

# 2月は「雇い止め相談月間」

- ☑ 年度末で雇い止めを通告された
- ☑ 一方的に勤務条件変更を通告された
- ☑ その他何でも相談

## どなたでもご相談メールを

☞ <https://www.kwpk.net/> の「労働相談」から

〈あなたの勤務先が〉

区市役所

町村役場

国の機関

公共的事業をしている

社協や各種財団や社団

民間の公共事業請負企業

指定管理者職員などで

働いている皆さん

フルタイム

パート

アルバイト

派遣など

### 目次

表紙	白石 孝	1
第13回なくそう！ 官製ワーキングプア東京集会報告	渡辺 百合子	2
札幌市の会計年度任用職員制度の現状を調査	川村 雅則	8
期末手当引き下げ議案をめぐって(足立区議会)	小椋 修平	13
竹信三恵子著『賃金破壊』を読む	山本 志都	14
第9回大阪集会アンケート紹介	大阪実行委	15
オンライン講座開催、編集後記	白石 孝	16

# 第13回 なくそう!官製ワーキングプア

## 東京集会の報告

# 反貧困集会 2021 「くい止めよう公共の崩壊」

——続くコロナ禍で考える私たちが求めるまっとうな働き方 & 持続可能な公共サービス——

2021年はコロナ禍が続くなかで、国、地方自治体、また民間委託職場などで働く非正規労働者が、このような働かせ方はおかしい、このままでは公共サービスそのものが瓦解すると声を上げ、ニュースなどでもたびたび話題となった一年でした。現に、台東区のごみ収集が止まってしまうという事態も発生しました。としま区民センターで11月21日に開催した第13回集会では、初めてYouTube同時配信を行いました。コロナ禍で明らかになった「公共サービスの脆弱化」と「公務非正規労働者問題」とをむすびつけ、崩壊しつつある公共サービスとその担い手である私たちの現状を訴え、その改善に向けたさらなる取り組みを提起しました。

参加者数：会場73人、Web約60人

(当日アクセス数約200件)

YouTube配信アドレス

<https://youtu.be/o9-qjCW6oxk>

## 公共サービスの担い手たちの声

### はむねっと調査報告から

(公務非正規女性全国ネットワーク：はむねっと 瀬山紀子さん、渡辺百合子さん)

今年3月20日の集会で、やっと声をあげることができたという多くの当事者に背中を押され、先ず、非正規で公務を担う当事者自身が回答する実態調査が必要と考え、はむねっとの立ち上げから時間を置かず、最初の活動としてアンケート調査を実施しました。続いて、アンケート内容の説明です。年収250万円以下の比率では、国や民間の労働者を含む1,240人が、77.3%に対し、女性の会計年度任用職員857人では、フルタイムで78.3%、パートタイムで82.7%と、会計年度任用職員で年収が低い層の比率が高くなっています。また、給与が低く1年雇用という不安定な待遇のため、身体やメンタル面での不調を訴える層が多く、何と9割を超える人が将来不安を抱えています。

そのため、回答者の91.7%が、不安や憤りをアンケートの自由記述欄に記入しています。

更に、調査で明らかになった会計年度任用職員制度導入による不利益変更の実態を明らかにするために行った追加調査の報告がありました。9月に消費生活相談員、看護師、婦人相談員、一般職の任期付職員、ALT(外国語指導助手)の5人を対象としてオンラインでインタビューを行いました。その結果、一方的な給与の減額や、期末手当が減額されたため年収も減額、雇用区分の切り替えの提案(任期付職員から会計年度への移行を打診)、雇用条件通知書とは異なる運用、昇給は実質なし、毎年要求される試用期間や履歴書提出の腹立たしさ、更新については今まで以上に不安、労働組合法上の権利の剥奪などを聞き取りました。総務省は、制度移行に伴う対応について地方自治体に調査を行い、概ね趣旨に沿った運用がなされているとしているが、はむねっとの調査からは、働き手から見た実態と、国や自治体の見解との間には、大きな隔たりがあることがわかります。

現状では、非正規公務員が、不安定な任用条件のもとで住民と直接接する職や専門性の高い職を担い、公務現場を支えているにもかかわらず、職務や経験が考慮されず、任用の不安定さが増し、格差のもとでハラスメントも起きやすい状況がつくられています。今後に向けては、自らの職の持続可能性に、大きな不安を感じている非正規公務の担い手自身が、公共サービスの受け手でもあり、地域の将来を案じる一住民という立場でもあるのだから、より多くの人と問題共有をしながら、国や自治体に現場の声を伝え、状況改善につなげていきたい。

【参考資料】公務非正規労働従事者への緊急アンケート：  
<https://nrwwu.com/survey-2/899/>

安心して働き/  
こどもが健やかに育つ幼稚園を

### 世田谷区幼稚園事務職員「偽装」事件

(弁護士 山本志都さん、裁判原告)

ビデオ参加の山本弁護士からは、裁判の経過と判決につ

いて解説がありました。判決は、長年にわたる組織的な偽装勤務形態は無責任としながら、任用打ち切りの違法性や未払い残業代、損害賠償を認めませんでした。評価できる点は、再任用に対する期待権侵害を認めたこと、慰謝料として約5ヶ月分の給与に相当する22万円を認めたことです。

原告からは、2017年4月末の突然の解雇通告から、責任逃れをする世田谷区の姿勢にやりきれない思いをし、2019年2月に提訴に踏み切ったこと。2021年6月24日の判決までの闘いと、11月17日に世田谷区教育長がやっと謝罪に応じたことなどが報告されました。そして、「解雇された時の衝撃や裁判は忘れることができないと思います。しかし、ここまで働きかけ、教育長との話し合いの場を設けて下さった支援者の方々、弁護士先生方のおかげで私は裁判をして良かった、この苦労は報われたと確実に前に進むことができました」と結びました。

## 私たちの生活を支える人たち

### コロナ禍での病院の現状

(日本医療労働組合連合会 書記次長 米沢哲さん)

日本医療労働組合連合会(日本医労連)は、病院や福祉施設などの職場で働く労働者でつくっている医療の産業別労働組合で、1957年の結成から60年以上運動をしています。私自身はホームヘルパーです。

コロナ禍であらわになったことは、「自助」という「自宅療養」で、この8月までに自宅で亡くなった方は200人を超えていると言われています。感染症病床は、1990年代の1万床を越えていたのが2千床以下になっており、1病床当たりの看護師の数も外国と比べて少なすぎるなど元々、病院は人手が足りていませんでした。保健師、保健所も半分くらいに減っていて、カバーしないといけない住民40万人を1人の医師が担当というところもあります。自治労連の方が、命に優先順位をつけたくないと記者会見をして

いる。2020年4月の調査では、マスクがどの施設でも不足して1日1枚、2日に1枚、1週間に1枚、という回答もありました。今は、落ち着いているものの、N95マスクやゴム手袋は品薄で高騰しています。ボーナスが下がったとの回答は4割を超え、勤務体制では、16時間の夜勤回数が増えた、配属される職員が減った、行動制限で外食にもいけないなど疲弊とストレスで病んでしまいそうという声もありました。医療従事者の賃金水準は最低賃金に近く、810万人の医療従事者は、非正規労働者が4割を占めます。診療報酬は国がコントロールしていて2000年からずっと上がらないため収入が減り人件費があげられない。医療・社会保障の充実は国民的課題です。

### ごみ収集現場を支える人たち

(東京清掃労働組合 中央執行委員長 江森秀稔さん)

コロナ下における東京23区の清掃事業の現状では、自宅や療養施設から感染者が出すごみは一般廃棄物のごみ集積場に出されます。厚生労働省は「医業を伴わないから感染性廃棄物として扱わない」としているため職員の精神的な負担が増しました。また、初めての緊急事態宣言期間中(2020年4~6月)のごみの量は例年の年末年始に匹敵する量となり、ほとんど休暇が取れないという事態になりました。さらに、夏場の熱中症対策との両立は、作業中涼める場所は車内で密になるという相反する状況の中、過去に例のないほど熱中症による公務災害が発生しました。

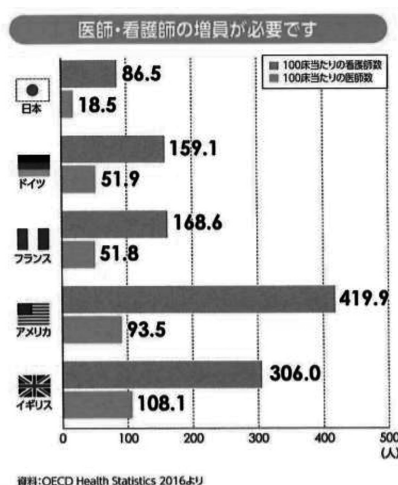
台東区の清掃事務所集団感染では、8月6日に最初の感染者が出て23日には19人が感染、濃厚接触者を含む25人が自宅待機、合計43人が出勤不可の状態になりました。夏場の時期のため可燃ごみの収集は止められないと、不燃ごみ収集などを半月ほどストップして別庁舎からの応援、週休の解除などで対応したものの、不燃ごみの収集再開を含め9月中旬まで作業員の負担が続きました。今回の事例からも、各区の作業形態や分別方法の違いがネックとなり区を越えた連携が困難なこと、委託の拡大で直営職員が把握できないエリアが拡大していること、委託費が上がっても労働者供給事業により派遣されている作業員・運転手の賃金には反映されていないこと、20年以上清掃職員を採用していない区があるなど職員の技能の継承・高齢化の問題があることなどをあげ、このままでは災害時に、ごみ収集が機能するとは思えないと訴えました。

