

第2回

なくそう！

官製ワーキングプア

北海道集会

の記録



(2018年2月4日、北海学園大学にて)

第2回なくそう！官製ワーキングプア
北海道集会 実行委員会
2018年4月 発行

実行委員会構成団体

反貧困ネット北海道／特定非営利活動法人建設政策研究所北海道センター／公益社団法人北海道
地方自治研究所／日本労働弁護団北海道ブロック／連合北海道札幌地区連合会／全建総連北海道
建設労働組合連合会／全建総連札幌建設労働組合／札幌地区労働組合総連合／自治労北海道公共
サービス民間労働組合協議会／NPO法人労働相談・労働組合づくりセンター／札幌市公契約条
例の制定を求める会

はじめに

2018年2月4日13時より、北海学園大学にて、第2回なくそう！官製ワーキングプア北海道集会在開催されました。

実行委員会メンバーである川村雅則（北海学園大学教授）による基調報告の

後に、下記のとおり、紙面報告2本を含む計11本の、現場からの多彩な報告と、なくそう！官製ワーキングプア運動の「先進地」である東京と大阪からの報告・連帯挨拶が行われました。

◆現場からの取り組み報告

- ① 東神楽町社会福祉協議会職員組合
- ② 日本郵政グループ労働組合（略称、J P 労組）北海道地方本部
- ③ 札幌市労働組合連合会（略称、市労連）
- ④ 札幌市職連・さっぽろ公共サービス労働組合・青少年女性活動協会支部
- ⑤ 全国印刷出版産業労働組合総連合会（略称、全印総連）北海道地連
- ⑥ 札幌地区連合〔紙面報告〕
- ⑦ 札幌地区労連
- ⑧ 室蘭工業大学職員組合
- ⑨ 北海道大学教職員組合
- ⑩ 北星学園大学教職員組合〔紙面報告〕
- ⑪ コープさっぽろ労働組合

◆東京・大阪からのご報告と連帯のご挨拶

- ⑫ 白石孝氏（NPO法人官製ワーキングプア研究会理事長）
- ⑬ 森岡孝二氏（関西大学名誉教授）
- ⑭ 安田真幸氏（連帯労働者組合・杉並）

本集会のメインテーマは二つです。一つには、官からも民からも有期雇用の濫用をなくそうということで、もう一つは、官の領域における雇用問題をなくそうということです。

前者は、2012年の労働契約法改正を

根拠とする無期雇用転換を念頭においています。有期雇用の濫用を規制し、雇用安定社会の実現に向けた動きがみられる一方で、無期雇用転換を回避しようという脱法行為も広がっています。②⑪は法を上回る条件を決めた労使の取り組み報

告、⑦は市民向けに開催された無期転換講座の報告、そして⑧⑨⑩は、雇い止めが全国で問題になっている大学職場における労働組合の取り組みを報告するものです。

後者、すなわち、官の領域における雇用問題とは、一つには、自治体の臨時・非常勤職員（非正規公務員）問題で、もう一つは、自治体が発注する各種の仕事（公共民間分野）における雇用問題です。前者にとって自治体は使用者としての責任があり、後者にとっては発注者の責任

があるのですが、そのことが軽視されています。また本来であれば官は、民間にとって模範たることが求められているにもかかわらず、とりわけ非正規公務員の世界は、ルールの整備が遅れています。例えば、非正規公務員は労働契約法の適用外ですから、今回の無期雇用転換とは無縁です。また、公務員であるために労働基本権は制約を受けています。まことに理不尽な状況だと思います。集会タイトルに「官製」をあえてつけて強調するゆえんです。

*

*

*

本記録では、当日の報告順序を入れ替えて、川村報告の後に、②⑥⑦⑧⑨⑩⑪で無期雇用転換の問題をまずは取り上げ、次に、①③④⑤⑫⑬⑭で官製ワーキングプア問題を取り上げました。原則として、集会当日の状況をまとめています（その後、状況に変化のあった事例もみられます）。記録の作成・編集は川村雅則が担当しました。

なお、集会当日の午前中には、白石孝さんを講師に、自治体議員や労働組合関係者を対象にした学習会を開催しました。ここでの内容は白石さんが編者となった『ソウルの市民民主主義——日本の政治を変えるために』（コモンズ社発行）やNPO 法人官製ワーキングプア研究会の『レポート』などを参照してください。

第2回なくそう！官製ワーキングプア
北海道集会 実行委員会

なくそう！有期雇用、取りもどそう！官の規範性(集会基調報告)

北海学園大学教授
川 村 雅 則

本集会で訴えたいことは次の二点です。

1 点目は、官民間問わず、なくそう！有期雇用ということです。有期雇用の濫用を規制し、無期雇用転換（雇用安定）を何としても実現しましょう*。

日本では、有期雇用の濫用——仕事に期限はないのに、1年あるいは半年など期間を限定して人を雇い、更新を繰り返すということが容認されてきました。それは働く者の「発言」を結果として封じることにもなってきました。

労働契約法がなぜ制定、改正されたのか、時間を遡ってみます。1990年代後半から猛烈な勢いで進められた大規模リストラ、労働契約の強引な解除・変更などを背景に制定された労働契約法（2008年3月施行）は、労働者保護、個別の労使関係の安定を目指したものの、リーマンショックで再び発生した大量の解雇・雇い止めでその限界性が明らかになりました。実効性をより高めるために2012年に行われた法改正は、制度上の不備をはら

んでいるものの、同一事業者での雇用契約期間が通算で5年を超えた者に無期雇用転換権を付与して雇用安定を図ることとなりました。なおこのときに、ほかに、雇い止め法理が法定化され、かつ、有期雇用であることを理由とした不合理な労働条件が禁止されました。無期転換がうたわれた労契法第18条は、2013年4月1日が施行日なので、2018年4月1日に多くの労働者に権利が付与されることになります**。

ところが、周知のとおり、大手自動車メーカーや大学職場などで労働契約法改正の理念に相反する脱法行為——5年を超える前に雇い止めを行ったり、空白期間を入れることで通算労働契約期間をゼロにリセットするクーリングが広がっています。この流れを食い止めて雇用安定社会を実現できるかどうか、文字通り私たちは岐路に立たされています。

*無期雇用転換に関するパンフレット『なくそう！有期雇用 つくろう！雇用安定社会』ver1.0、ver2.0を作成したので参照してください。

**以上の法制定・改正の経緯などは荒木尚志・菅野和夫・山川隆一（2014）『詳説 労働契約法 第2版』弘文堂を参照。

集会で訴えたいもう一つのことは、「官」の領域から、あるいは、「官製」の、雇用問題をなくそう！ということです。

民間分野の雇用問題を軽視するものでは、もちろんありません。しかしながら、本来は規範となるべき「官」の分野のほうが、雇用に関するルールが整備されて

おらず問題が深刻である、そう言っても過言ではありません。端的に言えば、民間に比べて状況がひどいと思います。

例えば、本集会のメインテーマである無期雇用転換は、国や自治体に雇われる非正規公務員には適用されません。相変わらず彼らは有期で雇われ続けます。労

働契約法の適用を除外されているからです。民間の非正規労働者であれば適用される労働法制・諸権利から外され、「法の狭間」に置かれた存在となっています。

あるいは国や自治体が発注する様々な仕事で働く者（公共民間労働者）の労働条件は、事業者間の受注競争を通じて、改善はおろか、むしろ劣化しやすい傾向を持っています*。雇用面に限っても、仕事を継続的に受注できなければそこで働いていた者は失業を余儀なくされま

