

月刊 労運研レポート No. 109

2023年7月10日号

労運研第14回研究会（2023年6月7日開催）報告

会計年度任用職員制度の問題と課題Ⅱ・・・・・・・・・・事務局 P2

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名（ゼロイチハチ）普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail_roukenj2014@yahoo.co.jp（事務局への連絡はメールでお願いします）

会計年度任用職員制度の問題と課題 II

労運研は 6 月 7 日に第 14 回研究会を WEB 開催しました。以下研究会での討議内容を報告いたします。(文責 事務局)

伊藤労運研事務局長

「会計年度任用職員制度の問題と課題」をテーマに 1 月に続き第 2 弾の開催。会計年度任用職員の問題を整理し今後どのように闘っていくのか方針を作っていかなければならない。そのため実状を知り問題点を整理したい。他の職場の実態が参考になるという話もあるので、活発に交流を行い、問題整理を行っていききたい。

司会 (労運研事務局 三澤)

議論を始めるにあたって、会計年度任用職員制度に関してのこの間の動きについて自治労兵庫県本部の森さんから報告を受けたい。

森 (自治労兵庫県本部)

自治体当局が法改「正」を未だ理解できていない、しようとしなないことが大きな問題の一つ。

会計年度任用職員制度の導入は、地方自治体および臨時非常勤等職員にとっては、大変大きな法改「正」であった。しかし、制度の根幹にかかわる部分については労使ともに理解不足のまま制度施行となったと言える。

・法と実態の乖離は続く → 脱法行為

地公法の本旨＝恒常的業務は正規職員が担う 大臣答弁でも改めて明確に確認した
総務省官僚として地方公務員法作成に携わった鈴木元都知事は後年語っているが、「住民の命、生活を守っていくのは正規の公務員がきちっと担うのだ」と地方公務員法に定めたとのこと。策定に携わった 3 人の一致した意見という。現場の実態からいって「1 年更新としながら学校給食、保育所、学童指導員、図書館など専門職を中心にしながら長期の雇用継続」は、長期継続雇用への本人希望もあるが、自治体側も経験、資格があることから必要としている。「法律どおりでは現場は回らない現実」があり、本来正規職員を充てなければならない業務を、本来 1 年雇用でありながら長期にわたって雇用されているのが現場の実態。

・変わらない低賃金の実態

多くはパートタイム職員(報酬)で法改「正」前とほぼ同じ年収になっている

一時金の分を月給減にしたり、条例で賃金の上限を設定し 5 年位でそれ以降は長期雇用でも同じ賃金

勤勉手当の未支給 兵庫で言えば追加報酬・割増報酬(退職金)など様々な権利を取

ってきたが) 会計年度制度が始まったことでこれらが廃止された。退職金が残っているのは1単組のみで、3年間かけ国の指導で給料に組み込まれてきた。低位平準化が進んだ。運動を引っ張ってきたところは引き下げられた。

雇用継続の問題は、労運研レポートで兵庫県伊丹市の学童指導員の闘いを載せているので見てほしい。

【たたかう体制をつくる】

①多くの自治体で雇用の上限を決められており、そのことが組織化を難しくしていると言われている。

②しかし、会計年度任用職員のほとんどは恒常的・基幹的業務に就いており、決して臨時的業務を担っているわけではない。

③雇用年限を設けていることが間違いであり、廃止させていかなければならない。ある自治体では看護職や、保育職は年限を決めていない。これは当局の勝手な理由。資格職は人が集まらないからと雇用年限がなく、一部の職種にはないが全般的にはあるような状況もある。こうした矛盾がある。雇用年限はきっぱり廃止させなければならない。会計年度任用職員は1年雇用と法的になっているが、何年までとは書いていない。5年、3年と設けることは意味がないので廃止させなければならない。そのためにも、当事者を労働組合に組織することが第一歩と言える。雇用年限を撤廃させるのは正規組合だけでできるものではなく、当事者自体が組織されないと闘う体制は組めない。雇用年限の問題は労使関係上重い扉である。雇用上限を突破する力は組織された臨時・非常勤等職員にしかない。