## 未来を展望するための提言

### 世田谷裁判の取りくみから

(官製ワーキングプア研究会 本多伸行さん)

世田谷区幼稚園事務職員「偽装」事件に関わって、特別



区人事委員会に提出した要請書によって、特別区人事委員会は世田谷区に調査に入り、その結果、謝罪・究明・処分・管理職対象の研修が実現できました。さらに、原告の勇気ある行動は、稀有な事例なのかと考え、提訴状況を総務省に情報公開請求しました。配布資料には2016年から2019年までの臨時・非常勤職の裁判の一覧を一覧にして掲載しました。また、当事者の訴訟件数などは、「地方公務員月報」から抜き出してみると次のようになり、おかしいと声を上げる層は毎年存在します。

訴訟（裁判所）	2015年	2016年	2017年	2018年	平均
総数	261	232	255	223	243
うち任用関係	30	36	27	21	29 (12%)

措置要求 (人事委員会/ 公平委員会)	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	平均
総数	1,704	2,167	2,034	1,963	1,911	1,956
うち任用関係	12	9	16	11	12	12 (1%)

苦情申出 (人事委員会/ 公平委員会)	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	平均
総数	1,135	1,333	1,422	1,490	1,616	1,399
うち任用関係	145	157	120	162	173	151 (11%)

これからも公務ワーキングプアの勇気ある訴えの状況をつかみ、自治体当局の不当な扱いに対して訴えを起こす道をアプローチする活動を行っていきますので、一緒に活動に加わってほしい。なお、奈良県人事委員会に対して、任用拒否、退職手当一部不支給で行動を起こしている方の支援も引き続き行っていきます。

【データ頒布】総務省開示文書(A4で222枚、CD-Rで6枚)を、2,000円でデータ送付。

## 公共一般労組 30年の実践の中から

(東京公務公共一般労働組合 副委員長 中山早苗さん)

公共一般は1990年に結成されましたので30年の実践をお話します。板橋区の保育補助員[朝晩の延長保育時間帯の保育を担う]は、当時は有給休暇もなかったのです。区には休暇などないと言われ、労基署に相談したところ、「休暇がない」と言われたら指導ができると言われたため、世が世なら打ち首という気持ちで、園長に直接休暇をくださいと訴えたのです。「どういう立場で言っているの」と叱責されても、要求を出したということ認めてくれと、主人公が声を上げた、それが板橋支部の始まりでした。それから徐々に支部を増やしてきました。私自身は区の第1

号の委託先の学童職員で、待遇がおかしいと公共一般に相談したことから加わりました。

公共一般労組は、点在する非正規労働者が1人でも加入できる労働組合です。全員参加型の活動で、当事者が主人公の活動を追求しています。交渉の時も、1人1人が自分の言葉で発言し、主人公を孤立させず、必ず他からも応援が入ります。慶弔休暇の要求では、親が亡くなった悲しみは正規職員の半分しかないのか、子供の介護休暇では正規は9歳までなのに、非正規は小学校に上がる前と子供まで差別するのかと訴え、特別職の非常勤として労働基本権をフル活用して、要求を勝ち取ってきました。会計年度任用職員制度の導入は、私たちの勝ち取ってきた闘いに対する国の仕返しだと思います。会計年度任用職員制度になり、ボーナスの削減、勤勉手当の不支給、経験加算されないなど、人権問題だと社会にアピールし、均等待遇の要求とともに労働基本権を取り戻す闘いをしていきましょう。

## 会計年度任用職員制度 どう変えていくか？

(連帯労働者組合・杉並 安田真幸さん)

会計年度任用職員制度が、いかに酷い制度かが明らかになったが、ではどうしたらいいのだろうか？ 公務員法制の中で考えるのが一つ、地方公務員法第17条の一般職非常勤規定は未だに残っています。東京都では「一般職非常勤の任用等に関する規則」の第3条で、「職及び任用数を定める」と定数を決めていました。これを止めて、会計年度任用職員制度に置き換えたのです。自治労や自治労連が実現可能として長年要求してきた「無期雇用の一般職非常勤制度＝期間の定めのない短時間公務員制度」の実現を地方公務員法第17条の一般職非常勤規定を活用して要求していきたい。もう一つは、労働法全面適用の「非正規公務員労働者法」の創設です。「任用」は使用者(行政)が労働者より優位に立ち、労使対等、労働法制の適用除外となっています。労使対等の労働条件決定が必要です。

雇用安定に逆行する3年公募制、義務だけ負わせて給与や待遇は均等ではない、身分保障はないのに労働基本権の剥奪、使い捨てなどの会計年度任用職員制度のおかしさを、総務省や厚生労働省に伝えていきましょう。そのために、全国の実践、知恵と経験を集めましょう。

【参考資料】『労働法律旬報』No. 1986(2021/6/25)「特集/会計年度任用職員制度による非常勤職員の適法化問題(下)」『ILO 専門家委員会 2021 見解』申立4団体報告リーフレット

## 公契約条例の制定と活用を！

(NPO 法人参画プラネット 渋谷典子さん)

NPO 法人参画プラネットが2003年から名古屋市男女

平等参画推進センターの運営を引き受けたことから、私自身は労働者から使用者になり、自治体と契約するという立場になりました。そんなこともあって、48歳から労働法を学び始めました。協働の理念に基づき対等かつ相互に自立した形でNPOとして新しい公共理念に期待しましたが、行財政改革の論理となったところに出会ったのが、公共サービス基本法でした。

公共サービス基本法の第11条では、公共サービスに従事する者の労働環境の整備をうたっていますが、それを実行する手段の1つが公契約条例です。同じく議員立法でできた男女共同参画基本法による男女共同参画に関する条例は711自治体が制定しています。公契約条例もここまでするはずだと考えています。公契約条例には、協働条項を入れて対等な立場、それぞれの理念を生かす、フルコスト積算、均等待遇、継続雇用、リスク管理、政策評価を入れるよう提案します。日野市の公契約条例では、会計年度任用職員給与が下限額とあり、これは問題だと思いました。岐阜市は、労働者が不利益などの申出ができます、越谷市は継続雇用について定めています。労働者は労働法で闘えます。今日ここでも問題の窓はたくさん開きました、政治の窓を開く手段として公契約条例があります。集会のテーマは「くい止めよう公共の崩壊」ですが、公共サービスの担い手たちの労働環境が適切でない場合は、私たちの日常がコロナ下より深刻な不安定になってしまうと思います。

## 会場からの声

### 会計年度任用職員～「3年公募」という制度について

(全統一千葉市非常勤職員組合)

千葉市内14か所の図書館で働く会計年度任用職員で構成する職員団体です。職員団体ですが、個人加盟の民間労組にも属しています。

1995年までは、1年働いたら6か月間の雇止めという任用で、次も採用されるために上司にメロンを持参したりしていました。これはおかしいということで、私たちの先輩が、市職労に相談に行きましたが、非常勤は入れませんと断られ、全統一という、一人でも入れる民間の労働組合に相談し、3人で職員団体登録をし、交渉して勝ち取ったのが、この6か月間の雇止めの廃止でした。以来、更新はほぼ自動的に行なわれるようになり、忌引きすらなかったところから、研修への参加、労災の適用、交通費の実費支給、産休育休の制度化など、少しずつ働きやすい職場を実現してきました。

そこへ、この公募の復活です。国会の附帯決議にも「不利益変更をしないよう」と書かれていたし、何度も交渉を

重ねて、何とか図書館だけは移行時公募はしない、ということになりました。

でも、まだ3年目公募の問題が残っています。私たちは「雇止め公募に法的義務はない、25年前のメロンの時代に戻させない」と主張しています。形式上は「職員の補助」ですが、実際には職員に仕事を教え、選書や企画などサービス全般に携わっています。10年20年と図書館を支え、当局もその貢献を認めてきたのに、報われるどころか、「機会の均等に反するので公募にかけます」とはあんまりです。また、会計年度任用職員になったことで、ストライキ権や労働委員会へ訴える権利などを失ったわけですが、もともと弱い立場の者を、制度を変更して雇止めをさらに容易にするだけでなく、それに団結して抵抗する力も削ぐ卑怯な制度です。でも、危機感から組合員は急激に増えました。

雇止め公募が始まれば、その気になれば組合潰しや委託も簡単にできてしまうでしょう。非正規で働く者にとって良い方向に向かうことが、社会の公共性を守ることにつながるかと信じています。連携して理不尽な制度をなくしていきましょう。