す。しかも、いわゆる「骨太方針」に書かれた「公的サービスの産業化」といった国からの行財政改革の圧力は、より一層のコスト削減を自治体を選択させることになるでしょう。実効性ある「歯止め」が必要なのです。私たち「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）」が2012年から取り組みを始めた公契約（の適正化）運動もここに問題意識があります**。

* ILOが1949年に採択した『公契約における労働条項に関する条約』（第94号条約）はまさにこうした事態を見越しての条例ですが、日本は未批准です。

** 札幌市の公契約条例案は否決されたものの、「旭川ワーキングプア研究会（代表：小林史人弁護士）」が旭川市で発足。2016年12月には、理念型であるものの公契約条例が制定されています。これらの動きについては、拙稿「旭川市における公契約条例の制定と今後の課題」（『北海道自治研究』第576号所収）、公益社団法人北海道地方自治研究所、2017年1月発行などを参照。

以上が基調報告の趣旨です。本日はよろしく願いいたします。

編集者注：集会当日は、全体で20分程度の基調報告を行いました。ここではそのうち冒頭部分のみを掲載します。

札幌地区労連による「無期転換」さっぽろ市民講座の取り組み

札幌地区労連事務局長
木村俊二

1. 「無期転換」さっぽろ市民講座に 取り組んだ経過

2018年4月から実施される改定労働契約法による「無期転換」ルールを避けるための「雇止め」が懸念される状況を踏まえ、電話相談会を昨年春に行い、札幌市の児童会館で働く有期労働者から複数相談がありました。「法律が変わるので辞めてもらう」「6ヶ月したらまた雇用する」など改定労働契約法を逸脱する内容でした。

その後、有期指導員の「相談会」を数回行い、大量の有期労働者（指導員）が雇用満了になっていることがわかり、札幌ローカルユニオン結などが中心となり団体交渉を行い、一部を除き大量の雇止めを撤回させることができました。

また、北大で働く非常勤講師（前期と後期の通年雇用を10数年続けてきた）が、今回は前期か後期のどちらかにして欲しいと通告されました。本人は通年雇用を望み、団体交渉で無期転換を勝ち取りま

した。

こうした、無期転換を避けるための雇止めや不利益変更などが十分想定されることから、「無期転換」さっぽろ市民講座を計画しました(道労連は全道で実施)。

2. さっぽろ市民講座に取り組んで

道労連、札幌地区労連は無期転換に向けポスターやチラシを配布し宣伝などに取り組んできました。相談者も増えてきたので、11月からは毎月1回ペースで「無期転換」さっぽろ市民講座に取り組んできました。回を重ねるごとに参加者も増えその切実さが伝わってきました。また、今年1月の講座には当該有期労働者だけでなく使用者側からの複数参加があるなど使用者にとっても関心があることがわかりました。

いずれにしろ、4月を目前にした現在でも職場で無期転換の「準備」がされていない実態が浮き彫りとなりました。

また、さっぽろ市民講座から発展し北海道大学では独自の相談会(1月22日～23日)も行われ2日間で70人を超える参加者がありました。

3. 「無期転換」避ける様々な手口が明らかに

相談を通し無期転換を避けるための「雇止め」の手口も明らかになってきました。

代表的な手口を以下にあげます。

(1) クーリング (空白期間)

札幌市の児童会館で昨年行われた「6ヶ月たったらまた雇用できるかも」などと露骨に脱法行為を示す。自動車関連部品会社では「3年有期」を就業規則で決め、3年で雇止めとして、6ヶ月過ぎた後で公募で採用するなど巧妙な手口もあります。

(2) 不利益変更

労働条件の不利益変更を提案し、応じなければ雇用継続しないという事例。北大の非常勤講師Mは17年間、前期、後期あわせ4単位120時間の契約で講義を行ってきましたが、前期のみの契約にして欲しいと昨年通告されました。理由は授業数の減によるとのことですが、Mの授業数が減ったわけではありません。無期転換はすると言うことですが、後期は無給の「無期雇用労働者」が発生することにもなりかねません。

(3) 就業規則の「5年雇止め」

就業規則で「5年雇止め」を明記していることを理由に雇止めをするところもあります。改定労働契約法の主旨に反する脱法行為と言わざるを得ません。なかには、3年雇止めであたかも脱法行為とは関係ないと装うところもあります(就業規則を変更して厳格化するところも)。

これらのことは、雇止めした後新たに募集するなど「脱法行為」が明確です。

(4) 雇用契約書で「5年雇止め」

「5年雇止め」を雇用契約書に明記し

ているケースもあります。明らかに無期転換を避けようとする狙いがうかがえます。なかには就業規則では「5年雇止め」が明記されていないのに雇用契約書に明記し雇止めを狙うケースもあります。雇用契約書や就業規則をきちんとみておく必要があります。

4. 雇止め撤回し無期転換勝ち取ったケースも

旭川では医療関係の有期労働者が今年度で雇止めの契約書を交わしてしまいましたが、医労連に加入し団体交渉で撤回させました。室蘭でも室蘭工業大学で働く有期労働者の相談がありましたが、室蘭工大職組の奮闘で無期転換を実現しました。

労働組合に加入して無期転換を実現したり、現在交渉中の仲間が増えています。今からでも諦めず労働組合に入り無期転

換を勝ち取りましょう！

5. 無期転換を「正社員化の第一歩に」するためすべての労働組合で取り組もう

この間の「市民講座」の相談のなかには、「労働組合があるけど取り組んでくれない」「非正規労働者は組合に入れない」など労働組合の真価が問われる状況も寄せられています。

正規労働者が主流の労働組合だけでなく、非正規労働者を組織する組合でもこうしたところがあります。

有期労働者にとって「雇用不安」は最大の悩みであり、「無権利状態」の原因です。

無期転換制度は正社員化の第一歩です。すべての労働組合が「無期転換ルール」に向け、希望する有期労働者の無期転換と処遇改善を求める運動を強めましょう！

なぜ室蘭工業大学は無期転換の「方針転換」に至ったか？

室蘭工業大学職員
組合執行部

2017年12月20日、室蘭工業大学は、改正労働契約法で生涯5年上限とした非常勤職員の雇用期限を超える雇用を可能とし、一時的な補助業務(プロジェクト)を除いて事務・技術補佐員についても「原則無期転換」とする方針を職員組合に示しました。約70名が対象です。

なお、非常勤講師、特任教員、障害者などについては、8月に組合に説明(学長が特に認めた場合5年を超えて雇用)があり、10月17日に就業規則が変更さ

れています。

大学方針では、「5年超雇用者の決定過程」として「雇用期限が到来する対象者の勤務の管理監督者に対して、雇用継続の推薦書を提出させる。」というのが雇用継続の条件としています。ただし、「雇用継続の推薦書を提出しない勤務の管理監督者は、学長にその理由(業務実績又は業務能率が著しく良くない、又は勤務状況(欠勤日数、勤務態度等)が著

しく良くない、等）を書類により提出する。この場合、学長（事務局長）は、勤務の管理監督者からの推薦がない対象者と面談し、雇用継続の是非を決定する。」とまで言及し、管理監督者が推薦書を提出しない対象者までも学長（事務局長）が面談し対応するというのは、おそらく他に例を知りません。

大学は2016年12月に行った文科省調

査では「有期雇用職員が従事する業務と常勤職員が従事する業務は、内容及び責任の度合い等がと明らかに異なっているため、雇用期限を定めて採用している。」として「契約更新に通算5年以内の上限を設ける（無期転換することはない）」と回答していました。そのわずか1年後に、これほど「原則無期転換」を鮮明にした、大学の方針転換の要因は何でしょう？

