

無転換の現在地

2012	2013	2018	2019	2020	2021	2022	2023
労働 契約 法改 定	第18条 施行		2018年 問題				「検討会」報告書 (22年3月27日) 労働政策審議会 (22年5月27日～)	

5年雇い止め問題の
掘り起こしと対応

10年雇い止め問題
への対応

非正規公務員3年公
募制問題への対応

作成：川村雅則

目次

表紙	白石 孝	1
特集：会計年度任用職員制度		
(1) 3年公募制などで省庁と意見交換	集会実行委有志・山下弘之	2
(2) 国と地方の動き	白石 孝	4
2023年4月統一自治体選挙へ向けての取り組みの提案	藤代 政夫	5
「女性支援法」を女性の貧困の温床にしないための	竹信 三恵子	6
9割が「将来への不安」～22年はむねっと調査結果	山本 志都	7
「非正規・無期転換逃れはつらいよ」シンポに参加して	松浦 裕美	9
公務非正規問題に関する北海道の取り組み		
～反貧困ネット北海道オンライン学習交流会 (1)	川村 雅則	10
(2)	神代 知花子	11
掲示板、編集後記	白石 孝	12

会計年度任用職員制度に関し 3年公募制などで 省庁と意見交換

「なくそう！官製ワーキングプア集会実行委員会」の有志が、会計年度任用職員制度における雇用面で当面の課題となっている「3年公募による選別、大量解雇の危険性」「公務における男女間賃金格差の開示のあり方」などについて、7月27日、総務省や厚労省、内閣府男女共同参画局と懇談会(意見交換)を行いました。この懇談会は大河原雅子衆議院議員の仲介で行われ、当研究会からも参加しました。以下は、懇談会実現に尽力された瀬山紀子さん(はむねっと・公務非正規女性全国ネットワーク)の報告と懇談会に参加していた会計年度任用職員の感想です。(理事：山下)

瀬山紀子さんの報告

7月27日、衆議院議員会館の会議室で、立憲民主党の大河原雅子議員に調整をいただき、なくそう官製ワーキングプア東京集会実行委員会のメンバー有志と、総務省・厚労省・内閣府男女共同参画局の担当者と約1時間半にわたる懇談の場を持つことが実現しました。

この懇談会は、特に、会計年度任用職員制度3年目問題(※)と、それへの対応についての国の認識や考え方を聞くこと、加えて、今年5月の政府の女性版骨太の方針で

※3年目公募問題：会計年度任用職員制度の3年目となる今年度末に全国で実施される可能性のある公募／雇止めの問題。これは、法的規定ではなく、総務省が示した制度の運用マニュアルに、「国の期間業務職員については、再度の任用を行うことができるのは原則2回まで」と書かれたことに由来している。東京都など、一部自治体では原則5年、また、更新回数に限度を設けていない自治体も少数だが存在している。下記サイトに詳しい。

■会計年度任用職員“3年目公募問題”(2022年度末問題)特集

<https://nrwwu.com/topics/1651/>

決まった全労働者を対象とする男女間賃金格差の開示が、公務員においては、どのようなかたちで実施されるのかを聞くことを主なテーマに据えました。

事前質問では、関連して、会計年度任用職員制度開始3年目に起きることが予想される大量の公募／雇止めが、労働施策総合推進法の「大量雇用変動」に該当すると思われるが、それに対する対応はどのようにとる予定なのか、会計年度任用職員として雇われている障害のある人が、現状で、障害者雇用促進法の法定雇用率の算定に含まれているが、これは、障害者の雇用安定という面からも、また、実質、常用雇用として会計年度任用職員を扱っているという点からも矛盾があるのではないか、といった質問を出していました。

懇談会では、事前に提出していた質問と、いただいていた回答を受け、総務省・厚労省・男女共同参画局の担当者に、さらに質問を重ねると同時に、はむねっと2022年調査結果報告などを元に、現場の実情や切実な声、改善が必要な実態があること伝えていきました。

総務省からは、そもそも会計年度任用職員は1年毎に違う職として雇うものであり、再度の任用はできるが、制度上、職は1年限りであるため、再度任用がない場合も雇止めにはあたらない、この点は制度上仕方がないという回答、また、どの職を会計年度任用職員として雇うかはマニュアルに書いてあるが、具体的に決めるのは総務省ではない、といった応答がありました。

厚労省には、非正規労働者一般に対する雇用政策について質問をしたところ、課題はありながらも、有期雇用労働者の無期転換が進んできており、雇用安定に向けたこの間の政策には一定の効果がみられるという認識が示されました。ただ、公務員は労働契約ではなく、任用であり、適用除外だということが話されました。障害者雇用については、

実態として「1年を超えて雇用される者」として、会計年度任用職員も、常用雇用の対象として計上しているが、会計年度任用職員制度については意見を述べるのが難しいという応答がありました。

こちらからは、公務にこそ、率先して、よい働き方のモデルを作ってほしいこと、実態として本来あってはならないはずの妊娠による「雇止め」といった問題が、会計年度任用職員制度のもとで、公然と行われており、大きな問題があるといった実態を話しました。

男女賃金格差の開示については、男女共同参画局から、民間で非正規を含めるので、公務においてもその方向で検討しているという応答がありました。こちらからは、格差解消のために行われる開示であるという点を踏まえ、実態として正規・非正規間の格差が、間接的な女性差別になっているという構造を深堀できるような情報開示のあり方を考えて欲しい、ということをお伝えしました。

同席していただいた大河原議員からも、会計年度任用職員制度が、保育現場をはじめとする現場の状況を悪化させていること、制度設計の際に、デメリットへの想像力が足りなかったこと、これ以上悪化させない対策を取ることが必要だ、といった意見が出されました。

最後は、引き続き、こうした懇談の場をもたせてもらいたいことを伝え終了となりました。

懇談会（意見交換）に参加していた 会計年度任用職員から

7月27日、衆議院議員会館で行われた「非正規公務員の雇用安定を考える懇談会」に参加させていただきました。

主なテーマは、会計年度任用職員制度開始に伴い、多くの自治体で導入された3年目公募の問題について。私自身も非常勤嘱託職員として20年以上更新を繰り返し働いてきましたが、今後は公募にかけられることになった1人です。

