官製ワーキングプア研究会 Report

2023年6月 第42号

2023- 6



この朝日新聞報道は、直後の国会で与野党議員複数に取り上げられた。 報道の力の大きさがプラスに働いた典型だ。「非正規」や「貧困」という 課題は、長く陽の当たらない課題で、取材する記者もわずかだった。およそ 20年、ある意味しつこく記者の皆さんに声をかけ続けてきた。それでもまだ、 社会の理解と共感には距離がある。(S)

目 次

表紙			1
voices アンケート調査を実施中	山岸	薫ほか	2
森下佳奈さんの控訴審を支える会を開催	白石	孝	4
自治体議員との交流・連携強化を進めていきましょう	川村邪	隹則	5
第 10 回大阪集会から	白石	孝	8
掲示版、編集後記			12

非正規公務員ハラスメント調査を実施しています

現場の女性非正規公務員たちを中心とする新ネットワーク「非正規公務員 voices(ヴォイセズ)」が、DV 被害者支援やハラスメント問題などで活躍される北仲千里さんと「voices」、竹信の3者の共同研究として、5月から下記のように、初の「非正規公務員ハラスメント調査」を始めています。

私は、新聞記者として 20 年来、非正規公務員問題を報じてきました。私も創設にもかかわった女性非正規公務員のネットワークの登場は、非正規公務員問題の歪みとそこにジェンダー差別が密接に絡んでいることを、広く可視化させる役割を果たしたと思います。

少し前には思いもよらなかったこのような運動の盛り上がりを踏まえ、「voices」は、より現場に即し、より実践的な、新たな活動形態を模索する女性非正規公務員の当事者たちによって新しく立ち上げられました。

〈「非正規公務員ハラスメント調査」への賛同の受付方法〉 調査への賛同をお願いします!

非正規公務員問題の一つとして、ハラスメントの問題があります。しかし、声を上げれば次年度更新されなかったり、仕事を外されたり、人間関係に支障がでるなど、ほとんどの当事者はひと言も口に出さず、黙って退職していきます。

これらの問題に、皆様の賛同をいただくことで、より多くの非正規公務員の声を聴き、可視化することができます。 調査結果をもとに、現在苦しい状況にいる当事者、涙をのんで退職した既退職者たちの人権を取り戻すことに賛同していただきたくお願い申しあげます。

賛同してくださる方はお名前(ニックネームや仮名でも 構いません)を私達にお伝えください。

藍野: mika.fpg@gmail.com

〈調査への回答の仕方〉 下記のリンクから回答ください

ハラスメントという言葉は極端に、また大げさに感じる かもしれません。

「こんなことぐらいで…ハラスメントと言えるのかわからない、大丈夫かな?」と思う方もぜひ回答してください。

皆さんが心や身体に感じたことと、経験した事実で大丈夫 です。

https://jp.surveymonkey.com/r/KQKM68F

〈voices が生まれたきっかけ〉

近年、これまで表面化されることが少なかった非正規公務員問題が可視化されるようになり、少しずつ声を上げる 非正規公務員が増えてきました。

その過程で、非正規公務員女性たちから「日常の悩みをもっと気軽に、安心して語りあえる場がほしい」という声も聞き、こうした女性たちと一緒に、ラインのオープンチャットを通じた悩みの語り場として「集まれ! 非正規カフェ」を立ち上げました。そこでの意見交換から、短期契約で抵抗力が弱い非正規公務員にとって職場のパワハラ、セクハラがいかに深刻な問題であるかが浮かび、今回の調査が発案されました。

その過程で生まれたのが「voices」です。「voices」は、日々矛盾に直面する女性非正規公務員の当事者を中心にしつつ、市民、研究者、議員、ジャーナリストなども公共サービスの「もうひとつの当事者」として位置づけ連携を広げることを目指しています

〈私達は・・・〉

私達は、非正規公務員問題を市民の問題と捉えています。 私達は、非正規公務員当事者(退職者含む)を中心としな がら、市民、研究者、議員、ジャーナリストと一心同体で 問題解決に臨むワンチームです。

具体的には、オープンチャット、リアル、オンラインの場で、当事者に雇止め等の危険が及ばないよう、名前を表明せず温かく交流し、時には熱く行動することで、人権をおざなりにした非正規公務員制度に疑問を投げかけ続けます。これまで、記者との交流会や、議員とのお話会などを企画してきました。

代表制はなく、当事者を真ん中に置いた、全員主役の チームです。

非正規公務員問題に関心を持つ方は、気軽に声をかけて ください。一緒に活動しましょう。

「voices」発起人一同

連絡役:藍野 mika.fpg@gmail.com 山岸 chappi3000ky@gmail.com

HP https://f.2-d.jp/voices/

非正規公務員の「ハラスメントと言えるのかわらないけど… 自分が悪かったかも… こんなことぐらいで…」 多くの人は傷ついた経験があっても、飲み込んでロに しません。あなたが心や身体に感じたことや経験した こと。このアンケートで聞かせてもらえませんか…? フトアンケート

広島大学ハラスメント相談室准教授・シェルターネット共同代表の北仲千里さんと ジャーナリストの竹信三恵子さん、そして「非正規公務員 voices」 3者の共同研究 として、初の「非正規公務員ハラスメント調査」を始めます。

<調査への回答の仕方>

★QRコードまたはリンクから回答ください https://jp.surveymonkey.com/r/KQKM68F

非正規公務員問題の一つとして
ハラスメントの問題があります。
しかし、声を上げれば
次年度更新されなかったり、
仕事を外されたり、人間関係に支障が
でるなど、多くの当事者は
一言も口に出さず
黙って退職してしまいます。
経験豊かな非正規公務員が退職し
短期間で入れ替わり続けることは
市民にとっても損失です。
3年公募の仕組み自体もハラスメントと言えます。



答えてくれる方の個人情報が表 に出ることは一切ありません (名前も聞きません) <voicesとは…>

私達は、非正規公務員問題を市民の問題と捉え ています。

私達は、非正規公務員当事者(退職者含む)を中心としながら、市民、研究者、議員、ジャーナリストと一心同体で問題解決に臨むワンチームです。 具体的には、オープンチャット、リアル、オンラインの場で、当事者に雇止め等の危険が及ばないよう、名前を表明せず温かく交流し、時には熱く行動することで、人権を置き去りにした非正規公務員制度に疑問を投げ続けます。 記者との交流会や、議員とのお話会などを企画してきました。代表制はなく、当事者を真ん中に置いた、全員主役のチームです。 当事者の皆様ぜひ私達とつながりませんか!