【室工大当局の説明するメリット】

- ・能力及び意欲のある人材を確保できる。
- ・業務引き継ぎによる一時的な業務の停滞がなく、業務の効率化が望める。
- ・常勤職員を基幹業務に専念させることができる。

至極まっとうな内容です。まさに組合が「能力を活かせる・大学が助かる」としたキャッチフレーズを証明した内容です。そもそも、人を雇止めし、新たな人

を雇い入れる手続き自体に煩雑な事務作業が発生します。その作業が激減するだけでも大きな効率化と言えます。

【室工大独自の背景】

- ・6年期限（3年＋3年）を5年（3年＋2年）へ改悪した不当性
- ・時給定額化による経費抑制「効果」（2009年4月、最高時給950円）
- ・ひと文化領域長からの要請（2017年8月）

6年期限をわざわざ5年期限にしたことは、「無期申込権発生前夜の雇止め」を明らかに意図したもので、労契法18条の潜脱（一定の手段とその結果を法が禁止している場合、禁止されている手段以外の手段を用いて結果を得て、法の規制を免れること―コトバンクより）目的であることは明らかです。こちらへんは労働局要請でも大変強調した内容です。

定額時給問題は3年期限（2009年6月まで）であった時に、高卒初任給を基にした時給を引き上げるために改正された方式で、1年目を850円、2年目を900円、3年目を950円とされました。結果的に3年目以降が一律950円に抑える役割も負いました。そのことが大学側の無期転換による経費見通しにプラスに働いた可能性があります。

ひと文化領域（教員の所属4領域の1つ）では、常勤教員の他に多数の非常勤講師を抱え、その事務処理に精通した能力が必要となるため、労働契約法改正前から事務補佐員の雇用延長を大学側に働

きかけ続けてきました。昨年9月にも大学理事、事務局長などに無期転換の必要性を強力に要請してきました。こうした要請が大学執行部側に直接できるのが単科大学の強みかもしれません。

【職員組合の取り組み】

- ・ 2009年6月、雇用期限延長を求め、雇用期限3年が6年(3+3)に延長される
- ・ 2012年11月、大学が労契法改正を機に雇用期限6年を5年に切り下げ提案、反対運動(宣伝、署名過半数など)を行ったが強行される
- ・ 2013年4月、雇用期限5年(3+2)有期雇用スタート
- ・ 2016年3月、無期転換を求め団体交渉(拒否回答)
- ・ 2017年1月、事務職員アンケートで無期雇用化意向調査、回答した係長以上が全員賛成
- ・ 2017年1月、教職員向け無期転換キャンペーン開始(学内ネット広報、全5回)
- ・ 2017年1月、3月文科省調査への回答を開示させる(2回)
- ・ 2017年3月、学内組合掲示板(3ヶ所)へのキャンペーンポスター掲示
- ・ 2017年6月、事務折衝で大学側が方針変更を示唆(ただし、人数やポストを限定する考え)
- ・ 2017年8月、大学側が非常勤講師等について無期転換方針を説明(ただし、事務補佐員等は年末まで検討課題)
- ・ 2017年10月、各部署長への要請(文書要請)
- ・ 2017年11月、室蘭市長(経営協議会学外委員)への要請(文書要請、多忙理由で面会無)
- ・ 2017年11月、道労連、全大教北海道の支援で厚労省北海道労働局への要請
- ・ 2017年12月、大学正門等での街頭宣伝行動
- ・ 2017年12月までに非常勤職員の組合員が3名から10名に拡大

やはり、文科省調査を契機とした、この1年の目に見える取り組みが学内世論にも影響していると考えられます。

【余談ですが・・・結構的を射てるかも】

- ・ 労働委員会提訴の効果
(2014年7月、55歳昇給抑制問題)?
- ・ 安全保障技術研究推進制度に反対する活動など「うるさい活動」との対決回避?

55歳昇給抑制問題では、当組合も大学の不誠実交渉があったとして不当労働行為で労働委員会に救済を申し立てました。結果的に2015年12月で和解し、55歳昇給抑制そのものは撤回させることはできませんでしたが、誠実交渉ルールの確認とその後の給与表大幅切り下げに伴う現給保障を2年延長（2018年4月分から2年間）することにもつながりました。

また、組合は安全保障技術研究推進制度の2017年度募集対応をめぐっても、学内世論を喚起し、応募させない闘いを、学内の組合員以外の教職員も巻き込んで行いました。特にマスコミを意識した取り組みを行い、街頭宣伝に取り組んだのもこれが最初でした。

これらのことが今回の無期転換につながったことは十分に考えられます。

北星学園の有期職員雇い止め問題と教職員組合の取り組み

北星学園大学教職員組合大学支部
浦野真理子

1. 有期雇用の形態・該当者数

北星学園教職員組合には、余市高校、女子中高、付属高校、大学と4つの支部がある。このうち大学で有期職員の2018年3月末雇止めが問題となり、北星学園教職員組合大学支部を中心に取り組みを行ってきた。

北星学園有期職員には、①特任職員と②臨時職員という2つの雇用形態がある。（特任職員の給与は月額で支給され、期末手当、退職手当も支給される。一方臨時職員は時給払い。）2017年度大学キャンパスでは、特任職員の在職者16名中2名、臨時職員在職者は34名（このうち14名は臨時職員雇用内規附則によって5年を超える雇用が可能であり、5年間雇止め対象となっていたのはこのうち20名）中9名が年度末雇止めの対象となっていた。

2. 組合からの要求の根拠：就業規則変更の法的瑕疵

組合大学支部では学園に対して、2018年3月末に予定されていた臨時職員、特任職員の雇止めをせず、希望者には無期雇用転換を可能にすることを求めてきた。要求の根拠の一つとして取り上げてきたのが、学園が就業規則変更を行った際の法的瑕疵である。

2012年労働契約法改正によると、有期契約労働者が2013年4月1日以降通算5年を超えて働き続けると、労働者の申込みにより無期限で働ける権利が発生する。しかし北星学園では、非正規職員の無期雇用転換を阻止するため、通算の雇用年数が5年を迎える非正規職員を雇止めするために、2013年4月に「特任職員雇用内規」が、そして2017年4月に「臨時職員雇用内規」が変更された。

特任職員について、2012年4月以前の通算雇用年数は「3年を超えることがで

きない」だったが、2012年4月に「6年」に延長された。しかし2012年労働契約法改正による無期雇用への転換を防ぐため、2013年4月に期間が「5年を超えない」に短縮された。

臨時職員にはフルタイムとパートタイムがある。2017年3月末までフルタイムの雇用期限は3年と限られ、パートタイムには期限が設けられていなかった。これが、2017年4月からフルタイムは3年と同じだが、定年が70歳から65歳に引き下げられた。パートタイムについては期限の定めがなかったのが5年とされ、定年も同じく70歳から65歳となった。その一方で、「人材が得にくい」とされたいくつかの職では、5年を超えることができ定年も70歳のままだった。「人材が得にくい」業務と「5年を超え無期雇用で行う必要は特にない」（事務局からの回答書）とされた業務がどのような根拠で線引きされたのかはあいまいだった。

これらの変更は、雇用期限短縮・設定、定年引き下げであり、該当職員にとって就業規則の明らかな不利益変更である。しかし、労働契約法10条に定められている労働組合（あるいは労働者の過半数代表）との交渉、変更の対象者である有期雇用職員への説明会など周知の措置が取られなかった点が問題となった。このほか、契約書における雇用期間の記載方法、雇止めの通知方法についても、時期の遅れやばらつきがみられ、該当者にとって分かりづらく不満があるものだった。

