

官製ワーキングプア研究会 レポート Report

2022年5月 第38号

2022- 5



守口学童指導員雇い止め事件が、先日4月18日に大阪地裁において、共立との間に和解が成立しました。官製ワーキングプア集会実行委員会のみなさまに、争議について集会や学習会で取り上げて下さりご支援、助言頂いたことは争議解決に大変力を頂きました。ありがとうございました。

和解内容は、「指導員労組、原告団、弁護団の声明」にもあります通り、「雇止め通知の撤回」「雇止め後、共立が受託した残り期間(4年)働いていた場合の賃金総額を上回る解決金」等、完全勝利和解になりました。

(原告コメントから)

目次

表紙	守口訴訟原告	1
特集：公共サービスのアウトソーシングを見直し、公的責任を明確にすること		
(1) 守口市学童保育指導員雇止め事件		2
① 寄稿：勝利的和解に思うこと	川西 玲子	
② コメント：学童保育に戻る決意	原告	
③ 声明：和解解決にあたって	原告団・労組・弁護団	
(2) 労組ニュース：吹田市で市民課業務委託断念		4
(3) 春日部市学童クラブの改善を求めて提訴		
労働相談から		
(1) 寄せられた相談内容	白石 孝	6
(2) 当事者の声		
「3年目の大量公募」を食い止めて～「女性相談会」報告集会で呼びかけ	竹信 三恵子	10
2022年度定期総会を開催します	白石 孝	11
書籍紹介	白石 孝	13
掲示板、編集後記	白石 孝	14

公共サービスのアウトソーシングを見直し、公的責任を明確にすること

寄稿：守口学童保育雇止め事件の画期的勝利和解に思うこと

「なくそう！官製ワーキングプア」大阪実行委員会 川西玲子

4月18日大阪地裁で守口市学童保育指導員労働組合と共立メンテナンス株式会社の和解が成立しました。（事件の経緯、詳細は弁護団声明を参照）

大阪府労働委員会が雇止めは不当と認めた救済命令（21年10月）を踏まえ、原告全員への雇止め通知を撤回、その上で2020年3月31日付労働契約終了を双方が合意しました。様々な困難を乗り越えて、素晴らしい成果を勝ち取った原告団と弁護団の皆さんに心からお疲れ様、ありがとうの気持ちを伝えたいと思います。

解決金7,800万円に府労委命令以降に支払われた金額を合わせると1億3,400円を超えます。これは共立メンテナンスの契約期間（5年）のうち、雇止め後の4年間も就労した場合に得られる賃金総額（難しいといわれていた賞与・時間外も含む）を上回ります。解決金については大阪府労働委員会では2年分のバックペイが命じられていましたが、その2.5倍となり高い到達を勝ち取りました。（和解内容については、口外禁止条項はついていません）

また、今後労働組合との団体交渉に応じることも和解条項に盛り込まれました。

しかし、子どもたちの元に戻りたいという原告のみなさんの切なる願いは叶いませんでした。その点も含めて、解決まで2年と「雇止め事件」としては比較的早期に解決した今回の闘いから感じたことを書いてみます。

「共立メンテナンス」の悪質な企業体質

まずは、相手である「共立メンテナンス」のあまりにも公共業務を委託するにはふさわしくない企業体質が挙げられます。それは儲け重視の保育内容の考え方、それに異議を唱える労働組合員の敵視、争議が始まってからは、府労委審議には欠席を繰り返して労働委員会制度をなめ切っている不遜な姿勢、救済命令の発出後の反省のない態度など指摘すれば切りがありません。

その誠意のない姿勢は、和解成立を受けて4月22日に、指導員、保護者、関係者が見守る中で、府労委命令の履行として「今後不当労働行為を繰り返さない」などの誓約文の手交式が行われましたが、その場でも一貫していました。

共立からは、本部のPKP中日本事業部長と、本件の主犯格の支店長の2名が来ましたが、テレビを含むマスコミが多数詰めかけている様子を見るや尻込みし、説得されてやっと臨む始末でした。さすがに社会に顔向けできないことをした、という自覚はあったのでしょうか。それにしてもこのような企業をわざわざ選定した守口市の責任は強く問われなければなりません。

「雇用継続の合理的期待はない」に反撃して専門性の立証に

共立は、1回目の契約更新前であれば雇用継続の合理的期待はないだろうと、2020年3月末日をもってベテラン指導員13名を一斉に雇止めしました。

訴訟における被告代理人は、非常に不遜な態度で、当初は「合理的期待がない」という1点のみ主張をする引き延ばし作戦でした。そこで、雇止めの理由を明らかにするよう追及し、裁判所からも促されたこともあって、雇止め直前に原告らに渡した「注意書」に基づく主張をしてきました。

さまざまな場面で、子どものことをまず主体に考える指導員と、とにかく余計なことは一切やりたくない、労務管理も強圧的に進めたい共立との間で小さな意見の対立が繰り返されていました。これは両者の価値観が根本的に違うからであり、共立のやり方にあれこれ注文をつけるベテラン指導員らは、結局反抗的とみなされ雇止めされるに至りました。この事実を徹底的に明らかにし、正面から批判する準備書面は、はからずも原告らの指導員としての専門性を浮き彫りにするものとなりました。

また、共立が進めようとする金儲けのための学童保育は様々な弊害を生じさせ、学童保育事業は営利企業委託になじまず、公的責任で実施されるものだということが証明されることにもなりました。

自治体による「入札停止処分」は想定外の痛手

第1次労働委命令に対する共立の再審査申立てが中労委から棄却され、大阪府など各自治体が共立を入札停止処分としました。これは共立にとって想定外の非常事態だったようです。第2次府労委命令もそのまま確定し、今回も守口市などが、法令違反行為があったとして、次々と入

札停止処分を行いました。

とりわけ共立は京都市で仁和寺前に大規模なホテル建設を進めていて、住民運動の強い抵抗に遭っていたところに、京都市は「大阪府労委命令の履行まで」という強烈な条件をつけた入札停止処分を出したため、共立は追い詰められていきました

このような入札を巡る共立のおかれた立場が、裁判所の和解勧告に臨まざるを得なかった理由の一つにあったと思います。

会計年度職員とは違って「労働委員会」の活用ができる有利な条件を生かして、最善の命令を勝ち取り、自治体の入札停止処分まで追い込み、闘う戦術の一つの典型を作れたことは、今後の私たちの闘いにとっても大きな教訓になったと思います。

1 時間 30 分、異例の長い記者会見で 語られたこと

和解報告の記者会見では、一番の要求である職場復帰が叶わなかったという、言葉にならないくやしさが入り混じり、質問する側も答える側も熱い思いが胸に響く会見でした。

「和解」に至るまでの原告団の意思統一には、様々な思いを率直に出し合い、話し合い、結論に至ったことが分かりました。「経済的に追い詰められやすい非正規の闘いの困難さ、そして「労働事件として」しか取り組めなかった現地の運動の弱さからくる限界だったと思います」という弁護士の発言の重さと同時に、この闘いに続く各地の裁判闘争をさらに進めるための大きな課題も見えてきました。

「今後皆さんはどうされますか」の記者の質問に、全員が今の喜びと、感謝と無念さを吐露し、口々に学童保育に寄せる強い思いと「2年後の委託更新で再び共立メンテナンスが受託できないように、皆さんと運動していきたい」「直営に戻して指導員としてまた、子どもたちの元へ帰りたい」と、まだまだ闘い続ける決意を語る姿に感動し、涙が止まりませんでした。