「voices」発起人一同 ●連絡役

藍野:<u>mika.fpg@gmail.com</u> 山岸:chappi3000ky@gmail.com

みなさま

現場の女性非正規公務員たちを中心とする新ネットワーク「非正規公務員 voices(ヴォイセズ)」が、広島大学ハラスメント相談室准教授・北仲千里さんとvoices、竹信の3者の共同研究として、

今後、勇気をもって声を上げた当事者が、マイノリティでなく、

当たり前の社会になることを掲げ、アンケートを実施します。

初の「非正規公務員ハラスメント調査」を始めます。 私は、記者として20年来、非正規公務員問題と これをめぐる活動を報じてきました。

創設にもかかわった女性非正規公務員のネットワークの出現は、非正規公務員問題の歪みとそこにジェンダー差別が密接に絡んでいることを、広く可視化させる役割を果たしたと思います。

少し前には思いもよらなかったこのような運動の 盛り上がりを踏まえ、「voices」は、より現場に 即し、より実践的な、新たな活動形態を模索する 女性非正規公務員の当事者たちによって新しく立ち 上げられました。

こうした多様な活動の出現が、非正規公務員問題と公共サービスの劣化に対する解決力をさらに強めるものと期待し、この調査を発案した「voices」のみなさんへの敬意と支援の思いをこめて、調査へのご回答、周囲の方々への調査の拡散へのご協力、ご賛同を、ぜひよろしくお願いします。

竹信三恵子(ジャーナリスト・和光大学名誉教授

協同調査研究者

北仲千里 広島大学ハラスメント相談室准教授 竹信三恵子 ジャーナリスト・和光大学名誉教授

「非正規公務員ハラスメント調査」賛同者(5/17日現在)

戒能民江 お茶の水大学名誉教授

小野順子 メイプル法律事務所 弁護士・ 川西玲子 NPO法人働き方ASU-NET 官製ワーキングプア大阪実行委員会

中島由美子 全国一般労働組合東京南部執行委員長

大塚恵美子 元東村山市議 ・ 白石孝 NPO法人官製ワーキングプア研究会

山本志都 弁護士 NPO法人官製ワーキングプア研究会

福島みずほ 参議院議員社民党党首 · 大椿ゆうこ 参議院議員社民党副党首 松元ちえ ジャーナリスト · 酒井かをり · 山本裕子 · 吉永磨美 記者 女闘倶楽部 一同 · 野田静枝 もの申す女性たち

白崎朝子 介護福祉士 ライター ・ 三浦まり 上智大学教授

上林陽治 立教大学特任教授 ・ 依田花蓮 れいわ新選組 参議院政策委員 青木のぶえ 東京都北区議 ・ 谷 恵子 女性ユニオン東京

村上さとこ 北九州市議会議員 ・ 中西智子 箕面市議会議員

あばけん 内藤すすむ ・ 田代尚子 社民党練馬総支部 I女性会議練馬支部長 非正規労働者の権利実現全国会議

渡部久美子 全経済本省 ・ 植松隆行 東京国公事務局長 ・ 田代かすみ 北 明美 福井大学名誉教授(現非常勤講師)・ 中山善博 三多摩合同労働組合 土屋トカチ 映画監督 ・ 阿久沢 悦子 ・ 伊藤とし子 佐倉市議会議員





Twitter



「非正規公務員 voices」



森下佳奈さんの 控訴審を支える会を開催

3 月に大分県にお住まいのご両親にお会してきた。生前の佳奈さん、職場での出来事、そして裁判のことなど、いろいろ話しは尽きなかった。森下さんご夫妻は今でも佳奈さんと共に生きているということを強く感じ、あえて集会名を「佳奈さんを」とすることにした。

控訴審の期日が6月13日(火)午後2時30分(福岡高裁10階1015号法廷)に決まった。そこで、控訴審の傍聴など応援をするための会を5月17日(水)午後5時~7時、参議院議員会館・地階B102会議室及びZoomで開催した。会場に20人、zoomには25人が参加された。

内容は、①これまでの訴訟経過、控訴理由書と控訴審について(佃佑世弁護士)、②原告森下眞由美さんから、③ ミニ講演「佳奈さんが大事にしていた相談支援」(上林陽治立教大学特任教授)、④非正規公務員 voices(ヴォイセズ)「非正規当事者からの発言と当面の取り組み」、⑤ 竹信三恵子「非正規公務員調査にあたって」、会場からの質問を受け、⑥ 今後の取り組みについてのお願い(白石孝)して閉会となった。

业集会を通して感じたこと

その職場は係長が責任者で、正規職はもう一人、4人が 非正規という6人の職場。非正規の新人が相談員として入っ た。相談業務だから、知識や資格だけでなく、経験の積み 重ねが大事。ケース会議などで情報を共有し、対応を話し 合うことも重要だ。

新人には仕事の振り分けや配分、フォローの体制が必要なのに、それが不十分なまま、係長が「強く」指導する。その「強い指導」に対して誰も「防波堤」にはなれない、ならない。こんな感じだっただろうか。佳奈さんの前任者にも同様の対応をしたそうで、やはり退職している。

入職して約半年、佳奈さんは急速に心が傷ついていった。 1年で退職、何とか次の仕事をしながら心の平穏をとし たが、2年で退職の後、大量服薬していのちを絶った。

ところが、今年1月の福岡地裁判決では、この状況について判断せず、「2年経過した」から、他にいろいろな要因があった、として訴えを棄却した。あり得ない判決の内容、だからこそ控訴審に向かおうという気持ちが強くなった。

集会では非正規当事者から「非正規がものを言うこと自体、多くの困難を抱え」ていることを、いくつかの事例を挙げて伝えられた。声を出すこと自体に大きな壁が立ちはだかっている。当事者の会「voices」が5月初めから始めた「ハラスメント調査」は、その実態を浮き上がらせようとの意図だ。

記者が多く参加されたが、竹信三恵子さんは「非正規当 事者がなかなかものを言えない状況では、報道がきちんと 伝える役割が大きい」とのコメントもあった。

业 控訴理由書

3月23日に提出した「控訴理由書」の要点は次のとおり。 疾病の症状が自殺に至るまで継続していたのだから、公 務に原因があったか論じる必要がある。発病と自殺との間 に2年以上という時間的経過があるということだけで、出 発点である原因について何ら判断せずに因果関係は無いと 論じるなど、論理的にもあり得ない。控訴審においては、 公務起因性の判断について適切な判断を望む。

お二人の弁護士は、大阪と広島から、原告は大分から 裁判の度、福岡に出かけている。せめて交通費の一部 でも応援したいので、ひと口千円(複数口だと嬉しい)で、 下記口座に「控訴審支援」と書かれて(お名前の前後に 「控訴審」でも結構です)お振込みください。

- ◎ 中央労働金庫荒川支店 (普)3939058 トクヒ)官製ワーキングプア研究会
- ◎ ゆうちょ銀行 記号 10130 番号 82491561※他行からゆうちょ銀行の場合 〈店名〉○一八 〈店番〉018〈普通〉〈口座番号〉8249156
- ◎ 郵便振替口座 00170-5-744093NPO 法人官製ワーキングプア研究会

〈呼びかけ〉上林陽治、竹信三恵子、田代尚子、山岸薫、 白石孝ほか

〈賛同〉非正規公務員 voices(当事者グループ)、NPO 法 人官製ワーキングプア研究会

自治体議員との交流・連携強化を進めていきましょう

―北海道の公開質問の経験から

川村雅則(北海学園大学)

表 1 3つの公開質問の概略

実施主体	対象	配布・回答回収状況	質問内容
①反貧困ネット北海道	知事選候補者/市長選候補者	配布3回答3/配布3回答2	反貧困に関わる政策(うち非正 規公務員、公契約条例)
②札幌市公契約条例の制定を求 める会	市長選候補者/市議選候補者	配布 3 回答 3 /配布 89 回答 44	公契約条例
③無期転換逃れ阻止プロジェクト	市議選候補者	配布 89 回答 49	非正規公務員、公契約条例