3. 2018年1月の現況：臨時職員は雇止めせず、特任職員については改善なし

2018年1月、学園側は臨時職員について組合の要求を認め、以下の決定を行った。

- ① 2018年3月末で雇止めを予定されていた臨時職員(大学8名、法人1名、高校3名)については、本人が希望すれば2018年4月以降も雇用継続を行う。
- ② 2018年3月31日以前に雇用契約を交わした臨時職員については、経過措置として5年を超える再雇用契約を可能とする。2018年4月以降に契約する臨時職員については継続審議を行う。

一方で、特任職員の処遇については一切改善はない。事務方は「特任は就職が決まらない卒業生を助けるため一時的に雇う枠だ」と主張している。卒業生たちが含まれているのは事実だが、保健師など卒業生ではない職員も含まれている。そもそも2012年労働契約法改正で雇用の安定が目指されているのに通算雇用年数に期限が設ける根拠は何なのか、学園から納得のいく説明はない。組合として特任職員も含めた全有期雇用職員の無期雇用への転換を求めていく必要がある。

北海道大学における非正規職員5年雇止め問題と教職員組合の取り組み

北海道大学教職員組合
光 本 滋

1. 北海道大学の現状

非正規雇用労働者の無期転換ルールを定めた改正労働契約法の施行を控えた2012年12月、北大は「教育・研究従事者に対する改正労働契約法の対応について」を役員会で決定し、無期転換ルールに応じた就業規則等の整備を行いました。この「対応」の基本は、5年を超えて無期転換権が生じた場合は研究科等「部局」が独自に持っている財源で雇用する、各部局は人事管理に注意を払うというものです。ようするに、原則として無期転換はしない、もしすることになっても、大学は責任を負わないということです。

通常、大学の教員人事は部局が行っているとはいえ、雇用主は国立大学法人北海道大学ですから、大学が無期転換に責任を負わないとする北大の「対応」は対外的には通用しないものです。それだけでなく、このとき議論されたのは教員のことだけでした。事務職員・技術職員等、教員以外の職員（以後、単に「職員」と呼びます）の無期転換は議論の対象にすらなっていないのです。

実際には、北大は、2013年度の就業規則改正により、それまで3年としていた非正規職員の最長雇用期間を5年に延長しました。契約を1年毎に更新し、6年目以降は契約更新しないというものです。無期転換権の発生をギリギリのこ

ろでさせない、法の趣旨にそぐわない行為であることは明らかです。

現在、北大では、正規雇用の教職員が4554人（正規教員2083人、再雇用教員63人、正規職員（任期無）1944人、正規職員（任期付）464人）であるのに対し、非正規雇用の教職員は6275人にのぼります（2016年度）。うちわけは、特任教員300人、事務補佐員・技術補佐員・医療技術補佐員・森林技能職員・特定専門職員・博士研究員など、契約職員815人、事務補助員・技術補助員・技能補助員・医員（研修医）・非常勤講師など、短時間勤務職員5160人です。短時間勤務職員は1800人余りのティーチングアシスタントなど大学院生も含んでいますが、とにかく大きな数です。

非正規職員の雇用に関する北大の姿勢は先に述べたようなものであるため、ごく一部の職種を除き、これら非正規の教職員は5年を上限として雇い止めにされています。ところが実際には、雇い止めた非正規職員を、派遣労働に切り替え、引き続き同じ職場で勤務させたり、半年間のクーリング期間をはさんで再び雇用するケースがあります。職務に熟達した労働者が長く勤めることのメリットを事実上認めていながら、5年雇い止めだけはかたくなに守ろうとしているのが北大の実態です。

2. 5年雇止め問題に関する教職員組合のとりくみ

2017年、東京大学、室蘭工業大学などが非正規職員の無期転換に踏み切る中、北大教職員組合も、この問題を正面から取り上げ、労働条件を改善するとともに、大学の職場環境をよりよいものにしていく運動への本格的なとりくみを開始しました。

4月から7月にかけては、ローカルユニオン結、札幌圏非常勤講師組合、北海道私立大学教職員組合連合とともに5年以上通年の授業を担当している非常勤講師が2017年度も通年で授業を担当できるようにし、かつ2018年度も引き続き雇用されることの確認を求めて団体交渉を行いました。

9月には、道労連が開設した無期転換ホットラインの宣伝チラシを本部事務局で配布しました。10月に組合の執行部が交代してからは、学長への会見の申し込み、非正規職員の要求・生の声をつかむためのアンケートの準備をすすめてきました。

2017年末の学長会見では、残念ながら名和豊春学長がこの問題に関する認識はきわめて低いことが明らかになりました。事態を打開するために、2018年1月、組合は非正規職員を5年で雇止めにしている「北大ルール」の撤廃を求め、団体交渉を申し入れました。また、全学の非正規職員を対象にアンケートを実施するとともに、5年雇止め問題に関する説明会を開催することにしました。説明会の宣伝には、道労連から多数の組合員が応

援に駆けつけてくださいました。

1月22日、23日の2日間、4回にわたり行われた説明会には、77人の非正規職員が参加しました。ここには、組合員のほか、室工大職組高木書記長、同清末執行委員、道労連黒澤議長ほかの方がたにも参加いただきました。ひきつづき行われた個別相談会にも40人以上が残り、無期転換ルールや北大の対応の問題などについて熱心に質問し、要求を訴えていました。

アンケートも反響が大きく、現在までに300人以上から回答が寄せられています。回答者のほとんどが無期転換を希望しています。また、以下の自由記述に見られるように、現在の北大の対応に疑問と不満を持っています。

「部局内でフルタイムの事務補佐が4年目から事務補助にして契約を変えられ、勤務時間も変えられることになった。年契約を更新する確約はないのだろうが、たった5年間の契約ですら安定せず、毎年心配しなければならない契約／職場というのは北大とはどういう考えなのでしょう。」

「無期雇用にしないために5年間もその業務に携わっていてスキルや経験がある人を手離し新しく採用して同じことを教え直すのは非常に効率が悪いと思います。北大が周りの大学に遅れて取っている理由の一つではないかと思います。」

「同じ非常勤でも5年を超えて勤務している人や6か月あけて復帰している人がいるのは不公平だと思う。ダミーの求人が多数出ていて真面目に応募するのがバカらしい。そんな事を続けるくらいなら

無期雇用に切り換え、双方にとって働きやすい環境を整えるべきではないか。実現されることを強く希望します。」

1月30日の第1回目の団交では、大学側（徳久治彦理事・事務局長）は、労働契約法改正の趣旨が非正規労働者の雇用の安定を図るためであることを首肯しながらも、①財政的影響、②プロジェクトは5年が多い、③他大学の状況を勘案するという理由により、これまでの対応を変えない考えであると述べました。これらの内容は組合の要求と相容れないばかりでなく、根拠があるのかも疑問であるため、組合があらためて文書で質問を行い大学側が回答することが確約されました。

現在までのところ、大学側は歩み寄る姿勢を見せておらず、交渉による事態打開は簡単ではありません。しかしながら、この問題に関しては、当事者である非正規職員の高い関心と強い要求が示されています。また、説明会以降、組合加入者も相次いでいます。これらは組合執行部・書記局にとっても支えです。引き続き、5年雇止め問題に関する学内の関心の喚起、関係団体と連携した戦術の検討と運動の展開、そして、非正規労働者の雇用の安定を図ることの必要に関する社会的合意形成のための世論形成に広くとりくんでいく所存です。