④厳しいたたかいであるが、当事者とともに労働組合が声をあげるしかない、何も言わなければ、何も変わらないのだから、立ち上がって闘う。重い扉を開くのは労働組合しかないということは、これまでの兵庫の臨職闘争の歴史的総括。組織化してその人たちが闘うことで初めて重い扉が開く。突破する力は労働組合しかないので正規の組合を含め、意思統一し、当局の矛盾、働きたい思い、差別的取り扱いに対して、組織化し闘っていく必要がある。

一般職の会計年度任用職員の不服申し立て（個人）：公平委員会、人事委員会

措置要求 労働基本権が制限されていることに対する代償措置の一つ

- ① 給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- ② 労働に関する安全及び衛生に関する事項
- ③ 執務環境、福利厚生等に関する事

対象となるものは、現職員とされている。すでに退職した職員は、現に職員の地位を有しないので、措置要求をすることはできない。ただし、退職した処分に限り請求できる。

*会計年度任用職員は任期が定められており、これが適用されるかどうかははっきりしない、今後裁判で争うしかない。労働契約でなく任用行為なので全く労使対等でない。不服申し立てはできるが、これも在職中に申し立て審査が継続するという扱い。しかし、これもできないのではという意見もある。

不服申立て 措置要求とは異なり、現に職員たる地位を有していない者も不服申立てを行うことができる（例えば、免職された職員もこれを行うことができる）。

※ 不利益処分を受けた職員の代わりに、職員団体がこれを行うことはできない。

地公企労法（病院、上下水道当等）の会計年度任用職員の不服申し立て

（労働組合）：労働委員会

（個人）苦情処理調整会議

※ 混合組合の取り扱いについては、係争中

人事評価制度との闘い

【人事評価制度反対が大前提】

①2016年4月1日からの地公法改正により臨時・非常勤職員（現会計年度任用職員）を含む全職員の人事評価制度の実施が法定化された

②人事評価結果を導入するにあたっては慎重な協議が必要 すべての自治体で会計年度任用職員も含め「導入」されていることとなっているが、会計年度任用職員はほとんどの自治体で現在人事評価されていない状況。しかし悪用される恐れがあり注意が必要

③正規含め賃金に差をつけるのが目的でなく「人材育成型」が求められており労使で確認するようにしている。漫然と雇用結果に反映することは人権侵害

【正規職員組合に当局側があげている要件】

①「公平性」「客観性」「透明性」「納得性」の向上が確保されていること

②差をつけるための人事評価でなく、職員及び組織の目標実現に貢献する人事評価であること

【私たちはどう考えるのか】

どんなにきれい事を並べても、労働者間の競争を煽り、労働組合の団結を弱体化させることにつながることは間違いない

非正規職員への人事評価にどう立ち向かうか

①正規職員の制度との整合性

・「人材育成型」なら非正規も同様の制度であるべき

②漫然と雇用に「人事評価」を活用することは人権侵害

・評価結果を受けて「問題」があるなら改善のための働きかけはしているのか

・正規職員の場合、仮に「賃金への反映」をしていたとしても単年度の措置。同様のことが会計年度任用職員でされているのかも疑問

・ことが起こってからでは遅いので今から人事評価を雇用に直結しないことを労働組合で協議し確認していくことが重要

※特に出先職場では「評価」なんてできるはずがない

③総務省マニュアルでさえ、「人事評価結果の再度の任用への活用」について「人事評価結果を判断要素の一つとして活用することが考えられる」ということにとどまっている。

勤勉手当の支給が実現

地方自治法第 203 条の 2 第 4 項の改正により、パートタイム会計年度任用職員に支給できる手当に勤勉手当を追加する形で規定された。この規定の施行期日は 2024 年 4 月 1 日。