注:「質問内容」における「公契約条例」には、公共民間領域の問題を含む。

■北海道で実施した3つの公開質問

統一地方選挙が終わりました。官製ワーキングプア研究会では、自治体議員との交流・連携強化が今年度の方針に掲げられています。交流・連携にはどのようなものがあるでしょうか。私は仕事柄、学習会の開催や調査・研究活動が思い浮かびます。実際近年では、自治体の労働組合のほか議員にも、ご自身のマチの非正規公務員制度の情報や問題点を発信していただいています1。旺盛に交流・連携を各地で強化して、取り組みの情報共有なども進めていきましょう。

さて、本稿では、今回の統一地方選挙にあわせて、立候補予定者(以下、候補者)に対して私たちが行った公開質問の結果をご紹介します。以下の3つの団体で公開質問を行いました(表1)。いずれの公開質問についても、回答も含めて、インターネット上で公開をしています。「北海道労働情報NAVI」(以下、NAVI)上で「公開質問」のキーワードで検索をしてください。

3つの団体とは、① 反貧困ネット北海道(代表 松本伊智朗・北海道大学教授。以下、反貧困ネット)、② 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。以下、求める会)、③ 無期転換逃れ阻止プロジェクト(以下、ムキプロ)です。

紙幅の都合で、本稿では、ムキプロの公開質問の結果を中心にみていきます 2 。

ムキプロは、有期雇用の濫用をなくし雇用安定社会を実現するためのプロジェクトです。具体的には、労働契約法第18条の無期転換から逃れる行為をなくすことや、会計年度任用職員の雇用安定の実現を念頭においています3。

ムキプロの公開質問で質問状を送った先は、札幌市議会議員(定数 68)の選挙候補者です。質問内容は、非正規公務員と公契約の計3点です(詳細は後述)。

ところで、これからご紹介する公開質問の取り組みは、次の選挙までお預けかと言えばそんな制約を設ける必要はないでしょう。そもそも、公開質問はその場限りの取り組みとして行っても効果は薄いと思います。

公務非正規制度の問題や現状などを自分たちで調べる。その結果を行政や議会に伝える。同時に、政策研究の成果や他の自治体のすぐれた取り組みなども調べる。市民にも広く配信しながら、問題解決・政策実現の合意形成に取り組む――このような取り組みの中に公開質問を適切に位置づけることが大事ではないかと思います。公開質問だけに終わらせず、議員や市民との学習会に活動を発展させてもよいでしょう。

■ムキプロの公開質問への回答状況

市議会議員選挙に立候補されることを3月9日時点で我々が把握していた89名の方に質問状をお送りしました。札幌市議会に議席を有していた会派から立候補される方には議会事務所に質問状を直接持参し、その他の候補者には郵送しました。

回答の最終の回収状況は下記のとおりで、1人を除く(注を参照)有効回答49人の回答をみていきます。

自民党 29 名	(回答 () 名)
立憲民主党・民主市民連合 22 名	(
公明党 10 名	(回答 10 名。一括回答)
日本共産党 12 名	(回答 12 名)
市民ネットワーク2名	(回答 2 名)
無所属1名	(回答 1 名)
(以上は、札幌市議会に議席を有	していた会派)
日本維新の会6名	(回答 0 名)
市民政党さっぽろ4名	(回答2名)注
参政党 2 名	(回答 0 名)
れいわ新撰組1名	(回答 1 名)

注:うち1名は道議会議員選挙への出馬に変更されたので、回答 は割愛。

ムキプロからの公開質問の内容は、以下の3点です。

まず非正規公務員(会計年度任用職員)制度関連が2点で、1点は公募制の是非、もう1点は、札幌市の独自ルールである「同一部3年ルール」の是非です。

残りの1点は、公共民間領域における仕事の発注・公契約に関わる設問で、更新限度条項を設けている民間事業者に対して札幌市が事業を発注することの是非です。

公契約条例では、一般的には、賃金の適正化・規制に関心が向かうかと思いますが、ムキプロでは、雇用安定に焦点をあてました。労働契約法第18条を根拠とする5年超での無期転換を逃れるために更新限度条項を設けて労働者を雇い入れることが社会的に問題になっています。そうした事業者を事業パートナーに札幌市が選ぶことの是非を問うたのです。

以下に、我々からの質問と、候補者から寄せられた回答の 集計を記します(個別の回答は NAVI をご覧ください)。

ブロック共催でシンポジウムを開催。弁護士、筆者のほか、民間 企業・大学・非正規公務員の当事者から報告をいただきました。 当日の記録をご参照ください。

4 札幌市の制度の詳細にご興味があれば、当会の『Report(レポート)』第37号(2022年2月号)に掲載された拙稿「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」をご参照ください。

¹ 例えば、反貧困ネット北海道主催で連続学習会を 2022 年度 に行い、労働組合のほか、石狩市議会議員の神代知花子さん(研 究会会員)に「石狩市の非正規公務員問題と問題解決に向けた議 員活動」をご報告いただきました。

^{2 「}求める会」の公開質問結果などを川村(2023)にまとめていますので、そちらもあわせてご参照ください。

^{3 2023}年3月7日に、ムキプロ主催、日本労働弁護団北海道

- 1. 札幌市の会計年度任用職員にも、安心して働き続けられる条件整備が必要であると私たちは考えます。札幌市の会計年度任用職員制度をめぐる問題をどう認識し、どう対応するご予定であるか、自身の考えに一番近いものに○をつけてください。
- (1) 公募制(すでに働いている人がいったん雇い止めになり、雇用継続を希望する人は、新規求職者と同一の公募に応じなければならない制度)の導入は自治体に義務づけられたものではなく、総務省も、「地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。」と 2022 年 12 月 23 日の通知で伝えています。札幌市では、原則として、3 年ごとに公募に応じて合格しなければ働き続けることができません。公募制は今後も続けるべきとお考えですか。
- ① 公募制は今後も続けるべきである。 10名(公明党 10) ② 公募制は今後、続けるべきではない。 16名(共産党 12、 市民ネ 2、さっぽろ 1、れいわ 1) ③その他() 23名(立民党 22、無 所属 1)
- (2) 札幌市には、原則として、同じ部では3年までしか働き続けられないというルールがあります。この同一部3年ルールについても、今後も続けるべきとお考えでしょうか。
- ① 同一部 3 年ルールは今後も続けるべきである。 10 名 (公明党 10)
- ② 同一部 3 年ルールは今後、続けるべきではない。 17 名 (共産党 12、市民ネ 2、無所属 1、さっぽろ 1、れいわ 1) ③ その他 ((立民党 22)
- 2. 合理的な理由を示さずに更新限度条項を入れるなど法(労働契約法第18条)の趣旨に反する行為は禁じられるべきと私たちは考えます。

「更新回数は4回/労働契約は通算5年までとする」、などの更新限度条項を労働契約・就業規則に書き込む行為に対しては、政府も、「違法ではないが脱法」「法の趣旨を潜脱するもの」などと評価しています。

自治体は、民間事業者等をパートナー(受託者)として数多くの公共サービスを実施しています。札幌市は、合理的な理由を示さずに更新限度条項を労働契約・就業規則に設けている民間事業者等に対しての仕事の発注は行うべきではないと私たちは考えます。自身の考えに一番近いものに○をつけてください。

- ① 事業発注に際し、事業者が非正規労働者の雇用契約に更新限度条項を設けているか否かを検討項目に入れる必要はない。 10名(公明党 10)
- ② 事業発注に際し、事業者が非正規労働者の雇用契約に更新限度条項を設けているか否かを検討項目に入れるべきである。17名(共産党12、市民ネ2、無所属1、さっぽろ1、れいわ1)