### 会計年度任用制度との闘い

(ユニオン習志野)

「会計年度任用」とは、1年で使い捨てという露骨なネーミングです。2019年2月の交渉では、更新回数制限を設けることは考えていないとの回答を得たものの、3月の交渉では、用務員と保育士はフルタイムで、事務職は全員パートタイムとの提案が当局からありました。これに対してユニオン習志野ではパート化反対を訴え、職場からも声が上がるようになり、6月議会では「合理的な理由なく短時間設定を行うことは法の趣旨に添わない」、9月議会でも「非正規の処遇改善という目的からパート化は問題」などと議員からの質問も出ました。10月の説明会では、職員からたくさんの反対意見が出されました。2020年4月の移行時に事務職員400人中200人のパート化を阻止できました。3月議会でも3人の議員が当局を迫ってくれました。フルタイムから7時間パートにされた職員の72%はフルタイムに戻してほしいとのアンケート結果を受けて、継続して闘っています。また、ボーナスの減額も2年にわたり阻止しています。

### 会場からの発言

**Aさんから：**現在神奈川県教育委員会と係争中です。10数年間3つの自治体で非正規教員をしていて、その間一番ひどい扱いをされたのが神奈川県教育委員会です。7年間勤めて理由なく再任拒否をされました。能力的に問題があったということもなく当たり前勤めていたのに、募集

をかけているにもかかわらずです。こんなことが起こっていると社会的に認知してほしいと発言していますが、あつという間に首がぎられてしまう非正規なので、匿名にさせていただきました。次の世代の教育に関わる現場が人権侵害、差別の温床であることを、変えていかなければならない、安田さんが言っていたような非正規公務員法を作らないといけないと思います。行政行為ということで、脱法的に人権侵害、差別してもいいと裁判所が判断しています。雇用不安な社会を安心できるものにしてほしい。こういった1つ1つ積み重ねの延長でしか未来の社会が、かたち付けられないと思います。

**伊藤さんから：**全国学校事務労働組合連絡会議(全学労連)事務局長で川崎市の小学校の事務職員として勤めています。教員の多忙は社会的な注目を集めています。教員については定額働かせ放題で残業代がいらぬから仕事が増えています。この解消のために、いろいろ立られている対策自体が問題です。その1つが学校事務職員に事務仕事を移せばいいと文部科学省をはじめとして教育委員会、校長、教員組合も言っています。しかし、教員の仕事のゆとりを考えず仕事を増やしてきた、それを今度は学校事務職員に転嫁するという事です。また、非常勤をどんどん増やしています。〇〇支援員とか、スクールソーシャルワーカーや非常勤講師など有期・短時間の労働者を多用する学校現場になっています。さらに、臨時的任用職員(フルタイム、1年契約)が非常に多くなっています。基本1年契約なのに10年20年と任用されている人もいます。給与も初任給扱いとなります。川崎市では前歴加算が10年までとなっているので、正規にはない頭打ちとなり、次の雇用の保証もありません。私より長く働いている方もいます、公務現場における無期雇用転換を実現していきたい。

**白石さんから：**韓国公務員制度の解説と、配布資料の説明がありました。

## 集会アピールの採択

(連帯労働者組合板橋区パート 高井由季子さん読み上げ)

私たちは、リーマンショックによる「非正規労働者の切り捨て」が吹き荒れた翌年の2009年から、ナショナルセンターの違いを超えて集まり、「なくそう！ 官製ワーキングプア」集会を毎年開催してきました。2017年から2019年にかけては、新設される「会計年度任用職員制度」の問題点を指摘し、職場での取り組みに向けた意見交換を重ねました。2020年は「コロナがあぶりだしたもの一公

共サービスの脆弱さと非正規労働者」をテーマに第12回集会を開催しました。

引き続いて今年は、より広がりを持たせ「くい止めよう公共の崩壊 続くコロナ禍で考える 私たちが求めるまっとうな働き方 & 持続可能な公共サービス」というテーマのもと、この問題に強い関心を持ち、問題解決に向けてちからを合わせてきた団体や個人が集まり、第13回目となる「なくそう！ 官製ワーキングプア～反貧困集会(東京)」を開催しました。

非正規公務員は、地方自治体に直接任用されて働く人が112万人、加えて、国家公務員の非正規が15万人、さらには、民間委託化されたたぐさんの公共の現場で、多くの非正規職員が公務サービスを支えています。その割合は、市町村では44%を超え、すでに、非正規公務員なくしては、自治体運営は成り立たないことが明らかです。また、その担い手の多くは女性だという現状もあります。

国は、2020年4月に、地方自治体の非正規職員の任用根拠の明確化と、待遇改善を目的に、「会計年度任用職員制度」を導入しました。しかし、この制度によって、非正規職員は、その名称から、「一会計年度ごとの任用」と規定され、その立場は、これまで以上に不安定になりました。また、ボーナス支給分の給与月額減額や、退職金逃れのためのパートタイム化、均等待遇には程遠い賃金・休暇制度、パワハラやマタハラも広がっているという報告がありました。

2020年、コロナ禍が広がる中で、私たちは、ひとびとの暮らしを支える公共の重要性を実感してきました。非正規公務員も、その重要な公共を支える担い手として働いています。

私たちは、コロナ禍が続くなかで、国、地方自治体、また民間委託などの現場で、公共を支える担い手として、また、公共の重要性を感じる一人の市民として、公共の担い手が不安やハラスメント、絶望的格差のもとに置かれ、まさに官製ワーキングプアが生み出され続ける現状では、公共サービスそのものが瓦解すると感じ、様々なかたちで声を上げてきました。

私たちは、引き続き、さまざまな人たち、団体と手を取り合い、この声を、社会のなかに広げ、まっとうな働き方と、持続可能な社会、持続可能な公共サービスのあり方を模索し、公共の崩壊をくいとめるためのたたかいを、あちこちで展開していくことを確認しあい、これを集会アピールとして集会を閉じたいと思います。

(2021年11月21日 第13回 なくそう！ 官製ワーキングプア集会 反貧困集会2021 実行委員会)

# アンケート結果から

アンケート回収数：29人(会場回答19、web回答10)

参加回数：初めて7人、参加したことがある20人

## 感想の一部を紹介

### 1. 公共サービスの担い手たちの声

- 私もアンケートに協力した者の一人です。好きな仕事でありながら、待遇の悪さに悩み続ける日々が続いています。
- お互いの現状を知り合うことはとても大切だと思いました。そして、それを要望書提出など具体的活動に結び付けていければと思いました。大きなうねりにしていきたいです。

### 2. 安心して働き/こどもが健やかに育つ幼稚園を

- 「やりがいの搾取」の典型例だと思いました。行政の人事に関する責任は重い。原告の方の行動に敬意を表します。
- 裁判へと動いた決意、そしてさまざまなサポートについて理解しました。社会に訴えるための裁判！と実感しています。

### 3. 私たちの生活を支える人たち

- コロナで明らかになった医療従事者・病院事情それでも改善される様子もみられない 日本の政府に怒り、できることは何か、何とかしたい!!
- 実情がかいま見られた。委託が進むなか、直営、常勤職員の必要性に説得力があった。更に自然災害が増加する今後に住民に公務の大切さ、常勤の役目を周知させる必要がある。

### 4. 未来を展望するための提言

- 裁判をたたかうだけでなく、区に対する取り組み・区議会に対する取り組み、人事委員会に対する取り組み・総務省に対する取り組み等、多面的活動によって、区当局を追いつめることが出来たんだろうと思います。
- 総務省(国)と労働者(組合)との攻防だったんだ！とわかりました。「まきかえし」というより「しかえし」!! 了解しました。
- 大変参考になりました。今後の当局との交渉に役立てたいと思います。
- とても先生のお話がわかりやすくプレゼンも見やすかったです。

### 5. 会場からの声

- 懸命に勤めてこられた方々が、理不尽に雇止めにあったり、雇用条件を悪くさせられるのは納得いきません!