今回の地公法改正にあたり、総務委員会質疑において、総務省からは「会計年度任用職員の適正な処遇改善の観点から、法案が成立した場合には地方自治体において勤勉手当を支給すべきものと考えている」との答弁がありました。

遡及取扱いの間違え

また、昨年の給与改定を踏まえて（会計年度任用職員には遡及適用がされていない）、人事院勧告及び人事委員会勧告において、「給料改定の場合には、会計年度任用職員においても常勤職員に準じて 4 月に遡及して改定することが基本である」との見解が示されました。

※昨年、多くの自治体での取り扱いが間違いであったことが明らかになった。労使関係上当局に間違っていたことを認めさせ誤らせるべき、2024 年度からではなく今年度については必ず遡及適用させることが重要。できれば昨年分の上乗せも求める。

均等待遇を求めてたたかう

・「同一労働同一賃金」「処遇の改善」など均等待遇を求めた具体的な取り組みを進めていく！

労働基本権制約の代償措置とされる「人勧制度」に則り、賃金改定にあたっては、正規職員と同様の扱いとすること（引き下げの場合は格差解消のため実施しないという取扱いをすること）

年収減をさせないとりくみを強めていく（地方交付税で上乗せ措置されている）

事務局

今回は組合や個人が現在どういった問題を抱えているかを知ることから問題点を整理して生くことが一つの目的。雇用の問題、非常勤として直面している様々な問題を出してほしい。地域ユニオンの方も大勢参加されている。一人一人が孤立した中で、どう闘っていいのかわからないということでユニオンに相談し闘っている。こうした人とどのようにつながり闘っていくかをみんなで考えられたらいい。

H（おきたまユニオン）

26 年に学校給食職場がなくなるのに直面している。雇止めに対して雇用の継続させるため難しいが頑張る。組織内で話し合い今月の団体交渉に向け準備している。

M（おきたまユニオン）

不安抱えながら勤務 現在正規とともに小中の給食を作っており、まず中学校の給食がセンター化で私たちがまず切られる状況。その前に中学校が統合され、人数が徐々に減らされる危機感を持っている。当局に対しどのように交渉していくか、雇用を守ってもらえるか難しい。（こういうことがしてみたいこういうことができたなら仲間が増えるとかいうことはあ

りますか?) 23人のメンバーでの毎月の情報共有が一番と事務協議メンバーでこういう交渉をやっていこうという相談をしている。(以前米沢市職労は学校給食にかかわる問題で保護者、住への働きかけもやっていたが今回は?) 給食調理の半数が会計年度、そのうち95%を組織。地域、保護者への働きかけはほぼやっていない。給食調理が所属する現業部は動けなくなっており連携できないでいるが、市職労とは情報共有し要求にも入れてもらいフォローしてもらっている。

S (ユニオン北九州)

中学の時間講師。制度の導入時コロナで休校になり、非正規職員は賃金が出ない人が多く出た。おかしいと思ったが、システムや管理職が大幅に変わり状況がわからないということで県に問い合わせ、人事委員会に申し立てた。しかし3月で雇用が切れるので県は審議打ち切りと言ってきた。仕方ないので国家賠償請求をやっている。一人でやっており、同じ状況の人は多いが、正規の組合は情報をくれず困った状況にある。黙っていても変わらない、組合に疎い人も多く、ユニオンに加盟した。3月で雇用が切れると権限がないということで、向こうは情報も出してこなくなるし、救済措置もなくやむなく国家賠償請求をおこなっている。事案が起こる前に対処できれば良いがなかなかできない。こうした情報交換が常時できればよい。

N (市原地域ユニオン)

市原市では5人のケア児童が入学しケア児童対策で6人の看護師の会計年度任用職員が配置された。任用期間が4月1日から7月31日、9月1日から3月31日の細切れ。期末手当が出ると契約にうたわれているが、4月からの勤務では6か月を満たさないで支給できないといわれた。また雇用ではケア児童が転校し4人になるので9月以降の雇用は保証できないといわれている。どう考えたらよいか。