会に先立ってこちらから総務省、厚労省、内閣府の担当者にお渡しした質問に対し、あらかじめいただいた回答特に総務省からのものは、マニュアルの文言を繰り返すのみで、「これ国語の試験問題だったら0点(問いに対する答えになっていない)だよな…」という感想しか持ちえないものでしたが、実際に懇談会のやり取りをうかがっていても、感じたのは机上の空論とたたかっているような虚しさでした。もちろん官僚の方々も立場上仕方がないのでしょうが、「実態を見て下さい」と何度訴えても、働く者の不安を訴えても、「制度上はこう」としか答えが返ってこな

い。ああこの人たちは法律の文章でしか私たちのことを捉えられないのか、そこに生身の人間が存在しているという概念や想像力がないのだろうか、というやりきれない思いでした。

まず、とてもおかしいと思ったのが、「現職者の一斉雇止め公募は大量雇用変動に当たり届け出が必要なのは？」との問いに対しては「会計年度任用職員の前年の職と今年の職は違う職。雇止めに当たらない」(総務省)と答えるのに、「それなら、障害者雇用促進法の雇用率(1年を超えて雇用される者が対象)に会計年度任用職員をカウントさせるのはおかしいのでは？」との問いについては「運用として、実態として常態化しているのであればカウントする」(厚労省)という、都合よすぎる解釈。

次に、「障害者雇用促進法」で障害のある人の雇用の安定を目指すとか、「女性活躍推進」と言いながら、自治体向けには会計年度任用職員制度を作り、障害者や女性の多くを先の見えない1年雇用で、低賃金で3年毎の公募必須という不安定な生活を強いているという矛盾。

さらに、「公務員にも無期転換を」というこちらの意見に対する「正規職員にすることはできない」という論点のすり替え。正規にではなく無期にしてほしいと言っているのに。

また、「(障害者雇用に関して)会計年度任用職員制度については答えられない」(厚労省)、「(大量雇用変動に関して)所管の法律ではない」(総務省)、「(専門的恒常的な仕事に)どの制度を使うかは自治体判断」(総務省)などの言葉には、やはり他人事、無責任な感じがしました。

それでも、やり取りを聞いていた衆議院議員の大河原さんの「会計年度任用職員を作ったがために保育士の仕事が3年任期の仕事となりマインドが冷え込んでいる」「この制度のために実態を変えてしまった」「デメリットの想像力が足りなかった、これ以上悪化させない対策を取ることが大切」という言葉に救われました。

今回は建設的な議論とまではいかなかったかもしれませんが、やり取りの中で、以上のような省庁間の政策矛盾や現場実態との乖離が浮き彫りになったことは大きかったし、それを当局の人たちも感じてくれたのではないかと思います。

これからも、法律や制度を作っている人たちに、そのせいでどれほど人が苦しめられ、自治体が苦慮しているか、継続的に現場の実態を知らせることが大切だと感じました。

この会を作るため尽力して下さった、瀬山さんをはじめすべての皆さまに感謝します。ありがとうございました。

会計年度任用職員及び 期間業務職員をめぐる 国の動き

白石 孝 (理事長)

任用を3年で リセットすることへの取り組み

前記「東京実行委有志」による総務省、厚労省等との「意見交換」が行われたその日、内閣人事局が各府省に対して「期間業務職員の適切な採用について」との「考え方」を周知した。

これは、人事院事務総局人材局長が、平成22(2010)年8月10日付「人企一972」で発した通知を再確認、周知したものだ。

原文は法の条文などの記載が多く、読みにくいので、筆者が要約したものを掲載する。

- ・任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則8-12各項目に規定する場合には、公募によらないことができるが、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び任免の根本基準(成績主義の原則)を踏まえ、任命権者は、これらの規程による公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする。
- ・ただ、これまでと同様あるいは類似の業務に就く場合には、「従前の勤務実績による能力実証が可能」であることから、「公募によらない採用が2回を超えても引き続き採用が可能」とされている。

これは非正規国家公務員である「期間業務職員」について、内閣人事局が発したもののだが、この時期に発した意味は大きいと思われる。非正規地方公務員の「会計年度任用職員」制度がスタートして3年目。年度末の来年2月から3月にかけて、「3年リセット」が全国の自治体で行われることが危惧されるので、この7月27日内閣人事局発信は大いに活用できる。

勤労手当支給へ 地方自治法改正の動き

8月22日付『自治日報』が、内閣府に設置されている「提案募集検討専門部会」が2022年度の「地方分権改革に関する地方からの提案募集」として関係省庁ヒアリングを実施したと報道。その主な内容は「総合保養地域整備基本構想に係る主務大臣協議廃止」「会計年度任用職員に勤労手当を支給可能とする見直し」などだ。

この「提案募集方式」は2014年から導入されている。「現行制度のもとで生じている地域の課題や支障事例等を解消するため、見直しを要すると考えられる事項を自治体等の側から国に提案し、内閣府が関係府省と調整を行ったうえで、その実現を図っていく仕組み」「従前は、国主導で検討項目の選定などが行われていたが、提案募集方式は、地方の発意に根ざして、検討項目が選定されるため、ボトム

アップで分権改革を推し進めるツールとして期待される」
(日本都市センター研究員 釘持麻衣)

同紙によると、「徳島県、京都府、関西広域連合などが、パートタイム会計年度任用職員への勤労手当支給不可としている地方自治法を改正するよう提案」したという。さらに「会計年度任用職員への勤労手当は支給しないことを基本とすべき、としている総務省通知を見直すよう求めた。」

また、人事院勧告などでの賞与の支給月数改定は「引き上げは勤労手当、引き下げは期末手当とするため、会計年度任用職員の賞与は下がる一方であるとの懸念も示した。」

これに対して総務省は「勤労手当の支給は制度開始時からの検討課題と回答」「検討にあたっては、国の非常勤職員への支給状況を踏まえるとともに、自治体の意見を改めて伺う」、さらに「構成員からは、優秀な人材を地域に引き留めるといった意見が出た」と続けて報道した。

今後について、10月に第2次ヒアリング、その後に「地方分権改革有識者会議」での議論も踏まえ、「政府は年末までに対応方針を閣議決定する見直し」としているため、次期通常国会への法改正案提出という方向もみえてきた。

意見を提出した徳島県の「支給可能とする見直し」(7月13日)との資料では、「現行制度の概要」「現行制度における支障」①～④と「総括」、「求める措置、制度改正による効果」が記載されている。