私たちはこの守口の闘いを広く伝え、自治体を食物にする恥知らずの「共立メンテナンス」をはじめ、利益優先の営利企業を追い詰めるために、全国からの闘いを強化していきたいものです。そして、もう一つの当事者である守口市に自覚を持たせ、追い詰めるのは住民の力でしかできません。ここからさらに運動が広がることを期待し、共に頑張りたいと思います。

原告の声：学童保育に戻る決意

守口学童指導員雇止め事件が、先日4月18日に大阪地裁において、共立との間に和解が成立しました。官製ワーキングプア集会実行委員会のみなさまに、争議について集会や学習会で取り上げて下さりご支援、助言頂いたことは争議解決に大変力を頂きました。ありがとうございました。

和解内容は、「指導員労組、原告団、弁護団の声明」にもあります通り、「雇止め通知の撤回」「雇止め後、共立が

受託した残り期間(4年)働いていた場合の賃金総額を上回る解決金」等、完全勝利和解になりました。

しかし、和解協議の中でも私たちが一貫してめざしてきた、「子どもたちの所へもどる」職場復帰は叶いませんでした。どれだけ勝利和解だとわかっていても、金銭和解に舵をきっていくことは、自分たちの手で職場復帰を止めてしまうことであり、大変苦しく、つらい苦渋の判断になりました。

府労委命令で雇止めが不当労働行為であったと断罪された共立メンテナンスが強固に職場復帰を拒否したことを跳ね返せなかったことは私たちの力不足であり、保護者や子どもたち、応援して下さいみなさんに申し訳ない気持ちでいっぱいです。何より、労働組合を嫌悪し、労働者の尊厳、学童保育指導員の専門性を軽視する共立と委託責任を全くとうとしない守口市の態度を許すことはできません。

裁判闘争は、終わりますが、今回の裁判で明らかになった課題にむかってたたかいを続けていく決意です。指導員労働組合を立て直して、現場の指導員さんの労働条件を守ること、守口市の学童保育の充実、指導員の専門性向上の学び…

その先には、守口市の学童保育に戻ることを願っています。引き続きみなさまと連帯して頑張っていきます。よろしくお願いします。

声明：守口市学童保育指導員雇止め事件 の和解解決にあたって

2022(令和4)年4月22日

守口市学童保育指導員雇止め事件原告団・
守口市学童保育指導員労働組合・同弁護士

1 守口市の学童保育クラブで勤務する指導員らが、市から業務委託された共立メンテナンス株式会社(以下「共立」という)から大量に雇止めされ、地位確認等を求めていた事件(以下「本件雇止め」という)について、2022年4月18日、大阪地方裁判所第5民事部(窪田俊秀裁判長)において、原告ら及び守口市学童保育指導員労働組合(以下「組合」という)と共立との間で、和解が成立した。

2 守口市は、2019年4月から、学童保育事業を共立に業務委託した(期間5年)。

共立は、市直営時代の学童保育を承継し、転籍を希望する指導員全員を雇用することを謳って受託事業者を選定されたが、実際には市直営時の保育内容を変えようとしたことから、その後退を懸念する組合員との間にさまざまな対立を生じた。

組合を嫌悪する共立は、組合の団交申入れを拒否したので、組合は2019年9月、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という)に救済命令を申立てたところ(以下「団交拒否事件」という)、共立は、業務委託開始からわずか1年後の2020年3月末、原告らを含む13名もの指導員を

雇止めした。この13名のうち12名が組合員であり、組合役員は全員が雇止めされるなど、この雇止めが学童保育の現場から組合員を徹底排除するために行われたものであることは明らかであった。そこで原告ら9人は、2020年5月、大阪地裁に地位確認等請求訴訟を提起し(本件事件)、さらに同年8月、組合は大阪府労委に不当労働行為救済申立を行った。

3 共立は先行する団交拒否事件の調査期日に欠席を繰り返り、労働委員会を無視する態度に終始したことから、2020年4月には団交応諾命令が出された。共立は、中央労働委員会(以下「中労委」という)に再審査を申立てたが、2021年4月、再審査申立ては棄却された。共立は取消訴訟を提起せず、初審命令が確定し、大阪府をはじめとする府下の自治体及び京都市から入札参加資格の停止措置を受けた。

さらに2021年10月12日、大阪府労委は、本件雇止めについても、①雇止めした組合員らを原職又は相当職に復帰させ、賃金相当額を支払うこと、②組合との団体交渉に応じること、③誓約文の手交及び掲示(ポストノータイス)を命じる救済命令を出した。命令は、有期労働契約が更新される合理的期待を認め、雇止めが不当労働行為であると断ずる組合側の全面勝利命令であった。

共立は、中労委への再審査申立も、取消訴訟提起も行わず、同命令が確定した。命令確定を受けて原告らと組合は、共立に対し、直ちに職場復帰させることを求めたが、共立は、賃金相当額を振り込むだけで原職復帰は頑なに拒否した。

一方、大阪府労委命令により、守口市や京都市において二度目の入札資格停止処分がなされ、特に京都市の処分は命令履行まで解除されない重い処分となり共立が仁和寺前で進めてきたホテル建設計画がストップすることにもなった。

このような中、大阪地裁において、救済命令を踏まえた和解協議が重ねられ、組合も利害関係人として参加して、労働委員会事件を含め全面的に解決する和解が成立した。

4 和解内容は次のとおりである。

- ① 共立は、雇止めをめぐる紛争となり、訴訟が係属し、大阪府労委から雇止めを不当労働行為と認める救済命令が確定したことを受け止め、原告らに対する雇止め通知を撤回する。
- ② 2020年3月31日限り、原告らと共立の労働契約が会社都合退職により終了したことを確認する。
- ③ 共立は原告ら及び組合に対し、本件命令に基づき支払った既払額を除き解決金7,800万円を支払う。
- ④ 共立は、組合に対し、大阪府労委が命じた文書を手交する。
- ⑤ 共立と組合は、労働組合法の趣旨に則って団体交渉を行うことを約束する。解決金額は、雇止め後、共立が受託した残りの期間(4年)労働契約が継続した場合の賃金総額(残業代、賞与も含む)を上回る金額である。職場復帰こそ実現しなかったが、裁判で獲得しうる最大限のものを大きく超える全面的な勝利和解であり、不当な雇止めとたたかう全国の有期雇用労働者を大きく励ますものである。

である。

5 コロナ禍の最中、ベテラン指導員が大量に雇止めされたことにより、児童がクラブを辞めるなど学童保育クラブの現場では大きな混乱が生じた。しかし、守口市は学童保育の実施者であるにも関わらず、不当労働行為等の違法行為を繰り返す共立に対する指導等を行わず、事態の解決に向け努力することはなかった。子どもの発達にとって重要な役割を果たしている指導員を大切にしない守口市の責任は重大である。そもそも学童保育は公益性が高く、企業の利益追求とは相容れない事業であり、このような事業を民間委託すること自体の是非が改めて問われなければならない。

6 本件では、大阪府下のみならず全国の労働組合、学童保育関係者や保護者をはじめとする地域の方々から、大きな支援をいただいた。雇止めから2年余りでの全面解決は、支援の力あってこそであったといえる。

原告団・組合・弁護士一同、これらの支援に深く感謝するとともに、今後も、よりよい学童保育と、学童保育の現場で働く労働者の権利向上のため力を尽くす決意である。

労組のニュースから

労働組合と市民、弁護士の共同で 大阪・吹田市で市民課業務委託を断念させる

3月16日、大阪・吹田市議会2月定例会予算常任委員会全体会において、市民課業務委託関連予算について削除することが理事者側から表明され、23日の本会議において、関連経費を削除した一般会計予算案の一部修正案が可決され、市民課業務委託の撤回を勝ち取ることができました。