J P 労組北海道地方本部における非正規労働者の組織化の取り組み

J P 労組北海道地方本部執行委員
迫 田 知 行

1. はじめに

J P 労組の正式名称は、日本郵政グループ労働組合（郵便局の労働組合）で、北海道の郵便局は大小合わせて約1200局あります。

2. J P 労組北海道の組織現状と課題

第一に、日本郵政グループは職場が多様（郵便・集配・窓口・渉外）であり、勤務時間も様々であることです。

第二に、現在日本郵政グループ全体で社員の約半数近くが非正規労働者です。非正規労働者がいなければ会社の業務は成り立たないのが現状です。そのようななかで J P 労組北海道地本では、非正規

労働者の組織化に取り組んできました。

第三に、J P 労組北海道地本の1月19日現在の組織状況は、下記のとおりです。

- ①全 体： 73.2% (14,521／19,815)
- ②正社員： 94.5% (9,811／10,382)
- ③期間雇用社員：49.8% (4,709／ 9,433)

3. 非正規労働者の処遇改善への取り組み(別紙参照)

(1)正規化の取り組み

これまで春闘要求等を通して、非正規労働者の処遇改善をはかってきました。

非正規労働者の春闘とも言われる最低賃金の取り組みでは、「連合北海道」の

交渉の結果2017年度は786円から24円引き上げの810円となり、「北海道最低賃金」が発効しました。

郵政には「郵政最低賃金制度」があり、地域別最低賃金の10円未満の端数金額を切り上げた額に20円の加算を行っています。2017年度の金額は「830円」です。「郵政最賃ビラ」を作成し各職場で「朝ビラ行動等」全社員に配布しアピールしています。

さらに、2008年からは非正規労働者の最大の処遇改善とも言える正社員登用制度を実施し、登用数については春闘要求で毎年一定数を確保しています。

(2)無期労働契約への転換制度創設

無期雇用転換については、2016春闘要求において早期の協約化をはかることを求め、1年半の前倒しを実現することができました。2016年10月1日以降、勤続5年を超えることとなる有期労働契約の開始日から、無期労働契約への転換を申し出が可能となり、無期労働契約への転換の申し出を行うことで、次の契約更新時（2017年4月1日）から無期労働契約となります。

また、人事評価の高い期間雇用社員については、早期の無期転換を実施し、最短で勤続3年以降、無期転換への申出が可能となっております。これは、法律を上回る制度でありJ P労組が勝ち取ったものです。

(3)働き方改革への対応

正規社員と非正規社員の格差の課題などに対して、政府は「働き方改革」とし

て議論を行い、2019年4月から法案が施行される予定となっています。

J P労組は組織内議論を深め、グループ会社との協議を進め、「同一労働同一賃金」「長時間労働の是正」に取り組むこととなりますが、難しい課題であるだけに、組合員と情報共有のもと今後2年間の春闘要求で取り組んでいきます。

4. 非正規労働者の組織化への取り組み

(1)現状と課題

組織数は一定の減少数を見込まなければならず、非正規労働者の組織率は49.8%に留まっていることから、非正規労働者の組織拡大を重点的に取り組んでいます。これまでの非正規労働者に対する処遇改善の周知や、職場組合員を交えたオルグ等組織拡大行動を図り、非正規労働者組織率65%への引き上げを目指しています。

また、J P労組の交渉の成果である正社員登用者や無期雇用社員には、全員加入を促してきましたが、完全組織化には至っていません。要因としては、無期雇用社員で組合未加入者は長期未加入者であることが挙げられます。

※無期雇用社員組織率：60.1%（3,111／5,174）

(2)今後の取り組み

非正規労働者の大幅な組織化をはからなければ、組織数の維持が危ぶまれることから、引き続き非正規労働者の処遇改善の周知をはかりながら、組織化に取り組んでいきます。

《賃上げ》				
年	月給制契約社員		時給制契約社員	
	要求	妥結	要求	妥結
2008年	1,000円	400円	20円	現行維持
2009年	10,000円	2,000円	50円	郵政最賃制度創設
2010年	10,000円	2,000円	30円	現行維持
2011年	10,000円	1,000円	30円	現行維持
2012年	10,000円	2,000円	30円	現行維持
2013年	10,000円	2,000円	30円	現行維持◆資格給10円（習熟度Aあり）
2014年	10,000円	1,000円	30円	現行維持◆資格給10円（習熟度Aなし）
2015年	6,000円	1,000円	40円	現行維持◆資格給10円（習熟度Bあり・なし）◆Aランク新設運送：140～160
2016年	6,000円	現行維持 ※ベアに代わる特別加算	40円	現行維持 ※ベアに代わる特別加算10,000～
2017年	6,000円	現行維持 ※ベアに代わる特別加算	40円	現行維持 ※ベアに代わる特別加算5,000～2,500

《正社員登用数》

単位：名

	郵便	郵便局	ゆうちょ銀行	かんぽ生命
2008年	1,662	54	7	10
2009年	1,939	219	28	4
2010年	6,503	1715	131	69
2011年	1,014	960	98	44
2012年	500	407	23	10
2013年	2,238	2309	91	52
2014年	2,298	580	70	40
2015年	2,419	478	58	35
2016年	2,504	532	57	33
2017年予定	2,300	750	50	40
合計	23,377	8,004	613	337

《その他期間雇用社員の処遇改善》

2008年	労災の待期間に係る休業補償月給付の創設 正社員登用開始
2009年	裁判員制度における特別休暇（正社員同） 時間外割増率改善（正社員同） 育児部分休業の拡大（正社員同）
2010年	看護休暇《無休》拡大（2人目10日） 介護休暇の創設（正社員同） 所定外労働の免除（正社員同） マイカー通勤手当額の見直し（正社員同） 年休の時間単位取得可 交通遮断、転変地変による住居消失など4つの特別休暇の創設 組合休暇付与対象会議の拡大（正社員同） 組合休暇の許可条件緩和（正社員同）
2011年	組合休暇の拡大変更に伴う拡大（正社員同） 育児部分休業拡大（正社員同） 妊産婦の通勤緩和（正社員同）
2012年	ボランティア休暇創設《無休》 年次有給休暇発給に係る「継続勤務」扱いの見直し
2013年	資格給「スキルA習熟度あり」からのスキルダウンの緩和 福利厚生施策の充実
2014年	時間外割増率改善（正社員同） 総合福利厚生システムの育児・介護支援メニューの充実
2015年	・月極保育補助 ・学童保育補助 ・一般保育補助 ・【がん検診費】 ・病児保育補助 ・学童保育補助 ・介護補助 の一部補助等
2016年	無期労働契約への転換制度創設
2017年	一般職登用時の前歴換算率の引き上げ

コープさっぽろにおける正規職員と 非正規職員の格差是正についての取り組み

コープさっぽろ労働組合中央執行副委員長
高 平 徹 也

0. はじめに

改正労働契約法が定める5年を待たず

に無期転換を進めた好事例として紹介を
いただきました。この件は、北海道新聞

でも大きく取り上げていただきました
（「1年以上勤務で無期雇用 コープさ
っぽろ有期雇用職員 1万人対象、来春
から」『北海道新聞』朝刊2017年11月8
日付）。

しかしそれは、よい条件を整備しなけ
れば人材が確保できないという今日の状
況を反映したものでもあります。また、
正規と非正規との間の処遇格差など労働
組合の課題は少なくありません。短い時
間ですが、ご報告をさせていただきます。

1. コープさっぽろの事業概要と労 働組合について

生活協同組合コープさっぽろは、1965
年に創立され、北海道全域を活動エリア
とする組合です。組合員数は1,596,125
名（2016年3月20日現在）で、北海道の
世帯数に対して58.3%の組織率を持ちま
す。事業高は、店舗・宅配・共済事業を
三本柱に2,678億4,827万円で、職員数は
正規職員2,026名、有期雇用の契約職員
1,130名、パート・アルバイト職員9,670
名の合計12,826名で組織されています。