その「総括」では図示で、国・地方公共団体の「常勤職員は均衡」、国の「常勤職員と非常勤職員は均衡」、国と地方公共団体の「非常勤職員、会計年度任用職員は不均衡」、地方公共団体の「常勤職員と会計年度任用職員は不均衡」とし、「同一労働・同一賃金に合致していない」「特別給決定時に課題」「総務省通知では手当支給の定着状況を踏まえて検討」と明記されている。

そして「求める措置」として、①勤労手当支給可とする地方自治法改正、②総務省通知の見直しを挙げ、「制度改正による効果」を、

- ① 支給可能となれば、均衡を図ることができ、会計年度任用職員の待遇改善が実現できる。(地方財政措置も重要)
- ② 待遇改善により、人材確保や意欲向上といった効果が見込まれる。
- ③ 人材が確保できることで、行政サービスの向上に繋がる。

としている。まさに同感。最後の「行政サービス向上」も、私たちが官製ワーキングプア問題を広く社会に提起しているスタンスと重なる。

自治体労組としての取り組み、そして自治体議会での取り組み、メディアへの働きかけをますます強めていきたい。

首長の皆さん、議員の皆さん、 「非正規公務員の処遇改善・公契約条例の 制定・“公共”の復権」を政治公約（選挙公約） にしてがんばってください！

こういうキャンペーン運動を始めよう
と研究会理事会で話し合っています。
皆さん、ご自分の地域で一緒に取り組
んでみませんか？

NPO 法人官製ワーキングプア研究会

来年は統一地方選挙です。選挙公約に“官製ワーキング
プア”の課題を解決するための施策を掲げませんか？

働くものの約40%が非正規労働者。年収179万円といっ
た厳しい条件の中で働いています。公共サービスでも多くの
非正規公務員が担っています。全国平均約30%、市町村
では44%が非正規公務員です。

非正規公務員は民間の非正規労働者以上に厳しい法制度
のもとで働いています。

住民への公共サービスを確実なもの、住民に喜ばれる・
信頼されるものにするためにも公務労働の有り様を変えな
ければなりません。

具体的にはたとえば、

会計年度任用職員制度(2020年4月から)は

- *任用期間が会計年度1年で、毎年1ヶ月の試験期間で
は不安定雇用です。
- *フルタイムでは期末・勤勉手当、退職金も出て「給与」
なのに、勤務時間が1分でも短ければパートとなり、
退職金もなく給与でなく「報酬」です。
- *自治体によっては期末手当を出した分を報酬から差し引
いて支給というケースがあります。
- *3年目あるいは5年たったら一度リセットして公募と
いう雇用不安があります。

会計年度任用職員制度は職員の3人に1人にまで拡大し、
ワーキングプア水準の処遇ですが、公共サービスを支える
大きな存在になっています。

しかしそれは「官製ワーキングプアの法定化」「労働時
間差別の合法化」にほかなりません。

あなたの自治体では会計年度職員の処遇はどうですか？
非正規図書館員の処遇は？ 非正規生活保護相談員の処遇
は？ 非正規保育士の処遇は？ 正規職員と比べてどうで
すか？

自分のまちの公共サービスを担う人々の実態を調べて、
非正規公務員の問題・課題を解決していく政策を政治公約
にしてください。

臨時教員の処遇はどうですか？

義務教育(小・中学校)の先生は「給特法」のために月
100時間以上の超過勤務をしても実質残業代は0円(給特
法で残業代はなく4%の調整額のみ)。ブラック企業です。
その中でもそこで勤務する非正規臨時教員(講師)は更に悪
条件です。10年以上働いてクラス担任を持って、収入
は同じように働いている正規教員の50%程度しかありま
せん。昇給も頭打ちです。

定数内臨任講師なので正規の教員としての人数にカウン
トされ、国から正規分としての財源が入ってくるのに、臨
任講師にはその分は支払われないのです。

“正義と真理そして人としての心の優しさ”を子どもた
ちに教える教育現場がこれでは…

首長として議員として、自分の街の子ども達の義務教育
を担う先生たちの労働条件・処遇の悪さを少しでも良くし
ていくことを公約にしてがんばっていただけませんか？

公契約条例を制定しましょう

自治体の事業として道路や建築工事をしている労働者、
庁舎清掃や管理を請け負っている会社で働く労働者の賃金
は十分ですか？ 最低賃金すれすれではないですよね？ 設
計労務単価がきちんと労働者に支払われていますか？

最初に野田市で公契約条例を制定し、民間企業が受注し
た公共の仕事で働く人の賃金が、生活していける賃金でな
ければとしました。公共事業を受託する企業で働く人の賃
金を引き上げることで官製ワーキングプアを作り出さない
ようにとの思いで制定されたのです。

公契約条例を制定して労働者の賃金の問題も自治体から
解決していきたいと選挙公約にしてほしいです。

同一価値労働同一賃金を実現しましょう

非正規公務員の処遇を是正することは女性の置かれてい
る劣悪な状況の是正にもつながります。そのとき「同一価
値労働同一賃金」の制度を自治体から導入することで女性
のおかれている差別構造も非正規の差別構造も是正の方向
に歩み始めます。

同一価値労働同一賃金の実現を政治公約にしてがんばっ
てください。

“公共の復権”を主張してください

これまで“競争第一主義・規制緩和・官から民へ”とい
って公共サービスの担い手の非正規化と市場化が行われ、“公
共”の担うべき仕事が見失われてしまいました。

人々が生きていく上で必要な教育・医療・看護・介護・
福祉・水道(社会的共通資本=コモン)などを、“公”が責
任を持って作り上げていくことが大切です。これまでの指
定管理者制度・PFI・アウトソーシングなどを根本的に見
直し、“公共の復権・分かち合いの社会”を地方自治体か
ら創っていくことを公約にしてください。

首長と議員と職員、そして住民と一緒にまちを創ってい
く市民自治が提唱されて久しくなります。一人ひとりの住
民が幸せになるような公共サービスを作り出すためにも、
その担い手は重要です。多くの非正規公務員はエッセン
シャルワーカーです。

首長の皆さん、議員の皆さん。

皆様の政治公約に“非正規公務員の処遇改善・非正規の
正規化・公契約条例の制定・公共サービスの復権”を掲げ
るようお願いします。

「女性支援法」を女性の貧困の温床にしないために

竹信三恵子(ジャーナリスト)