重大な問題を抱えた市民課業務委託計画案の 撤回を求める運動を展開

今回の市民課業務委託計画は、個人情報の保護が十分でないこと、住民サービスが低下すること、委託料の増大で市の財政にも悪影響を及ぼすという重大な問題を抱えていました。しかも、重大な問題があるにもかかわらず、市当局は、専門家の意見も聞かず、市民にも知らせないまま、短期間で議会の承認をとりつけて拙速にすすめようというもので、手続き的にも問題がありました。

そこで、当局からこの計画の説明を受けた吹田市労連が、内容と問題点をただちに職場の仲間と市民に知らせたことが運動の出発点でした。これに応じて、多くの住民団体や大阪自治労連をはじめとする労働組合が撤回を求める要請を再三行いました。

委託の中止を求める運動に 学者・研究者・弁護士などの賛同が広がる

さらに、二宮厚美さん(神戸大学名誉教授)、徳井義幸さん(弁護士)、河村学さん(弁護士)が呼びかけた「吹田の豊かな公共を取り戻す市民の会」のアピールには、吹田市の

行政に深く関わってこられた学識経験者や弁護士、研究者の間に賛同が広がりました。

住民団体は「市民の会」ピラを使って、市役所前はもちろん市内各地で宣伝を行い、多くの市民に知らせることになりました。「市民の会」ピラの市長あてのハガキの返送は3月14日までに405通にもものぼり、95%の人が委託計画に不安が「ある」と回答し、コメント欄には市民課の仕事の評価する声やアウトソーシングがすすむことへの批判、個人情報をも民間事業者が扱うことへの不安の声がびっしりと書かれていました。この市民の声は市民課職場だけではなく、多くの吹田市職員を励ますものとなりました。

また、豊川義明弁護士をはじめ5人の弁護士が、委託を中止するよう求める意見書を作成し、27人の弁護士の賛同を得て吹田市と市議会に提出されました。これは、委託計画が法的にも問題があり、他市において生じている様々な問題を明らかにするものでした。

議会でも当局の矛盾明らかになり、撤回させる

3度にわたり、市長と市議会に提出された市民コメントは、弁護士意見書とともに、議会質疑でも大いに活用されました。

吹田市当局は、市民団体の要望書に対して虚偽の回答をしたことを追及されると、政策決定の定義を歪曲化し、急ごしらえの委託計画を「どこの市でもやっている」と強弁し、DX(デジタル・トランスフォーメーション)開始までの「3年限りの7億円」の委託であることが委員会質疑で初めて明らかになるなど、委託計画のずさんさや市民や議会に対する不誠実さも市議会・委員会の論戦のなかで浮き彫りになり、吹田市当局は委託予算の削除、すなわち委託計画の撤回に至りました。

背景には国のすすめる自治体戦略2040構想

この委託撤回の運動を通じて、2020年4月に中核市に移行したばかりの吹田市が、市民、地域、職場、議会との合意形成を怠り、総務省のすすめる「自治体戦略2040構想」に前のめりに突き進もうとしていることが明白になりました。

この市民課業務委託計画が、これまでの保育園や学童保育、図書館などのアウトソーシングと一線を画したのは、「2040構想」を背景に、自治体DX推進のための事務事業の標準化をすすめることを念頭に置いており、経費削減や人員削減などを理由にしないことにありました。今後、全国の地方自治体に襲いかかるであろう「2040構想」とのたたかいが、吹田市では、市民課業務委託という形で出現したものです。現岸田政権は、「デジタル田園都市国家構想」による地方活性化の推進をすすめており、今後も新自由主義を推進する政権が続く限り、終息するものではないこと明らかです。

市民本位の市政の実現めざして

今回の運動は、自治体労働組合が計画の問題点を発信し、

それを受けとめた法律家が意見書を提出し、市民が運動を広げたもとの、議会でも慎重な審議が行われ、市当局を撤回に追い込んだものです。

吹田市労連は、今回の教訓と経験をいかし、市民本位の市政実現に向けて、いっそう奮闘する決意を固めています。

(大阪自治労連速報第834号、3月24日から転載)

報告：春日部市

何が起こったのか

埼玉県春日部市が40か所ある放課後児童クラブの業務を社会福祉協議会運営から新たな指定管理者へと2019年度に変更した。その事業者(トライグループ)は事業を開始した直後の5月には早くも児童支援員の欠員が数多く出していることが明らかになった。

それを危惧した放課後児童クラブ父母連絡会が8月2日、「常勤支援員の欠員に関する抗議文」を市に提出し、改善も求めた。18年度に実施された指定管理者選定のプロポーザルでは、「支援員確保はできる」「常勤支援員を93名配置」などを提案、1日6時間以上勤務との就業規則も定めているのだ。

「指定管理基本協定」では93名の常勤支援員配置となっていたが、64名のみだった。それに関して、春日部市とトライ社は、協定書の「常勤支援員」の定義を「1日3.5時間勤務」でも常勤とする解釈変更を行い、事態を隠ぺい化させようとした。

父母連絡会は、20年5月及び21年3月に住民監査請求を行ったが、棄却され、それふまえ、12人連名で21年6月11日、春日部市長を相手に、住民訴訟としてさいたま地裁に提訴した。その概要は、①2019年度の欠員により、トライ社が不当に得た利益は、1,944万円、それをトライ社に返還請求すること。

②20年度の欠員でトライ社が得た利益は1,552万2,000円、その返還を市長が同社に請求すること。

③また、20年度に市とトライ社とで基本協定書の解釈変更を行ったことについて、一方の当事者である石川市長個人にも同額を請求。

崩壊する「公共」、その復権を進める社会運動を

今回、守口市、吹田市、春日部市の具体例を紹介した。いずれもが自治体のアウトソーシング施策の破綻を示している。日本では「行財政改革は、コストダウンによるスリムな自治体経営を実現する」として当然のように進められている。しかし、サービスの内容は充実するどころか低下し、それを担う労働者も負担増加と低賃金が常態化している。

「公共」を強化する取り組みが求められている。

(まとめ：白石 孝)

官製ワーキングプア研究会に 寄せられた相談内容 (2~4月分)



当研究会は、ホームページに労働相談のコーナーを設け、また、複数の理事役員などによるツイッターなどによる相談受付をしています。

今回は、2月から4月上旬までに受け付けた相談内容を掲載します。個人情報の特定を避けるために、固有名詞や連想される表現を編集段階で修正等しています。

相談者には、理事数名が手分けし、また、地域によっては会員や交流関係にある団体の方に対応をお願いすることもあります。実際、不当な雇い止めなどで、撤回に繋がった方もいますし、丁寧に対応したことで、信頼関係が出来、集会の実行委員会に出席される方も出てきています。

しかし、より適切な対応策を探るために、問い合わせをしても、以降の返信がない方もおられ、やはり、当該職場に労働組合(職員団体)が存在することが重要です。ただ、労組に相談に行かれた方が「組合に加入していない人の相談には応じられない」とか「非正規職員は対象外」という対応を、今でもされることがあります。

全国的に「非正規の取り組みが進んでいる」と評価されている自治体で、当事者が組合があることすら知らないということもありました。まずは、組合が非正規職員の課題に取り組むこと、組合に未加入の方であっても対応すること、組合の存在と役割を職場に浸透させることが重要と感じます。

1 男性 30代

相談内容

障害者枠で県教委採用。今年1月に障害に関係する病気が発病し、事務に診断書を提出し、有給休暇と病気休暇を取得していた。しかし、病休中に職場に呼び出され、突然「有給を使い果たしてさらに休むと欠勤扱いになり、制度上では欠勤になると解雇になる」と言われ解雇されました。

このような制度があるとしたら病気休暇に入る前に告知して欲しかったです。1月21日から病休に入り、1月31日に解雇を言い渡され、加えて、退職の理由は自己都合とされました。

