

月刊 労運研レポート No.114

2023年12月10日号

- 労運研第18回研究会（2023年9月14日開催）報告
公務非正規職員のたたかいの方向についての意見交換会・・・2P
- 第34回コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in 熊本（報告）
岡本哲文（下町ユニオン）・・・13P
- 次回第20回研究会研究会のお知らせ（12月18日開催）
「ニッパチ闘争」を振り返って・・・16P

- 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 事務局 P2
- 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）

公務非正規職員のたたかいの方向についての意見交換会

自治体の非正規労働者の身分の安定と処遇改善をすすめるために闘いの指針を明確にすべきと考え、労運研会計年度任用職員 P T で検討し討議素材を示し自治体非正規問題に関わって来られた皆さんに検討していただくため研究会を開催しました。研究会での討議内容を掲載します。

討議素

自治体非正規闘争のたたかいの強化にむけて

2017 年 5 月、地方公務員法・地方自治法の改正（以下、地公法改正）が行われ、2020 年 4 月から「会計年度任用職員制度」が始まった。法改正自体はこれまでの臨時・非常勤闘争の成果であり、内容も、賃金水準や労働条件の改善につながる観点からは評価できる面があり制度改善への一歩踏み出したといえる。しかし、雇用（任用）についてはこれまでどおり最長 1 年とされていることや、今回の任用根拠の明確化をはかる法改正を盾に、雇用回数に限度を入れる自治体当局が増加するなど、雇用の安定の観点からは、問題を解決するどころかかえって悪化させるものだともいえる。

全国的に法改正の大きな理由であった同一労働・同一賃金の考え方とは程遠い内容となっており、何のための法改正であったのかが問われることとなっている。

特に臨時・非常勤等職員をフルタイム職員とパートタイム職員（正規の勤務時間より 1 分でも短い場合）にわけ、その処遇を大きく変えたことにより、財政的な理由で各自治体当局が現場の実態を無視しパートタイム職員化を行った。結局、法改正は「官製ワーキングプア」と言われる実態を大きく変えることなく、低賃金と不安定雇用の差別待遇は続くこととなった。

「恒常的業務には正規職員を充てる」ことが地公法の本旨である。このことは、2017 年法改正の中でも明確に確認がされた。しかし、その本旨を守り雇用を行う自治体は、ほぼ存在してこなかった。総務省による公務員人件費、定数の削減圧力により、自治体当局は正規職員の採用を抑制、削減し、その代替として任用根拠すら明確に説明できないまま臨時・非常勤等職員を多数雇用し、その職務は従来の補助的・臨時的業務にとどまることなく、正規職員の代替として同様の業務を担わせた。そして、人員要求をするも実現せず、それを容認してしまっている現場が多く存在してきた。法改正後も恒常的な業務に会計年度任用職員がそのまま就くことになり、特にフルタイム職員が任用される職場は明らかに脱法的な任用と言える。

こうしたことから法解釈のみでたたかうことには限界がある。私たちは労働組合の原点である実態でたたかうことを忘れてはならない。「こんな扱いは許せない」「働きたい」という労働者の思いから法を乗り越えてたたかうことが、私たちに問われている。会計年度任用職員制度になっても「法と実態の乖離」は続くことから、低賃金と雇用の不安定という実態から雇用の継続と処遇改善をめざすたたかいを進めていかなければならない。

こうした視点から自治体労働組合として、自治体で働くすべての労働者に責任を果たす自

治体非正規闘争のたたかいの指針を示す。

基本方針

正規化闘争へ ～会計年度任用職員は正規職員に～

「恒常的業務には正規職員を充てる」ことが地方公務員法の本旨
臨時・非常勤職員が職員定数抑制、削減の中で、正規職員の代替として同様の業務を不安定な雇用と低賃金で担わされている実態

