなとはリサイクル用紙を
使用しています。

非常勤自身の

結束と行動がなければ解雇は防げない

保育園調理員・児童館指導員・国民健康保険徴収調査員

職の廃止・縮小

雇い止め解雇の回避が緊急の課題 ……P2



12月12日(月) 子ども家庭課長の説明を聞く児童館非常勤務職員

P 2 ●当局提案「子ども家庭課子ども係の
執行体制について」を了解
育休代替任期付職員病休で
人材派遣

P 6 リレー随筆 バトンタッチ
麻布・管理課 酒井正典さん

P 5 年末年始にお金がない(汗)とならない為に
ろうきんの
年末年始営業のご案内

P 8 特別区職員バスケットボール大会
港区バスケットボール
男子部準優勝



Clip

Blue Note 10%割引はじまりました。／没後150年 歌川国芳展 ……P7

●当局提案／育児休業代替の任期付職員が病気休暇で、人材派遣 慢性的な過重業務の子ども係の状況から、提案を了解

子ども家庭課子ども係は、現在慢性的な過重業務を抱えて残業が恒常化しています。現在交渉中の来年度人員についても組合は定数化1名と増員2名を要求しています。その中で育児休業職員の代

替の任期付職員が病気休暇に入るという事態が起きました。

執行委員会は、このような状況を勘案して今回の人材派遣提案を了解しました。 〈本多〉



資料 子ども家庭支援部子ども家庭課

平成 23 年 11 月 16 日

子ども家庭課子ども係の執行体制について

子ども係の人員に欠員が生じるため、下記のとおり人材派遣による執行体制の整備を図ります。

記

- 1 執行体制 (人材派遣の人数) 1名
- 2 勤務期間 契約締結日以降区が指定 (2週間以内) する日 から平成 24 年 3

月 31 日まで (予定日数 69 日)

- 3 勤務時間 8 時 30 分から 17 時 15 分 (休憩時間: 原則として 12 時から 14 時までの間で 1 時間休憩)

4 勤務内容

- (1) 保育料収納等事務 (納付書発行、送付、収納情報処理等)

- (2) 助成金支出等事務 (申請書類の審査、入力等)

- (3) 上記事務の問合せ対応、事務連絡業務

- (4) 子ども係員としての事務及び電話、窓口対応等

- 5 勤務場所 2 階子ども家庭課子ども係内

6 理由

- 育児休業を取得している職

員の代替として配置している任期付職員 (平成 24 年 2 月 23 日まで) が病気休暇を取得することとなったため。

7 その他

任期付職員または育児休業取得職員の復帰後、繁忙期を迎える係業務の円滑な運営のため上記の勤務期間とします。

●非常勤職員の職の廃止・縮小で起きる雇止め解雇

●解雇回避のポイントは転任制度や職の統合。

●そして、当事者の結束と行動が鍵！

●組合に加入しない非常勤は守れない。

港区の非常勤制度は約 10 年前にスタートし、いくつか変遷を経て、①実質 65 歳定年 ②3 年単位の更新 ③経験加算制度整備 ④勤務評価制度整備、という安定的雇用を基礎としたものとなっています。

しかし一方で、港区が進める業務の民間委託と指定管理化によって職や職場が廃止・縮小となるという状況が生まれ、図書館に始まる (6 館中 5 館が指定管理化) 非

常勤の整理解雇＝雇止め解雇の危機が続いてきました。

【保育園調理非常勤】

2008 年に試行、2009 年に本格実施となった保育園調理業務の段階的な民間委託は 2012 年度末 (2013 年 3 月末) に終了します。そして、ここで保育園調理非常勤全員が雇止め解雇となります。

【児童館非常勤】

児童館 3 館は 2012 年 (朝日 3 / 31・新橋と芝公園は 8 / 31)

の廃止によって、非常勤指導員 (B) 2 名が過員となり雇止め解雇の危機にあります。ただし、非常勤指導員 (C) は欠員で新規採用の予定となっています。現在は当事者への説明会が行われており、組合提案はされていません。