森 (自治労兵庫県本部)

期末手当は各々6月1日、12月1日在職し、12月2日から6月1日までと、6月2日から12月1日間の勤務実績で支給されるので、支給率の違いはあったとしても出ないのは、他に理由があれば別だが当局の間違い。三期休業問題は兵庫でもあった。休業中の仕事を確保し対処した。学校給食では給食室の清掃や研修など。こま切れ雇用では失業保険の不支給などひどい不利益を被る。学校にはALTなど多くの職種があるが、夏季休業中に普段忙しできない研修を教育委員会がやっている。こま切れ雇用はさせないのが重要。雇用の問題は労使交渉で解決するしかない。資格職種は児童がいなくなって雇止めをしたとして、児童が増えたとき簡単に採用できるものでもない。少なくとも翌年3月までの1年間は雇用させる。

M (三好市労連臨時非常勤部)

前回参加できなかったので組織化の経過も報告したい。

三好市労連でもこれまで臨時非常勤の条件改善を取り組んできた、看護師、保育士の賃金

改善、経験年数を加味した賃金改善、子の看護休暇有給化、夏季休暇の創設など独自に勝ち取ってきたものもある。しかしこれらは社会情勢の変化、職員の要求で勝ち取ってきたのが実態。今回の法改正を受け交渉で、当事者が交渉にいない中で何を要求していったらよいか正規職員だけの労働組合の交渉だけでは改善につながらないという課題が浮き彫りになった。正規と同じに働いているのに賃金や権利に差があるのはおかしい。次の年に更新してもらえないか不安。保育園の行事で早出させられているのに時間外手当が出ないのはなぜか、この看護休暇はありがたいが正規は5日あるのに臨時は2日しかないのはなぜなのかといった不満を臨時職員はため込んだまま働き続けていた。

労働組合が協議する前提として、働いている臨時非常勤の生の声を制度設計に生かしていくという結論に達した。2019年8月組織検討部会で各部の部長、書記長2名程度を集めた組織を立ち上げて10回程度の会議を持った。最初に徳島県内で臨時非常勤の組合を立ち上げているの労働組合に組織化に至った経過を話してもらった。結成当時のぶつかり苦労話を織り交ぜながら。大切なのは中心なる人を探すこと、幹部請負ではだめになる、最初から主体性を持ってもらうのが重要というアドバイスをいただいた。加入に向けて意識調査アンケートを行った。内容は職場での不満と労働組合のイメージを問う内容。結果からは賃金や休暇に不満はあっても雇用の継続とか人間関係を気にして口に出しにくい、でも解消はしてほしいという意見が多かった。

会計年度任用職員制度を知らない人が多く、機会があれば学習会に参加したいという人が80%を超えていた。交渉に参加したいかという問いにも50%の参加の意思があった。労働組合への加入、結成については27%が詳しく知りたい、加入したいが16%合計43%の人が前向きな回答をよこした。正直、あまり回答は帰ってこない、組合への加入については、自分が労働組合に入ってまで活動しようとする人はごく少数と思っていたので、前向きな回答が非常に多く驚いた。アンケートを受け市内3か所で制度設計に向けた学習会を開催した処82人が参加してくれた。職場ごとに集約の担当者を決め、きめ細やかに行ったことで参加者が増えた。参加者からは「制度が変わってよくなるかと思っていたがそうでないことが分かった。」「長い間働いていて少しずつ賃金などがよくなってきたが正規の組合が私たちの改善に取り組んでいたことを知らなかった。」などの意見が上がっていた。これを受け早めに労働組合の結成の呼びかけを行う協議をおこなってきた。具体的に加入を呼びかける説明会の中で、現行法律では自分の賃金労働条件や権利を決める権利は個人には与えられていない。労働組合だけが要求し働き方を改善できる組織。皆さん方当事者がかかわることが絶対条件になる。臨時非常勤という身分で働いているからこそ感じる不満とか改善点が見えてるので新しい制度を作るにあたって労働組合に加入し一緒に労働条件を作っていくましようと呼びかけてきた。