今年5月、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(女性支援法)が成立した。この新法は、「売春防止法」(売防法)を貫く困窮女性を処罰の対象とする従来の発想から、困窮女性を支援する政策への大転換であり、性暴力被害者を支えてきた女性たちによる長い制限運動の輝かしい成果とも言える。ただ、そうした画期的な成果に1点、影を落とすのが、女性支援を担う「女性相談支援員」の待遇問題だ。そこには、新しい公共サービスが登場するたびにその担い手を見舞う「官製ワーキングプア」の再生産への懸念がある。

管理主義から当事者中心主義へ

新法の画期性は多数あるが、特に大きいのは「管理主義から当事者中心主義」への転換だろう。

売防法は、売春女性をはじめとする困難を抱える女性に対し、国が管理し、取り締まり、矯正する、といった立場を貫いている。それを象徴する「補導処分」「保護更生」の条文を廃止し、新しく制定された女性支援法には、売春女性にとどまらず、すべての困難を抱える女性の人権の回復を目指して国や自治体が「支援する責務」を持ち、施策を推進すべきことが明記された。

その転換ぶりを鮮明に浮かび上がらせるのが、第1条の次のようにだ。

「この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする」

支援の最前線となるのが「女性相談支援センター」であり、同法では、都道府県にこのセンターを設置することを義務付け、指定都市は女性相談支援センターを設置することができる、とされている。このセンターで支援を担当するとされているのが「女性相談支援員」だ。

専門スキルは求められているが

同法11条では、「都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする」としている。

また、その人件費についても20条で、「都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない」とし、

- 一 女性相談支援センターに要する費用
 - 二 女性相談支援センターが行う第9条第3項第2号の一 時保護及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 - 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
- と規定している。

「専門的技術に基づいて援助する職員」とすることで人材の質を確保し、その人件費も都道府県や指定都市に支出を義務付けてはいる。問題は、その賃金水準と雇用の安定度だ。

自治体のDV相談員や、家庭相談員などはこれまで、非常勤の女性が多く、その賃金水準の低さや、研修の不備、短期雇用の不安定さが、責任やスキルの重さと同じくあつていないことが問題視されてきた。

暴力夫に対峙する危険も冒しつつ24時間態勢で支援を行わなければならないこともある職務なのに、時給制によって決まった時間についてしか払われない。経験が必要な職務である

うえ、頻りに担い手が変わることは被支援者に大きな負担となるため、これまでは、短期雇用でも反復更新することでかろうじて辻褄を合わせてきた。

それが、2020年度からの会計年度任用職員への移行によって職務実態に合わない「1年有期」が法定化された。期末手当がつくかも、という期待も、月次給の削減でまかなう自治体の登場によって裏切られた。住民への使命感で働き続けてきた職員の中には、会計年度任用職員制度への失望から退職して行く人々も目立ち、専門性が高ければ高い仕事ほど、募集しても集まらない事態が生まれている。

一方、今回の女性支援法については、「困難女性を支える」という法律の趣旨から女性相談支援員の待遇が注目され、2022年4月の参議院厚生労働委員会では福島みずほ議員の質問に対し、厚生労働省子ども家庭局長が、「(2022年度予算では)婦人相談員の適切な処遇の確保に向けた婦人相談員手当における経験年数に応じた加算の設定及び期末手当の支給への経費を盛り込んだ」と答弁している。また、5月の衆議院厚生労働委員会でも阿部知子議員が、婦人相談員の雇用の安定を求めた。

だが、実態に即した安定雇用・給与の確保については、新法の条文も含め、明確ではない。これでは新しい行政サービスが生まれるたびに繰り返されていた高専門の官製ワーキングの再生産の温床「女性相談支援」が転化することにもなりかねない。

職務実態に即した人事政策を

同様の問題について、官製ワーキングプア研究会は、児童相談所での児童虐待問題をめぐる担当職員の処遇の不備をめぐって声明を発表するなど、注目してきた。これらの背景に、常勤は行政職、として安定雇用の専門職を組織内に位置づけることを怠ってきた自治体の不作為があるという疑問があったからだ。

当研究会の山下弘之理事によれば、地方公務員法に、常勤は行政職に限るといった規定はない。にもかかわらず、ほとんどの自治体が、n人事政策の面でも給与体系の面でも「ジェネラリスト」を想定した仕組みしかない状態を、放置し続けてきた。

その結果、専門性のある常勤職員がこれほど必要とされる時代に入ってもなお、非常勤の専門職の任用の反復更新という脱法的で実態に合わない対応によるその場しのぎを続け、それらの矛盾にメスを入れるべきだった今回の公務員改革でも、会計年度任用職員という、現状追認とも思える逆機能の制度を「改革」として法定化してしまった。

今回の「女性相談支援員」について私は、何人かの女性支援や行政の関係者に、「常勤専門職による安定した支援なしでは困難女性の支援は難しいのでは」と問いかけてきた。だが、「行政の常勤は異動のあるジェネラリスト」という思い込みが浸透しているせいか、「専門職の常勤を雇っても他の部署に異動させなければならないし…」といった答えが多く、はかばかしい反応は少ない。

一方、以前は労働組合の力で実態に合った専門職の処遇を実現させていた、という証言もあった。「専門職が常勤で採用されても、常勤は異動するのが本来の姿だからとして異動させられてしまうことが多かった。これを労組が、当人の希望と専門性を尊重せよと求めてはねのけることで、なんとか専門職がその職務を安心して遂行できる条件をつくってきた。それが労組の弱体化によって、通用しなくなったところに今がある」というのだ。

「女性支援法」が達成した大転換を実際の施策の場で花開かせるために、公務専門職の常勤化へむけた要求と、女性相談支援員の今後の監視を始める必要がある。そうした取り組みによって、困難な女性を支援するための仕組みが「女性相談支援員の困窮」という新しい女性の困難を生み出す事態に歯止めをかけたい。

9割が「将来への不安」

～2022年はむねっと調査結果

山本志都(研究会理事)

アンケート調査の実施

今年5月から6月、公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)は、昨年につき、2度目の当事者実態調査を行った。行政サービスの最前線にいる非正規公務員の実態を明らかにし、働く環境の改善につなげていくことが目的だ。調査はグーグルフォームを用いたインターネットによるアンケート方式で実施され、715件の回答が寄せられた。