こうした法と実態の乖離の解消＝脱法行為を解消し、臨時・非常勤職員に対する処遇における差別解消と同一労働・同一賃金を正規化により実現する

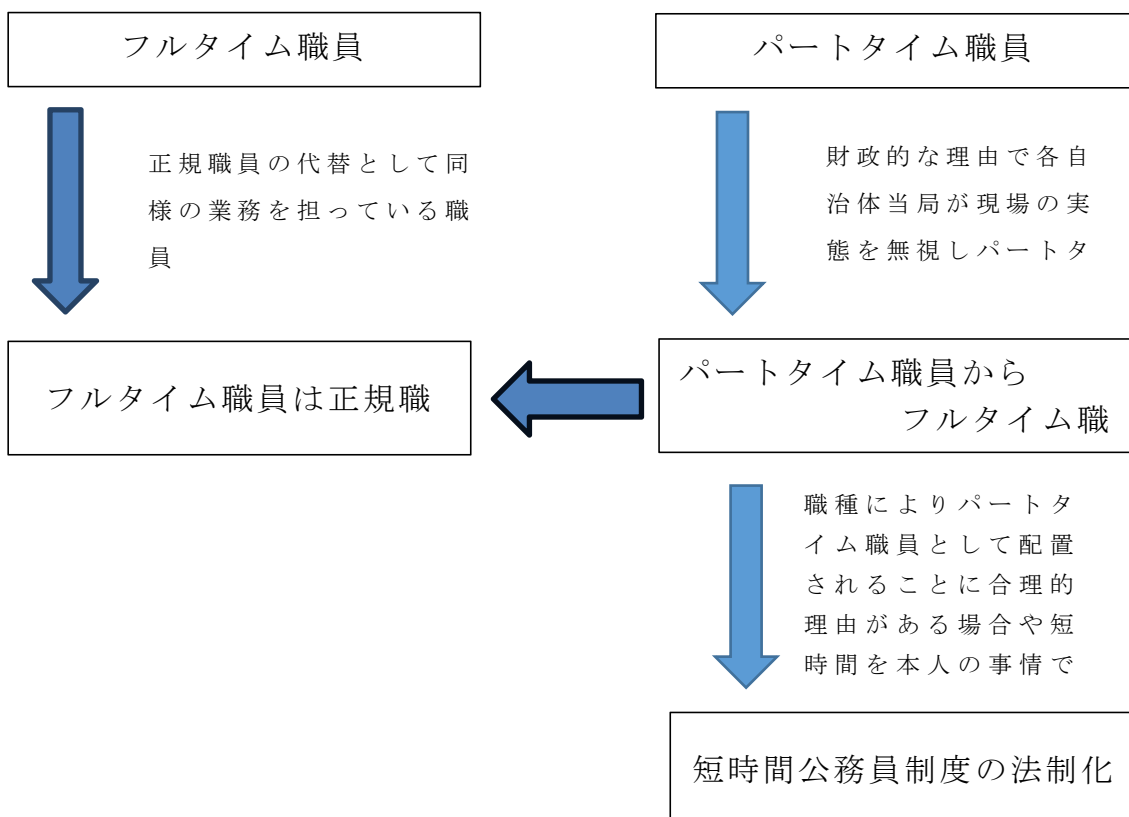
中長期方針

恒常的業務に従事している会計年度任用職員のフルタイム職員化をめざし、併せてフルタイム職員の正規職員化を実現する

パートタイム職員として配置されることに合理的理由がある場合や短時間を本人の事情で選んでいる職員に対応するために短時間公務員制度を法制化する

短期方針

雇用の継続（雇用上限の撤廃）と賃金差別解消（昇給限度の撤廃、格付けの改善、退職手当支給等）の取り組みを正規化につなげる



○雇用継続にむけたたたかいへ

- 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。
- 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恒常的・基幹的業務に就いているにもかかわらず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。そのためには、当事者を労働組合に組織することが第一歩と言える。雇用年限を設けることは地域住民の「公共の利益」の実現を阻害するものでもあり、臨時・非常勤職員問題にとどまらず公務員労働組合の運動の根幹に関わる。
- ④厳しいたたかいであるが、雇用上限を突破する力は組織された労働者にしかない。労働組合があり、仲間がいてたたかう体制を築くことができる。

「雇用年限という重たい扉を開けるためには、当事者とともに労働組合がたたかうしかない、何も言わなければ何も変わらない。立ち上がり、たたかうことでしか重たい扉を開けることはできない」これが、これまでたたかってきた臨職闘争の歴史的総括。

○賃金差別の解消へ

正規職員と同じ給料表を使うようになり、昇給制度が認められたが昇給の上限が決められ低賃金は改善されない。昇給制度すらない自治体もある。そもそもの初任給の格付け自体が低い。勧告の年度内の遡及実施も会計年度職員にはされない、勤勉手当は支給されることが決まったが、パートタイム職員委は退職手当は出ないなど賃金の差別がまだまだ残り低賃金の状況は解消されていない。勤勉手当支給実現に続けよう。

○臨時・非常勤職員（会計年度任用職員）の闘いを自治体労働運動の柱に

吏員制度撤廃闘争、清掃、学校給食などの現業職員正規化闘争など自治体労働運動は賃金差別、身分差別撤廃闘争を闘うことで組織を強固にしてきた。臨時・非常勤職員の正規化の闘いは自治体労働運動の強化にとって不可欠なたたかい。

討議素材の説明解説

労運研会計年度任用職員問題 P T

今後の会計年度任用職員の闘いの方向性について議論したいと考え、労運研会計年度任用職員問題 P T（以下 P T）でたたき台をまとめたので、豊富化に向けた議論を願います。

（P T） P Tで自治体非正規の闘い方を議論し、展望がなければたたかいを進めることが厳しいので「最終的に目指す方向」出すべきと考えてたたき台として整理した。前文は今回の地方公務員法改正は何であったかを整理。2017年に地方公務員法と地方自治法の改正で2020年会計年度任用職員制度が始まった。法改正自体は30年以上の臨時非常勤闘争の成果であり、現場の闘いから法改正をせざるを得ない状況にさせたことと評価。内容は賃金水

準や労働条件では先行自治体には非常に不満だが、全国的にはある程度評価できる。しかし非正規にとって一番肝心の雇用について、これまで通り最長1年とされたことは非常に問題で、法改正で雇用回数に3回とか5回とか入れる自治体が増加し、雇用の安定に関しては、問題の解決どころか悪化をさせた。何のための法改正かと言われても仕方がない。臨時非常勤をフルタイム職員とパートタイム職員の処遇を大きく変える2種類に分けたことは問題。正規の勤務時間よりも1分でも短かければパートタイム職員とし、これにより全国の自治体で財政を理由に、正規の勤務時間37時間45分より勤務時間を短くすることで、これまでフルタイムで仕事をしていた職場で現場の実態を無視しパート職員化がおこなわれた。法改正にもかかわらず低賃金と不安定雇用の差別待遇が続いている。

「恒常的業務には正規職員を充てる」ことが地方公務員法（以下地公法）の本旨と2017年の法改正でも大臣答弁で明確にされた。今回の勤勉手当の法改正の中でも、総務省官僚が、地公法の本旨は「恒常的業務には正規職員を充てる」と明確にしている。しかしその本旨を守った雇用を行ってきた自治体はこれまではほぼ存在しない。