③ その他() 22名(立民党 22)

注:「立民党」は立憲民主党・民主市民連合、「市民ネ」は市 民ネットワーク、「さっぽろ」は市民政党さっぽろ。

■回答状況、回答内容への若干のコメント

第一に、お忙しい中、多くの候補者から回答をいただくことができました。

第二に、最大会派である自民党候補者からは回答がありませんでした(ちなみに、「求める会」の公開質問にも自民党からの回答はありませんでした)。

自民党会派では、公開質問には全般的にこのような対応なのか、それとも、公務非正規に関する政策には関心がないのか、あるいは、私たちの問題意識と真っ向からぶつかるために回答が回避されたのか――あれこれ考えましたが、今回の対応の理由は、分かりませんでした(電話をして督促や照会をすべきだったかもしれません)。

第三に、質問への回答(我々が掲げた政策への賛否)は、いわゆる「保守」と「革新」で分かれてしまうだろうか、という予測もありましたが、必ずしもそう言えない状況もみられました。

まず、いずれの質問でも、最多の回答は、一括回答の立憲 民主党・民主市民連合(以下、立憲民主党)が選択した「その 他」でした。

「その他」を除くと、公募制も同一部3年ルールも、「続けるべきではない」が多く、更新限度条項の有無を検討項目に「入れるべき」が多かったです。

ここで、会派で一括回答された、立憲民主党と公明党の回答をもう少し細かくみていきます(表 2)。

表 2 立憲民主党及び公明党の回答(いずれも会派で一括 回答)

	質問 1-(1)/理由 (あれば)	質問 1-(2)/理由 (あれば)	質問2/理由 (あれば)
立憲民主党	③ 公募制そのものとが、 を	有期契約という 職種に関する課 題と認識をしています。 全問 〔前問〕と同様に 働き続けたいと	項目と認識をしています。一般的には労働法令を遵守していだたくことを入札参加事業者に求
公明党	① 公募制は取扱いの (工物の) を (平等か望さなられ機と を (本の) を (本の	① 同一部3年ルーールは続けるすめには続えま場のでは続えまりのでは、 一次では、	① 間のでは、

まず、3つの質問に対していずれも「その他」を選択した 立憲民主党ですが、自由記述の内容を読んだ限りでは、公募 制には反対ではない、と読めます。但し、「働き続けたいと いう意欲がある方に対する雇用継続の仕組みについては検討 が必要と考えます」という説明は付記されています。

また、同一部3年ルールについては、やはりここでも、 雇用継続の仕組みづくりの必要性には言及されていますが、 どういうことを想定しているのか、もう少し説明をしてもら う必要があると思いました。

次に、公募制も同一部3年ルールも「今後も続けるべき」と 回答した公明党では、公平性・就業機会の均等な確保、雇用 の長期化による士気の低下などがその理由にあげられています。

問2は、「事業発注に際し、事業者が非正規労働者の雇用契約に更新限度条項を設けているか否かを検討項目に入れる必要はない」が選択されています。一方で問2の自由記述を読むと、「そもそも労働法制を遵守することは当然のことです」と回答しており、その限りでは、我々と問題意識が重なる可能性もある、とも読めます。

公募制にせよ同一部3年ルールにせよ、民間で不十分な

がらも進められている雇用安定に逆行する制度である――私たちはそのように認識していたのですが、議員(候補者)の理解は必ずしもそうではなかったことが今回の公開質問で明らかになりました。問題を伝える私たちの取り組みがまだまだ不十分なのか、あるいは、議員には見えていて逆に私たちが見落としている何かがあるのか、これから深掘りしていく必要があります。ただ、いずれにせよ、議員との情報・意見交換が必要であることは確認されたかと思います。

■議会改革を意識しながら公共再生の取り組みを

さて、本稿の冒頭にあらためて戻ります。

議員との連携・交流の強化が今年度の当会の課題である、と述べました。この取り組みを進めるにあたっては、議会改革という視点も必要になるのではないでしょうか。そもそも、公務非正規問題がここまで深刻化しているのには、本来果たすべき役割が議会に果たされていないことも大きいわけですから6。個人的な体験もまじえながらこの点に最後にふれたいと思います。参考文献にあげた拙稿もご参照ください。

そもそも私自身は、地方自治や行政学の専門ではありません。公契約条例の制定や公務非正規の問題に深く関わるようになってから、関係する本を読みあさったり、いわゆるロビイング活動——多分にそれは、行き当たりばったり的なものではありますが——を経験したり、試行錯誤してきました。

そのような中で、なるほど、議会というのは、教科書的には、行政に対するチェック機能や政策立案機能が期待されているけれども、実態は必ずしもそうでもないようであることを感じてきました。

例えば、(少なく見積もっても平均的な議員並に)いろいろ調べて議会にその結果を持参しているのにあまり関心はもたれない(ように見える)。議会では何をもって審議がされているのか外からはよく見えない。反対なら反対でその理由や根拠が示されればまだ対応のしようがあるけれども、何が反対の理由か示されない(ように感じる)——以上のような経験を10年以上に及ぶ公契約運動ではしてきました。「よその会派ではどういう反応でしたか?」と聞かれたときには、議員とは、会派をこえて議論はしないものなんだと知りました(会派同士の部屋はこんなに近いのに)。

一方で、これには議会の仕組み上の問題が関わっていることも学びました。また、なり手が高齢の男性に偏っている、という事情も、議会のあり方、議会文化を左右しているのでしょう。いくら二元代表制とはいっても、これでは、議会への無関心・不信が広がるのも、むべなるかなと思いました。

そのような中で、議会の役割や活動原則などを定めた議会 基本条例の制定が全国・全道で相次いだことは、議会改革を 議員自らが進めようとするものと好意的に受け止め、関心を もってきました。

ただ一方で、議会の最高規範とされる条例が有権者の手によらずに決められ、運営されていることから生じる限界(議員が自ら定めた規律に従っていることから生じる限界)があることも感じてきました。

ですから、公共の再生を掲げる我々は、その実現のためには、議会改革を同時並行で進める必要がある、という問題意識をもって、議員との連携・交流を深めていく必要があるのではないでしょうか。

ちなみに札幌市議会では、議会基本条例の施行10年にあ

図1 杉並区議会の各政党の議席数

					欠員 1ユ		
改選前	自民 16	(2)	公明 7(1)		共産 6(3)	その他・無所属 15(9)	,
改選後	自民 9(2)	公明 6(2)	立民 6(4)	共產 6(4		の他・無所属 21(12)	

注:()内は女性

出所:『東京新聞』朝刊 2023 年 4 月 28 日付より作成。

わせて、議会の機能や役割について検証作業が行われ、『札幌市議会基本条例検証報告書』にまとめられています(2023年2月発行)。報告書にあげられた「政策立案及び政策提言」や「議員相互間の討議」の機能が深まることを期待しています。

最後に、私が注目する杉並区の選挙で次のような興味深い変化が報じられていましたので紹介します⁸。

すなわち、記事によれば、4月24日に開票された杉並区 議選(定数48)の当選者は、性別非公表の1人を除く47人の うち女性が24人を占めました。現職は12人が落選、新人 は15人が当選。自民が改選前の16議席を9議席に減らし、 全員当選が目標だった公明は落選者を出したとのこと(図1)。