ここでは、はむねっとが7月に発表した『2022年調査結果報告』パンフレットから、調査結果の概要を紹介する(「 」内は回答者の声)。非正規公務員のおかれた現状と昨年度からの変化を観察することのできる貴重な調査結果であるが、寄せられた声の切実さに、実際に非正規で働いている、私自身の知人・友人の顔が浮かぶような思いがした。

回答者の属性

回答の92%が女性で、年代は50代が約4割、職種は一般事務が37%で最多だったが、図書館司書、学校に関わる相談・支援事業、学童保育員、保育士、婦人相談員など住民との接点を支える専門職も多い。就業形態は9割が会計年度任用職員(うちフルタイムは7%にすぎない)、所定労働時間は30時間以上が56%と半数以上である。

雇用が不安定であることが最大の問題

現在1番問題と感じていることについては、「雇用が不安定」が最多、「給与が低い」、「正規職員との格差が大きい」、「専門性が評価されない」などが続いた。何よりも、不安定さが問題をひきおこしていることが窺われる。そして、回答者の約3割が身体不調を、約4割がメンタル不調を感じており、9割がなんらかの形で将来不安をかかえている。

「更新するたびにこの1年で成長が見られなかったら次はないと脅かすのはやめてほしい」、「退職金もなく働いても働いても将来の不安が拭えません。

生活が困窮しているという市民の相談が自分の姿に重なることもあります。自分の立ち位置は日本という船の最下層、船底の板1枚隔てて海という心境です。なにかあれば、一番に溺れ死んでしまいます」、「毎年クビになるのでは？と不安で精神的に毎年末くらいから病んでました」、「不安定な雇用は人材の流出に繋がるし、いくら経験を積んでも、それがリセットされる試験制度は納得がいきません」、「可能な限り働きたいのが本音ですが、公募で落とされた時のことを考えると怖くてたまらないため、自分から来年度は応募しない旨を伝えました」など、雇止めの不安定さが働く人たちの尊厳を削っていることが分かる。

また、昨年調査と比較すると、現在の職場の勤続年数は、3年以内が約半数と増加し、長期間にわたって働き続ける人が減っており、働き手の流出はすでに生じている（「情熱も知識もある人たちが現実的に落胆して辞めていくのを見てきました」）。会計年度制度が不合理であることが、回答内容に顕著にあらわれている。

「会計年度任用職員に移行してから、フルタイムからパートに一方的に変更されたり、雇用期間に上限が設けられより不安定な雇用となったりなどそれ以前より明らかに働く条件が不安定になりました」、「仕事の内容と量は会計年度制度がスタートする前と全く変わりません。が、予算上、パートタイマーの扱いです。当然、退職金がありません。業務内容が変わらないので実働は毎日7.75時間以上働いています。超過は残業代として支給されていますが、それならなぜフルタイムにならないのか、自治体の都合でしかありません」、「非正規の公務員は3割はいるはずですが、私たちは雇止めされるのが怖くて、職場で自由に意見を言うこともできませんし、雇止めされた後は、次の公募が心配で、この制度について声を上げることもできません。私たちは労働者で、人間です」。

低廉な収入と処遇

収入は「200万～250万円未満」が26%で最多、「100万円未満」(23%)が続ぎ、250万円未満が約8割、200万円未満が半数以上だった。一方で、自分が「主たる生計維持者」とであると答えたのが34%で3人に1人、自分の就労収入がなくても家計維持が可能と答えたのは25%にすぎなかった。

賃金については、「普通に、独りで生きていけるくらいの給料がほしい」、「休みが多い月はパートの私にとっても収入が減り大変困ります」、「15年以上働いています。給料は増えるどころか減る一方です。夏休みで勤務させてもらえない8月は契約が切れ無職にさせられます(仕事は山ほどあるのに)。日給5500年程度しかもらえない専門職って何なん

だろうと思います」、「明日が不安にならない賃金をもらいたい。奨学金の返済もあり、明るい人生設計を立てられる見通しもない」、「ダブルワークできないほどの拘束時間があり、正規の人より毎日45分少ないだけで、1人で食べていけないような低賃金の労働は割に合わない」というような、当然の回答が集まった。

劣悪な処遇についても「昇給はなく、健康診断も受けられずに、体調を悪化させられて病気休暇の制度もないまま雇止めにされるかもしれない毎日で公務に従事しています」、「妊娠・出産が理由であろう雇止めを経験した回答者もいた。「時間外労働は当たり前なのに手当はありません。『善意と献身』の無償労働を当然のこととして当て込んでいます」、「やりがい搾取」という言葉で専門性と熱意が利用される現状を批判する回答も多数寄せられている。

切実な怒りの声を届けたい

今年は、会計年度任用職員制度が始まってから3年目。多くの自治体で、年度末の雇止めや公募が行われることが予想されている。

「今や非常勤職員は公共サービスになくてはならない存在なのに、価値に気づかないフリをし知識経験は利用しながら、誰でもいつでもできる仕事しかさせてないと嘯き、処遇改善に後ろ向きな人事課の説明に怒りが募ります。安物扱いしないでと強く言いたいです」、「専門知識が要求される業務でも、勤務年数が長くなっても、評価されることがない」、「自分がやりたい今の職種では正規職員の枠が無いので、公募がある3年ごとに受け直すしかありません。こんな、行き場のない憤りを持ちながら働いていても、市民には正規と非正規の差はないことが時々どうしても辛い」、「行政がワーキングプアを作り出すべきではないと思うし、非正規職員は正規職員を手厚く守る為の調整弁であってはなりません」、「改善を求め意見する非正規職員は組織ぐるみで退職に追いやられる。理不尽なことがあっても相談できる窓口がない」、「このような不安定雇用に支えられている仕事の現場は、異常であり、雇う側の都合だけが優先されて、働く一人ひとりの人権は守られていないと感じます」。

これまでも報告されてきたひどい現状が、全国に広がっていること、労働者のいのちと生活を守るためだけではなく、「公共」を支えるためにも雇用の安定と処遇改善がぎりぎりの課題になっていることが、はっきりわかる調査内容である(はむねっとHPからダウンロード可能)。官製ワーキングプア研究会も当事者やはむねっとなどの団体と手をつないで、改善に向けた取組みを行っていきたい。

2013年に5年無期転換ルールが始まってから今年で丸10年、8月20日に標記のオンライン講座に参加しました。主催者(無期転換逃れ問題連絡協議会)によれば、今回の企画の趣旨は、次のとおりです。