呼びかけに答えて79名の方が加入し2019年10月25日結成した。結成にあたっても困難はあった。役員就任にも関う意思はあっても組合活動への不安、家庭などの問題、当局に目をつけられないかなどの正直な思いを受け入れながら粘り強く議論をした。中心になる人物が主体性を持った仲間づくりの問題に直面し、意見交換会で「なんで組合に入ったか」の質問に対し「組合費を払って私たちのために頑張っている正規の人がいるのに私たちにできることは同じように組合費を払って声を出すことだ」という発言に、「私たちの運動を信

頼してくれており、それに対して答えていく」ことのため踏み込んだ議論していくことが必要と感じている。市長交渉では一般事務職のパート化で折り合いがつかなかった。必要な職場にはフルタイムで配置する。病休産休育休で常勤が欠員になったときはパートからフルタイムに移行を考慮する。必要な職場をあぶり出しするということで妥結。

Y（三好市労連臨時非常勤部）

ぶつかっている問題としては加入費が高いと言われるとか、加入のメリットを感じてもらえないことが多々ある。交渉して勝ち取ったことが加入していなくても享受でき、加入しなくてもという意見が出ている。1年ごとの雇用に不安を感じている人が多いが、これは制度自体から生じていることだと感じている。制度自体から変えてもらいたい。1年ごとの任用で3年、5年公募はない。しかし給料表は職員と同じにスタートするが5年で頭打ちのため、やりがいを見いだせないという不満がある。未加入者へのアプローチ、レクレーション、勤勉手当を出させるためにどのように取り組むかを教えてほしい。

昇給の頭打ちが今の最大の課題。雇用年限は今のところ当局からは提案されていない。ただ職場の統廃合で仕事がなくなり雇用を打ち切られることは出てきており課題。

A（鹿児島・町立図書館）

12年勤務、組合に加入しているが、組合自体は活発ではない。組合役員にはきっかけがつかめずなっていない。自分たちのことなので自分たちが声を上げないといけないと思い勉強するため参加した。明日ははむネットの集会にも参加する。図書館も問題が多く、図書館協会が非正規勤務の件で記者会見をし、新聞にも載った。なかなか仲間を作れないのが悩み。小さな島で職員はみな知り合いでありあまり過激過ぎると「あの人～」となるのが怖くてなかなか言えない。会計年度職員は職員の半分はいかないが100人位はいる。

Y（兵庫県加東臨職労）

三好の組合費、組合費の負担の問題については、賃金バラバラなので一律ではなく正規の半分の1000分の10で一時金からはひかないとのことだが、決して高くない。組合に加入しない理由として必ず言われるので、組合費がどのように使われているかを丁寧に説明するのも大事。組合に入ってなくても云々というのは同じ思い。私たちがやったから条件良くなっているのよという気概を持って言っていく位がよいと思う。賃金表の件は繰り返し言い続けるしかない。当局に頭打ちの合理的説明を求め続け突破するしかない。勤勉手当が出るようになったが、自治労に勤勉手当が出るようになったら次は上限問題を取り組ませるよう単組を通じて働きかけるとかすることも必要。会計年度職員の新規採用者に組合の説明会をして、会計年度の職員にも常勤と同じようにやっているのか。研修の機会に説明発信の場を確保している。個人に直にやることは大事。勤勉手当問題は、月例給の引き下げや、全部出さず段階的に持っていくなどあったが条例化させ率も常勤と同じにしていくことが大切。