記事をさらに読み進めていくと、杉並区ではリベラル系勢力が支援した岸本聡子区長が初当選したものの議会勢力では自公が半数を占め、岸本氏の公約の多くが先送りに。「区長は変わった。次は議会」を合い言葉に、区長を選挙で支えた住民団体が、区長に賛同する立候補予定者を支援する街頭演説を行い、区長も独自で連日投票を呼びかけた、とあります。その成果で投票率は43.66%と前回比4.19ポイント上昇。約2万票の動向が明暗を分けたようだ、とあります。

4ポイントの投票率の改善でずいぶんと変わるものなのだと率直に驚きました(もちろん、4ポイント・2万票を新たに獲得するには大変なご苦労があったと思いますが)。

公務非正規拡大の背景には、新自由主義改革・地方行政改革があります。公共の再生は、こうした改革への抵抗・反撃を意味します。市民の政治参加や議会改革を意識しながら、公共の再生を目指す取り組みに議員の皆さんと着手する――こうした取り組みを各地で進めていきましょう。

(謝辞)

お忙しい中、公開質問にご回答をいただいた全ての候補者の皆さんにこの場を借りてあらためて感謝申し上げます。

(参考文献)

大森彌(2021)『自治体議員入門——有権者の期待と議会の現実、 住民自治の要となるために』第一法規出版

川村雅則(2023)「公契約条例の制定で自治体を変える」『建設政策』 第 207 号(2023 年 1 月号)

川村雅則(2023)「公契約条例に関する公開質問の取り組みと候補者からの回答(統一地方選挙 2023)」『建設政策』第 209 号(2023 年 5 月号)

篠田徹、上林陽治編著(2022)『格差に挑む自治体労働政策――就 労支援、地域雇用、公契約、公共調達』日本評論社

曽我謙悟(2019)『日本の地方政府——1700自治体の実態と課題(中公新書 2537)』中央公論新社

辻陽(2019)『日本の地方議会(中公新書 2558)』中央公論新社

7 そもそも札幌市では、公契約条例案が「継続審議」扱い中の 2013年に2月に議会基本条例が制定されています。議会基本条 例にうたわれた中身と当時の議員・議会の対応のギャップを今で も記憶しています。

8 記事のタイトルは、「投票率が上昇 議会勢力激変 杉並区 4ポイント↑で女性増、自公後退 リベラル系 合同街宣でアピー ル」です(『東京新聞』朝刊 2023 年 4 月 28 日付)。

⁵ ちなみに、非正規公務員に関する質問は、知事選・市長選候 補者を対象に行った反貧困ネット主催の公開質問でも扱いました。 公募制はどちらの当選者(現職)においても肯定されています。公 募制撤回のハードルは高そうであることがあらためて確認されま した。

⁶ 労働組合の問題は、今回は取り上げることができていません。 機会をあらためます。

10 回 目 と な っ た 大 阪 集 会 2022 報 告

(その2)

「なくそう! 官製ワーキングプア第 10 回大阪集会」を、2022年10月30日(日)に大阪府立「ドーンセンター」で開催した。午前の3分科会を含め延べ146名(全体集会は74名)が参加。主催は同集会実行委、共催は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など8団体。本紙第40号(22年12月)であらましを報告したが、本号で「集会アンケート」及び報告を2つ掲載する。

アンケート集計から

- ◆集会参加のきっかけ
 - ① 職場・労組から 10 ② チラシ 5 ③ インターネット 3
 - ④ 新聞など 0 ⑤ その他(白石さんからのメール)4

◆参加者属性

- ① 公務員非正規8 ② 公務員正規4 ③ 民間正規1
- ④ 民間非正規 3 ⑤ 教員 2 ⑥ 弁護士 1 ⑦ 労働組合 専従 1 ⑧ その他 5

◆分科会の感想

① 会計年度任用職員制度その問題点と解決の方向を考える

- この制度の法律上の根拠となっている「改正地公法」の中でも最も矛盾山積みになっている点であり、根本的な改正の必要を考えています。
- 同制度適用の実態(職場の声)と課題を知ることができました。今後の弁護団活動の参考にしたいと思います。
- 地方公務員の職場に非正規雇用の会計年度職員がいかに 多いかがわかりました。安あがりで首を切りやすい形で の雇用、労組法も適用されず、このような労働基本権が 守られない会計年度職員の問題点がよくわかりました。 国のずるさ、こそくさが見えてきました。
- 各地の状況や問題点がたくさん聞けてうれしかったです。 みんなで力を合わせて法改正等の大きな問題に立ち向 かって行きましょう。
- さまざまな立場、職の人が集まりながらも共通する課題 は見出せたと思います。それぞれの仕事に対する思い、 権利、責任に見合った中身を作ることが大切
- 各場所での課題が見えてとてもよかったです。
- 色々な立場のお話を聞けて参考になりました。

② 非正規労働者の解雇・ハラスメント・ジェンダー・ 均等待遇を考える

- 全員が話せて、全員が主役のふんいきがよかった。全員 で問題を話し合えたと思う。
- 労働組合、介護ヘルパー、氷河期世代の非正規職員などいろんな人の思いや話を聞き一人で戦わなくてもよいことを知りました。若者は解雇手当をもらうと転職を選びます。世代によって解雇や均等待遇の受け止め方の違いがあると思いました。非正規教員の産休を取れないのはおかしいです。
- 自分自身が築いてきた仕事、一生かけてやる仕事を解雇

- されてしまうと、一瞬にして人生が崩れてしまう事が悲 しいし、人生が狂わされてしまう。
- 労働組合の組織率が 14% を切っている中で、この組織率を 15%-20%-40%-50% と上げていくためには、日々の活動のみがこの現状を変えることになる。"ドーンセンターです""ヨーイドン"で進んでいこう。
- ③「公務非正規入門編~現状の学習自治体議員と一緒に考える~」
- 何で議員の方ばかり出てくるのかと思ったが、統一地方 選挙を展望していたのですわ。
- 大変学びがあった。自分の話も聴いてもらえてよかった。

◆全体会の感想

- 守口市学童保育の中村さんのまとめが分かり良かったです。
- 郵政は民営となりましたが、どうつながるかを考えていきます。
- 会計年度任用職員は公務員のため、労基に訴えることができません。小野先生、東京で労組がねばり強く交渉して任用職員雇止めをくつがえした成功事例、興味をもちました。
- 会計年度任用職員を3~5年で公募=解雇することに つき総務省の指導はあっても、地公法上の法的根拠が あるわけないことが確認できた。一般職化することに より、労組法非適用となる一方、人事委・公平委の措 置要求、審査要求の対象にはなるが全く不十分である といわざるをえない!
- どの報告も今の状況と一致していてよくわかりました。 「行政責任」を追及します。
- 深い話をしておもしろかった。
- シンポは時間の都合、残念、可能なら何らかの振り返りの機会を。
- 公契約の必要性をあらためてかんじた。行政は金もうけしてはいけないのはあたりまえのことなのに本当に 真逆にうごいていると思いました。とりかえさないと。
- 勇気と元気のあるお話の一方で、声をあげて切られるとか、その前にあきらめてやめてゆく人を日々みているので、現場としてつらい気持ちは変わらない。どれだけやってもから回りで組合も冷たい。
- 小野弁護士による会計年度任用職員の任用問題、大阪 自治体まるわかり研究会の猿橋さん、同志社大学の山 谷先生⇒法的、政治的背景からこの問題についてどう理