職員の構成に関わって補足しますと、
第一に、正規職員と申しまして、総合
職員のほかに、エリア（地域限定）職員
という雇用形態があり、無期雇用ではあ
るのですが、処遇には課題が多く、ワー
キングプアとなってしまう面がありま
す。

第二に、かつては考えられなかったス
ピードで最低賃金が上昇しております。
コープさっぽろは1万人近いパート・ア
ルバイトスタッフを抱えておりますの

で、例えば今年度24円の上昇は、月に
3千万円程度、年間で3億6千万円程度
を要することになります。おそらく2018
年度も20円は上がると考えると、事態は
厳しいです。民間企業ですから、限られ
た利益のなかから分配をしていかなけれ
ばならないのですが、最賃の改善のスピ
ードが非常に早く苦勞しております。

コープさっぽろは1990年代に起きた経
営危機により、「再建」という理由を名
目として、人件費の削減が実施され、結
果として正規・非正規の格差を、賃金の
みならず処遇面でも広げることになりま
した。人手不足の問題も発生しています。
そこで労働組合では、この格差を一気に
解決するためには課題が大きすぎるた
め、段階的な格差是正を確実に進める方
針を立て、毎年の春季要求と年間協議事
項として取り組んできました。

2. 格差是正解消の段階は以下のス テップで実現

下記はおよそ20年かけて実現してきた
ことです。計画的に進めてこられたとい
うわけではなく、振り返ってみるとこの
ような取り組みをしてきたという内容で
す。

1 非正規（パート）の役職や責任に応じ た賃金体系を実現する。

例：パート店長・パート等級制度・評価制
度による賃金。

2 非正規から正規職員への道筋を付け る。

例：契約職員（有期雇用）から正規職員へ
の登用試験を実現（参考表）。

3 地域に根ざして働きたい労働者の正規化を実現する。

例：エリア（地域限定）職員制度の新設と登用制度の導入（参考表）。

4 勤続5年以上の職員に対する無期雇用の門戸を広げる。

例：勤続5年以上の法律要件を更に緩和させて勤続1年以上で無期雇用。

参考表

	12年	13年	14年	15年	16年
総合職員登用	19人	32人	18人	34人	41人
エリア職員登用	—	—	741人	103人	77人

順番に補足します。第一の点。優秀なパートの方に店長を担っていただくといってもそれに見合う処遇が整備されていませんでしたので、その整備をしてきました。

第二の点。パートから契約職員そして正規職員へという道筋を作ってきました。

第三の点。これがどこの小売店でも、今難しい課題になっています。地域の移動をとまなく転勤なく働きたいという職員の正規化です。上記の参考表の2014年の数値をご覧いただければ分かるとおり、契約職員の多くを一気にエリア職員としました。先ほども述べたとおり、正規職員は総合職員とエリア職員とに分かれるのですが、両者の処遇の差が非常に大きく、格差是正が労使の課題です。

第四の点は、冒頭にお話ししたとおりです。この業界は今後ますます人手不足が経営課題となることが予想されます。そこで、少しでもよい条件の整備を、と1年働いたら自動的に無期転換になるよう制度改善を図りました。よその職場では必要と思われる申し入れや申し入れ期間も廃止し、コープさっぽろは自動的に無期転換となります。有期雇用の継続を

逆に希望する方にはその旨を伝えていただくことになります。

3. 今後の課題

課題は大きく2つに分かれるかと思います。

第一に処遇の改善。現在コープさっぽろでは、正規職員と非正規職員に大きな収入格差（各種手当・一時金・退職金等）があります。また正規職員のなかでも、総合職とエリア職との間には格差があります。正規・非正規の違いによらず、同一価値労働同一賃金・均等待遇で働ける職場を実現すること。限られた剰余のなかで、労使ともに痛みを分かち合いながら改革を進めております。

第二に、ダイバーシティの実現。労働者のなかには、転居できない、短時間しか働けないなど、生活環境や家庭の事情は様々です。こうした家庭の環境に合わせて働ける環境を実現すること。また、コープさっぽろでは、外国人労働者や障害者の採用についてもより積極的に進めていかなければならないと考えているところです。

以上の課題を今後の春季要求で取り組み、同一労働同一賃金の観点からも、正規・非正規の格差を大きく改善していく。コープさっぽろに入協した人の勤労

生活を、コープさっぽろで終焉させることができる環境を実現したいと思っています。

連合北海道・札幌地区連合、無期転換ルール市民周知へ取り組み展開

札幌地区連合副事務局長
山口 裕一

無期転換ルールに基づく今年4月からの申し込み本格化を前に、連合北海道・札幌地区連合は、市民への周知行動に力を入れています。

札幌地区連合は、毎月5日を基本に民進党札幌と共同で実施している「連合の日」街宣の1月行動として、5日昼札幌

駅前にて、無期雇用転換ルールについての街頭演説を札幌地区連合役員・民進党札幌市議会議員とともに実施し、あわせて連合組合員によるチラシ「無期転換ルールをご存知ですか？」の配布も行い道行く市民へ呼びかけました。



1/5 札幌駅前にて
連合組合員が街頭に立ち、「無期転換ルール」のチラシを配布！

連合北海道は、「雇用契約が有期から無期へ！」との市民周知用ポスターを作成し、厚生労働省北海道労働局、北海道、札幌市、道経連などの経済団体の後援も受け、現在、市役所・区役所、地下鉄駅など市内の公共施設など約100か所への掲示を進めています。



地下鉄 学園前駅

また、連合北海道ホームページには、「雇用契約が**有期**から**無期**へ！」との特設サイトを開設し、連合北海道が行うイ

ベントの周知や無期転換ルールの概要やQ & Aなどを労働者向けに加え、企業向けの手順等も掲載し発信しています。



連合北海道 特設サイト QRコード↑
ホームページアドレス <http://www.rengo-hokkaido.gr.jp/muki/>

2月22日(木)には、働きつづけられる社会の実現を目指して、無期転換制度の重要性について、有期労働者や企業、一般市民に広く訴えることを目的に、「無期転換制度の課題と展望～雇用不安の解消を目指して～」と題しシンポジウムを連合北海道主催（後援 厚生労働省北海道労働局、北海道、札幌市、北海道経済連合会、北海道商工会議所連合会、北海道商工会連合会、北海道中小企業団体中央会、北海道社会保険労務士会）にて開催するのをはじめ、3月19日(月)には、札幌駅前地下歩行空間(チカホ)「憩いの空間」

にて労働者・使用者双方向への相談コーナーを開設し、「無期転換ルール」のPR活動を進めます。

常時開設をしている連合北海道の労働相談ダイヤル（0120-154-052）について、2月8～10日の期間を「働き続けたい！なぜ辞めなければならないの!? STOP雇い止め・雇用不安」をテーマに全国の一斉労働相談ホットラインの取り組みを行うこととし、その周知街宣を2月7日札幌駅周辺で実施し、連合北海道・各産別・各地協・札幌地区連合全道一体となつての相談体制で取り組みます。