伊藤（労運研事務局長）

会計年度任用職員の選考を外注しているという話は本当かという質問があるが？

(試験を「ぎょうせい」が外注でやっているところが兵庫のどこかあるようだ。今後広がる可能性はある。練馬区でも行政補助の会計年度任用職員の選考で試験問題を外注しているという話は聞いたことがある。)

Y (大阪教育合同)

継続雇用の取り組みに絞って発言。これまで組合員の名簿を出し雇用の継続を求めてきた。会計年度になって早々、大阪府は雇用は管理運営事項で団交になじまないと言ってきた。一般職で地公法適用58条で労働組合法が適用除外になるので、団交を拒否しても労組法による団交拒否の不服申し入れはできないと分かっているのに団交を拒否してきた。大阪教育合同も府労委に救済申し立てを行った。1月に申し出を却下された。杉並連帯など4組合はILOに持っていく話もあるが、その前に会計年度任用職員は本当に労組法適用除外なのかということをもう一度点検してみる必要がある。

Sさんは措置要求をされ、審査過程で任期が終わり職員でないとして措置要求が却下された。任期が終わると地位がなくなる。これは法理としてははっきりしている。任期が終わったら地公法適用はなくなるということが一つのヒント。パートの会計年度任用職員は兼業ができる。学校の講師は公立だけでなく私学の講師もしていたりする。私学で働いているときに地公法は適用するのか。地公法が適用されるのは会計年度任用職員勤務をしている時だけ。フルタイムは地公法適用と言われるかもしれないがパートは違う。地公法58条適用で労組法適用除外が適用されるのは勤務している時だけというのがポイント。もう一つは団交申し入れを拒否されたが、この会計年度任用職員に適用されるのは地公法なのか、労組法なのか。それはどの時点で決められるのかということで、府労委、中労委、裁判所で取り組んだ結果から、団交申し入れ時に適用される法律で判断することになっている。そうだとするとパートの会計年度任用職員が翌年度の雇用の継続の団交を求める場合、働いていない、あるいは私学で働いている場合、地公法は適用されない。大阪府労委が、会計年度任用職員は一般職の公務員だから地公法58条によって労組法が適用除外になる。したがって不当労働行為制度は適用できないという根底が覆ってしまうことになる。現在府労委の却下決定の取り消しを求めて中労委に再審査を求めている。大阪府が何を言っているかということ、任期の切れ間に生じる空白期も地公法適用だと言い出した。だとすればSさんはどうなるのか、任期が終わったのだから職員でないと言っているのに大阪府はこの人はまだ雇われるのだから地公法適用だといいだした。このことからみられるように地公法改正で生み出された会計年度任用職員は決して地公法適用職員ではなく、労組法適用になることがあり、ほとんど労組法適用だということで、中労委でなんとか命令を勝ち取りたい。それでもだめならばILOに持っていくということになるのだが。

そもそも会計年度任用職員は、従前の特別職の公務員を一般職の公務員にすることが、仕事のことを含め無理な話。不安定で賃金安く便利使いされている人を一般職というのも大きな間違いと思うので、労働委員会で会計年度任用職員は任用が終わった時には地公法適用でないということを勝ち取り、継続雇用を要求し、雇止めになった時、雇止めはおかしい復帰させると団交を申し入れた時労組法適用の団交になる。会計年度任用職員の不当労働行為請求が復活するのではないかという展望を持ち取り組んでいる。三好の方が言っていたが、会

計年度任用職員制度の下では雇用の安定は難しいのではというが、難しいから労働組合を作っているのだから組合が雇用安定を勝ち取るために存在意義があると思うので、みんなで知恵を寄せ合い当局の勝手にさせないということで、その突破口の一つにしたいと取り組んでいる。