法案審議段階からの懸念通り、無期転換を恐れる企業による5年超直前での雇い止めは今や社会問題になっていますが、今年3月に公表された厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告は、労働者保護になるような提言は少なく、労働者の声が政府に届いているとは言い難い状況です。

さらに今年度末には、10年無期転換ルールからの潜脱として、研究職の大量雇い止めも予想されています。そもそも5年無期転換権すら与えられていない非正規公務員についても、会計年度任用職員制度開始3年目の今年度末、「公募」が実施され大量の雇い止めの発生が懸念されます。今年は緊急的に「無期転換」問題を社会的に問いたださなければならない年です。

無期転換ルールや有期雇用の現行法の問題点や、使用者側による悪用などについて広く市民と共有し、労働者の保護の強化を考えたいと思います。

現場から、非正規雇用最前線の問題を考えよう、ということで4人の報告をまとめて紹介します。なお、最後の「はむねつと」報告は、本号7頁にも詳しいので、紙面の関係からここでは詳細を割愛しました。

川村雅則さん

(北海学園大学教授／労働経済)

まず13年4月に施行された労働契約法18条の無期雇用転換についての説明。

有期雇いで働く人が、契約更新されて通算5年超で無期転換の申し込みをした場合、次の契約から無期雇用になるというものでしたが、実際には契約自体で5年を超えないようにする、1年契約なら4回・5年までなどの更新限度条項が付けられ、21年1月の無期転換ルールに対する企業の対応としても「通算5年を超えないように運用している」と答える企業(フルタイム契約労働者の場合)が8.4%あるなど、企業側の「無期転換逃れ」が横行していること、非正規雇用の無期契約は思ったほどに増えていない状況。

5年無期転換ルールの例外として、大学の研究者などは上限10年とされ、今年度末が10年にあたる。同じ非正規でも公務非正規では、労働契約法が適応されない。しかも20年度から新しい非正規公務員制度＝会計年度任用職員制度の導入で雇用安定とは逆行している。

民間で大きく進んでいるとはいえないが、労契法18条で無期転換できるという希望があるだけマシなのかもしれないが、実際には思ったより無期転換が進んでいない現状という。残念でならない。

松浦裕美(理事)

「非正規・無期転換逃れはつらいよ」シンポジウムに参加して

藤川瑞穂さん

(パタゴニアユニオン代表)

「パタゴニア」は、ホームページを紹介しながら「故郷である地球を救うためにビジネスを営む」という素晴らしい経営理念のもと、自然に優しいアウトドア用品などのモノ作りをしている会社。

しかし、地球にやさしい・自然にやさしい企業でも非正規の従業員にはやさしくなく、原則5年で雇い止めをしている。藤川さんは組合を作り活動を始めているが、今の様々な権利を使えるのは過去の人々が闘い勝ち取ってくれたおかげ。私達も今していることが、いつか誰かの権利につながっていったらいいなと思いつつ活動しているという言葉が印象的だった。

片山知史さん

(東北大学職員組合執行委員長)

東北大学における大量雇い止め5年問題と10年問題の現状。事態硬直の構造として無期転換逃れスパイラル。5年を超える非正規職員は18年度に1,096名。限定正社員制度の合格者532名と雇い止め対象は298名。合格した限定正社員も18年以降22年まで雇い止めが続いている。

18年4月に提訴した地位確認請求は22年6月27日に不当判決。「～無期転換申込権の発生を回避することを目的とした雇い止めをしたことをもって、直ちに同法(労働契約法)に接触するものではない」無期転換逃れの雇い止めをしても違法ではないとは、司法が脱法を許すということ。望ましくないと国会答弁でも確認されたのに…納得できない異常な状況。

10年問題として、国立大学法人で雇い止めの可能性のある非常勤職員は3,099名。研究開発法人・試験研究機関等では13機関で922名が23年度末で契約通算期間が上限10年以内になる。特に理化学研究所では約300名が雇い止めになる見込みで、しかもその中には60名のチームリーダー含まれ、約60の研究チーム(全体の約12%)が解散され、それに伴い約300名の雇い止めが生じるという。合わせて600名というのは職員の約8分の1。ネイチャーやサイエンスなどの有名科学雑誌にも掲載されるという恥ずかしさ。

「無期転換逃れ」脱法がまかり通ることは法の不備で見直しが必要。研究者や教員の雇い止めの10年問題の本質は「労働者の使い捨て」であり、社会では常態化しつつあるが、法の逸脱がまかり通ることはあってはならない。

なお、公務非正規女性全国ネットワーク(はむねつと)副代表瀬山紀子さんから、公務非正規の全体像、大きな問題は単年度有期任用で、給与・休暇制度含む待遇面で大きな格差がある、8割が女性などの説明があった。

今年は制度開始後はじめての「3年目」で、年度末には大量の雇い止め／公募が行われることが見込まれる。はむねつと調査では雇用不安定が大きな問題との結果、身体・メンタル不調と将来への不安が大きい、など。

公務非正規問題に関する 北海道の取り組み

川村 雅 則 (北海学園大学)

筆者が副代表をつとめる反貧困ネット北海道(2009年6月設立。代表:松本伊智朗・北海道大学教授)の取り組みをご紹介します。

反貧困ネット北海道では、学習・啓発活動のほか、困窮者への支援・相談援助活動や研究・政策提言など、格差・貧困問題に対抗する各種の取り組みを行ってきましたが、多くの諸団体と同様に、コロナ禍で活動が停滞してしまい、その克服のためにオンラインによる企画を中心に活動を続けています。この2022年度は、公務非正規問題をテーマに、7月から月1のペースで連続した学習交流会を開催しています(後援に「札幌市公契約条例の制定を求める会(代表:伊藤誠一・弁護士)」)。

公務非正規問題と議会の関係

今回の学習交流会では、議員の方々にご参加いただくことをいつも以上に意識しています。言うまでもなく、非正規公務員問題にせよ、公共民間労働問題にせよ、議員の取り組みなくして解決はできないからです。しかしそれには、口幅ったいようですが、議会の機能強化あるいは再生もまた必要ではないかと考えています。

なぜなら、住民の暮らしを守る公共サービス、その担い手の雇用・労働条件がここまで非正規化・劣化させられているのに、結果としてそれを承認しているのが議会という存在であるからです。