地方自治体によって制度などは異なると思いますがこのような事例は正当な解雇に当たるのでしょうか？お忙しいところ大変恐れ入りますがお返事頂けたら幸いです。

2 女性 50代

相談内容

昨年度の12月から会計年度職員でケースワーカーの仕事をしています。以前、福祉の仕事をしていたので、市の会計年度職員に登録していたら(福祉職として)連絡があり、今はある福祉事務所で働いています。ケースワーカーは初めてで、研修もなくて不安になりながら仕事をしていました。

ただ、今は保護費変更ばかりで、福祉の仕事とかけ離れています。しかし、給料が時給1,100円程度で、そこから協会健保の保険やもろもろ引かれ、また市県民税も支払うような通知も来ていて困っています。給与としては13万円ほどです。

またコロナ禍において、業務も増えており、正規職員なりに仕事しています。以下の通りです。

- ① 正規職員はコロナ禍で休暇や職免、時短勤務がありますが、会計年度職員はありません。
- ② 保健所からの応援業務も追加されます。(2月上旬でしたが、今はない)
- ③ ケースワーカーは公務員であって、公務員としてもステータスが高く福祉職員は少ない。
- ④ 正規職員が休んだらその電話や窓口対応があり、こちらは休めません。
- ⑤ 仕事が終わらないと残業しています。
- ⑥ 勤務時間は10時30分から午後5時半ですが、出勤すると電話メモや書類が机の上に置かれているので、気になって早く出勤しています。
- ⑦ 家庭訪問に行っていましたが、訪問先がマスクなしで話すことも多く、上司にコロナにり患する恐怖心を言っても理解してもらえず、PCR検査や3回目のワクチン接種の副反応でもずっと休めませんでした。
- ⑧ カースト制度みたいな感じで、会計年度職員は福祉の仕事の経験があっても、正規職が優遇されています。また、私の仕事は事務職のようになっています。
- ⑨ このような働き方について市議に相談しましたが、雑に扱われたので、こちらに相談しました。
- ⑩ 3月までの任期になっており、更新されるかどうかわかりません。

ケースワーカー以外の事務職員もほとんどが会計年度職員です。私が、安心して働けるようになるにはどうしたらよいか相談させてください。

3 女性 50代

相談内容 相談というより、現状報告です。まあまあちゃんとした待遇の「会計年度任用職員」でしたが、来年度から自治体のほかの業務と共に「包括業務委託」となることが決まってしまいました。

今の職場で働き続けたいければ、委託会社の契約社員とならなくてはならないそうです。

「これまでと何も変わらない、契約社員になるというだけ」と言われましたが、自費での健康診断書提出が必要だったり、契約書や雇用条件通知書ももらわないうちに「誓約書」や「身元保証書」を渡されて大変困惑しています。法的効力はなく慣習的に出すものだとしても、この文言を読んだだけで心が削られる思いです。こちらについては雇用条件通知書をいただかないうちは提出しないつもりでおります。

また、給与については「(年収ベースで)現行保証」という口約束をいただいておりますが、いつ覆されるかわからないうえ、そもそもまだ具体的な金額は一切聞いていません。社名を明かすことは控えますが(プロポーザル時には自治体HPに上がっていたものが削除、委託会社の決定については未発表。上司からは公的に発表があるまでは委託会社名については口外しないよう言われています。これもおかしいと感じていますが)、これまでも雇い止め等で問題になっている大手で、全く信用できません。

正直逃げ出したいところですが、次の就職先が見つからなくてはそれもムリ。どうにも吐き出したくてこちらへ書いてしまいました。お読みいただきありがとうございます。

4 女性 60代

相談内容 保育所で週18時間のパートをしています。コロナの影響で休みを取るように要求されています。その際、有給を取るようにいわれます。無くなれば欠勤になります。非正規はコロナ感染症休業支援金は申請できないのですか？他に救済はありませんか？

5 女性 40代

相談内容 相談内容: 2020年5月に1年間の契約、最大5年間の有期雇用として採用されました。コロナ禍で慣れない仕事をなんとかこなし、感染を気にして一時は、高速道路を利用して、車通勤をしておりました。

1年目の更新時に資格取得の話があり、その1ヶ月後に減給の話がありました。仕事なくなるので、それを受け入れましたが、その時に内部監査室にお話しをしたところ、

上司と話あって下さいとのことで、あまり取り合ってもらえませんでした。

今回、3年目の更新時、プロジェクト予算が減るため、契約更新できないとの話になりました。更新できないのは、私だけです。内部監査などに話をしたから解雇の対象になったのか？不条理なことが多くて、とても辛いです。

6 女性 40代

相談内容 国の地方機関の非常勤職員です。今年度からの採用で、2年更新できるはずでしたが、今月で退職せざるを得なくなりました。10月採用の係長級の正職員の募集があり、勝手に私が受験する見込みで採用して、受験しなかったので税金のムダと言われました。

自分は氷河期世代です。予算がないので来年度は係長を不在にして、自分に非常勤のまま係長の責任を負わそうとしていました。当該職場で専門的な知識もありませんし、県や市との問い合わせなどのやり取りなども出来ません。

正式な話はなく、自分以外の全員が知ってる雰囲気はあり、係長に相談もしましたが、係長は自分が異動したいこともあり、私の妄想だと取り合ってくれませんでした。

12月中旬に更新しないと伝えましたが、年度末にわざと溜めた支払いの処理と引き留めが考えられ、他にも何を企んでいるのか不安になり、今月末で自己都合退職することにしました。

退職金も半分ほどに減額、失業保険ももらえません。散々です。予算がないからと、別枠の求人内容で本人の了承なく話しを進めているのは詐欺です。前任者には3年満期で上手く投げられたようで、採用前からある程度計画的な話で、事務所全員に注目され、笑われたり本当に不快な職場でした。関係者全員に懲罰あってもいいと思います。

7 女性 40代

相談内容 現在、ある市で放課後クラブの保育支援員をしています。今年度初めてこの仕事に就いたのですが、労働環境の悪さ、給料の低さ(月収手取りで13万円)、子どもの横暴さから身を守るすべがないなど、ストレスでいっぱいです。

地元の議員さんに相談しましたが、まだなにも状況は良くなっておりません。働くほどに自分の貯蓄からの持ち出しが増えてきていることは、恐怖でしかありません。

他の仕事を探したいのですが、仕事を移る度に条件が悪くなっていくので、考えるのさえおっくうになっています。どうしたらこの状況から抜け出すことができるでしょうか。ちなみに中学高校教員免許状の専修教員免許状を持っています。英語科です。よろしくお願い致します。

8 女性 40代

相談内容

雇用契約書にも明示されていますが、今年の3月末で雇い止めになります。規定により、半年後には再契約が可能になるので、6ヶ月後には戻ってきて欲しいと言われました。しかし、6ヶ月の待ち時間は長いです。その上、パートタイム会計年度職員として、毎月の労働時間も制限されており、少ない収入しか得られていません。

仕事の内容はとても好きで、できることならずっと続けていきたいと考えていますが、働き方が不安定な立場であることに、悩み続けています。どこか、相談する機関があれば、とも思うのですが。

9 女性 40代

相談内容

支援学校の会計年度任用職員(非常勤 医療的ケア看護職員)です。年度末の雇い止め通知について相談です。

労働条件通知書に、「委嘱更新回数は4回(通算5年)まで」とあります。今年2月中旬に所属長から「来年も継続して働いてほしい」と更新3回目の打診があり、合意しました。