1985年頃から総務省に地方公務員の人件費、定数の削減の圧力がかけられ、自治体は10年程新規採用をしなかった。現場が回らなくなる中で非正規公務員が増えた。総務省は自分たちがその状態を作ったことの反省もせず、今回の法改正を行ったことが法改正の中身を軽薄にした。自治体は、正規職員の採用抑制の代替として臨時・非常勤を多数雇用し、補助的臨時的業務にとどまっていた職務を、85年以降は正規職員の代替として正規同様の職務を担わせるようになった。労働組合も人員要求が実現しない中で、代わりに臨時・非常勤が採用されることを容認してしまった。今回の法改正後も、恒常的な業務に会計年度任用職員がそのままつくことに変わりはない。特にフルタイム職員が任用される職場は明らかに脱法的な任用といえる。フルタイム任用職員であれば正規職員にすれば良く、正規職員とフルタイムの会計年度任用職員の違いを誰も説明ができないのだから、10年20年先を見すえたとき、「正規職員でなくてフルタイムの会計年度任用職員でいい」と言い出す自治体が出てくる。フルタイムの会計年度任用職員は諸刃の刃であり、正規職員にとっても今後危機的な状況を生み出すことになる。このように考えると、法解釈だけで闘うことには限界があり、労働組合の原点である、「こんな扱いは許せない、働き続けたい」という実態を当局にぶつけ、現場から法を乗り越えて、闘って解決していかないと、この法律を再度改正をさせる力は生まれない。会計年度任用職員制度でも「法と実態の乖離」は続くので、雇用の継続と処遇改善を目指すならば、現場実態に依拠して法を乗り越えて闘うしかない。このように考えた時、全ての労働者に責任を持つような自治体非正規闘争を作っていかなければならない。自治体によっては5割を超える非正規の人たちがいる中で、全ての労働者に責任を果たす労働組合でないと、解決をしていけない。議論してもらいたいが、最後の到達点は正規化闘争と思っている。自分たちがしてる仕事への誇り、住民と向き合ってる仕事の現状を考えたとき、臨時・非常勤の処遇における差別解消、同一労働同一賃金を正規化によって実現することを基本的な闘いの方向性として持つべき。すぐに実現するわけではないが、目指すべき方向性を明確にし闘わないと前に進んでいかない。現場の実態を見たときにこのことを原点として闘っていくことが柱になると思う。

中期的な方針として、恒常的業務に従事している会計年度主任用職員のフルタイムの職員化を目指す。法改正時フルタイムとパートタイムが作られ、勤務時間を当局の財政的な理由で短くされた人が多くいる。まずフルタイム職員にさせ、その上でフルタイムの職員の正規職員化を実現をしていく。正規職員とフルタイムの正規職員の違いを誰も説明できないから、労働組合が闘うことで、簡単ではないが正規職員化は実現をしていける。正規職員化に関しては個別には様々なやり方がある。例えば、中途採用の経験者採用枠で解決できるところがある、闘いの中で無理なことではない。経験を当局が認めて経験者採用して正規になるなど法的に問題がないようにして正規になる方法はある。そういうことを目指していこうということ。またパートタイム職員として配置されることに合理的な理由がある場合がある。職種でいうと、学童保育とか、保育所などで短時間で働く人たち、そうした人たちについては、法的に保護されるために短時間公務員制度をきちっと法制化する。たたき台の下の方に簡単にフローチャートを書いた。フルタイム職員は正規職員にしていく、パートタイム職員は職場の実態を無視してパートタイムにしているのであればフルタイムにして、そのフルタイムの職員は正規職員にしていく。職種によってパートタイムとして配置されることに合理的な理由がある場合については、短時間公務員制度をきちっと法制化をして全ての職員が法の保護のもとにいられるようにする。こうすれば、自治体の非正規の問題は単純明快に解決していく。そんな簡単にいくとは思わないが、長期方針としてこういう仕組みを作れば、全ての職員が法の保護のもとにある程度解決をしていく。

短期的には、雇用上限の撤廃をめざす。会計年度任用職員だから1年度毎採用される。5年、3年が上限とかを規則などで決めているのであれば法に抵触する可能性がある。現場から言えば、能力、実績のある人たちをわざわざ辞めさせ素人を雇うという馬鹿な話はない。雇用の継続をきちっと闘い取っていくこと。また賃金差別の解消、昇給上限の撤廃。各自治体条例で上限を設けられてると思うが、総務省は上限を設けなければいけないと言うが、法律に上限を設けなければならない理由は書いてない。この上限を上げていく闘いをきちっとやる。これは各自治体闘争の中でできることで、現場の実態から訴えて正規との格差是正はできる。5年働いたらそれ以降賃金上がらないというのは、公務員の世界では正規職員の賃金が上がっていくラインとは全く違う状態なので、それを考えれば可能だ。格付けの改善というのは、前歴をちゃんとみてもらい、いきなり1-1とかから始まるような話でなく、保育所で働く30歳の方が民間で10年保育所で働いてたら10年の前歴はみられるべき。前歴が正規では見られるが、非正規では見られないのは、差別的な状態であり改善ができる。退職手当問題は、兵庫では追加報酬割追加報酬という形で払ってる。手当は出せず報酬しか払えない法体系の中で、賃金が非常に低かったので追加報酬ということで最後に追加で給料を支払うという形で当局に払わせてきた。法的にも何の問題もなく、オンブズマンに訴えられたことがあるが入口で勝っている。兵庫は割増報酬で徹底的に総務省から叩かれてきて耐えたが、今は総務省も地方自治法上は超過勤務手当が出せないから、割増報酬という形で超過勤務手当を払ってと説明している。本当にいい加減。退職手当についても無理だと思わずに闘って追加報酬という形で払わせることができる。