もちろん第一に、公務員の削減など国からの地方行政改革の圧力は強く、また執拗でしょうから、それに抗することは容易ではありません。第二に、このテーマへのスタンスには議員・会派による違いがあり、公共部門のリストラに積極的な議員・会派もあり、議会も一枚岩ではないでしょう。しかし総じて言えば、公務非正規問題への議会の姿が見えない、と言わざるを得ません。

議会基本条例と議会の実際

一方で、議会の役割強化をうたった「議会基本条例」には至極まっとうなことが書かれています。議会基本条例は栗山町で2006年に全国で初めて制定された条例です。私自身、公契約条例づくりに関わる中で、こうした議会のあり方などに関心をもつようになりました。札幌市議会基本条例(2013年2月26日)を例にみると、前文にはこう書かれています。

「市政課題が複雑高度化する中で、本市議会が、多くの権限と責任を担う政令指定都市の議会として、市長その他の執行機関に対する監視及び評価並びに政策の立案及び提言など議会が果たすべき機能を最大限に発揮していく」

そして、議員の活動原則についてはこうです。

- 「(1) 多様な市民意見と市政の課題を的確に把握し、市政全体を見据えた広い視点及び長期的展望を持って、公正かつ誠実に職務を遂行すること。
- (2) 自らの議会活動及び議会における意思決定等の過程について、市民に分かりやすく説明すること。
- (3) 政策の立案及び提言に係る能力の向上を図るため、常に研さんに努めること。
- (4) 議会が言論の府であることを踏まえ、議員相互間の討議を活発に行うこと。」

いずれもまっとうな内容だと思います。首長・行政機関に対する監視機能、市政の課題に対する調査・研究機能、そして、政策の立案・形成機能——こうした理想像が実現されたら、と切望します。

議員・議会への働きかけの強化を

ですから、ここで強調したいのは、議会不要論・スリム化論ではありません。その逆です。そもそも議会で扱うテーマは多岐にわたります。議員はオールマイティではありません。また国会同様、議員の属性の偏りが非常に大きく¹、女性が多数を占める非正規公務員問題への認識は薄いかもしれませぬ。自治体でもSDGsばかりですが、行政府にも立法府にも足元の課題(ジェンダー平等・男女共同参画推進、ディーセントワークなど)は見過ごされている気がします。当会の果たす役割もそこにあるのではないのでしょうか。

学流交流会第1回は、会計年度任用職員制度をテーマにし、筆者のほか、石狩市市議会議員であり当会会員でもある神代知花子(くましろちかこ)さんに、このテーマについてのご自身の議員活動を報告いただきました²。情熱をもってこの問題に取り組んでいる議員さんは存在するのです。当日の参加者でも、事務局などを除く64人の事前申し込みのうち議員(前議員を含む)は、くましろさんを含め7人でした。来年の統一地方選挙に向けて、全国で3万人を超える地方議員への働きかけを強める一年としましょう。

1 全国の地方議会議員の女性割合は15%に満たない(総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等(令和2年12月31日現在)」)。また多数が高齢であり、例えば、市議会議員では半数強(54.7%)が60歳以上で、町村議会においては、4分の3弱(73.9%)を占めます(地方議会・議員に関する研究会『報告書(参考資料)』2017年7月より)。

2 本稿は、筆者の当日の報告の一部を使っています。言うまでもなく筆者自身の見解であって、所属組織とは関係ありません。なお、当日の筆者の報告とくましろさんの報告は『北海道労働情報 NAVI』(<https://roudou-navi.org/>)で閲覧できます。

～反貧困ネット北海道オンライン学習交流会

神代知花子（北海道石狩市議会議員）

2022年7月7日に開催された「反貧困ネット北海道」の公務非正規オンライン学習交流会で、これまでの取り組みについてお話をさせていただきました。今年度で議員になって7年目、非正規公務員の問題に取り組んで7年目になります。北海学園大学経済学部の川村雅則教授には、長きに渡り心折れそうになるたびに励ましをいただきました。今回お話しするにあたり、これまでの取り組みを改めて俯瞰して振り返ることができました。自分がいかに大海の荒海でひとりもがいているような仕事ぶり（アップアップで周りが見えていない）をしてきたかを省みる良い機会となり、今後は全国で非正規公務員問題に取り組む議員の皆さんとつながりながら、取り組みを広げていければと期待しています。

さて、このたびの学習会ですが、まずこの問題に取り組む動機として、私自身が非正規公務員として従事した若い頃（27歳～33歳）に経験したことが、働き手として「自分は一人前でない」「この仕事は自分でなくてもいい」「どうせ大事にされない」という低い自己評価のベースとなっているという話をしました。今となっては、この言わばトラウマ的な経験こそが私のエネルギーの源なのですが、議会活動当初は、自身の当事者性（怒り・憤り）が強いあまりに、問題を客観的に指摘することができずに悩んでいました。

その当事者性を超えるためには、実態を知る客観的データを集めることが重要です。しかし、当局が行うアンケート結果からは、なぜか実態が見えてこない。それは一体なぜなのか。なぜこんなにも非正規公務員待遇に対し問題意識が低いのか。長年当局とのやり取りを通し、感じた6つのポイントを上げました。

それは、「非正規職員は家計の補完的な収入程度を望んでいる」、「子どもに夕食をつくるために早く帰宅したい」など「非正規職員とはこういうものだ」（つまりはジェンダー）という古びた固定観念なのですが、実際の働き方はひどく乖離したものばかりです。それにも関わらず、非正規職員自身がその「あるべき像」を甘んじて受け入れているのは、実態とのズレから生じる不満を飲み込むことが常態化することで、諦めの心境になっていると、実体験からも推測されます。当事者の本当の望みを「声」として引き出すのは、大変困難なことで、時間ときめ細やかな工夫が必要です。

次に、非正規公務員の処遇を定めた法律、自治体が定めた条例、規則、実務的な手引き、会計年度任用職員制度についてご案内し、自分の自治体の制度移行がどのレベルで実行されているか知るためのポイントをお伝えしました。そして、自身の活動を振り返り、未だに当局との間で認識の齟齬がある点を上げ、これまでしっかりと調査することができていないことと、今後取り組むべき課題を洗い出し