- ユニオン習志野の闘い、すごいなと思いました。
- 「メロン」の話 笑えない笑い話で切なくなります。「定額はたらかせ放題」も。

「組合関係者でない当事者は入りにくい、内容についていけない」とのご指摘もあることから今後の集会運営の意見を募集しました。(ご意見の一部)

- 「内容についていけない」に関しては「この箇所を事前にお読みください」というホームページを作成するというのは如何でしょうか？(いわゆる基調講演のようなニュアンスで)毎回では大変でしょうけれど、各会でプラスアルファの内容を載せておく、という方式を取ることとは如何ですか？
- プログラムが若干盛沢山だったかも。聞く一方にならない工夫も必要では。(同趣旨3件)
- 「労組」という組織も知らずに、権利を主張するという発想もなく、非正規でも(だから)仕方ないとガマンして文句を言わず諦めて働いている若い人たちにアピールして欲しいと思います。ツイッターやSNSを使って敷居を低くしていただくとか。
- わたしは、あまりそういうふうに感じませんでした。オンラインで開催して下さってとてもありがたいです。今後も参加し、具体的な活動につなげていきたいです。
- 参加の申し込みなどに、現在抱える問題など一言書いてもらうのはいかがでしょうか。
- 組合関係というよりは、当事者性が薄い集会と思いました。資料を見ながらの講義は印象に残らず、そのときはへー！と思ってもそれで終わりでした。また組合が非正規の人たちには機能しないところも多く、職場の中で悪戦苦闘していると思うので、そういう非正規の人たちの生の声を、もっと取り上げて下さるといいのと思いました。「今まさに闘っている人たちに、焦点を当てるコーナー。」なんて作って欲しいです。全体が単調で変かが欲しいと思いました。
- 分断、細分化する運動は、比較を生み、女性の貧困を生む構造にメスを入れられない、とお茶をにごすことになってないか、検証が必要です。他分野の方々と協働するためには、違和感がありますし、その中から新たな発想の芽がうまれます。多様性を尊重することでブレークスルーしていきましょう!
- 今後も同時配信お願いします。本当は会場に行きたかったですが。
- 女性の貧困とリンクしていることをしっかり伝える必要があると思います。

(報告：渡辺百合子：はむねっと)

# 札幌市の会計年度任用職員制度の現状を調べてまとめました

川村雅則(北海学園大学)

## はじめに

札幌市の会計年度任用職員制度の現状を調べてまとめました<sup>1</sup>(以下、「元原稿」)。

会計年度任用職員制度が導入されてから2年が経とうとしています。そして2022年度は3年目にあたります。総務省の助言どおり3年ごとの公募制を採用した自治体が多いとしたら、いわゆる雇止めが2022年度末に多発するおそれがあります。問題発生を防ぐ準備が必要です。

同時に、2023年度は、統一地方選挙の年でもあります。選挙が行われる自治体も多いのではないのでしょうか(私の住む札幌市も該当します)。公共サービスの重要な担い手<sup>2</sup>である会計年度任用職員に関心をもたない首長や議員を変える好機でもあります。自らが住むマチの会計年度任用職員制度の現状や雇用(任用)・労働の実態を調べ、問題を提起していきましょう。仕事に期限がないなら雇用にも期限をつけさせない、賃金は最低生計費をクリアした上で仕事に見合ったものに、という基本を目指しましょう。

前置きが長くなりましたが、私の問題意識とあわせて今回の調査結果の一部を紹介します。詳細は、「元原稿」をご参照ください<sup>3</sup>。

## 4000人に及ぶ札幌市の会計年度任用職員

政令市の場合には、直営ではなく民間への発注という選択肢も広く存在するので、その他の市や町村に比べると非正規公務員割合は低いようで、札幌市の場合、16.2%にとどまります。ただ、人数でいうと非正規公務員全体で4361人に及びます(以上は、2020年の総務省調査への回答データより)。

さて、新制度導入にともない特別職非常勤職員と臨時的任用職員に札幌市が残した職種は、総務省からの指示に

沿っています。2021年4月1日時点のデータでみると、①まず、臨時職員が516人です。彼らの勤務時間数はフルタイムで、任用は、まず6か月の期間で任用して一回更新するというのが基本です。職は、全員が「学校職員」で、具体的には、期限付き教諭や学校事務職員であることです。②次に、特別職非常勤職員が141人で、ほとんどは医師か弁護士だそうです。③そして、メインの会計年度任用職員ですが、フルタイム型が106人、パートタイム型が3902人、合計で4008人です。フルタイム型とは週の勤務時間が38時間45分で、パートタイム型は30時間が中心です。後者の内訳は、30時間未満が44職種・1331人、30時間が177職種・2543人、30時間超が2職種・28人でした。

さて、札幌市の会計年度任用職員の仕事内容ですが、管理のために便宜上「職種」の名称が細かくつけられています(求める資格や勤務条件などがそれぞれの職ごとに整理)。その数でいうと、計240職種(内訳はフルタイム型が17職種、パートタイム型が223職種)です。職名は省略しますが、非正規公務員が多岐にわたる仕事に従事していることがあらためて確認されます。

人数が最も多いのは「事務員」で750人です。この職は、かつて、「事務補助」と呼ばれていた臨時職員(フルタイム)だったのですが、今回、会計年度任用職員のパートタイム職に位置付け直されました。仕事内容は、データ入力、窓口対応で来客を正職員につなげる、その他の正職員の補助的な業務だそうです。人数が100人を超えて多いのは、ほかに、「スクールカウンセラー」312人、「校務助手」302人、「算数にーごプロジェクト講師」222人、「まちづくりセンター支援員」159人、「自動車運転手」140人などとなっています。

1 川村雅則「札幌市の会計年度任用職員制度の現状——2021年調査に基づき」『北海道自治研究』第634号(2021年11月号)。

[https://roudou-navi.org/2021/12/01/202111\\_kawamuramasanori/](https://roudou-navi.org/2021/12/01/202111_kawamuramasanori/)

2 非正規公務員だけでなく、自治体発注の仕事等で働く民間事業者・労働者の存在については公契約条例の制定運動もお忘れなく。

3 総務省が全国の自治体等に対して照会した2020年調査結果のうち北海道分を整理してまとめた川村雅則「道内の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員の任用実態——総務省2020年調査の集計結果に基づき」『北海道自治研究』第626号(2021年3月号)も参照。

[https://roudou-navi.org/2021/06/05/20210315\\_kawamuramasanori/](https://roudou-navi.org/2021/06/05/20210315_kawamuramasanori/)



## 雇用安定化への逆行、官民の制度格差

資料 1 会計年度任用職員の一般的な求人(任用期間部分)

任用期間	〇〇年〇〇月〇〇日から〇〇年〇〇月〇〇日まで(最長1年間) ※採用後、1 か月間は条件付採用期間となります。 ※勤務成績が良好な場合、翌々年度まで再度任用の可能性がります。
------	--

出所：札幌市会計年度任用職員の求人に基づき作成。

さて、今般の制度導入で、全国の非正規公務員の任用や労働条件は低位でそろえられることになりました。とはいえ、自治体によって差がないわけではありません。運動によって問題を緩和した自治体もあるでしょうし(そういう情報もぜひ共有したいところです)、その逆もあるでしょう。私が問題意識をもっている一つは、雇用安定化の道に逆行する制度設計です。

会計年度任用職員が任用期間を終えてあらためて任用される際には、民間でいう雇用更新ではなく、毎年新たな職に就くと解釈され、ゆえに、毎年、条件付き採用期間が設けられるということ、なおかつ、勤務実績に基づく再度の任用は原則2回までで、それゆえに3年ごとに公募を行うことが総務省から助言されたことです。助言に従えば資料1のようになります<sup>4</sup>。就活中の学生から相談されたらと仮定して、別の機会<sup>5</sup>にこう書きました。

「住民にとって大事な仕事と説明されたのですが、雇用条件は非正規でした。勤務は1年限りではありませんが、厳格な能力実証が行われるそうです。それをクリアして働きつづけられることになっても雇用が更新されたことにはならないようで、新たな職に就くと説明されました。いえ、従事するのは同じ仕事です。でも、新たな職だからと毎年必ず1カ月の試用期間が設けられています。そして3年に一度は、公募に応じて新規求職者といっしょに選考を受けなければなりません。[略]」……。

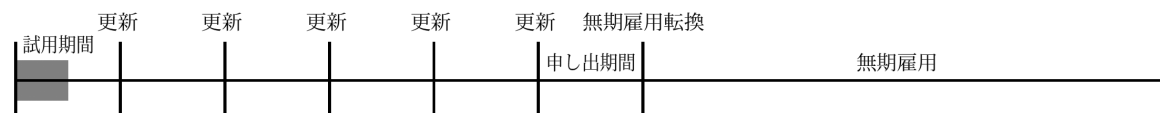
有期雇用の濫用を解消するために民間では、労働契約期間が通算で5年を超えた場合に無期雇用転換制度が制定、導入されるに至ったというのに…… 官民の制度格差をまとめたのが図1です。

もちろん民間でも、雇用安定が一定程度実現した一方で、無期転換回避の脱法行為が広がっていますから、手放しで評価できるわけではありません。ただ、雇用安定への基本の制度が設計された民間に対して、公務は逆行しました。その上に、今回調査をした札幌市の場合には、同一部での再度の任用は原則3年という、いわば「上乘せ」ルールが設定されたのです(以下、同一部3年ルールと呼びます)。この点を少し詳しくみていきましょう。

図1 民間非正規と公務非正規の制度設計の違い

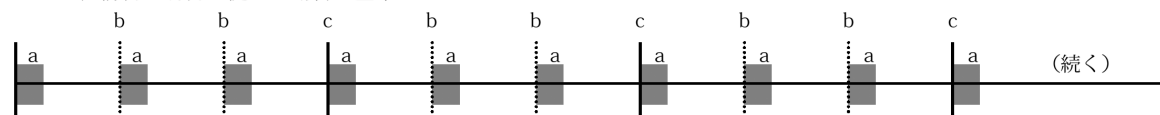
民間：2012年改定労働契約法制定以降(2013年施行)