K（京都地域合同労組きょうとユニオン）

きょうとユニオンは設立時、公務職場の皆さん、京都市役所に働く公務に携わる嘱託職員の皆さんに本当にお世話になってきた。会計年度任用職員の相談を受けることが少なく知識に乏しく勉強のため参加した。相談があった時対応できるように準備していきたい。公務の非正規は国民、市民の命と生活を支える大切な仕事をしている。そういう人が不安定で劣悪な仕事をしている理不尽さが、最近になり一般社会の中でやっと認知されだしてきたように若干ですが感じている。その若干を取っ掛かりに公務に限らず多くの非正規労働者、その組合と連帯していけないかと考えている。先日NHKの「あさいち」で非正規労働者が取り上げられていた。うすうす感じだしている人がメディアでも現れつつあり、それを突破口にできるのではないかと、個人加盟型の組合でも何かできるのではないかと思い、ヒント、連帯の可能性を聞ければよいと思い参加した。

公共民間を組織している処の話が聞きたい。公共が外注されることで公共そのものが衰退につながるということに危機感を感じている。水道の公共民間職場で働いている労働者はかなり薄給でそうした人が公共を支えていると思う。命につながる現業労働者の処遇が低いということをチェックする世論がなく心配している。インフラ、医療、介護、児童、教育、図書館などの文化、学校給食で働く人のことを聞きたい。

S（わたらせユニオン）

ユニオンにこれまであまり相談が来なかったが、昨年小山市で学校教員アシストの職員、職場で正規の教員が児童に暴言を吐いたりするので、それに対して教頭、校長に注意してくれと言ったが、注意してくれないため教育委員会に話を持っていったら、次の年に学校を異動させられ、昨年4月に再任を拒否されたということで相談に来た。私たちのような一般組合が交渉を申し入れること自体にハードルがある。教育委員会は職員団体でないと交渉に応じない。さらに更新が行われなかったのだから、会計年度任用職員でなかったという状態で申し入れたのでそこで終わってしまった。Yさんの話を聞き、会計年度任用職員が更新されなかった後の交渉ができる可能性が出てきたのではないかと面白かった。一般組合が交渉を申し入れるとき、混合組合というのがあると思うが、混合組合としての取り組みやどうしたらよいかを教えてほしい。

森（自治労兵庫県本部）

労働組合以外でも自治体に対して要請や話し合いをいろいろやるわけで、地公法だけを捉えてそれを盾にして労組法の民間の組合の話し合いを阻むのは自治体としてどうなのかという問題。法律はそうなっているが、労組加入の権利はあるのだからそれを履行するというのを、当局が無視するというのは自治体として市民敵の権利を無視することであり市民的権利の問題。それを梃子に当局を交渉の場に力技で引き出すしかない。闘いの中で権利を勝ち

取っていくしかないのです、兵庫の場合にはユニオンと協議し、自治労が組織化していないところで、現業の雇止めで団交をして、それが不誠実団交だということで県労委に持ち上げ、団交の救済命令が出た。3月31日を過ぎ、救済命令が出ても雇止めになっているという事態が生じている。県労委とも相談するが、さかのぼって団体交渉をやりましようかと言われていたが、雇止めが実際やられてしまっているのです、県労委は団体交渉をなささいというが、4月にさかのぼり団体交渉の結果採用させるということになるのか、解決金が自治体として払えるのかとかの問題が発生するが、救済命令が出ているので、そのような闘いを積み重ねながら権利を拡大していくしかないと思う。

兵庫では会計年度任用職員導入前から地公法適用の22条適用の非正規が多く、3条-3項-3号労組法の適用の非常勤が少なかった。当初から両方併存して取り組んできたので会計年度任用職員制度による3-3-3の非常勤に対しての今回の地公法適用であまり困惑はなかった。もちろん労働基本権が剥奪されたのは問題があるが、自治労本部には雇用の問題で会計年度の闘いを、チャンピオン闘争でもいいので、裁判でもやらないと今の法律の改正の動きにならないので、いろいろな闘いの中で法改正をきちっとやらせていくことに取り組んでいくなどして、1年雇用の問題、労働基本権の問題を巡ってきちっと裁判で闘って必要があると言っている。法律解釈だけで解決するとは思わないので、知恵を絞りながら闘いをしていくしかないと思う。