雇用の原則の問題と賃金差別の解消というのは、具体的な闘いの中でできる。雇用継続に向けた闘いで、多くの自治体で雇用の限度を決められていて組織化を難しくしている。5年

とか3年って決められて、労働組合として組織化したときに、その人たちの雇用を守る自信がないから組織化はやめておこうという議論はよくある。一方で会計年度任用職員が臨時的業務ではなくて恒常的で基幹的な業務についている。そうした人たちに対して雇用年限を設けてること自体が間違で、それを廃止させることが運動の柱になっていかななくてはならない。この上限の突破に際しては当事者がいないと勝てない。上限を突破する力は組織された労働者にしかない。雇用年限というのは非常に重たい扉なので開けるには闘うしかない。何も言わなければ何も変わらないので立ち上がり闘うしかない。これがこれまで闘ってきた臨職闘争の歴史的な総括。組織化をして雇用年限を突破できなくて雇い止めを目の前でされる悔しい思いもした。当事者たちが当局に対して「私たちは働きたいんだ」と訴えることができるのは労働組合しかない。「私たちは働きたいんだ」と当局にぶつけるということも人としての尊厳を守る力にもなっていく。負けたときに、「組合に入ったのに、あかんかったやん」と言われたことはない。精一杯闘えばそのときに扉が開かなくても、闘いになったら次の課題が出てくるし、闘う方針が引き継がれていく。過去何回か負けたが、その後も皆いろんな形で労働組合に関わってくれている。怖がらずに行くしかないし、働く者が労働組合に入るという当たり前の姿を臨時非常勤の人たちと一緒に作っていくということが雇用継続の闘いの一歩。

賃金差別に関しては、今年の人勧で若年層のところが1万2000円ぐらい上がっている。会計年度任用職員も人勧の中で正規職員と同様の遡及が言われている。国家公務員では今年4月に指針が出され、正規と同様に遡及をしなさいとされ、総務省も遡及すべき、正規職員と同様に扱いなさいと言っている。臨時非常勤職員は低賃金に置かれ、若年層の賃金のところの大体1万2000円上がるころにいるので、300人臨時非常勤職員がいたら、すごい額の人件費増になる。総務省は簡単に言うが、遡及は各自治体にとって大変なことで、補正予算を組め、金がないなら国から取ってこいという話。人事院勧告で今回の遡及は1万2000円掛ける15ヶ月分ぐらいなので大変な額になる。正規職員と比較にならない低賃金で雇ってきた代償。今回人勧制度の中で4月遡及支給を取れるかは、非常に厳しいものになると思うが、これまで低賃金で雇われてきたこと、差別されてきたことへの怒りを当局にぶつけて今年の確定闘争をきちっと闘わないと、来年の勤勉手当以降の闘いに繋がっていかない。勤勉手当も人事評価制度とセットなので雇用の問題に直結しており、勤勉手当が支給されるようになったから良かったと簡単に言えない。今回の闘いを差別されてきたことへの怒りで闘っていく中で前に進むしかない。

最後に触れているのは、自治体労働運動は反差別の闘いで強くなってきたということ。歴史的に現業差別撤廃、身分差別撤廃などの差別撤廃の闘いの中で自治労は強くなり、まっとうな組合になってきた。臨時・非常勤の正規化の闘いというのは、自治体労働運動を強化するという視点でも不可欠な闘いだ。

最後に、単に組織すればいいという話ではなく、やはり数は力ということを改めて確認すべき。朝来市で250人が派遣会社に売り飛ばされる提案をされたが、当初組合員は非正規の人たち40人しかおらず、1ヶ月で過半数の組織化をしようと250人のうち150人まで組織化をして、150人が「もう派遣会社に私達は行きません」と宣言をした。250人のうち150人が新たな派遣会社に行かないと言え、学校給食も保育所給食も全部止まってしまう

ので当局はやはり困る。それで当局との労使関係が逆転し、こちら側が強くなり結局は白紙撤回になった。これが最初の40人であれば、臨時・非常勤を派遣会社に売り飛ばすようなやり方が強行突破されたと思う。やはり数は力だということを闘いの中で経験した。労働組合って入っていても入らなくても労働条件は変わらないとよく言われると思うが、臨時非常勤では特に雇用の問題が目前面に出てくる可能性があるので、一人一人に話をして数をきっちり確保することが必要。1年雇用という不安定な雇用状況に置かれている非正規にとって自分たちの雇用と労働条件を守っていくためには、正規以上に数が大切だ。組織拡大をきっちりしていくことの重要性を改めて皆さんの議論の中で確認ができたらと思う。

研究会討議内容

★A 正規化という部分が多くの人にどれぐらい響くのか。正規職員が数年ごとに異動、非正規は同じ職場で10年とか働き専門職的な職務をしている。様々な職場を回る正規と、非正規の専門職的な形で働いてる働き方との間に非常に差がある。専門的な技能持ち働人が正規化していくイメージを打ち出せると良い。正規化と言うとジェネラリストとしてイメージされるので、非正規でかつ専門職の正規化とアピールすると「正規化」が現場の人たちにこれまでより安定した職を得るイメージで伝わると思う。