雇用契約期間1年の有期雇用者で、法律通りの運用が行われた場合



公務：会計年度任用職員制度の導入(2020年度)以降

総務省の助言に従った場合の基本パターン



注：公務における a の墨塗箇所は、条件付採用期間(試用期間)。b の点線は勤務実績に基づく能力実証が認められた箇所。c の実線は、公募制による能力実証が必要とされる箇所。

出所：川村雅則「労働界における官民共闘で、雇用安定と賃金底上げ・不合理な格差是正の実現を」『労働総研クォーター』第116号(2020年春号)から転載。

4 実際には、毎回(毎年度)の公募制を採用した自治体も多く、総務省2020調査に対し北海道内の自治体では約半数がそのように回答しています。

5 川村雅則「憲法の示す価値から、自治体で働く非正規公務員のことを考えてみました。」「働くものの月刊学習誌 まなぶ」第781号(2021年10月号)。

## 同一部3年ルールと旧制度下の空白期間

(再度の任用)

第6条 部長は、会計年度任用職員の任用期間の満了後、引き続き当該会計年度任用職員を任用する必要があり、かつ、当該会計年度任用職員の勤務成績が良好な場合は、再度の任用をすることができる。

2 前項に基づく同一部での再度の任用は、当初任用日から三年に達する日の属する年度の末日を限度とする。ただし、人材の確保が困難であるとして設置要綱に特別の定めがある職についてはこの限りではない。

3 前項の規定により任用の限度に達した者は、その後一年間同一部で任用できないものとする。

上の文章は、「札幌市会計年度任用職員の任用に関する要綱」からの引用です(下線は筆者)。

ここで直ちに2点を付け加えますと、第一は、この同一部3年ルールには例外がある、ということです。この点は後で述べます。

第二は、もともと(旧制度下で)札幌市は、勤続上限+空白期間を非正規公務員に設けていました。

旧制度の説明もあわせて行いますと、①非常勤職員は、医師や弁護士など専門性の高い例外的な職種である第一種非常勤職員と、その他の(多数派である)第二種非常勤職員とに分かれ、後者は、採用容易職と採用困難職とに分かれていました。そして、②採用困難職は65歳までの任用が可能だったのに対して、採用容易職は勤続の上限が3年に設定され、あいだに1年をはさまなければ再度任用されることができなかつたのです。

加えて、③臨時職員は、2017年度以降は、「通算一年間勤務した者(任期と任期の間に連続する六月以上の期間がある者を除く。 )は、任期満了に伴い退職した後六月間任用できないものとする」となっていました。

不適切な空白期間は適正化するように、と総務省からも指摘されていたこうした状況が会計年度任用職員制度の導入で改善がされる、と私はある時期まで思っていたのです。

しかしながら札幌市で実際に行われたのは、旧制度下ですでに働いていた第二種非常勤職員の任用・労働条件は維持された(それは採用困難職にとっては、65歳までの任用が可能な制度下で働き続けられることを意味しました)ものの、新制度下で新たに採用された会計年度任用職員には、上記のとおり、同一部3年ルールが用意されていたのでした。

さて、では、このようなルールはなぜ導入されたのか、そして、どのような例外があるのか。調査当日の状況を再現した部分を「元原稿」から転載します(文体は、である体のままです)。

## 札幌市が説明する同一部3年ルール導入の背景

(以下、「元原稿」からの転載)

—なぜ同一部で三年を上限にしたのか。また、例外はどのような判断によるのか。

同じ職員が長期間職場にいればノウハウが蓄積できるというメリットがある一方で、どうしてもマンネリ化や士気の低下に繋がる恐れがあることや応募者に広く門戸を開くという趣旨を踏まえ三年を上限とした。例外は、人材の確保が困難であると認められる職について特別に定めている。—まさにその三年終了時を懸念している。職種一覧を見た限りにおいては、一定の資格や経験を要する職種が多いのではないかと。例外措置—例えば、保育所などのように、同じ部であっても、働く場所が変われば働き続けることはできないのか。制度導入時の照会でそのようなニュアンスの話もうかがったのだが。

例外については大別して三つ存在する。

一つめは同一部の考え方の例外。同一部内での引き続いた任用は三年が原則であるところ、各保育所や各学校、各図書館は同一部内でも同一資格が必要な勤務場所が複数存在するため、別の保育所や学校、図書館へ配置替えとなれば、マンネリ化や士気の低下に繋がる恐れが小さいことから、同一部を「同一保育所」等と読み替える運用を認めている。

二つめは任用限度の例外。希少な資格要件を必要とする心理職や特殊な経験を要件とする児童相談所における警察OB職など、人材確保が困難である職について、同一部での引き続いた任用を三年とする原則の例外を認めている。

三つめは公募の例外。同一部三年ルールの例外ではないが、公募によっては必要な人材が確保できないと認められる場合に、公募によらない任用手続きを例外的に認めている。

質問にある保育所などは一つめの例外に該当する。

その他、一定の資格や経験を要する職への例外措置は二つめによることになるが、現時点で必要な職には既に例外適用を行っているため、現時点で新たに該当する職はないものと考えている。万一、同一部三年ルールの適用が困難な事例が発生した場合には、様々な観点から課題検討を行った上で、例外適用について慎重に判断していく必要があると考えている。

—しかしそれは、「要綱」には書かれていない。ある種の例外措置なのか。各部署の会計年度任用職員を担当する職員はこうした例外措置を知っているのか。

新制度に関する研修会などでもしっかり伝えていたほか、任用限度の例外については各職の個別要綱に記載している。

(転載、ここまで)

## マナー化や士気の低下説への疑問

応募者に広く門戸を開くため、というのはワークシェアのように聞こえますが、雇用の質を考慮しない擬似的なワークシェアでしょう。正職員の時間外労働分で新たな雇用を生み出そうというのなら身を切る改革として敬服しますが、分かち合いは、あくまでも非正規公務員の雇用(時限的雇用)に限定されています。

それにしても、マナー化や士気の低下に繋がる恐れがある、という札幌市からの指摘は事実なのでしょう。説明を聞いても疑問はなお解消しません。もう一つの疑問は、仮にそのような事実があるとすれば、それは、仕事・職務の設計によるものであったり、仕事に処遇が伴わないことを背景にしているのではないかと、ということです。

当該労働者の雇用・生活保障という観点からはもちろんのこと、経験や知識の蓄積を通じた行政サービスの質保証という観点からも、この同一部3年ルールについては、検証が必要であると思います。現場の実態や当事者の声を集めるしかなさそうです(並行して、労使間で、あるいは議会で、どのような協議や審議がされたのかを明らかにすることも研究上の課題です)。

## 例外の考え方、例外の具体的な職種

ところで、同一部3年ルールはもちろんのこと、例外の考え方や例外が適用される具体的な職種が調査では十分に理解できなかったものですから、「元原稿」をまとめた後、関連する情報の提供を追加で札幌市に依頼しました<sup>6</sup>。例外は次のように整理されるそうです。すなわち、まず、例外には、①同一部の考え方の例外、②任用限度の例外、③公募の例外があります。

① 同一部の考え方の例外とは、「保育所」、「学校」、「図書館」で適用されているもので、例えば、保育士や調理員が働く園が変わる、用務員や栄養士が働く学校が変わる、といった例が該当します。該当する職種は23職種です。上記の説明との関連で言えば、勤務場所を変えれば、マナー化・士気低下は防止できるという考えなのでしょう。

② は、該当する職種は50職種で、例外とする考え方の分類で多いのは、順に、「人材確保が困難であると認められるため」が32件、「週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため」が12件、「全国一律の取扱いを求められている職であるため」が4件、「条例等で委嘱を受けている職であるため」が2件です。なお、「人材確保が困難であると認められるため」としてあげられているうち人数の多い職種・職名は、例えば、臨床心理技術者、自

動生活指導員、心理療法士などです。

③ は、該当する職種は18職種で、いずれも「公募によってはその職に適格性を有する者を任用することができないと判断されるため」という考え方に基づいて判断されているそうです。

もっとも、こうして資料や説明をいただいても、同一部3年ルールを導入しなければならない理由も例外の考え方も、私は理解できずにおります。現場・当事者にはどう受け止められているのかを調べたいと思います。

## 賃金(給料)制度は総務省の指示に沿った整理

話を賃金制度に移します。この資料2は、札幌市からご提供いただいたものです。

まず①給料(報酬)ですが、「給料」が支給されるフルタイム型については、条例で定められた月額が支給されます。一方で「報酬・費用弁償」が支給されるパートタイム型については、月額、日額、時間額という三種類の決められ方があります。ただいずれにせよ、パートタイム型は、勤務時間数・日数に応じた支給となります。

また、注釈のとおり、一年間の良好な勤務を経て、次年度に同一職種に引き続き任用する場合には、翌年度は一号俸上位に格付けられます。

このことに関連して、③給料表の種類と主な職種の報酬例をご覧ください。会計年度任用職員には四種類の給料表が準備されました。資料では、週30時間のパートタイム型が想定されています(期末手当における在職期間の減額が考慮されていないことと、この金額には、通勤手当が含まれていることを補足しておきます)。