ところが3月4日、本庁事務方から「3年で更新になるため、今回ハローワークに求人を出すので、続けてくれるならハローワークから応募してほしい」と連絡がきました。自動的に一旦雇い止めになります。更新手続きが有ることを本人に通告するのが遅すぎませんか。まず、ご相談は、労働条件通知書と内容が違うと思うのですが、この通知書の効力はないのですか。これまでも、非正規職員に失礼なことが多々あり、2月に継続して働くことには合意したのですが、ハローワークに行かず、このまま、今年度末で辞めることは問題ないですか。この経緯を教頭に話して「辞めたい」旨を伝えましたが、強く慰留されています。ただ、医療従事者の人手不足で、他に職場はあります。

10 女性 40代

相談内容

2022年3月末までの短期間で、会計年度任用職員として8:30から17:00まで週5日勤務、4月から新規採用で週5日で別の課へ配属される、とのお話を上司からいただきました。

3月31日には新しく配属になる課の課長と挨拶も兼ねて仕事の内容も少し話す機会がありましたが、4月1日に新しく配属された課へ行くデスクもPCの用意もなく、手配すらされていませんでした。課長をはじめ、課内の職員のひとりには「仕方なく受け入れた」、というようなことも言われました。その後すぐに課長から週4日の勤務だから。と告げられました。何の確認もなく日数を減らして、労働条件を勤務開始当日に言い渡すなどあり得るので

しょうか？

勤務日数、課長、課長補佐からのパワハラともとれる態度も公共団体では許されるのでしょうか？ 現在、有給休暇を消化してから辞めるしかない方向になっています。4月なので新しい仕事の募集もなかなかないので生活が非常に不安です。

11 男性 40代

相談内容

会計年度任用職員を2年務めて、雇い止めに遭ってしまいました。困っています。裁判に訴えても、雇用の再開は難しいだろうと思うのですが、法律相談できる弁護士の方を探しています。東京周辺で、この問題に詳しい方はいないでしょうか？

投稿：当事者の声

1 職が廃止される話について

私は、ある県の行政不服審査会班で、行政不服審査会事務局の仕事をしてきた会計年度任用職員です。法科大学院を修了し、社会福祉士の資格を取得しています。

2022年2月3日、その日は、なぜか昼休み直前、班長と副主査が、急遽午後の年休を取り、帰って行きました。そして、私は、14時30分頃、課長から、「昨日、新年度の組織改正が発表になった、知事が交代し全庁的な組織の見直しにより、審査会班の会計年度任用職員の職は廃止になるので、来年度は継続できない」と言われました。廃止の理由をいくら尋ねても、「組織人事のことは、申し上げられない。」と繰り返し、他職の紹介は一切なく、また、2月14日を締切とする臨時的任用職員及び後の3月2日になされる、課の新しい会計年度任用職員の公募があることすら伝えられませんでした。

課長は、その話の後、時間単位の年休を取り、執務室から消えました。来年度が始まるまで、2か月もない私に、差し出されたものは何一つありませんでした。

2 雇用及び任用について

私は、2016年8月1日、47歳の時、「法科大学院修了」を要件とする県の「行政不服審査の裁決に関する業務」に公募があり、嘱託職員として雇用されました。内容は、「審理員意見書を書いてほしい」との説明でした。以降勤務し、2022年3月31日をもって5年8か月となります。採用初日には、「最初は意見書、いずれは答申書及び裁決書も書く」と言われ、専門的な指導が始まりました。

この間、班長以上の職員達から、「行政不服審査制度がなくならない限り、職がなくなることはない」と言われ、特に会計年度任用職員制度開始後には、副課長より具体的

に、「正規職員は3年程で異動するので、長くここで働き、県の制度を支えてほしい」と言われました。なお、課で採用された法科大学院修了を要件とした非正規職員は、すべて正規職員として任用されています。

3 頸椎症の重症化とパワハラ相談室による要請について

私は、2019年1月に医師から、頸椎症、頸椎症性神経根症の症状が比較強いため、頸部の前屈を伴う作業を避けるよう診断を受けました。このような診断に至ったのは、2018年4月から、課の対外的な都合により、この班へ配置換えをされ、副主査及び主事から、審査会において使用する全員分の資料作成のうち、簿冊のコピーと、毎月初め短期間で「見本をそのまま再現する」という、「公務員ならどこでも当然である」とされた大量のインデックス貼り及び「課のカラーコピー代の節約」と称した蛍光マーカー引きという作業部分をさせられていたことに起因していました。

夏には、次第に作業後、首が腫れ、痛み、そして、配置換えの10か月後には、作業後に首が動かさなくなり、手がしびれ、医師から絶対安静と言われ、土日祝日を含め15日間、仕事を休みました。それでも、彼らは診断への配慮をしませんでした。

私は、怖くなり、総務部のパワハラ相談室に、コピーと作業部分のみさせられていることにつき、「過小な要求」(厚生労働省ハラスメントの類型⑤「業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の仕事を命じる」、「仕事を与えない」)にあたるとして、改善を申し入れました。

その結果、2019年2月、室から課に対し、正式に「法科大学院修了という条件で採用したことに見合う業務を担当させるように」との要請がなされ、担当業務は、答申原案及び修正答申案作成とされました。

2020年4月、正規職員3人のうち、班長と主事が異動し、残った副主査が一方的に、私から修正答申案作成業務と大きな継続案件等を取り上げ、さらに業務情報を隠すようになりました。戻すよう新しい班長にお願いしましたが、「副主査が頑固だから」と言われ、次に再度パワハラ相談室に相談したものの、既に担当者は異動し、逆に課で、「今後パワハラ相談室に相談したら雇用に係わる」と言われました。2021年4月、班の正規職員の異動がなく、新しい副課長が来たので、審査会班のみに限らず、他班及び他課を含め何らかの仕事を分担したいと、半年余りかけて相談しましたが、11月、副課長の多忙を理由に、それきりになりました。

4 職への取組について

診断から3年経った現在もお、首等の痛みは続き、長

時間文字を書き続けることはできません。勤務時間中に、休憩を入れることを認められたものの、それでも業務を続けられないときもありました。

日常生活では、悪化させないため、調理器具は包丁を避け、ハサミを使います。机は高さを17cm上げ、職場も、本や書類は書見台、PCも高くしています。机上の手作業は、何日にも分散させます。前屈を伴う姿勢を避けて生活しています。

なお、2019年当時、医師から、公務災害の申請を勧められていたものの、それが認定されるまでの間、医療費が10割負担となり、13万円弱の手取りでは生活できず、担当者には「認められにくい」と言われたことから、諦めました。

法務職として、私は、症状と付き合いながら、専門性向上のため工夫し、福祉系知識のアップデート、研究会やセミナー等への自費参加、公法系及び社会保障制度の資料の閲読等、研鑽を重ねてきました。研究会では、審査会事務局で法科大学院を修了している社会福祉士がいるという自治体は他にないと言われ、また、作成した修正答申案を、課長が「これは、他のものとレベルが違う」と褒め、審査会の会長が、迷う余地がないと言って選んだこともありました。

業務内容や実績から考えると正規職員、特別職として採用すべきと言われたこともあります。そして、2月3日の話の最後には、課長は、私がパワハラについて主張しつつも、行政不服審査制度の重要性を理解し、処分に係る手続、作成書面のチェックに真摯に取り組んできたことはわかっている旨加えていました。

5 2022年4月、私の職について

私は、2月3日、その場で課長に対し、「職や雇用がなくなることは納得がいかない、絶対にやめない」と明確に意思表示をしました。そして、3月30日、県知事に対し、「無期転換」の申込みをしました。今回、職員組合等が力になれないとのことで、民間の組合に加入し、そこが新たに正式な県の職員団体として登録するに至りました。その後、課が既に新たに公募していた別の職に就きました。