★B 今の話は、専門職の人はそのままの職種で正規化する道を確保することで克服できるのではないかと。正規職員化の問題の壁の厚さを感じていたが、都労連で正規職員化を打ち出して、22年11月「本人希望に基づき複数年の任用や常勤職員への任用が可能となる制度を確立すること」という要求に、「障害者雇用については、ステップアップの仕組みを取り入れることによって、非常勤職員を常勤職員にする際、採用選考を実施した」と回答があり、東京都に確認したところ、2021年から毎年4名が常勤職員になっているという。都は、採用選考によって、改めて常勤職員として採用するやり方だが、人事院に確認したところ、非常勤職員から常勤職員になるのは「昇任」もしくは「転任」で、改めての採用ではなく、同じ一般職の中で非常勤から常勤に移行するという考えだとのこと。障害者採用におけるステップアップに見習い、非常勤職員を常勤職員に切替ないし独自の採用選考を実施させるという道があると思った。短時間公務員制度は、現行法制度の枠内でも無期の一般職非常勤条例を作れば、地公法の無期原則を活用して可能。

★C：会計年度任用職員に正規職員になりたいかと尋ねた時に、今の正規の状態では絶対に働き続けられないと返ってきた。そこで、正規職員になれた場合の給料が増えることや、休暇が有給で与えられるなど具体的に話し、そういう条件ならば正規職員になってもいいとなった。底辺に追いやられ、病休も取りづらく、無給で、年休を使うという状況しか知らない。まず正規職員がどんな働き方をしているのかをもっと知ってもらうべき。雇用上限の撤廃には人数を揃えないとダメだと強く思った。今後1年間が正念場。

★D：非正規で20年近く図書館で勤務。田舎でありはっきり物を言えない。町自体が所得が高いわけでないで、非常勤でも恵まれていると言われ難い。しかし正規職員1人に会計年度は3人という形で、業務も司書は私しかおらず大半を担っている現実はある。

★E 徳島県内市労連：提起は全くその通りと思う。臨時非常勤部を制度発足前に立ち上げ、現在128人の仲間を組織化し組織率49%で仲間を増やしている。一般事務補助の一律パートタイム化攻撃があり闘った。雇用の上限は撤廃をして3年5年はない。自治労の闘いの歴史は正規化をすることであったと聞いており、この取り組みが大事だと思っている。自治労本部が方針化したのが雇用の安定と運用の適正化で、採用における経験者枠の拡大と採用試験の一部免除等を求め法改正を目指すというのが現状。様々課題があるが、雇用の継続が今も一番。当局は会計年度任用職員を自ら選んだのだから正規職並みに条件を上げなくていいんだという理屈で、これに臨時・非常勤職員は、「選んできたわけではない。嫌だ。選べるのなら選ばしてくれ」と怒り、これを力に変えて雇用の継続を求めて闘うことを意思統一している。正規職員を勝ち取るという方針を掲げ、今年も現業職員の正規1名の採用を勝ち取ったが、執行委員会の中で会計年度任用職員を正規化しようという考えはあまり広がっていない。一番大事なのは人員確保をして正規職員の枠を増やすことだが、同時に今いる非正規職の正規化をやらないと駄目だと話をしている。AさんBさんを正規にしろという闘いはできる。非常に難しいと思うが採用試験の一部免除というのは条例がなくてもできる。正規と非正規がどうやって一つになっていくか、雇用継続に向けてどう闘うかで悩んでいる。

★F：図書館司書の非正規で20年以上。全統一労働組合という民間の組合の部会として職員団体登録し3人から始めた非正規だけの組合。構成員は全員会計年度任用職員。正規の職員が非常勤のために組織化や要求をしてくれるのがすごくうらやましい。1年働いたら雇い止めで半年間空けてまた採用の習慣はおかしいと1995年に市職労に相談したが、あなたたちは組合には入れませんと断られ、全統一労働組合にたどりつき正規の職員組合とは別に作った。今も正規の職員組合に働きけるが、関心が薄く冷たい。いろいろわからないことがあり正規職員のバックアップがあればありがたい。1年ごとの公募を止めさせたが、会計年度任用制度導入時に3年ごとの公募がだされ、反対したが、「もう市職労の方はOK出ます」と言われて折れざるを得なくなった。交渉をする際にも正規職員の組合の理解とバックアップが欲しいので連携を取りたい。

交渉で「職責が違う」と要求を拒絶される。業務が一番知ってるのは私達なのに職責が違う、責任取るのは職員だと言われる。賃金はどんなにベテランでも、職員の初任給で頭打ち。その理由も職責が違うからと言われるが、言い返す方法はないだろうか、

★PT：図書館の交渉で職責が違うと言われたことがあるが、それは職務の違いであり職責ではない。現場で働く者の誇り、自分たちが持つて能力と力にもっと自信持つて欲しい。できないことをやっているの、それを当局は認めないと駄目。それが職責。今の話で言うと、司書の人たちが果たしてる職責を当局がどう見てるのか、司書の資格を持つて働いてる

自分たちの職責はどうなるのかといったやり取りが必要。現場で市民と向き合っている人たちのことを当局は馬鹿にしてる

★G：単組や協議会があるところはいいが、ないところが結構ある。播磨地方は、正職員の組合があるが非正規の部会や単組があるところが少ない。そうした組合に組織化の協力をお願いするが、腰が重くなかなか組織化ができない。会計年度の組織があるかないとは全然違う。正規の人が交渉のときに同席してくれるだけで全く当局の態度が違う。正規の組合が助言してくれたりするところがやはり良くなっていく。

正規化方針に対しては、なりたくないということはない。町では保育士の試験を受けられる年齢が改正され上がったことで、諦めていた人が去年正規に2人なれた。周りの市町村が全部会計年度職員がフルタイムで人手不足になるのは当たり前で町も危機感を持っている。正規化の道が試験を受けられる年齢を上げたことによって可能になったのはとても嬉しい。