札幌市労働組合連合会(略称、市労連)における、 非常勤職員の地方公務員法の改正問題の取り組み

札幌市労働組合連合会書記次長
廣川英宏

1. 札幌市労働組合連合会非常勤連絡協議会(市労連非常勤協)とは

市労連非常勤協は、非常勤職員を組織する以下の3つの単組で組織されています。

- ①市職連・公共サービス労組・非常勤職員支部…国民年金、図書館、保健所など市役所・区役所・さまざまな出先機関、100種以上の職

- ②市労・校務助手部会…学校における徴収金にたずさわる等の職
- ③病職・非常勤職員部会…市立病院のさまざまな部署、20数種の職

市労連非常勤協では、それぞれの単組から書記長など1名を選出し、事務局を構成し、一般職・正規職員との格差是正・均等待遇を求め、勤務労働条件の根幹の部分について、統一要求・統一妥結という形で、基本組織の闘争サイクルにあわせた取り組みを進めています。

そのほか職場・仕事に直結する課題・要求などについては、それぞれの組織で当局に対して「独自要求」という形で、要求書提出・団体交渉を行い、処遇改善を進めています。

2. 近年の成果

近年の成果としては、第一に、4年連続の報酬引き上げを実現しました。ある報酬ランクをモデルとすると月額1300円、2100円、1000円、700円と、計5100円の報酬引き上げを実現しています。

もちろん、これでも、昨今の民間非正規の賃上げ状況、物価上昇・公的負担増、また正規職員の賞与を含めた賃上げ状況を鑑みると、賞与の無い非常勤職員としては、決して満足のいく金額ではありません。

第二に、各種休暇制度の新設・改善です。具体的には、次のようなことです。

- ◎時間年給の取得限度日数の上限を撤廃し、すべての日数が時間単位で取得可能となる

- ◎育児・介護に関する休暇の新設・改善
- ◎慶弔関連の休暇の新設・改善

これらは、いずれも、正規職員の改善に伴うもの、あるいは、正規職員に劣る部分の改善です。休暇制度は、まだまだ正規に劣る部分が多く、例えば、非常勤には当該休暇制度が無かったり、そもそも、制度はあっても無給で処理されています。今後の改善が課題です。

第三に、任用限度年齢の引き上げです。正規職員が再任用制度のもとで65歳まで働ける環境にあったのに対して、制度導入は遅れはしましたが、非常勤職員についても、一部を除き65歳までの任用更新ができることとなりました。

第四に、新たな「採用困難職」を設置して、雇用を安定しました。

採用困難職に対して「採用容易職」は任用限度が3年となっています。容易職としての設置時には想定していなかった業務の発生・増大により、人材の確保が困難になっている職については、その業務内容や特殊性などを勘案して、困難職を新たに設置することとしました。これによって当該職種からは任用限度がなくなり、安定した雇用へとつながることが期待されます。

以上のほかにも、非常勤協として長きにわたり求めてきた道市民税の特別徴収（給与からの直接徴収）が可能になったり、脳ドックの無料受診年齢の追加などがあげられます。もっともこれらについても、健康管理対策は、人間ドックの無料受診や、インフルエンザ予防接種への費用助成など、正規職員と比べ明確に劣る部分があることから、今後の改善が課

題です。

3. 今後の課題——新たな制度導入を視野に入れて

本来であれば、ここが本日の報告のメインとなるところなのですが、実のところを申しますと、現在、労使間での協議というのがまだ進んでおりませんで、概要程度しかお話しできない状況です。この点をご容赦ください。

まずはこの制度がどういう背景から実現に至ったかと申しますと、自治労は、公務職場での非正規労働者の組織化と処遇改善に積極的に取り組んでおり、この間、民主党政権時はもちろん、その後の自民政権になってからも、国や政府に対し、臨時非常勤職員の処遇改善を積極的に働きかけてきました。

また、官製春闘と言われ久しいわけですが、現政権における官製春闘の名のもと、民間非正規労働者の賃上げ・処遇改善が多少なりにも進んできたなかで、公務職場における非正規労働者については、この間、官主体による改善は積極的には行われてきませんでした。

そのようなこともあり、今集会のタイトルでもあります官製ワーキングプアなる言葉も生まれ、良くも悪くも注目されることとなり、総務省もやっと重い腰をあげ、「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」なるものを立ち上げ、2016年12月にその報告書を取りまとめ政府に提出。そして2017年3月に「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法案」

を閣議決定し、その後、参議院・衆議院を経て昨年5月に法案が可決成立しました。

法案の概要は、多くの自治体が特別職非常勤として任用していたものを、任用条件を厳格化し、特別職非常勤については、専門性の高い者に限定し、それ以外は一般職非常勤とし、名称を会計年度任用職員とすること。任期はその名の通り会計年度の範囲内（最長1年）となります。

会計年度任用職員の勤務時間は、フルタイムと短時間の2種類に分かれ、フルタイムの会計年度任用職員には給与・旅費・手当を支給することが可能となり、短時間勤務の会計年度任用職員には、期末手当は支給できるようにはなるものの、報酬・費用弁償というのはこれまで通り、というものです。

そしてこの法の問題点としては、任用の限度はないものの、この間求めてきた「期限の定めのない任期」は改善されず、あくまでも1会計年度内の任用となっており、雇用の安定にはなっておりません。会計年度任用職員間（フルタイム・短時間勤務）の手当の支給について新たな格差が生じます。また、給料・報酬・期末手当など、金銭的処遇改善に伴う財源がまだ確立できていない、などの問題点があげられます。

この地公法・地自法改正を受けて、市労連では、組合員に対して、法制度の概要、問題点、今後のスケジュールなどについて学習会を実施してきています。

また、法案可決を受け、労使間では「会計年度任用職員研究会」なるプロジェクトチームを立ち上げ、市労連書記長と当

該単組の書記長と市労連非常勤協が一体となって、非常勤協だけの問題としてとらえるのではなく、市労連全体の問題ととらえ、取り組みを進めていくこととしています。これまでに3回の会議を実施してきており、今後はよりスピード感を持って開催していくこととなります。

会計年度任用職員への制度移行は2020年4月1日、つまり、あと約2年後です。それに向けて、2019年度には予算の確保をしなければならず、それには2018年度中には、新たな制度について当局との大筋の妥結が必要になる、要するに、あと1年のなかで、大綱妥結まで漕ぎ着けなければなりません。

しかも、課題が少なくありません。制度導入に向けた総務省のマニュアルをみると、かなり水準の低い内容での改正ととらえられる内容だったり、処遇改善といいながら、その財源については、出さないわけではない、みたいな明確な答えではなかったり、仮にその財源が一定程度確保されたとしても、その他の項目で自治体に交付される金額が減らされるなどすると、総枠では大差のないことになってしまう恐れなどもあって、今後も予

断を許さない状況と言えます。

ただひとつ、現段階における当局との間での共通認識として、(1)制度導入にむけた総務省マニュアルにある基準というのはあくまでも最低限であって、その最低限にすら至っていない自治体非常勤職員がこれまで存在していて、そこに対しては、少なくともこの最低限度の基準までは処遇を改善しなさいという性格のものであること、(2)そして札幌市においても、今回の制度改定は、現在の非常勤職員にとっての処遇改善としてとらえているということ、この2点は労使の共通認識となっています。

財源の兼ね合いもあり、組合員が望む形で処遇改善となるかは全く予断を許しませんが、市労連非常勤協として、また市労連全体として、この会計年度任用職員への移行にあたっては、これを好機ととらえ、交渉にあたっていきたいと考えております。この間の協議があまり進んでいない状況での報告のため、簡単な報告となってしまったことをお詫びし、市労連非常勤協の取り組み報告とさせていただきます。

共に頑張りましょう！

東神楽町社会福祉協議会職員組合の取り組み

自治労北海道公共サービス民間労組協議会
事務局長 千葉雄太

1. 自治体直営から指定管理施設に 変わる経緯、なぜ社協なのか

町としては安い経費で運営できる民間に委託したい。経費は下げても職員体制

や利用者へのサービス等が激変してしまわないように、第三セクターともいえる社協をお願いしたいと。

(特別養護老人ホーム従来型50床・ユニ

ット型20床、短期入所10床、通所介護定員30名)