もともと、課長や知事に対し、2016年の公募に沿った法務職としての業務をさせることと、その内容の無期転換について、交渉は現在もお続いています。

行政不服審査制度、意見書及び裁決書はなくなっておらず、この業務は、民間でできるものではありません。また、この業務を求め、全国的に転々と移動できる程、会計年度任用職員の給与水準は高くありません。

私は、この県において、行政不服審査に関する法務という分野の専門職として、この先も仕事を続けていきたいと考えています。
(行政不服審査子)

「3年目の大量公募」を

食い止めて

「女性相談会」報告集会で

呼びかけ

竹信三恵子

コロナ禍で困窮する女性支援のため、2021年3月から今年1月まで他団体との共催も含めて計4回開かれてきた「女性による女性のための相談会」の報告集会在4月20日、衆議院第2議員会館で開かれ、「公務非正規女性全国ネットワーク」（はむねっと）の瀬山紀子さんが、制度開始3年目を迎える今年度末に懸念される「大量公募」のストップを呼びかけた。

集会ではまず、相談会実行委員の竹信が、相談を通じて見えた会計年度任用職員制度の問題点を報告した。ここで共通するのは、機械的な1年有期を合法化したこの制度によって①契約更新を拒否されるのが怖くて低待遇やパワハラ・セクハラに声を上げられない、②その結果、低待遇で困窮する、③女性や子ども、困窮者を支える窓口にこうしたものが言えない職員が配置され、十分な相談支援ができない、といった弊害だ。

続いて瀬山さんが、「はむねっと」の調査をもとに、これらの状況が例外的なものではないことを指摘、加えて、制度開始の3年目にあたる今年度末には職員の大量雇止めと大量公募が行われる恐れがあることを訴えた。

瀬山さんによると、3年ごとの「大量公募」は法律で決まっているものではない。だが、自治体の間に契約更新は2回までという思い込みが生じている。それが誤解であること、実施しない自治体もあることなどを広く周知し、実施を食い止める運動が必要との訴えに、うなづく聴衆も少なくなかった。

経験も実績も関係なく一律に公募対象にするという、この人権無視の手法は、国の機関であるハローワークの相談員で先行して行われている。その結果、心を病む職員も相次ぎ、次の公募へ向けた足の引っ張り合いなど、分断も起き、竹信はこれを「パワハラ公募」と名付けている。集会に参加し、これまでも非正規公務員問題を国会で取り上げてきた伊波洋一参議院議員に、集会后、この点を改めて説明した。

伊波議員は数日後の25日、「行政監視委員会と地方の行政の役割分担に関する小委員会」で大量公募の問題点を、下記のように質問し、田畑裕明・総務省副大臣から、一定条件の下なら再度の任用は可能との答弁を引き出した。

伊波 2022年度は会計年度任用職員制度が始まって3年目にあたる。年度末にかけて多くの現職の雇止めと新たな公募が発生する恐れがある。現に存在する職を公募することは多くの職員に不安を与え、職員へのハラスメントの温床ともなっている。「はむねっと」の調査では、身体的、メンタル面での不調を訴える人が多く、パワハラがあっても更新に影響するため耐えるしかない、年度末が近づくと不安という悲痛な声が寄せられている。不安定・低賃金雇用の官製ワーキングプアをなくし任用と処遇の適正化を図るために導入した会計年度任用職員制度が、自治体に雇止めと低賃金の口実を与えている。地方行政の担い手の4割近くを占める62万人を超える労働者の尊厳を踏みにじるような扱いを国が放置するようなことは許されない。3回目以降の再任用は機械的に公募されなければならないということではなく、公募によらない採用も自治体の事務として認める必要があるのではないかと考えている。

田畑 会計年度任用職員の採用にあたっては地公法に定める平等取り扱いの原則や、成績主義の原則を踏まえ、できる限り広く募集を行うことが望ましいという助言をしているが、具体的な任用の方法については各自治体において地域の実情等応じつつ、適切に対応していただくべきものと考えている。

伊波 問題は継続的に働いてきた会計年度任用職員について、一律に公募をかけるかのような指導をしていることだ。これでは会計年度任用職員は本当に混乱する。現場では公募で事務作業が増加して職員が疲弊したり、新たな職員に置き換わることで知見の蓄積が妨げられ、公共サービスの質の低下を招いたりする本末転倒が生じている。人事院の規則や人材局長通知で、公募によらない採用は連続2回にとどめるよう求めているが、総務省マニュアルでの「公募によらず再度の任用を行うことができるのは原則2回まで」という記述とはニュアンスが異なる。せめて、その職員の前の任期における勤務実績を評価して再度の任用に努めるべきではないか。

田畑 再度の任用についても、会計年度制度の導入後についても従前どおり、同じ職が翌年度も設置される場合、平等取り扱い原則や成績主義のもと、能力の実証を経て再度の任用を行うことは可能。

伊波 答弁の趣旨を職員にも理解させてほしい。条例に書いてある通知をしていっただけでは解決しない。いま自治体の職種のほとんどが会計年度になり、継続しなければ自治体行政はできない。本来、処遇改善のために設けられた制度なのに、62万人が仮に一斉公募となれば自治体は混乱する。76%が女性であり、女性の生活困窮をもたらすことは確実だ。総務省の意思をしっかりと自治体に伝え、制度の適切な運用により官製ワーキングプアを解消することをぜひ約束してほしい。

田畑 受け止めてしっかり現場に混乱がないようにする。

NPO 法人 官製ワーキングプア研究会総会議案 2022

2022年度定期総会を、6月11日(土)午後2時から、「ティアラ江東」で開催します。会員(正会員、賛助会員)には、正式な議案書を同封していますので、そちらをご参照ください。

なお、総会はどなたでも参加できます。また、総会終了後に「特別講座」を予定しています。

いずれも参加費無料です。また、zoomでの参加、講座の視聴もできますので、ご希望の方はご連絡ください。

⇒ kanpoor@bokuto.info

第1号議案 2021年度事業報告

1. 組織の現況

(1) 会員(2022年3月31日現在)183名(団体、個人)

(2) 理事会

- ・理事(9名)白石孝(理事長)、山本志都(副理事長)、神田真紀夫、竹信三恵子、野村修一、藤代政夫、安田真幸、山岸薫、山下弘之
- ・監事(2名)玉城恵子、浜口正幸

2. 会議の開催

(1) 2021年度定期総会 6月20日(日)、江東区森下文化センター会議室

総会 午後2時～2時30分 会場10人、オンライン16人、委任状28人

講座 午後2時50分～4時45分 藤井誠一郎さん+大利英昭さん 会場13人、zoom26人

(2) 理事会

- ① 4月2日(金)午後7時～8時45分、出席理事9人、監事1人
- ② 5月17日(月)午後8時～9時15分 出席理事8人、監事1人
- ③ 8月9日(月・祝)7時～8時50分 出席理事8人、監事1人
- ④ 1月6日(木)午後7時30分～9時15分、出席理事8人、監事1人

3. 主な事業

(1) 主に自治体議員向けの非正規公務員問題オンライン講座

22年2月9日(水)午後7時～9時、亀戸の墨東法律事務所からZoom開催、88人参加(自治体議員55人) 報告者: 山下理事、山岸理事、白石理事長、川村雅則 北海学園大学教授

(2) なくそう集会への協力、参加

◎なくそう! 官製ワーキングプア大阪集会 Vol. 9

「コロナ禍の先に希望をつくる～問い直そう公共サービスの本質を～」

11月3日(水・祝)10:00～16:40 エル大阪、ドーンセンター

主催: 実行委員会 共催: 非正規労働者の権利実現全国会議、労働と人権サポートセンター大阪、NPO・官製ワーキングプア研究会、NPO・働き方ASU-MET、全国公立大学教職員連合会(公大連)、民主法律協会、大阪労働者弁護士団