★H：区職労の書記長に2000年になり2年ぐらいかけて、図書館と敬老施設の単独労組二つを立ち上げ、それ以外の方は区職労で非正規の組織化を行った。2006年頃に経験者採用制度が始まったが、経験者の中に公務の非正規経験がカウントされていないので、それを加えるため協議をし、4年公務非正規者の経験があれば、受けられるという制度を区の課長を動かし23区の人担課長会に提案をし制度化した経緯がある。正面から突破していくやり方もあるが、いろんな形で勝ち取れることが十分ある。自治体内の運動だけでは非正規問題を突破できないということで、官製ワーキングプア集会というのを始めた。社会的に知られていないと、労使で闘う問題にしてもフィードバックすらできないと、社会運動としてやっていこうという提案をした。様々な課題があるが、それぞれの背景を見ていくと外部委託自体にあり方の問題に行き着く。公共サービスのあり方とその担い手の問題を社会的に浮上させるためには、外部委託、アウトソーシングの問題と、非正規、公務の問題との両輪の問題としてやっていかないと駄目ではないか。今日の議論は私の細かなところの意見の違いがあったとしても総論としてはOKです。問題なのは、どうやって運動として広げていくのかという議論で、理論的な展開、経験や闘いの交流と、どうやって世論を変えてく運動をやっていくのかを一体の関係としてすすめていくことが必要と言いたい。今日の問題提起はとても整理されていて学ぶところが多かった。

★A：自治労の皆さんが非正規の問題を中心として取り組んでいこうとか、全国的にもそういう提起が出てきたのはこの間の運動の一定の成果と思う。去年自治労連が全国的に公務非正規のアンケート調査を取り組み、当事者が3万人近く回答されたのも大きな動きだと感じた。直接非正規の人たちへ調査を取り組んだこと自体が非正規問題が様々な動きが重ねられた結果で、少しずつ広がってきてはいる。さらに広げていくために、例えば今年ストライキが大きくニュースになったり、フリーランスの人たちがインボイスを巡っての取り組みをされたりしているが、非正規の人たちが広がっていく中で、自治体職場も取り組まないといけないという動きが広がってきてるかと思うが自治労ではどうなのか。

★PT： Aさんから社会化の問が言われたが、一つは非正規が自治体の職員の半数を超えだした事。委託化も含めて自治体の業務が不安定になってきた中で、その自治体の労働組合の責任として、そのことを考えざるを得ないような不安定さが自治体自体に出来上がってきたということ。もう一つは、過半数の問題。例えば、保育所で36協定結を結ぼうと思えば、過半数労働組合でなければ非正規の人たちに判を押してもらわなければならない。みんなが労働組合に入ってもらえば過半数労働組合の代表になる。労働組合の社会的責任として過半数労働組合は大事な事なので、労基法上の36協定を結ぶことのできる業種はほとんど会計年度が半数を超えるような職種ということもあり、非正規の人たちが増えることで自治体現場では組織化の流れが出るのは必然。過半数労働組合のこともあるが、職場の安定の問題も含め、労働組合としてせざるを得ない状況にまで現場が疲弊をしてると捉えた方がいいのではないかと

★労運研 伊藤：自治体非正規問題に重点をおき運動にしていこうとして考えてきたのは、正規化闘争を前面に出し、そこからものを考えてみてはどうだろうかということ。今年の自治労大会で正規化闘争を言わせようと試みたが、雇用継続、処遇改善まで言ってくれたが、正規化というところまでは来てない。それで今回提起してるのは基本方針として正規化をまず打ち出し、正規化すれば処遇も変えられるし雇用安定も図れるという中で、正規化をどう実現していくかということ。今回の提起は、基本方針が正規化闘争、中、長期でフルタイムの正規化、短時間公務員制度の実現を考えてみる。一般的に非正規をなくそうとまでは来ていないが、その際パートをどうするのか、どういうことをなくすのかということが、政党や労働組合、市民運動できていない。無期雇用、フルタイム、直接雇用という正規の概念と違う、パート正規っていうのは何かということをもっと詰めていかなければならない。同時にフルタイムを正規化していく道筋をどう作るかということの中長期方針として提起している。当面の短期方針として雇用継続、賃金差別、処遇改善の問題をやりながら全体的に会計年度の闘いを作っていく。そういう運動に入れる環境整備をどのようにしていくのかを、もっと議論をしないといけないのが今の段階かと考えている。組織的な作り方、運動の作り方の問題があると思うが、この点を少し議論をし、労働組合としてやっていく場合にどうなのかということをもっと立って社会運動との関係をやらないと、社会運動でやって労働組合が強くなるかといえばそうならないだろうと。その辺は議論しなければいけないところ。まず正規を目指すという目標を持つことによって、みんなで一緒にやろうという気持ちになるわけで、短期的方針として、処遇改善と雇用安定を目指すというところから出発して、その議論に入って、個々の実情に応じてそれを闘える運動組織を作る場合の環境整備をどうするか、戦術等も含めて議論構成をしていくことが必要だと思っている。世界的に言って、非正規差別、二層賃金をどう解消していくか、パートをどうフルタイムにしていくかっていうことのセットで運動を闘っている。これがないと前に進まないだろうと思う。処遇改善のところ、雇用の安定化を図ってフルタイムなどに転換していく、ここを自分たちがやる場合に、定数闘争をどうしていくか、予算をどう確保していくか、そういうところの条件を合わせながらやって、要求して、その要求そのものが社会的にも、住民から支持を受けられる要求として作っていく、この作業を皆さんと一緒にやりたいというのが労運研で今考えてる地点