解し考えていくのか整理ができました。

- 学童保育委託は驚く実態が多数で初めて知りました。 (吹田、守口、春日部)子どもに選挙権なくどうやって子ども達に良質な保育サービスを届けられるか?行政がやることはお金にならないこと→パソナ派遣増大も非常にまずい
- 有益でした。「行政責任」重要ですね。
- 1978年に兵庫県を降雇され92年最高裁敗訴が確定した北田です。本工組合(兵庫県職労)に「問題点を明らかにすると影響がでる」ととりくんでもらえず半世紀近く。集会に出るたびにどんどん悪くなり、労働環境がひどくなっていることに辛さをかんじています。しかし私が寝た子を起こしたわけではありません。
- 小野弁護士の非正規公務員の話に共感した事は、「闘っても闘っても! 待遇面や仕事でも評価されていない」という言葉が心に響きました。
- 山谷教授の人生話で30~50代はトリプルワークをされてらして「非正規は大変!正規を何回夢見たか?」 おっしゃる通りだと思いました。
- 寝屋川の学童保育の民間委託の実態は、リスク回避や 保護者や指導員同士の分断で、さらに酷くなったのが 改悪過ぎると思います。春日部市の「トライ」に関す る児童クラブも民間委託・指定管理も考えていかない でしょう。元学童保育指導員としては、悲しいです。 闘っている姿に感銘を受けます。皆様を応援いたして おります!
- 学童ってひどい扱いだな!!と改めて怒りを感じました。 すぐにでも手立てを考えないと思いました。
- 現場からの発言が良かった。
- 使用者が資本一体となってあくらつなことをやっているのに対し労働者、労働組合の側が、グループ別になっていては勝利できない。そういう意味で集会活動は大事です。
- もう少し具体的方針と実践報告があればいいなぁと思いました。大阪の維新政治の現状がもっとくわしくあればいいなぁと思います。府、市議会、府内各市の議員数がどうなっているのか分析必要。維新は国で選挙で勝利しているわけではない。日々のドブ板活動で勝利している。
- 1つ1つ共感しました。まさに民営化が迫っているが、 いろいろ有意義でした。
- とても勉強になりました。
- 大変もりだくさんな内容でした。
- 背筋が寒くなるほどコワい話ばかり。

2つの報告から

1. 会計年度任用職員制度の検討

まず午前の第1分科会で「会計年度任用制度その問題 点と解決の方向を考える」を集中的に報告、議論した。こ の問題を検討する際の論点整理として、

- (1) 制度発足から3年の到達と問題点を共通認識にする。
- ① 2023年公募問題は、「公募させない」「公募する場合の条件」「公募の結果の雇止め」
- ② 処遇改善はされたのか、「賃金加算制度や月額の上限 設定」「一時金支給率と月額削減あったか」「休暇制度

- の改善もしくは国基準で改悪された」など
- ③ 勤務時間の変更は、「フルタイムからパートタイムに変更があったか」、その場合「業務変更はあったのか」 「時間削減、業務の変更で賃金削減があったのか」
- ④ 民間委託の提案や動きがある場合の雇用保障はどうか。
- ⑤ 業務評価の在り方については、「自己評価の内容」「面接等で評価の内容が開示されるのか」「不服の申請はできるのか」

以上をそれぞれが報告し、意見交換する。

- (2) 今後の課題
 - ① 2022 年度賃金改定で人事院勧告の扱いはどうか。 ベースアップと実施時期、遡及措置はされたか。
 - ② 勤勉手当と扶養手当、住居手当支給
 - ③ 10月の共済への移行はどうか。
- (3) 取り組み、解決の方向を考える

2. 午後の分科会で委託問題と徹底追求

全体会のPart4「シンポジウム」は「営利企業委託は何が問題か一質は?委託費は?サービスの担い手は?」の中の「ミニシンポ~委託のあり方、自治体の責任を中心に事例を交えて」で、春日部市の林敏夫さんから「委託費の人件費と実態の差額返還を求めて裁判提訴」を報告していただいた。この内容が、公共事業の委託のあり方、すなわち発注元の自治体の責任、受託事業者の適確性を問い、さらにそれに関する市民(保護者)の取り組みという、委託問題全体をとらえ返す格好の事例だったので、紹介することにした。(林さんのレポートを編集担当で手直しした。文責は編集担当にあります。)

◆委託のリアルと、自治体の責任を検証する◆

「埼玉県・春日部市の学童保育――指定管理料と実態の差額返還求めて市民が市長を提訴」として、林敏夫さん(自治労連埼玉県本部)が報告した。

〈春日部市で起きている事実の概要〉

- (1) 訴訟の提起まで
 - ① 2019年4月からの放課後児童クラブ事業指定管理には3社が応募したが、(株)トライグループ(以下「トライ」)が、民間ノウハウ・創意工夫を生かせる(提案=トップアスリートによる特別教室、ネイティブ英会話×フィットネス、プログラミング特別授業、他)、支援員は1476人の登録があって安定的な確保が可能、などと営業提案したことから、選定委員会も議会もトライへの指定管理を決定した。
 - ② 19年4月からトライの指定管理が始まるが、市が定めた常勤支援員(週38時間45分勤務)どころか、通常12時から勤務(週平均35時間12分)のトライ自らが就業規則で定めた常勤支援員も3分の2程度しか確保できなかった。気づいた父母が後述のとりくみを始める。
- (2) 社協が指定管理者から撤退
 - ① 2006 年から指定管理を受けてきた春日部市社会福祉協議会が 18 年に突然の撤退表明し、「社協所属支援員の雇用・労働条件+保育の質を守る」運動に発展した。結局 160 名の支援員は基本的に希望職場へ転出し、

新指定管理者のトライには 130 名が転籍(運動があったので雇用、賃金水準は継承、ただし有期雇用のため無期転換は "ゼロ"から再出発。退職金制度もなくなるなど後退は避けられなかった)した。

② 19年4月からトライが指定管理者となったが、数カ月で支援員不足、父母も気づき春日部市に改善を要請した。しかし、説明会で逃げの姿勢には父母が市長に抗議、あまりの無責任さに自治労連埼玉にも相談が来た。

情報公開請求で出勤状況の実態を示したが春日部市は無視。地域で問題指摘を広げるためにも住民監査請求をした。結果は棄却。さらに次の一手を弁護士とも相談し、「公共の民営化、子どもの発達保障、市民と労働組合のとりくみ共同の重要性」を鑑み、非正規問題に精通している弁護士チームが編成され、2度目の住民監査請求(再び棄却)を経て、地方自治法242条の2に基づく住民訴訟を行った。

- ③ 訴訟の経緯と現在の到達
- ア) 2021年6月11日に告訴状提出、19年度分原告 10人、20年度分原告12人で、被告は春日部市長石 川良三。
- イ) 原告の陳述要旨

指定管理者募集に際しての募集要項、仕様書などから、春日部市は週38時間45分勤務する「常勤支援員」の必要数配置(おおむね40人までに2人)を春日部市は求めていたが、達成されないにもかかわらず指定管理料は協定どおり支払われている。そのことによる不当利得の返還請求を春日部市はトライに対して行うこと。法律上はこうした主張になるが、実質は保育の質を継承するための募集要項どおりの常勤支援員の配置を求めた。

さらに、今日における放課後児童クラブの役割とは 何か、隣接草加市の具体的な勤務の実例を示し、トライの事業実態、質の低下と支援員の働き方や労働条件 の低下の実態を示した。