なお、フルタイム型職員に適用された給料表から、最高の号俸と、号俸ごとの最新の金額(1号俸から最高号俸までの金額)を抜き出しておきます。順に、事務補助職給料表(3号俸、147,400円～158,000円)、標準職給料表(8号俸、179,500円～222,900円)、専門職給料表(8号俸、231,900円～279,600円)、現業職給料表(12号俸、152,500円～219,100円)です。

なお、四種類の給料表ごとの人数ベース(2020年時点)では、専門職給料表が適用された職員数が最も多く、その人数は約1200人とのことでした(事務補助職給料表が適用された職員数は1000人)。

資料に戻って、②各種手当は、総務省の助言に沿って整理されているので省略します。ただ、会計年度任用職員は、長期継続雇用を前提としていない等のため、扶養手当、管理職手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、勤勉

6 データは、川村雅則「札幌市会計年度任用職員制度における「同一部3年ルール」の例外について」で整理しています。  
[https://roudou-navi.org/2022/01/07/202111\\_kawamuramasanori-2/](https://roudou-navi.org/2022/01/07/202111_kawamuramasanori-2/)

資料2 会計年度任用職員の給与制度について

①給料(報酬)

- フルタイム職員(週の勤務時間38時間45分)は給料表に定められた月額を支給
  - パートタイム職員(週の勤務時間30時間などの月額報酬)は以下の計算式で報酬を算定  

$$\text{給料表に定められた月額} \times \frac{\text{週の勤務時間(30時間など)}}{\text{常勤職員の週の勤務時間(38時間45分)}}$$
  - パートタイム職員には 報酬を勤務1日単位で定める「日額報酬職員」もある。報酬を勤務1時間単位で定める「時間額報酬職員」もある。
- ※次年度以降同一職種に引き続き任用する場合は、1号俸上位に格付することで給料が増額となる。(右図)

※次年度以降の任用の例

会計年度任用職員標準給料表

号俸	給料月額
1号俸	179,500円
2号俸	185,700円
3号俸	191,700円
8号俸	222,900円

初年度は1号俸に格付け、良好に1年間勤務した場合、翌年度は1号俸上位に格付け  
 令和2年度：1号俸  
 令和3年度：2号俸

②各種手当

- 支給される手当…職務や勤務実績に応じた手当、実費弁償的な手当等を支給  
 地域手当、通勤手当、特殊勤務手当、宿日直手当、時間外・休日・夜間勤務手当、  
 期末手当(週15時間30分以上の勤務時間で任期6月以上の職員)、  
 退職手当(フルタイム職員で常勤と同程度の勤務が6月以上引き続きいた職員)

×支給されない手当

- 扶養手当、管理職手当、住居手当、単身赴任手当、  
 寒冷地手当、勤勉手当、管理職員特別勤務手当

③給料表の種類と主な職種の報酬例(週30時間勤務)

- 給料表の種類…事務補助職給料表、標準職給料表、専門職給料表、  
 現業職給料表

○主な職種ごとの報酬の例

主な職種	適用される給料表	例月給与	期末手当	年収
事務員(高卒以上)	事務補助職給料表	125,000円	153,000円	1,806,000円
栄養士、保育士等	標準職給料表	151,000円	186,000円	2,184,000円
看護師、保健師等	専門職給料表	193,000円	240,000円	2,796,000円
用務員、調理員等	現業標準職給料表	129,000円	158,000円	1,864,000円

※例月給与は地域手当・通勤手当を含み、例月給与及び期末手当は百円単位を四捨五入。  
 ※期末手当の在職期間による割り落としは考慮しない。

④経過措置

職員の生活に与える影響を考慮し、下記の経過措置を設ける。

- (1) 年収水準を維持できる号俸に格付け
- (2) 期末手当を段階的に引き上げる
- (3) 報酬月額を段階的に制度上の額に近づけていく

※標準職給料表の職種(週30時間)で、旧制度での年収水準を維持する号俸が3号俸となる職員の例

年度	経過措置	号俸	報酬月額(円)	期末手当	年収
令和2年度	1年目	3号俸	173,400	0.5月分	約233万円
令和3年度	2年目	3号俸	166,700	1.0月分	約233万円
令和4年度	3年目	3号俸	160,500	1.5月分	約233万円
令和5年度	4年目	4号俸	159,800	2.0月分	約240万円
令和6年度	経過措置終了	5号俸	158,000	2.6月分	約247万円

注：令和元(2019)年の制度検討時の資料。

出所：札幌市提供資料。

手当、管理職員特別勤務手当などは支給されないとされている点は、民間の均等待遇動向と比べても問題があることは述べておきたいと思います。

④ 経過措置は、新しい賃金制度への移行にともない年収が減らないようにとられたものです(期末手当をめぐる過去の経緯も関わっています。詳細は「元原稿」を参照)。

いろいろ見てきましたが、賃金は、生活を保障するベースの上に仕事に見合った金額が支給されているかどうかの検証が必要になるでしょう。

まとめに代えて

日本は、とりわけ雇用の面で男女格差の大きな国です。ILOは、ディーセントワークの実現にあたり、ジェンダーの視点を組み込むことの重要性を強調しています。周知のとおり、非正規公務員の多くは女性です。とくに看護師や福祉関係の仕事や相談業務など女性に向けた仕事と社会でみなされている職種でその傾向が強いです。札幌市でも、会計年度任用職員の約4分の3(73.0%)が女性です。職種別にみると、「看護師等」は100.0%が、「保育士等」は97.1%が女性で、人数が最も多い「事務補助職員」も

89.7%が女性です(以上は、総務省2020調査データより)。

札幌市にはこのことはどう意識されているのでしょうか。男女共同参画基本計画法等に基づき策定された札幌市の基本計画<sup>7</sup>を読んでみました。予想どおり(?)自らが雇う会計年度任用職員のことについては言及などされていません。基本目標2に掲げられた「男女の多様な働き方の推進」には、雇用等における男女共同参画を推進するための環境整備、女性の経済的自立の推進、女性の活躍に取り組む企業への支援があげられています。読めば読むほど複雑な気持ちになります。そう言えば、札幌市は2018年にSDGs未来都市にも選定されていました。SDGsの目標5はジェンダー平等の実現だったはずですが(加えて言えば、目標8はディーセントワークの推進です)。

会計年度任用職員がおかれた状況は非常に厳しい。しかし、当事者を中心とする運動が盛り上がり、広いネットワークが築かれつつあるのもまた事実ではないでしょうか。情報や取り組みを共有しながら前に進んでいきましょう。そのためにも自らの住むマチの現状把握が急がれる課題です。

7 札幌市「男女共同参画さっぽろプラン」(2018~2022年度)

<https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/sankaku/keikaku/index.html>

令和3年第4回定例会で、期末手当等を引き下げる条例改正案が議会に提出された。内容は、区議(3.75月→3.60月)、区長や教育長(3.14月→2.99月)、職員(4.60月→4.45月)、会計年度任用職員(2.55月→2.40月)の4議案。

この議案は、令和3年10月20日に東京23区で構成する特別区人事委員会から、期末手当の支給月数を0.15ヶ月引き下げる勧告を受けて、同様に引き下げる議案を提出したものだ。

特別区人事委員会の今回の引き下げ勧告の根拠となるものが、民間従業員に支給された特別給(賞与)の平均所定内給与月額に対する支給割合は、年間4.47ヶ月分で、職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数(4.60月)が民間の特別給(賞与)を0.13ヶ月分上回っている。

しかし、特別区職員の平均給与月額374,302円なのに対し、足立区の会計年度任用職員の平均給与月額が約140,000円ということが総務委員会の質疑で明らかになり、正規職とは倍以上の月額給与格差があることや、会計年度任用職員には昇給もなく、低い処遇であることが全く考慮されていない。

令和3年の特別区人事委員会「職員の給与等に関する報告及び勧告」で次のように述べている。

会計年度任用職員を取り巻く環境について、「会計年度任用職員数は約38,000人であり、特別区の全職員数が63,000人であることを踏まえると、会計年度任用職員は、常勤職員とともに区の事務事業の適切な遂行に重要な役割を果たしている。任命権者においては、会計年度任用職員が高い意欲を持ち、能力を十分に発揮して勤務することができるよう適正な制度運用が求められることから、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意しなければならない。」

このように会計年度任用職員の重要性について述べていながら、月額平均給与などの賃金格差や不安定雇用の問題、待遇改善については一切触れられておらず、正規職員と同様に期末手当を引き下げる根拠も示されていない。

総務委員会で、私は「なぜ会計年度任用職員の期末手当引き下げ条例案を提出したのか」と質問した。それに対して「人事委員会の勧告を重く受け止め、総合的に判断した」との答弁だった。

## 「会計年度任用職員の期末手当引き下げ」議案

小椋修平(東京都足立区議会議員、コロナ災害対策自治体議員の会 共同代表)