◇参加者 会場91名+YouTube視聴

◆分科会 10:00～12:00

第1分科会: 官製WP入門講座(会計年度任用制度の基礎と問題点)エルおおさか

第2分科会: 女性非正規問題～はむねっとの調査から～ドーンセンター

第3分科会: 民間委託問題 ドーンセンター

◆全体会 13:00～16:40 エルおおさか本館6階大会議室+YouTube

〈司会: 小野順子弁護士、片山直弥弁護士〉

Part 1: 地域を支えるエッセンシャルワーカー

対談: コロナ禍の今、大阪と東京の保健所と病院の現状と闘いを展望する

対談を受けてミニ講演: 山谷清志 同志社大学政策学部教授

Part 2: 分科会報告と闘いの報告

第1分科会 会計年度任用制度の検証～学童指導員の「職務調査」の取り組み

第2分科会 女性非正規公務員～全国調査とこれからの取り組み

第3分科会 業務委託の在り方を問う～守口学童・堺学童の闘いの報告

Part 3: 「名ばかり事業主」から「雇用化」へ

インタビュー: 「ゼロからの出発、何がよかったのか」 ヤマハ英語講師ユニオン

コメント: 脇田滋 龍谷大学名誉教授

Part 4: 特別報告

① 世田谷区立幼稚園事務局長「偽装」事件訴訟

② 19歳・ひとり親(父子)家庭で育った自分が知ったこと

総括コメント: 龍谷大学 安周永(アン・ジョン) 准教授

◎第13回なくそう! 官製ワーキングプア集会

「くい止めよう公共の崩壊」

11月21日(日)13:00～16:30 としま区民センター7階701～703会議室

●プログラム

1) 公共サービスの担い手たちの声(はむねっとな調査)

2) 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)

3) 私たちの生活を支える人たち(医労連、東京清掃労組)

4) 未来を展望するための提言(世田谷区裁判の取り組みから、公共一般労組30年の実践の中から、会計年度任用職員制度そう変えていくか、公契約条例の制定と活用を)

5) 会場から(全統一千葉非常勤職組、ユニオン習志野ほか)

6) 集会アピール採択

●参加費500円 ●主催は実行委員会

(3) メールによる労働相談開設

◆通年の取り組み

◆2022年1月～3月は重点的に取り組んだ。※本号

10～12 頁に掲載。

(4) ホームページの全面更新

2021 年 11 月 20 日からホームページを全面更新した。
旧 HP は閲覧可能として存置。

(5) メディアへの協力

NHK 非正規公務員特集 Web チーム、宮崎日日新聞、
京都新聞、西日本新聞、BS-TBS など。

(6) 関連団体

北海道労働情報 NAVI(北海学園大学川村雅則教授)、
NPO 法人働き方 ASU-NET、非正規労働者の権利実
現全国会議、NPO 法人労働と人権サポートセンター、
レイバーネット日本、NPO 法人情報公開クリアリング
ハウス、公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)

第 2 号議案 2021 年度決算報告及び会計監査報告

◆収入	・会費	507,848 円	(入会金 4,000、正会 員 332,848、賛助会 員 171,000)
	・寄付	149,900 円	
	・事業収入	120,000 円	
	・諸収入	63,000 円	
	合計	840,748 円	(2020 年度 806,000 円)

◆支出

1. 事業会計

・出版、情報提供・収集事業(研究会レポート発行など)	287,181 円
・企画、調査事業(サイト運営、編集など)	148,110 円
・相談、助言事業(ホットライン開設など)	0 円
・研修、講師派遣事業	10,000 円
・研究会、講演会開催事業(研究会講座など)	5,132 円
	小計 450,423 円

2. 管理費

・消耗品費	6,085 円	
・通信費	9,972 円	
・印刷費	3,168 円	
・事務所家賃	180,000 円	
	小計 199,225 円	
合計	649,648 円	(2020 年度 696,467 円)

●単年度収支 191,100 円

●前年度からの繰越 145,383 円

●2022 年度への繰越 336,483 円

第 3 号議案 2022 年度事業計画

1 2022 年度の重点事業

- (1) 会計年度任用職員制度「2023 年問題」～20 年 4 月
制度実施から丸 3 年となる 23 年 3 月に、全国で多くの
雇止めが発生する危惧があり、そこへ向けての取り組み
を行う。
- (2) 22 年 2 月実施の「主に自治体議員向けオンライン
講座」の実績をふまえ、自治体議員との交流、情報提供
などを継続して取り組む。
- (3) 公共部門と民間の非正規労働者の交流に取り組む。
- (4) 「公共を取り戻す、公共を創る」社会運動を諸団体、
個人と協力しあいながら取り組む。
- (5) なくそう！官製ワーキングブア集會に協力、参加
する。

- ① 第 14 回東京集會(10 月上旬目途、開催日時未定)
- ② 第 10 回大阪集會(10 月 30 日、ドーンセンターで
開催予定)
- (6) 情報の発信、提供
 - ① ホームページの充実、SNS 活用を進める。
 - ② 研究会レポート(年 4 回の定期発行、メールマガジ
ン方式併用)発行
※同封あるいは添付送信資料の充実化を図る。
 - ③ 会員向け資料提供サービスの実施～Web での会員
限定(パスワード)の資料提供開始
 - ④ 出版物発行
 - ⑤ 取材協力など
- (7) メール及び電話などによる相談業務を継続する。
- (8) 関係諸団体との交流、連携を深める。
- (9) 研修講師派遣
- (10) その他必要に応じて理事会で協議し、取り組む。

2 組織運営

- (1) 2022 年度定期総会を開催 6 月 11 日(土)14 時開会、
「ティアラこうとう」及び電磁的開催併用
- (2) 理事会の定例開催(4、7、10、3 月を予定)随時オ
ンライン方式を併用開催する。
- (3) 会員の拡大と会費納入の促進など財政基盤の強化
- (4) 事務局体制改善へ向けた検討を引き続き進める。

第 4 号議案 2022 年度予算

◆収入	・会費	455,000 円	(入会金 5,000、正会 員 300,000、賛助会員 150,000)
	・寄付	200,000 円	
	・事業収入	200,000 円	
	・雑収入	15,000 円	
	合計	870,000 円	

◆支出

1. 事業会計

・出版、情報提供・収集事業(研究会レポート発行など)	300,000 円
・企画、調査事業(サイト運営など)	150,000 円
・相談、助言事業	1,000 円
・研修、講師派遣事業	10,000 円
・研究会、講演会開催事業(研究会講座など)	50,000 円
	小計 511,000 円

2. 管理費

・消耗品費	10,000 円
・通信運搬費	10,000 円
・印刷製本費	10,000 円
・事務所家賃	120,000 円
	小計 150,000 円
3. 予備費	209,000 円

合計 870,000 円

◆前年度からの繰越金

336,483 円

第 5 号議案 2022 年度役員(理事・監事)改選(案)

定款第 12 条によれば、理事は 3 人以上 10 人以下。

- 1 新任役員候補 理事 2 名 川村雅則、松浦裕美
監事 1 名 川原栄一
- 2 再任役員 (理事) 白石孝、山本志都、神田眞紀夫、
竹信三恵子、野村修一、藤代政夫、
山岸薫、山下弘之
(監事) 浜口正幸

書籍紹介

このところ、関係者の出版活動が活発だ。詳細な書評の紙面が取れないので、あらましのみを紹介させていただく。

※価格は本体価格を表記しています。(白石 孝)