です。かなり時間かかると思っていますが、短期的方針と、中期的な方針、基本的な目標という、この枠組みの中でそれぞれどう闘えるかという条件整備の整理をしていく議論と交流をできないかと今思っている。それと同時に、非正規労働者のところで、いつもかけてるのは社会保障の問題です。2025年新しく作り直そうとなってるわけで、来年の秋ぐらいの闘いがかなり重要になってくると思う。それに向けた戦略的な我々の勉強をしていかなければいけないのではないかと。非正規問題は同時に民間の問題です。二層賃金というのを、賃金差別の問題も含めてどう解決していくかっていうことを考えなければいけない。

★ I：自治体の労働組合はまさに企業内組合で、正規をどうするかしかなかった。図書館最賃を作ろうとかNPOを作って委託を取ろうとか試みてきたが全て破産した、Aさんの論議と伊藤さんの論議の間にあるのはそこだと思ふ。組合が非正規も含めて組織しようという動きが大きく盛り上がってるのはとてもいいと思うが、そのことの限界もまた見える。今は非正規と言われる人たち自体がどういうふうに労働組合運動を作っていけるのかということのポイントがそこにあると思ふ。今は地区労で働いているが、近道は処遇改善だったら最賃上げることしかない、委託の労働者も含めて言えば、思っている。そのことから組織化に繋げる方向性をどう作るのかを考えている。

★ P T：非正規の闘いをみんな頑張っているが、報告をきちっとしないため、頑張りが繋がってない。成果は成果として報告することで自信とか、経験が他のところへ広がるので、やってみることを伝える努力が必要。報告をみんなが少しでもいいから書いて、報告し、繋げていくこと。もう一つはハムネットの皆さんとか、関西ワーキングプアの皆さんとか、労運研のメンバーとか、大きな輪を作ったらいい。社会運動が先か労働運動が先かでなく、大きな輪を作り、その中からいろんな課題を整理をしていく。

社会保障の問題で103万円にとられることは間違い。労働時間はそれぞれの生活の中での自分の選択。その上で、低賃金の人たちの社会保障の問題、年金は低賃金であれば老後の年金がすごく低いので、それをどう補完していくかを考えていかなければいけない。だからこそ賃上げだと思ふが、その整理をまたしたらと思ふ。社会保障の問題は低賃金労働者にとっては老後の生活と関わってくる問題で議論の一つの柱でもある。

地域ごとの対面集会ができないか。次回議論したい。

経験者採用の話と年齢上限に関して、加西市の保育所で、嘱託の組合員の一番高い年齢を試験を受けられる年齢の上限55歳として、55歳の人を受けて受かった。これは首長の裁量でできる。採用のルールは、正規化というときにいろんな工夫の仕方がある。経験者採用とか、その際、年齢を上げたときに経験をどう加味するか議会で議員がきっちりと発言をし確保していく。首長だけではできないから、非正規出身の議員がいればその人たちの力はすごく大きい。当局は議員には弱いので非常勤職員の中から頑張る議員を作って、その人たちが努力していくことも必要と思ふ。そうしないと議会にやはり邪魔される。

議論を整理し議論する機会をまた作りたい。

第 34 回コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in 熊本

報告 岡本哲文（下町ユニオン）

総評が解散した1989年から毎年、各地持ち回りで開催してきたコミュニティ・ユニオン全国交流集会の35回目が、11月25日、26日、熊本市・熊本城ホール内シビックホールを会場に、北海道から鹿児島までの60余団体280名超の参加で開催された。

35年間、60から80余団体の300名近くから多い時は500名を超えるなかまが、1年間の労働相談、団体交渉、争議、さまざまな運動課題への取り組みを持ち寄り、また、団体交渉、争議の当該組合員も多く参加し、交流しながら元気とさまざまなノウハウ、活動のヒントを与え、持ち帰り、「参加すると元気がでる」という参加者の声に象徴されるような場として、震災や新型コロナ禍においても毎年行われてきたことの意義は大きい。

■全体的報告

今集会のテーマは「ぎゃんして ぎゃんすつと ぎゃんなつとたい！ みんなが団結して 行動すれば 未来はひらける！」。

1日目は、

コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（CUNN）の全国総会、夜の交流レセプション。

総会内では、議事終了後、特別報告を設けている。今年は3団体から。①名古屋ふれあいユニオン浅賀井製作所分会長から、労働基準法第3条、労働契約法20条違反の是正、同一労働同一賃金を求め裁判闘争を闘い、勝利的和解を勝ち取った報告。②スクラムユニオン・ひろしまアバンセ分会長、フジアルテ分会長も登壇して、県境を越えて島根・出雲でユニオン事務所を開設しながら、村田製作所で働く日系労働者の組織化を進めている報告。③札幌地域労組千歳相互バス支部長から、テレビニュース動画を見ながらのストライキ、職場闘争の報告。貴重な闘い、活動の当該組合員からの報告に元気が出る。

休憩時間には、くまモンの出演もあった。これは現地実行委の多大なご尽力によるもので、全国のなかまを歓迎する温かい心遣いを感じた。

記念講演は、今回はおふたりのお話。宮津航一さんから「『こうのとりのゆりかご』から始まる第2の人生」。ベトナム人リンさん裁判の弁護団である石黒大貴弁護士から「孤立出産に追い込まれない社会に」。いずれも熊本発信の報告で、「耳にはするけど実際どうなの」とった観点で、妊娠や出産、性のあり方、いのち、外国人労働者の人権という問題を具体的にリアルに知り、考えるものであった。