平均給与月収が約140,000円で、期末手当の試算ベースとなる金額がそもそも異なり、低賃金で1年ごとの契約更新である不安定雇用の会計年度任用職員の期末手当を引き下げる明確な根拠も示されないまま、正規職に準じて同じ月数、期末手当を削減するのは不合理であり、さらに格差が広がり官製ワーキングプアを助長するだけなので、議案には反対した。

白石孝官製ワーキングプア研究会理事長からは「そもそも人事委員会が正規職公務員(再任用も含む)に関する役割ばかりが実情であり、正規職の人事委員会給与勧告を“悪用”するというのは、自治体当局の悪いところ取り体質だ。非正規公務員は、民間非正規労働者と比較しても、労働契約法や有期パート法が適用されず、法律面でも格差が固定化されている」との指摘もふまえて、これらの問題点についても総務委員会で改善を求めた。

東京都狛江市では令和3年第4回定例会で、特別給(賞与)の年間支給月数を0.10月分(4.55月→4.45月)引下げるという東京都人事委員会の勧告に基

づく給与改定に伴う一部改正として「狛江市職員の給料等に関する条例の一部を改正する条例」が議会に提出、可決されたが、正規職も会計年度任用職員も同様に期末手当を0.10月分引き下げる一括議案であったことも議案審査における重要なチェックポイントであり、正規職と会計年度任用職員は基本的な処遇が異なるため一括議案で一括りにすべきではないということを指摘しておきたい。

千葉県習志野市の「ユニオン習志野」では、勧告の0.15月削減に対して、当局と交渉して会計年度任用職員の12月の一時金削減に歯止めをかけ1.275月が支給された例もあり、労働組合の役割も非常に大きい。

日本には、国に約7万8千人、地方自治体約112万5千人の非正規公務員、さらに外部委託された公共サービス従事の民間労働者が相当数(正確な人数は把握出来ない)いる。足立区では、国民健康保険や戸籍住民窓口などが大手派遣会社に外部委託され、半年間の契約期間で低賃金の時間給など、不安定労働者を増長させており、私は待遇改善を求めている。

経済誌などでは行政改革ランキングに常に足立区が上位にランキングされているが、このような表面上の数字に囚われず実態を精査する必要があると考える。

ジャーナリスト、官製ワーキングプア研究会理事でもある竹信さんが昨年11月、「関西生コン事件」の深層に迫る本を出版された。

2018年夏から、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「関生」)で、のべ89人が逮捕、うち71人が起訴された事件をご存じだろう。滋賀、京都、和歌山各県警があたかも連係プレイのように提携して事件をつくりあげ、委員長らは640日以上にわたって勾留された。団体交渉、ストライキなど組合の活動が、「強要」「恐喝」「威力業務妨害」とされた。

中小企業が多い生コン業界を横断的に組織し、経営者に対しても協同組合を作るよう働きかけ、闘う労組として有名だった関生。そこを標的として、労組つぶしが国策として行われたのである。

竹信さんは、何がおきたのかという事実を綿密で多方面にわたる取材で活写しながら、そこに警察がどうからみ、ヘイトグループ、警察、検察、そして司法が、関生を攻撃してきたこと、それが構造的な問題であることをえぐり出し、「解釈改憲」の問題として説明する。関生の活動がこれだけ大がかりな形でつぶされようとしているのは、関生がまさに労働組合として当たり前の要求(資本家と対峙してまともな労働の対価を求める)を打ち立てそれを本気で実現しようとしてきたためであることを、事実をもって明確にする。さらに、大手マスコミの沈黙が関生攻撃を助長していることを指摘する。今、これを取り上げなければ・・・という、竹信さんの使命感すら感じられるような1冊である。

労働組合法で組合の刑事責任や民事責任は免除されているとか、労働基本権は憲法上認められているとか、そんな話は裁判所ですら通用しなくなっている。本来、労働三権というのは抽象的に認められたとしても実益は限定的で、刑事免責・民事免責が前提とされなければ行使が難しい。免責という仕組みは労働基本権の肝だ。しかし、今や免責の対象となる「正当な争議行為」は非常に狭められ、裁判所は、闘う労働組合を反社会的勢力(反社)扱いする。

刑事弾圧だけではない、労働組合や労働者から金と時間を奪い、闘うための手段自体を塞ぎ、争議を封じようとする「民事弾圧」も横行している。私は10年以上前から、争議を闘う労組が出したピラについて「名誉毀損」と言いなして、企業が高額な損害賠償請求をするという事件を何件も受任してきた。その結果、骨身にしみたのは、多くの裁判官は、労働組合活動について、無理解であるばかりでなく敵視していること。また、そのような裁判所の姿勢を「信頼」した企業側は

## 書評

「闘う労組」  
『賃金破壊 労働運動を「犯罪」にする国』を  
読んで

山本志都

「司法」という権力を自分たちの利益実現のために悪用すること、である。

労働組合のピラについて、新聞や雑誌記者と同じような注意義務が必要だ(会社に取材しなけりゃダメ)と言う(組合活動をなんだと思っているのか!)。そんな判決を裁判所が出すから、会社は、株主総会で会社の意をくんだ株主が組合批判発言をしたことについて「さくら株主」という言葉を使えば名誉毀損と言い、実際に生じた損害について立証することもなく、損害は1000万円を超すと主張し、判決を批判する際にその前提として紹介した言葉が新たな名誉毀損だとして裁判をおこす・裁判所は、彼らは、争いごとは裁判所で解決すればよく、復職を求めて争議を続けるなどというのは、まちがったことを強制しようとするものでいやがらせ=反社会的活動なんだという基本姿勢に立っているようにみえる。

しかし、争議や労働運動は現場に依拠するものであり、これまで獲得された勝利はそのようにもぎとられたものだ。裁判で地位確認されたって復職するには労使の厳しい交渉が必要だし、関生の例では、中小企業相手に待遇改善を勝ち取るためには産別組合が現実的で、業界全体の労働環境改善のためには活動の方法としてコンプライアンス活動は妥当かつ効果的。こんな当然のことが裁判所には理解できていない。そしてその裁判所の姿勢を利用したのが今回の刑事弾圧だ。

2020年3月、関生や執行委員らは、国家賠償請求訴訟を提起し、警察による組合脱退強制や家族への圧力、異様な保釈条件などを明らかにし、反撃を開始しているが、これも最終章で触れられている。

竹信さんは、あとがきで、「私たちの社会にも、働きにくさをしっかりと押し返してきた労組の活動があることを教えてくれた。さらに、そのための強力な武器である労働基本権を『犯罪』に作り替えていくための周到な詐術が、営々と続けられてきたことも教えてくれた」と書いている。そして、「労働基本権や労働組合が、遠くのものではなく、社会や生活の場から会社を規制するための、働く私たちの力の源泉だったことを思い出してほしい」と読者に手を差し伸べるように届けてくれた。

どんづまりにきているような社会を変えるには、労働運動の力が必要だ。組合も労働者もやられてばかりじゃない。企業別組合に入れてもらえない、入れても組合に声が届かない非正規労働者が増加したことによって、むしろ地域や産業横断的な組織の必要性は高まった。そこに光がある。非正規公務員の問題を考えながら、再読しようと思う。

# なくそう！官製ワーキングプア

## 第9回 大阪集会 アンケート集計

大阪集会実行委員会で集計したアンケートです。参考になる記載が多いので紹介しますが、紙面の関係から一部を省略して掲載します。

### 1. この集会は何でお知りになりましたか？

- ① 職場・労組から 13 ② チラシ 5  
③ インターネット 7 ④ 新聞など 0 ⑤ その他 10

### 2. 参加された分科会の感想

#### ① 会計年度任用職員制度～公務非正規問題の現状と問題解決の方向性を考える

- コロナ休校中の賃金未払いを人事委員会に措置要求し却下されたため、今後の対応策を考えています。いろいろ具体的にいいお話をお聞きでき助かりました。
- 来年度更新に向け不安を抱えています。川村先生の会計、任用職員制度の問題点が現場の人間として心にさざりました。
- 地方公務員改「正」により非正規職員の労働基本権がさらに侵害され労組法から排除される状態に至っています。地公法上の職員団体登録制度および「人事委員会」と措置要求制度の見直し、改善、改正が必要と思いました。
- 民間も公務もコスト削減に向かっていていると感じました。そして委託化、非正規への置き換えもしかりだと思えます。しかし、やっぱり労働者が声をあげる「泣き寝入りしない」「相談する」「手をさしのべる」など労働組合として訴えていく事、知らせる事が大事だとあらためて感じました。
- 人事委員会(公平委員会)には向こう側(役所側)の人間がいる中で、申し立てをしていくことのむずかしさ、壁のようなものをどううち砕いていくかが今後の課題だと思いました。
- 会計年度任用職員として公立中学で勤務している当事者として、どこにどうリーチしていくのかぼんやりと考えていたことが形となってきたように実感しました。反面、行政側のすり替え、個人を優遇したり攻撃したりする現状に分断の根、格差の根は深いとも感じた。
- 労働基本権剥奪の代償である救済制度としての「人事委員会」制度の活用。公務一公共民間一民間を貫き、職種別賃金課題を提起していくこと。
- 3年目になる22年度の問題や当面のパワハラ、差別の取り組みに参考になりました。
- 官民連携の重要性もわかりました！
- この制度のひどさがよくわかりました。格差を何とかしようという気がこの国の上層の方々にはないことを再確認しました。
- 川村さんの話は良く判ってよかった。川西さんの報告は“これが実態”一職員組合はなぜ闘わないのかが大きなテーマだと思います。正規の職員組合が「会計年度」交渉で早々に合意しスタートしたことが闘いを困難にして