◎早津裕貴『公務員の法的地位に関する日独比較研究』

(日本評論社 22年2月、6,200円)

本文 339 頁の大部、氏のこれまでの研究をまとめた。比較法研究なので、第 1 編がドイツ法、第 2 編が日本編。日本編の多くが非正規公務員関連項目に充てられている。「非正規公務員類似の非正規公務員雇用保障」「一般労働法との関係」「公務部門における均等・均衡待遇処遇の法的実現の在り方」「争議権を中心とした労働基本権に関する検討」などだ。

ただ、大部で緻密な論文なので、今日現在まだ読みこなせていないのが残念だ。機会を見つけて、レクをお願いしたいと思う。

◎『月刊マスコミ市民』22年4月号

「疲弊する労働現場～問われる労組の役割」

(NPO マスコミ市民フォーラム、619円)

佐高信「自民党の下請けになってしまった連合」、迫圭吾「職場に労働組合を」など 8 人のインタビューあるいは原稿だが、当会理事の竹信三恵子「非正規雇用問題と官製ワーキングプア」が「ステークホルダーと連帯し、労組は社会運動の観点を」と語っている。

前半は「同一価値労働同一賃金」をめぐる具体例が取り上げられ、後半は官製ワーキングプアに言及している。相談員などの状況、会計年度任用職員制度の問題点、地域ユニオンの果たした成果などに続き、「社会運動的な観点」から住民と連携して公共サービスをどうするか、狭い意味での労使だけでなく、連帯できる人たちを幅広く組織化することが重要と述べる。

6月11日の総会後の講座でも取り上げる課題だ。

◎『お隣は外国人』

(北海道新聞社 22年1月、1,400円)

北海道で働く、暮らす外国人を「共生」の観点から 20 人ほどが論じる。会員の川村雅則さんが「学生たちと学ぶ実習生のリアル」、札幌地域労組の三苦文靖書記長が「ユニオンの役割と交渉事例」など。

◎青木衆一『「公共民間」という場所で考える～雇用、処遇、自治体交渉、公契約条例、組織、組織化』

(22年3月、私家版)

長年「公共民間」の組織化と改善の取り組みを担当されてきた筆者の総集版。関心ある方は、当会にお問い合わせを。

◎藤井敦史『社会的連帯経済～地域で社会のつながりをつくり直す』

(彩流社、22年3月、2,500円)

紙面の都合でタイトルの紹介程度となるが、反貧困運動、ワーキングプア運動の今後にとって、社会的連帯経済や労働者協同組合との関わりに踏み込むことは極めて重要と指摘しておきたい。

◎東京都産業労働局『東京レイバーレポート 2021～コロナ禍における労働組合活動と SNS 活用』

(22年3月)

「2021 年の特徴的労働課題」「調査：コロナ禍における労働組合活動と SNS 活用」「主要労使団体の動向」「都内労働組合の組織状況」「都内労使紛争争議の状況」という構成で、労働組合をめぐる状況を把握することが出来る貴重な基礎資料。「なくそう官製ワーキングプア集会」など「非正規労働者」関連の報告も所収されている。

◎木下秀雄・武井寛編著『雇用・生活の劣化と労働法・社会保障法～コロナ禍を生き方・働き方の転機に』

(日本評論社、21年2月、6,000円)

龍谷大学社会科学研究所叢書として。「非正規労働と社会保障法」(上田真理)、「コロナ禍による雇用危機と雇用安定網構築の課題」(脇田滋)、「ディーセントな働き方と生活保障のための課題」(山本忠)ほか。

◎井上良一『社会的連帯経済への道』

(日本評論社、21年12月、2,700円)

◎ PARC ビデオシリーズ プラットフォームビジネス 「自由な働き方」の罫

「デジタル経済が進む中で躍進する“プラットフォームビジネス”。アプリを使って顧客と働く人とをマッチングさせる仕組みは本当に“自由で公正な働き方”なのか？」という趣旨で作成されたビデオ教材。

監督の土屋トカチさんは、「フツの仕事をしたい」(2008)で鮮烈デビューしたドキュメンタリー監督。PARCでは「コンビニの秘密～便利で快適な暮らしの裏で」「ブラックバイトに負けない！～クイズで学ぶしごとのルール」などを制作している。

最近では「アリさんマークの引越社」の悪辣労務と立ち向かう労働者を描いた「アリ地獄天国」が国内外で上映されている。

- ・カラー 35 分、2022 年制作
- ・4,500 円＋税
- ・購入は、PARC(アジア太平洋資料センター)
03-5209-3455 へ

◎完成記念上映会(会場・オンライン)

- 開催日時：2022 年 5 月 27 日(金) 19:30-21:30(開場 19:00)
- 開催形式：会場・オンライン(会場は高円寺パンディット)
- 参加費：1000 円(会場参加ドリンク代別)
- 上映後トーク：土屋トカチ＋川上資人(弁護士)＋土屋俊明(ウーバーイーツユニオン執行委員長)
- 申込方法 【会場参加】<https://pundit2022-0527.peatix.com>
【オンライン配信】https://twitcasting.tv/tetsuo_pundit/shopcart/153093

◎7月からの都立・公社病院の地方独立行政法人化中止を求める請願

〈請願主旨〉

小池知事は、第1回定例都議会に「都立病院廃止条例」を提案し、7月から都立病院・公社病院を地方独立行政法

人「東京都立病院機構」へ移行させようとしています。

新型コロナウイルス感染症の終息が見通せない中で、都立・公社病院は都民のいのちを守るためにコロナ対応病床を最大限確保するとともに、その職員をコロナ対策支援に派遣し、都民のいのちを守る大きな役割を果たしています。

厚生労働省の調査でも、全国 2,287 病院中、コロナ患者対応病床確保の1位から11位までが都立病院・公社病院です(2021年12月時点)。すでに独立行政法人化された全国の病院と比べても迅速、桁違いな規模で対応できたのは、東京都直営で運営されてきたからにはかなりません。

7月の独法化を機に、これまでコロナ対応で奮闘してきた都立病院・公社病院に勤務する 6,838 人の職員は、自らが公務員でなくなることで、労働条件や給与保障などに不安な思いを抱き、退職希望も多数出ていると伝え聞いています。経験豊かな職員の退職は、終息が見えないコロナ禍への対応力を大きく後退させることとなります。

都立病院・公社病院を廃止し、地方独立行政法人に移行することは、採算を重視せざるを得なくなり、差額ベッド料などの保険外の医療負担が増えることが懸念されます。また都立病院が設立時から担ってきた感染症や精神科医療、難病、災害医療など採算のとりにくい医療の後退につながることは前例をみても明らかです。

独法化は、都民への医療提供体制を弱体化させるばかりか、東京都としてのいのちを守る医療の責務を放棄することになります。都議会の監視体制も極端に少なくなり、都民の声もほとんど届かなくなります。

「都民のいのちをまもる」これまで東京都が担ってきた役割を継続させるため、7月からの都立病院・公社病院の地方独立法人化中止を求めます。

〈請願事項〉

- 1 都立病院を廃止しないでください。
- 2 都立・公社病院の地方独立行政法人化を中止してください。

編集後記

大内裕和武蔵大学教授と久々にお会いした。話題は東京都が中学3年生約8万人に今秋実施予定の「スピーキングテスト」と「最低賃金1,500円」。最賃のことは改めて触れるが、スピーキングテストは、運営、採点、評価をベネッセコーポレーションが担当する。ふつうは

採点の公平性などに関心が高いと思うが、8万人の個人情報民間企業が入手し、学校教育がいち企業者に「支配」されることが最も問題だ。多分野の連携で中止に追い込む運動をしたい。(白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2022年5月・第38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