夜の交流レセプションは、新型コロナ禍を経て4年ぶりの開催となった。本集会に参加していた韓国金属労組韓国ワイパーのチェ・ユンミ分会長から闘争の勝利解決報告も

受けた。愛知県刈谷でのデンソー本社前での連日のアピール・要請行動とともに闘った東海ネットワークのなかまとともにユルトン（労働歌に合わせた力強い踊り）を行った。

2日目は、

テーマ別の11の分科会、まとめの全体集会、その終了後の「女性交流会」と「ユニオンを次世代につなぐ交流会」というプログラムだ。

女性交流会は2018年盛岡集会で再開されてから6回目。次世代につなぐ交流会は、その名称のとおり、次世代の専従者を中心としたもので2021年静岡集会から開始した。テーマごとの分科会とは別に、横断的な交流と、その通年的なつながり、取り組みにもつながってきている。

■特に

この交流集会において重要な位置を占めるのが分科会である。今年は以下の11のテーマで行われた。

- ①精神障害に関する新たな労災認定基準
- ②メンタル労災からの職場復帰
- ③労働組合におけるWeb活用
- ④女性と労働～セクシュアルハラスメントとマタニティハラスメントの事例からユニオンでの取り組みを考える～
- ⑤「会計年度任用職員」一均等待遇と雇用安定にむけて
- ⑥外国人問題の取り組み
- ⑦同一労働同一賃金
- ⑧組織化して闘う！～集団的労使紛争のススメ～
- ⑨労働委員会の活用と課題
- ⑩生活できる賃金を！最低賃金を引き上げよう！
- ⑪フリーランス～フリーランスは労働者？ユニオンの取り組み、これから～

フリーランスは初の設定であった。CUNN未加盟ではあるがフリーランスユニオンからの報告も受けながら進められた。

分科会は、毎年の継承性と初参加者とのバランスを考慮したり、議論の重点の置き場所や、参加型の運営などそれぞれ工夫を凝らしながら、日ごろからの経験、取り組みを持ち寄って、日常的な活動へのヒントやアイデアを得られる、と同時に全国的な取り組み、運動づくりにつながる、充実した貴重な場であることを強調したい。

来期の運動としては、毎年取り組んでいる春闘期のユニオン全国同時アクションを、来年2月9日から12日までを行動ゾーンとしてよびかけることが確認された。生活できる賃金の実現をめざして、最低賃金全国どこでも今すぐ時給1000円以上！そして時給1500円に！を掲げて、街頭アピール行動をはじめ、労働局、自治体、地元国会議員や経営者団体への要請などを各地で取り組む。

組織的には、新たな事務局、全国運営委員会体制がスタートした。

事務局長が岡本哲文（下町ユニオン）から川本浩之（よこはまシティユニオン）に交代し、それにもない事務局次長に20代の女性が新たに入った。全国運営委員会も新任の女性が入り、16名のうち9名が女性となった。これはユニオン全国ネット全国運営委員会34年の歴史上、初である（初期の記録は未確認ではあります。）。

ユニオンセミナーや次世代をつなぐ交流会発の次世代のつながりも広がっている。コミュニティ・ユニオン運動の必要性、有用性が高まっている中で、各ユニオンの組織強化、拡大と次世代への継承、全国ネットワークの組織と運動のこれからなど、課題も多い。より多様性、柔軟性をもったネットワークの組織と運動づくりが進められるとことと期待する。

最後に、次回第36回全国交流集会は、2024年10月5日、6日、大阪市で開催される。

次回第 20 回研究会研究会のお知らせ

「ニッパチ闘争」を振り返って 高島 悟 (えちごユニオン)

「ニッパチ闘争」をご存じですか。1968年、新潟県立病院の看護師さんたちが「夜勤は二人勤務、月8回まで」という増員と夜勤制限の要求を掲げて闘った闘争です。労働組合が夜勤二人勤務体制による自主的な勤務配置表をつくって闘争に入りました。68時間後、夜勤勤務者がいなくなるという直前に要求どおりに妥結しました。この「ニッパチ闘争」は全国の病院に広がり、月8日夜勤・二人勤務は、当たり前の勤務体制になりました。これにより、看護師の賃金・労働条件も大幅に向上しました。そして、国鉄や郵便局での「順法闘争」に引き継がれていきました。

いま、保育、介護、教育、医療、交通など公共サービス分野で低賃金・長時間労働が蔓延し、人手不足によるサービスの質の低下が社会問題になっています。労働条件の向上なしに、人手不足も解消されません。

いまでは、「ニッパチ闘争」について、実際に闘った方で語れる方はいなくなりました。高島悟さんは、「ニッパチ闘争」後に県立病院に入り、新潟県職労医療部会の部会長※（昭和62年10月～平成10年10月）を務められた方です。高島さんは、当時、まだ、ニッパチ闘争を闘った組合員も多くおり、当時の話を伺っているそうです（特に、現場労働者の話）。現在の今回、高島さんを講師にお迎えし、「ニッパチ闘争」の経過を振り返りながら、その闘争の意義を改めて検証しようと思います。

皆様、お誘いあわせのうえ、ご参加ください。

※地公企労法における県立病院労働組合の新潟県職労での組織名で、他県での病院支部にあたる。因みに、新潟県職労は、支部組織を完全地域割りとしています。

- 主 催 労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）
- 日 時 2023年12月18日（月）18時30分～20時30分
- 場 所 ZOOMによるオンラインで開催します
- 参加費 無料
- 申し込み

参加希望者は12月16日（土曜）までに事務局 roukenj2014@yahoo.co.jp にメールで氏名、所属、メールアドレス、住所を明記して申し込んでください。事前にZoomのURL、パスコードを送ります。