【国民健康保険徴収調査員】

昨年、当時の課長から「みなさん 65 歳まで働いてもらいます」との明言がありながら、区は「徴収実績の継続的な低下」を理由に

非常勤職の廃止の提案がありました。これは、来年度から3年の更新が終了する2014年度までは雇用と処遇を保証するという内容です（7名中3人が65歳前で雇止め解雇）。

組合としては、この非常勤の雇止め問題について以下の立場で臨みます。

①区の政策である委託と指定管理化は止められない（法令遵守は検証） ②3年の有期雇用期間中の雇止め解雇は違法 ③できる限りの転職等の準備期間の保証を求める ④転任（配置替え）による解雇回避を求める ⑤児童館非常勤のように細分化した職には統一の検討を求める。※当局の解雇回避義務の根拠はP4別掲資料の通

り。
なお、以上の組合の取り組みは、当該非常勤の結束と行動なしには実現しません。また、組合は、権利・義務の関係がとれず意思が確認できない組合非加入の非常勤を守ることはできません。

〈本多〉

資料

平成23年11月17日

国民健康保険徴収調査員制度の廃止について

I これまでの経緯

国民健康保険徴収調査員制度は、平成12年度から国民健康保険料（以下「保険料」という。）における訪問勧奨や訪問徴収を行うことにより、保険料の徴収率向上を目指して発足しました。

しかしながら、平成20年度以降、長引く景気低迷などにより保険料の収納率は低下を続けてきました。そこで、平成22年9月から、保険料現年度分について委託事業者による電話催告や訪問勧奨を試行として導入し、平成23年4月からは本格実施してまいりました。

その中で、退職に伴う国民健康保険徴収調査員（以下「徴収調査員」という。）の新たな採用については、平成22年度の徴収実績を勘案するとともに、訪問勧奨や訪問徴収

の委託化の方向性が決定するまでの間、保留としてまいりました。

II 委託化の推進

国保年金課における収納率向上に向けた収納体制見直しが課題となっている中で、徴収調査員による過去3年間の徴収実績や年齢構成（別紙徴収調査員の徴収金額及び費用対効果並びに徴収調査員任用終了予定表参照）並びに委託事業者による電話催告や訪問催告の実績などを踏まえながら、徴収調査員制度のあり方及び委託化の方向性を検討してまいりました。

その結果として、平成27年度を目途に保険料の徴収業務を全面的に事業者へ委託するとの結論に至りました。

III 徴収調査員制度の廃止

平成12年度から9名体制

で実施してまいりました徴収調査員制度につきましては、今後数年間で任用更新上限年齢（65歳）に達する者が大半を占めるという状況下で、引き続いて制度を維持していくことは困難と判断し、下記のとおり3年後に廃止することとし、これを提案します。

記

1 廃止時期

平成27年3月31日

2 廃止理由

- (1) 徴収実績の継続的な低下
- (2) 平成23年度1名、平成24年度2名、平成26年度1名という退職者の増加

3 今後の徴収調査員の運用について

- (1) 今年度、新たな3年間（平成24年度から平成26年度まで）の任用更新を実施する。
- (2) 徴収調査員の業務内容、

業務量については、原則として今年度と同等とする。

- (3) 平成27年度以降残れると思われる3名については、区の臨時職員、一般非常勤職員募集等の情報提供や当該事業の受託事業者への雇用要請などできる限りの支援を行う。

4 その他

平成24年度における国民健康保険滞納繰越分保険料の徴収につきましては、今年度と同様に徴収調査員にて実施します。

なお、徴収調査員が4名となります平成25年度以降の徴収につきましては、民間事業者への委託も含めまして今後検討してまいります。

別掲資料

●港区が非常勤の*整理解雇を回避する努力をすべき根拠

1. 港区発行の「ポケット労働法2010」からの抜粋

(1) 解雇には合理的な理由が必要

- ①就業規則に解雇事由を記載しなければならない
- ②客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないような場合には解雇権を濫用したものとして無効になる(労働契約法第16条)