ウ) 一方被告側は、募集要項における常勤の定義は週38 時間 45 分であったことは認めた。しかし、それは契約内容にとは認識していない。トライの債務は「結果債務」ではなく「手段債務」であり、様々な「基準」は全て「手段」に該当するので、それが実行されなくても債務不履行にはならない。

また、保育の質は低下していないので春日部市には 損害が発生していない、などと主張している。指定管 理者制度では、市が定めた基準通り実施しなくても事 業が成り立っていれば損害は発生していないということ。

④ 今回の報告で、最初に伝えたかったことは、春日部市の放課後児童クラブの歴史をたどれば、父母・市民の努力で築いてきた「公共」の財産を営利企業の儲けの場にしてしまうという重要な本質、しかも質を向上ではなく低下している。

〈背景への私見〉

○ 春日部市も春日部市議会も、放課後児童クラブ事業と 指定管理者制度の深掘りができず、民間のノウハウ・創意 工夫で事業の質が向上などという「民間企業礼賛」の思い 込みがあった。トライの売り込みで、放課後児童クラブに 必要な本来業務(日常の、児童の安全、健康、家庭的環境の提供、児童と働く父母の困難=不登校、障害、虐待、DV、育児放棄、貧困、アレルギー、外国籍……等々の現実課題に寄り添って発達支援を行う)を見失った。

○ せめて、常勤支援員が確保できない事態が判明した時に、支援員、父母の協力、春日部市の主導性でトライと共に常勤支援員確保の努力をしていたら、「スリカエ」主張も2度の「指定管理協定変更」で市民を蔑ろにする事態は避けられたはずだ。住民訴訟になることもなかっただろう。○ ここには、一般的に存在する放課後児童クラブへの無理解・偏見も根深くある。例えば児童は放課後の施設でおとなしく遊び、宿題をしている。支援員は児童と一緒に遊んだり、おやつを食べたり、宿題をみてやって時間を過ごす仕事でよい。登室時間+若干の準備時間だけ支援員が勤務すれば足りる。「家事」同様のことをクラブで行う仕事にすぎない。したがって、数時間の勤務を、複数支援員により毎日交代で行えば良い仕事……などの感覚は市議会の議論や市監査委員の監査結果通知から感じる。

〈問われる公共サービスの営利企業への委託・指定管理〉

- (1) アウトソーシングは「本当に安いのか」
 - ① 積算の問題……安くやれる? ……春日部では、今は 裁判までやって監視が一定効いている。しかし、2度 の協定変更は何を意味するか。

指定してしまうと主客(主従)逆転し、行政の方が強く言えない立ち位置になってしまう。業務にもよるが、 突然撤退されたりすると困る業務、人材確保が困難な 業務では指定管理者の方が強気になってしまう。

それは業務体制を「安上り」にされても、行政は抵抗どころか指導もできない位置関係になってしまうこと、労働者の権利侵害を土台に事業を行なえば「安く」やれる。そこには社会的規制(公契約の適正化)が必要になる。

- ② 委託、指定管理推進論者は「民間のノウハウ、創意工夫、マネジメント」などと言うが、本当にそうか?結局、トライのノウハウとは放課後児童クラブ事業のノウハウではなく(目立つ自主事業だが実施はわずか。IT活用も機材は決して新しくない等)、個人を対象にした家庭教師事業の発想にすぎなかった。そして、放課後児童クラブ事業を通じて家庭教師事業の拡大を目指すものでしかなかった。
- (2) 現在は甘い「点検(C)・改善(A)」も将来は実態の ないものに?

公共事業では、さかんにP(計画)、D(実行)、C(点検)、A(改善)が言われている。しかし、春日部の事例では、内部監査機能が不在で、改善指示機能も不在という実態であった。

そして、放課後児童クラブの目的も本質も理解不要で、厚生労働省「放課後児童クラブ運営指針」を習得していない、現場に立ち会うこともまれな自治体職員が、CとAを行うことになれば外部化した事業を机上で所定の項目を点検して、指導しようにもノウハウも持ち合わせないということになりかねない。税を原資にした事業が「公共の施策」ではなく「公共商品サービスに転化」していくに過ぎないと考えるのは杞憂だろうか。

- (3) 春日部市では重大な背信が……「すりかえ」や「協定変更」で解決?
 - ① 住民監査請求では、春日部市とトライは主に2つの「スリカエ論」で逃げていた。

一つは、後の協定変更につながる、請求者側が「今までと同じ『常勤』の支援員を確保して保育の実施を」求める趣旨であったのに対して、春日部市側は「常勤支援員は確保されている」と弁明した。その内容は「38時間45分」を無視して「常勤支援員=講習を受けた有資格支援員」との勝手なスリカエを行って、「有資格なら1日4時間だろうが、3.5時間だろうが支援員」とカウントして棄却を求めてしまった。

そして、監査委員はスリカエに何の疑問も呈さずに春日部市を擁護した。せめて地方自治法244条3項「公の施設の設置の目的を効果的に達成」とは、税金と保育料で行われる事業で何が求められているかに踏み込むべきである。監査報告には言及が皆無であるところに監査の質が現れている。

二つめは、準備時間も含めた勤務の重要性から、常 勤支援員の配置を、募集要項等に定めた責務を「怠る 事実」として問題視しているにもかかわらず、短時間 勤務支援員の配置による事業運営を「働き方改革を進 める」課題にスリカエて短時間雇用促進論を展開して しまっている。

そして、このスリカエは後にトライによる「第2次の協定変更」=「常勤換算概念により、支援員資格者2名ないし3名で1名分の勤務とみなす」主張の有力な論拠にまでされてしまっている。

「働き方改革」を口実に、本来、プロとしての労働が評価されるべき放課後児童クラブ支援員労働の値打ちを貶め、ますます常勤支援員のなり手を失わせるとともに、低賃金・短時間不安定雇用のパート労働者を使い勝手優先の「道具」にするものでしかない。

〈(株)トライによる「協定変更」とは〉

(1) 第1次協定変更

2020年2月に、トライの要請によって、「常勤」の定義を「週38時間45分」から「1日3.5時間以上、週5日以上勤務する支援員資格を有する者」に協定変更する愚行をおかしてしまった(トライは行わせてしまった。)。厚労省も埼玉県も調査を実施する場合は6時間以上を常勤として把握しているにもかかわらず。

背景として考えられるのは、父母(市民)からの指摘をごまかす手法としてトライが提案し、トライに改善指導できなかった春日部市の責任は重大だ。外部化につきまとう欠陥、地方自治法 244 条の 2 第 10 項(業務、経理報告、実地調査、指導)、11 項(指定取消、指定一時停止)はまったく機能しなかった

(2) 第2次協定変更

それでも「常勤」の確保は困難であった。かつ、住民監査請求が行われたこともあって春日部市とトライは異常な対応を行った。

① トライは、「働き方改革」で雇用の柔軟化が求められているので配偶者扶養(103万円)の範囲で働くことを積極的に進めるべき=「常勤換算概念」などと言って

いる(=支援員資格者2名ないし3名で1名分の勤務とみなす、いわゆる「2個1、3個1勤務方式」の導入、「支援員なら1日2時間で週3日勤務」も常勤配置とする)。

学校区分で複数支援単位に6時間15分配置者の確保で協定条件を満たす方式の導入。合同保育で6時間15分配置者の抑制策の導入などということを誰はばかることなく主張し、春日部市に要請した。具体的には、