ました。特に、「雇止め」の問題では、本市では公募によらない再度の任用は4回まで（通算5年）と定められていますが、札幌市のような大規模な自治体では2回まで（通算3年）とされており、それが今年度末に一齐に「雇止め・公募」となることについて課題を共有しました。また、現在在職する非正規職員の勤務歴を調査し、する必要のない公募がなされていないか、報酬の経験給は勤続何年で頭打ちとなるのかなど、具体的な職名とその職の処遇を例に挙げながら、自身の喫緊の取り組み課題としてお伝えしました。

非正規公務員の働き方の改善は、「持続的な質の高い公務サービス」に直結する問題です。DX改革で行政事務の大半がオンライン化されても、決して置き換えることができないのが、基幹的な行政サービスに従事する専門職員で、直接住民と接する職員としての「自力」が常に問われるストレスフルな業務です。単年度ごとの会計任用職員制度では、その専門性を育てることは難しく、またその「やりがい」を逆手にとり、職務内容や職責と待遇が見合わないワーキングプアを常態化することも大きな問題です。

非正規公務員のパートタイムよりも少ない労働時間にも関わらず、年収で2～3倍もらいながら、4年に一度の「雇止め」のたびに再雇用に奮起する「自治体議員」こそ、非正規公務員がどのような業務に配置され、どんな住民サービスを支えているか、そこで活躍する方がどのような思いで公務現場の前線に立っているか思いを知るべきです。

市民に付託された議員だからこそ、議会では最も構造的に弱い立場に置かれる人の「アドボケイト（代弁）」をし、社会に対しては沢山の同士と連帯して「ソーシャルアクション」を起こすことを追究したいと思っています。自治体議員には労働組合とはまた違う側面から、非正規公務員が抱える処遇格差の抜本的解決を目指す運動を展開できると感じています。文末に連絡先を掲載いたしますので、ぜひ今後ともつながりをもっていただければ幸いです。

また、この度の学習会内容は、終了後にすぐに文字起こしをしてくださり、「北海道労働情報 NAVI」という北海道の労働問題に関わる方が寄稿するサイトに掲載していただきました。詳細はこちらをご覧くださいと思います。（終）

引用) 北海道労働情報 NAVI

https://roudou-navi.org/2022/07/31/20220707_hanhinkonmethokkaido-/



連絡先) kuma.appo@gmail.com Facebook

定期総会を開催しました

◎2022年度定期総会

6月11日(土)午後2時から、江東区「ティアラ江東」をリアル会場に、同時にオンライン参加というハイブリッド方式で開催しました。

当日の会費納入正会員92人(個人・団体)、会場参加9人、オンライン8人、委任35人。第2部の特別講座の参加は、正会員8人、賛助会員2人、ZOOM11人でした。

役員改選を行い、新任理事に、川村雅則(北海学園大学教授)、松浦裕美(なくそう!官製ワーキングプア大阪実行委員)、監事に川原栄一(団体職員)(敬称略)を選出しました。なお、退任されたのは、理事安田真幸、監事玉城恵子のお二人です。長い間、ありがとうございました。

◎新任役員の皆さんの「自己紹介」です。

川村雅則(理事) 北海道で労働問題の調査・研究活動をしています。もともとはトラックなど自動車運転労働者の過労死問題を機に研究の道に入ってきたのですが、格差・貧困など、悪政を背景に深刻化する労働者の状態に向き合ひ、いささかオーバーワーク気味に東奔西走・悪戦苦闘しています。それでも、道外を含めこうして多くの方々と知り合い、研究や実践を広げていけるのは嬉しい限りです。どうぞよろしくお願い致します。なお、北海道では、情報発信・交流の活動に力を入れています。「北海道労働情報NAVI」というサイト(<https://roudou-navi.org/>)です。ぜひご訪問ください。

松浦裕美(理事) なくそう!官製ワーキングプア大阪集会には2016年の第4回から参加しています。全国で非正規雇用で働く人がどんどん増えていて格差は広がるばかり。民間では労働契約法20条など法律ができて判例はついて来ていません。公務では会計年度任用制度ができて益々

ひどくなっています。少しでも格差をなくす為に何ができるのか?精一杯頑張りたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

川原栄一(監事) 自治体労働組合で禄を食むようになり35年余り。そろそろ先が見えてきたのですが、最後に自分の課題として、公務員非正規雇用の問題にもう一度向き合おうと考えました。何が出来るかは、自分でもよくわからないというのが正直なところですが、精一杯やっていきたいと思っています。6月に産まれたばかりの娘を抱えながらの活動なので、そちらであたふたして、やれることも限定されるかもしれませんが、よろしくお願い致します。

◎集会のご案内

◎なくそう!官製ワーキングプア東京集会(第14回)

10月2日(日)午後1時~4時30分、文京区民センター3階3A集会室。参加資料代500円。

〈前半〉なぜ3年公募制が問題となっているか(寸劇、省庁要請報告など)

〈後半〉闘いの報告等(全統一千葉、公共一般、臨時教員、ハローワークの3年公募の実態報告、笹川保健財団案件、守口市学童保育、国公労連(全労働無期転換要求など)、昨年とは違う視点から人事委員会、措置要求・ILO)

◎なくそう!官製ワーキングプア大阪集会(第10回)

10月30日(日)午前10時~午後4時45分、今年の場合は「ドーンセンター」です。参加費500円。

〈午前〉分科会 ①会計年度任用職員制度、②(官民)解雇、雇い止め、ハラスメントなど、③入門編

〈午後〉①たたかひの現場(医療刑務所、兵庫県立子ども病院、堺市学童)、②会計年度任用職員制度(ミニ学習、大阪教育合同労組)、③特別報告(維新の府・市政14年間)、④シンポ(営利企業委託の何が問題か?~質、委託費、サービスの担い手)

編集後記

毎年秋は東京と大阪で「なくそう!官製ワーキングプア集会」が開催される。スタート時の目的は「官製ワーキングプア問題を自治体内部に留めるのではなく、広く社会に知ってもらう可視化」「そのためには自治体労組がいくつかのナショナルセンターに分かれているうえ、非正規当事者の労組加入率が極端に低いことを少しでも改善していこう」「垣根を超えた連携、連帯を」ということだった。

取り組んで14~5年、ようやく社会的に少し注目されるようになってきた。しかし気を緩めると、また「内弁慶」に戻ってしまう。「公共サービスの復権」という観点をしっかり軸に据えること。僅差で当選した岸本聡子杉並区長をはじめ、各地で「公共」の再構築が言われ始めている。それをどう形にしていけるのか、それが次のステップだと思う。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』2022年9月・第39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