Y（大阪教育合同）

混合組合で闘い、最高裁まで行った水準は、その組合が誰を代表するかで決まるということ、わたらせユニオンが職員団体であるとかどうかは関係ない。その会計年度任用職員を代表して団体交渉を申し入れたとしたら地公法上の交渉、解雇された後に申し入れたら労組法上の交渉ということ。登録職員団体だけが交渉権を持っているわけではない。登録していない職員団体も交渉はできると、地公法ができた1950年代に通達が出ているし、多くの裁判結果も出ているので、職員団体でないから交渉はできませんなんて言うことには真っ向から闘っていける。

S（高知県職労）

20年4月から会計年度任用職員が発足したが、それ以前の闘いの中で正規職員にすべき職をピックアップし、そこで働く人は会計年度任用職員に担わせるのではなく正規常勤職員に担わせるべきという取り組みをした。結果として職員職業訓練校の指導員の非常勤職員を組織化しつつ正規化させた。今年3年目であと一人を今年秋の選考試験で正規化すれば仕上がる。しかし正規化を求めることで会計年度任用職員の雇用止めに拍車をかけてしまう悩みがある。それ以外の職で正規化を求めることはやっていない。図書館司書、法規の業務、相談業務などを担っている人などきわめて専門的な業務を担っている職員に関しては正規化を求めていく。一般競争でなく選考採用で、雇用継続と絡めながら正規化を求める取り組みも一方で行っているのかなと思っている。雇用継続と違う話だが非正規の中では正規に置き換えることで自身の雇用を打ち切られるのではないかという不安を抱える人が多いのでそこが悩み。

I (尼崎市嘱託労)

一時金交渉にかかわる窓口あり、その場で、勤勉手当分は今年4月から、賃金に振り分けられて出されることはされたが、24年に勤勉手当が創設されたときには、その分は引きはがし本来の勤勉手当に含めるとしている。交渉では勝手にではなく協議するという事で折り合いをつけた。しかし賃金面で下がったら、この物価高の状況で引き下げ困る。しかし、引き戻すなどという闘いよりも、他に代わる手当だとかの闘いをしたほうが良いとのアドバイスをもらったりしている。それが確定期の課題になる。かなり前に尼崎市でも学校給食の民間委託化が出されたとき、正規、嘱託、臨時が働いていたがやはり臨時から雇止めされたという経緯があった。嘱託にも次の業務をあっせんすること、民間で働くようになっても処遇、賃金は改悪しないということを取り付けにもかかわらず、1年は守られたが翌年位から一時金がなくなり、改悪されて、やめていった人も中にはいた。現在組合にいるメンバーに関しては、職は守るということで働いている間は、全部は民間委託しないということは取れている。現在41校項中10校位に集約されたが、退職するまでは全部は民間委託しないということで食い止めている。民間委託化の時の闘いとしては、正規、非正規、ユニオンの人たちが一緒になって、地域署名で回ったという経緯がある。

事務局

今日の議論を受け、問題点を整理し会計年度任用職員問題をどのように展望を開いていくかを検討する場をもっていきたい。

労運研第15回研究会

「韓国労働運動から学ぶ」一日韓連帯活動の33年を振り返ってー

中村 猛 (日韓民主労働者連帯代表、元全港湾建設支部副委員長)

- 日 時 2023年8月1日(火) 18時半～20時半
- 場 所 ZOOMによるオンライン
- 参加費 無 料
- 申し込み 参加希望者は7月28日(金)までにメールで事務局にご連絡ください。
事前にZoomのURL、パスコードを送ります。
- 事務局メール roukenj2014@yahoo.co.jp

<予告> 労運研第16回研究会「アメリカ労働運動の現状」(仮)

山崎精一(レイバーネット国際部)

8月21日(月) 18時半～20時半 ZOOMによるオンライン開催