いると思います。

#### ② 女性非正規労働～現状と改善を話そう

- 組合否定をしているような全体会でのまとめ報告している、残念な気持ちです。ひとくくりで語らず、固有名詞で語りたい。日々非正規の組合の問題にとりくんでいる組合もあるんだと知ってほしい。組合全般の問題がないとは思いません。課題の整理が必要と思った。
- はむねっとアンケート 1/3 が主な収入源というデータにおどろいた。女性労働は家計を支えていないという偏見を打破していきたい。
- 参加者全員で話せたのがよかったです。車座でまろくなって顔を見合わせながら話せるとよかったなと思いました。
- 一人ひとりの意見と実態を話す事でしたが、全体会で「当事者がいない？」と言われたのがショック！今までの経歴を話したけれど、皆メンタルをやってしまって仕事できていない状況だから参加したのもあります。
- 当事者の女性非正規労働者の参加が少なく残念でした。女性の人権、ジェンダー、根深い課題を再確認しました。
- 現場の参加者が少なかったとのことですが、アンケート等からは切実な声がよくとれました。また40年たっても何もかわらない男女賃金等差別、この国はどうしたらよいか、と悩みはますますばかりです。

#### ③ 民間委託の在り方を問う～外部委託企業のコンプライアンス

- 学童の指導員は誰が守ってくれるのか？とシンプルに感じました。労働者(指導員)を守ることでできない企業や自治体にどう子どもを守れるのか。何を大切にしないといけないのか、自治体は真剣に考えてほしいです。
- とても有意義でした。枚方市も民営化を水面下ですすめられて他市のことは他人ごとではありません。職場でがんばります。
- 発言の機会を頂きありがとうございました。仕様書の問題、決算書の問題等大変勉強になりこれからやらなければいけないことがみえました。ひきつづき勉強したいです。
- 委託の現実、あまりにもひどかった。市民の税金を2000万円も他市の建物たてかえに使っていたり、もっとルールを厳格にすべき。
- 民間委託ひどいですな。やはり特に維新憎し。人々がなぜこんなものを選びたがるのかほんとわけわからない。最近では新型コロナの影響とはいえ、仕方ないとはいえより分断が進んだ。働く側ばかりではなく子ども、保護者も不安がいっぱいだらう。学童保育指導員の方々も信念持ってやって下さっていることがよくわかった。ぶっちゃけ相手(自治体も会社も)は舐めとるんやな。相手の痛打の一撃となりますように。
- 委託先の決算書を分析するデータ結果が興味深く新鮮に思いました。

### 3. 全体会の感想

- 取り組む人々、組織が“繋がる”“発信する”ことが大切だと思う。
- 最後の安先生の発言が刺激的でおもしろかった。(同意見多数)今まで政党や選挙のことは半ばタブーになっていたのではないかな。
- 非正規、ひとりで悩み苦しんでいた。情報共有、共感がある場所を知り、うれしく思います。昨年、課長代理の雇用止めにあい10件以上の応募で苦しんで5/1採用されました。しかし先輩の執拗な告げ口で係長から肝の窓口業務から外されました。来年更新してもらえないのではと不安な思いを抱えています。
- 川村先生、早津先生の報告と提案のまとめ。守口、吹田、堺学童の各闘争当事者の報告、ヤマハの委託講師の労働性実現と契約改善の報告。世田谷区臨職の偽装雇用事件の取組み報告+情報公開請求の取組み。龍谷大の安周永さんのまとめ、提案、いずれも良かったです!!
- 守口の闘い、ヤマハの闘いで大きな希望を持ちました。日本は声を出さないとそのままいいと勝手に思われるのだと思いました。労働者は人財ということ、労働者一人ひとりを大切に守っていくような取組みがこれからも必要と思いました。
- 社会、地域の運動として政治ともつなげていきましょー! 女性労働者が元気になる集会にしたいと感じた。勇気づけられました。有難うございました。
- 午後から長い時間かな……と思いましたが、大変内容が多岐に渡って豊富で又深刻な内容も含めて……勉強になりました。労働組合が果たさなければいけないことを考えさせられました。コロナ禍の先に希望をつくる——あきらめずがんばります。
- コロナ禍のエッセンシャルワーカーの取組みがよくわかりました。同志社大の山谷氏の自治体の効率ムダ削減の中身が独立法人化による単なる経費削減、新自由主義でないことの実態が見えてきました。大阪維新のやってきた財政改革、都構想もこの流れにあるのかと納得しました。「雇用によらない働き方」「業務委託契約」という高齢者を無制限に置くという労働者を作り出そうという恐ろしい働き方が出て来た方に驚きました。
- とにかく日本人総体の劣化がすさまじい勢いでひろがっています。(中略)無駄についても、何が無駄なのかまったくわかっていない維新や自民の議員こそ無駄の典型です。(中略)ヤマハの労働組合はおもしろいですね。
- 地域を支えるエッセンシャルワーカー、小松さん、大利さんのお話、山谷先生のまとめがとてもよかったです。保健師さん自己犠牲でコロナ乗り切れません。人員増、正規職員増につながるとりくみをどうしたらよいか。19歳少年の活動、希望がもてました。(同意見多数)
- (前略)市民やメディアに労働組合から新たな発信がほしいです。(中略)イメージ転換期待します。山岸さんのお話し、心痛い!! 黒澤さんのお話も驚きました!

- 保健所を減らしたことを決定したのは維新ではないが、人員を減らしたのは間違いなく維新だ、とSNSに書いたら、比較的多くの同意を得られた。また公立病院を減らしたのも間違いなく維新だ。今後考えると維新を勝たせたのは痛手だが、いい面もある。維新の正体がバレてくることになるだろう。私たちが街に出て広めていかなければならない。(中略)吉村がバンバンテレビに出てベラベラしゃべって、その姿に騙されるのだろうか。(中略)世間的には(SNS的には、というべきか)市民運動や労働組合なんてものは蛇蝎のごとく嫌われているともっと認識したほうがよい。しかし今のところ権力に対峙していくにはこれくらいしかないので、維新なんかには負けることなくバンバン宣伝はしてもらいたい。
- 非常にもりたくさんの内容でついていくことが大変でした。学んだことをどう日常にいかしていくか。
- 分科会でも感じたのですが、ヤマハユニオンのようにいっしょにとりくむ人たちがいれば良いのですが……たたかわない組合、たたかえない組合にとってかわるのが必要だと感じました。

### NPO 法人官製ワーキングプア研究会の掲示板

#### 主に自治体議員、市民向け講座「非正規公務員問題基礎講座(ただし、実践編)」

非正規公務員問題は、もちろん労働問題であり、これは公共部門も民間部門も変わらない課題です。しかし、その公と民とでも溝があり、簡単に「公民連帯」という状況にはなっていません。ナショナルセンターにも個々の労働組合にとっても改善すべき課題ではないでしょうか。

しかしもうひとつ、公務非正規問題は公共サービスの内容に直結していることです。市民にとって、そして自治体議員にとって、公共サービスは密接な課題です。そのためにも、非正規公務員問題を知っていただくことが必要と考え、今回の講座を企画しました。

〈内容〉 ① 国と自治体、公共事業をしている民間の現状と問題点 ② 解説会計年度任用職員制度 ③ 主な問題点(雇用、勤務時間、労働安全衛生など) ④ 議会で質してほしいこと など

〈日時〉 2022年2月9日(水)午後7時30分~9時30分

〈開催方式〉 Zoom お申込みいただいた方にお知らせします

〈参加費〉 議員2千円、その他の方千円

〈講師〉 当会 山下弘之理事、白石孝、〈ゲストコメント〉

川村雅則(北海学園大学教授)

〈申し込み〉 kanseiwakingupua2021@gmail.com

\*振込先をお知らせします。

#### 〈編集後記〉

当会のホームページを全面的に作り変えました。当事者の声の欄もありますので、実名匿名どちらでも、投稿を歓迎します。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2022年2月・第37号

発行：特定非営利活動法人 官製ワーキングプア研究会

〒160-0008 新宿区四谷三栄町14-7 芝本マンション403号(JR・東京メトロ四谷駅)

携帯電話：090-2302-4908 / FAX：042(474)9520 / 電話：03(5269)0943

Eメールアドレス：kanseiwakingupua1950@yahoo.co.jp

ホームページアドレス：https://www.kwpk.net/

定価 1部200円