(2) 整理解雇における合理的な理由(4要件) <要旨>

- ①【必要性】整理解雇が必要かつ最も有効な方法であること
- ②【回避努力】新規採用の中止、希望退職者の募集、一時帰休の実施、関連会社への出向などの努力が尽くされたか
- ③【基準と人選】解雇対象を決める基準が合理的かつ公平で、その運用も合理的であるか
- ④【労働者との協議】①～③について労働者に十分に説明し、納得してもらった努力をしたか

(3) 有期雇用契約と解雇

- ①期間の定めのある雇用契約を結んだ場合には、やむを得ない事情がある場合でなければ、会社が、契約期間の途中で、労働者を解雇することはできない(労働契約法第17条)

- ②やむを得ない理由で労働契約を解除する場合であっても、それが使用者の一方的な過失による場合は、使用者は労働者に対して損害賠償責任を負うことになる(民法第628条)
- ③契約である以上、(更新が拒否されたら)期間満了により打ち切られるのが原則だが、繰り返し更新された場合、期間の定めがない契約と同様とみなされ、合理的な解雇理由と解雇手続きが必要となる可能性が生じる(【注釈】確立した判例傾向)

2. 2007.11.28「中野区保育園非常勤保育士解雇事件」高裁判決からの抜粋

一審被告にとり保育士を確保する必要性があったことから、採用担当者において、長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたこと、一審原告らの職務内容が常勤保育士と変わらず継続性が求められる恒的な職務であること、それぞれ9回から11回と多数回に及ぶ再任用がされ結果的に職務の継続が10年前後という長期間に及んだが、再任用が形式的でしかなく、実質的には当然のように継続していたことに照らすと、一審原告らが再任用を期待することが無理からぬものとみられる行為を一審被告

においてしたという特別の事情があったものと認められる。したがって、前記の一審原告らの任用継続に対する期待は法的保護に値するものと評価できる。

そして、このように、一審原告らの任用の際には、長期間の職務従事に対する期待を抱かせるかのような説明がされ、その後の再任用手続も、本人の意思を明示的に確認しないで再任用が常態化していたことに照らせば、その任用に制度上は期間の限定があるとされていることを認識していたとしても、自ら退職希望を出さない限り、当然に再任用されるとの期待を一審原告らが抱くのはごく自然なことである。しかも、一審被告が本件再任用拒否をした後、パートの保育士を採用して、非常勤保育士に代わるものとして保育業務を継続していることにより、その継続性に対する期待が客観的であることが裏付けられている。

期待権侵害により一審原告らが被った損害について検討すると、この期待権が一審原告らの生活基盤に直接かつ密接に関連するものであり、一審被告が一審原告らを再任用しないことが一審原告らの生活設計に与えた影響は大きいと考えられるところである。特に、一審被告は、再任用拒否を回避したり、一審原告ら

の再就職確保のための努力を怠ったのみならず、再任用拒否についての協議について不誠実であり、また、平成16年3月末日の間近である同年2月24日に再任用拒否の告知をする等しているのであって、一審原告らは非常勤職員であり、任用期間の経過とともに当然に一審被告と縁が切れるから放置すればよいとの認識であったと認める余地すら存在するのである。このように、実質的にみると雇止めに対する解雇権濫用法理を類推適用すべき程度にまで違法性が強い事情の下に、一審被告は、上記認定のとおり一審原告らの期待権を侵害したこと、しかるに、私法上の契約と異なることから、一審原告らはその地位の確認を求めることはできないこと、その他本件に顕れた一切の事情を考慮すると、一審原告らそれぞれにつき、報酬の1年間分に相当する程度の慰謝料額を認めるのが相当であり、また、弁護士費用もその1割程度を相当因果関係ある損害として認めるのが相当である。

【注釈】被告はこの後に和解で職場復帰した

*経営危機下にある企業が、人件費を減らし、事業の維持継続を図るために一方的に雇用契約を解除すること。