- 前提として、1日3.5時間以下でも有資格なら支援 員と数える(=週38時間45分勤務の協定を完全廃 止)。
- 1 学校複数支援単位の場合は、各支援単位に1名の 1日6時間以上かつ月20日以上勤務者がいれば良い。
- 支援員は事実上で「1日3.5時間未満も、週5日未満」 も認める緩和をしている。
- 登室児童が少ないとの理由で合同保育を行う場合は 1つの支援の単位とみなした支援員の配置基準にし、 合同保育を多用して配置支援員数の削減まで融通し てしまっている。
- ② しかも、驚くことに 2021 年 3 月の協定変更にもか かわらず、何と 20 年 4 月までさかのぼる方法で実施 に合意してしまっている。

つまり、当初協定合意した支援員配置体制とは全く異なる事態になってしまっている。これが春日部市における指定管理者制度運用の実態である。これで支援員の能力・努力に負うところの大きい放課後児童クラブ事業が適切に行えるとは考えられない。

〈最後に……春日部市の事例から何を学ぶか〉

- ① 父母(市民)にとっては……保育の質=児童の発達保 障が問われる課題
- ② 支援員にとっては……保育の質、働き甲斐(誇り)、 労働権(雇用)と生活権(賃金を始めとした労働条件)が 問われる課題
- ③ 行政にとっては……公共の責任とは何かが問われている。発注者と指定管理者の契約(協定)遵守の道義的・法的責任が問われている=行政責任が問われる課題
- ④ 住民にとっては……外部化・民間化が強力に進められているもとで、自らの人権を守る組織としての市役所の将来をどうするかが問われる課題
- ⑤ 議会・議員にとっては……何のための議会審議、資料提出と精査かなど、行政運営へのチェック機能、民主的コントロールが問われる課題
- ⑥ 自治体労働者にとっては……住民全体の奉仕者としての存在と職務が問われる課題
- ⑦ 監査制度のあり方としては……事業目的の視点まで 踏み込まない無責任、一方で「働き方改革」の名で「2 個1、3個1」を推奨する個人意見を付した軽薄さが 問われる。
- ⑧ 自治体労働組合にとっては……組合員の雇用、賃金・ 労働条件を守る課題と住民福祉・地方自治を守る課題 を一体でとりくむ実践的な課題。

NPO 法人官製ワーキングプア研究会の掲示板

パタゴニアユニオン~パートスタッフ雇用の改善を

環境保護や人権問題への発信で有名なパタゴニア社で、 非正規スタッフへの契約更新"5年上限"=無期転換逃れ が行われています。非正規スタッフの雇用安定のため、日 本支社に"5年上限"=無期転換逃れ条項の撤回を求めます。

私たち「パタゴニアユニオン」は昨年7月、非正規パートタイムスタッフの雇用契約につけられている5年上限条項を撤回させることをきっかけに結成しました。日本支社では、正社員として採用されるなど非常に高いハードルを越えられない限り、非正規スタッフが5年でクビを切られます。

団体交渉で日本支社に、この条項がある理由をたずねたところ、労働契約法改正に対応するために作ったもので、「原則として無期転換権が発生しない」ことを示し、「更新への期待権をコントロールする」ためのものだと説明しました。

つまり日本支社では、非正規労働者の雇用の安定を図る ための法律が作られたことをきっかけとして、非正規労働 者の雇用の安定を奪う運用を始めたのです。

パタゴニアユニオン代表の藤川は、札幌のパタゴニア直営店で6カ月更新を繰り返しながら働いていますが、このままでは、5年を迎える2024年3月末にクビを切られてしまいます。

根強いファンも多いパタゴニアの直営店スタッフには、 商品に対する深い理解が求められます。これらは一朝一夕 で覚えられるものではなく、5年上限条項は、私たちの仕 事そのものを侮辱するものです。

また、パタゴニアは、「故郷である地球を救うためにビジネスを営む」という理念のもと、環境保護活動はもちろん、アパレル業界の低賃金や、先住民族の権利などの人権問題についても積極的に発信しており、B corp 認証を受けるなど、社会的な公正さを重視する活動をしています。

身分の不安定な労働者を使い回す無期転換逃れは、同社が行っている活動と矛盾します。無期転換逃れが許されてしまっては、働く人の4割に及ぶ非正規労働者が5年ごとに職を追われることになるのです。

環境問題は人権問題です。パタゴニア日本支社は、社会的な公正さを追い求める企業として、不安定雇用を産む5年上限条項を撤回し、全てのスタッフの労働者としての権利を守る企業になってください!

私たちが要求するのは以下の2つです。

1. 現在パタゴニア日本支社で雇用する全てのパートタイムスタッフについて、5年上限条項を撤回すること。

2. これまで5年上限を理由に雇い止めされたすべての パートタイムスタッフに謝罪すること。人を大事にしな い企業に未来はありません。

大阪大学は非常勤講師の大量雇止めを撤回し、5年での無期転換権を認めてください! 文科省は国立大学法人の監督省庁として、阪大に法令遵守の指導をしてください!!

大学非常勤講師は、主に授業だけを行うパートタイムの教員のことで、通常1年ごとの契約を毎年繰り返します。国立大学法人大阪大学には約1100名の非常勤講師がいますが、このうち、10年以上働く非常勤講師約100名を2023年3月31日付で解雇しました。そして、これは今年で終わりではありません。今後も毎年、勤続5年、10年を超える非常勤講師が大量に解雇されていきます。

それは無期雇用転換権を認めさせないためです。5年以上働いた非常勤講師に無期転換権を認めないというのは労働契約法違反で、無期転換権が生じる直前での解雇は悪質な脱法行為です。

無期雇用転換権は「有期雇用労働者の雇用の安定を図る」ためにできた労働契約法第 18 条で、1 年ごとの有期契約を 5 年繰り返した労働者から申し出があったときは、無期転換を認める必要があります。ただし、研究機関や大学で働く研究者は、この 5 年を 10 年に延長しています。

さらに、阪大は 2022 年度から非常勤講師規程を改悪し、 10 年でなく 5 年での雇止めを強行しました(同時に大幅な賃下げも行いました)。

こんなことが続いていけば、カリキュラムの縮小や授業数の減少、語学クラスの多人数化などにより、教育の質を保障できず、学生にとってもデメリットが生じることになります。

これを撤回させるため、私たちは2012年から何度も交渉を続けてきましたが、全く改善されず、今年2月、非常勤講師有志4名が阪大提訴に踏み切りました。

これは何よりも人間の尊厳の問題であると考えています。 非常勤講師は高度専門教育を担うのに必要な学位・業績・ 経験を求められるにもかかわらず、何の身分保障もないま ま、誠実に学生たちの教育にあたっています。今回提訴に 至ったのは 100 名のうちの 4 人ですが、声を上げること すらできない、同じ立場の非常勤講師が大勢いることを想 像ください。どうか私たちの闘いへのご支援をよろしくお 願いします。

(以上は Change.org = チェンジ・ドット・オーグから紹介した)

編集後記

ハラスメントが人の命を奪うことの重大さを改めて感じる。そのハラスメントは職場や「体制」側だけで起こっているわけでなく、「運動」側でもある。しかし、加害

側が有名人とか、運動の「中心」にいると、うやむやになることが往々にしてある。どうしたらいいのだろうか (白石)

『官製ワーキングプア研究会レポート』 2023 年 6 月・第 42 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