打診があった平成15年度当時の社協は居宅介護支援事業所、訪問介護事業所を運営しており、町内には社協以外に社会福祉法人はなかった。

2. 指定管理に移行する前後における自治体と社協、町職員と社協職員との軋轢

社協の理事会では経営的な不安から慎重論が多かったが、具体的な計画も決まらないまま話が進んでいった。

また、移行後は数名の町職員（社協で人件費を全額負担）と町職員から社協正職員に採用された職員（社協正職員よりも厚遇）、社協正職員、嘱託職員（雇用期間3年、月給制、昇給有り、賞与一部有り）、臨時職員（雇用期間1年、時給制、昇給・賞与無し）といった常勤職員がおり、全体の6割は非正規職員で年収200万円未満だった。

当時、町職員の労働組合はあったが、社協には労働組合はなかった。その後社協でも新たに労働組合を結成したものの、町職員の労働組合との連携は図られなかった。

3. 現時点までの到達点として、全員正職員化に至った経過、成果、課題

平成21年度当時、有期契約職員の募集を出してもほとんど応募が無く、このままでは働く職員がいなくなってしまうという危機感から、有期契約職員を無期転

換（準職員化）することで職員の流出を防ぎ、応募増を狙った。また、平成24年度には当時常勤職員の4割いた正職員の昇給を抑制し、処遇改善加算と合わせた準職員の待遇改善によって正職員の待遇に近付けた（全員正職員化）。数年かけて同一待遇にする予定だったが、介護報酬減による更なる経営悪化により、旧正職員との差は縮まったものの全体的に給料が伸び悩んでいる。

4. 指定管理者としての今後の展望、不安

指定管理期間が平成16年度から20年間ということで、まだ初回の更新を迎えていない。

発注は町内業者を優先しなければならない等の経費的な効率を優先できない部分が多々あることから、当初期待されたはずの民間としてのメリットを完全には生かせていない。毎年赤字部分の補填は無く積立金を取り崩して経営しており、更新時期まで経営自体がもつのかどうか、といった厳しい状況。

社協が再度指定管理者として選定されたとしても経営的な不安があり、他の社会福祉法人が運営することになったとしても現在の職員の雇用や利用者へのサービスの質はどうなるのかといった不安がある。

札幌市職連さっぽろ公共サービス労働組合・青少年女性活動協会支部における、非正規雇用職員の雇用年限撤廃の取り組みについて

自治労札幌市役所職員組合連合会
さっぽろ公共サービス労働組合
書記長 境 君 枝

1. 公共サービス労組とは

自治労さっぽろ公共サービス労働組合で書記長をしております境と申します。まずは、公共サービス労働組合の構成についてご紹介します。

公共サービス労働組合には6支部があり、①札幌市役所の中で働く非常勤職員さんが加入している「非常勤職員支部」、②ヘルパーさんや老人福祉センターで働く方が加入している「社会福祉協議会支部」、③市内児童会館等で働く「青少年女性活動協会支部」、④その他に学校の給食を作っている調理員さんが加入している「学校給食ユニオン支部」や、⑤各区体育館・プール等で働く「健康スポーツ財団支部」の仲間、そして、⑥合同支部など、約1,300名以上が加入している組織です。

その中で今回は、青少年女性活動協会支部の「非正規雇用職員の雇用年限撤廃の取り組み」について報告をさせていただきます。

2. 指定管理者制度が導入された児童会館の状況

「さっぽろ青少年女性活動協会」は、札幌市の指定管理者制度のもと、主に「児童会館」と、小学校の空き教室を利用した「ミニ児童会館」、若者活動センター、

男女平等参センター等を開設・運営しています。

児童会館・ミニ児童会館の職員配置については、指定管理者制度2巡目の際、管理費用が10%削減されたことにより、それまでは館長1名、最低でも指導員3名という運営体制だったのが、来館者数に関係なく、館長1名・指導員2名という体制となりました。

現在は、内閣府の政策として2014年度から実施された「子ども・子育て支援新制度」により、職員体制は、時間帯にもよりますが若干改善はされました。しかし、指定管理者制度に内在する問題に加えて、財源も、恒久的かどうか不透明であるために、非正規雇用職員の割合が職員全体の60%以上を占め、処遇や職場環境についても、改善されたとはいえない状況が続いていました。

先ほど申し上げた「子ども・子育て支援新制度」により、児童会館・ミニ児童会館で働く職員も重要な存在として位置づけられることになり、放課後児童クラブについて、放課後児童支援員の数や資格を義務付ける基準が設けられました。しかしながら現場に配置された職員は、正規職員ではなく、大半が非正規雇用職員という状況でした。

3. 雇用年限の撤廃要求とその実現

支部では、毎年、活動協会理事者側へ独自要求書を提出して、非正規雇用職員の生活を守るためにも、内部登用を制度化することや雇用年限撤廃を訴えてきたところです。

この要求に答える形で、毎年内部登用を実施して多くの非正規雇用職員が正規職員として採用されています。

とりわけ、児童会館職場に於いては、雇用年限が設けられたサポートスタッフ、パートスタッフと呼ばれる非正規雇用職員が配置されており、2017年度で雇用年限が終了し、退職となる職員が数多くいることから、支部は2017年2月17日に有期雇用者に関する要求書を提出し、何度も理事者側と協議を進め、2月末に理事者側から回答を得ました。

〈回答内容〉

- ①児童会館での経験を踏まえたこと以外にも有資格者であり、学校や幼稚園、保育園等でも勤務経験が豊富なことや子育ての体験から、課題を抱える児童と保護者への寄り添いなどについて適格な対応をしており、年齢の若い指導員等への手本となっている。
- ②「地域とともに子育て・子育て支援」を進める上でも、その世代別の価値観や考え方が大いにヒントとなり地域連携に生かされている。
- ③多様化する職種の中で、パートスタッフのチーフ(主任)的な役割で各館のパートスタッフの中心的な役割と主任や指導員との架け橋となる可能性が期待できる。

以上等の理由から、パートスタッフ職(有資格者)の雇用年限について、今年度任期満了者の中で、64歳以下かつ無期雇用を希望する方々には、一定の手続き(選考)を実施した上で、無期雇用(65歳を定年とする新たな制度の整備)としたいとする回答を受けました。

また、児童会館で働くサポートスタッフ職を対象に児童会館限定職員として新たな職を整備し、60歳まで働けるように改善したいとの回答も受けました。

これにより、児童会館で働く現行のサポートスタッフの採用は2017年度をもっ

て廃止し、これまで5年以上在職し、希望する職員を対象に選考試験を実施するという方法に改めることになります。

さらに、正規職員の再雇用制度に準ずる形を職場限定職にも適用できないか交渉を重ね、これについても正規職員に準じる65歳までの再任用を予定するとの考えを引き出しました。

この回答を受けて、支部では支部臨時大会を5月19日に開催し、全ての非正規雇用職員の組合組織化について執行部から提案を行い、新たな活動方針(案)・組合費(案)について承認され、現在、

多くの非正規雇用職員が組合へ加入しています。

今後も、正規・非正規ともに、札幌市職連自治労さっぽろ公共サービス労働組

合として、指定管理者の発注元である札幌市や雇用主である活動協会理事者側に対して、職場環境改善や処遇改善に向けた取り組みを進めていきます。

印刷物ダンピングの実態と全印総連・公契約の取り組み

全印総連・北海道地連書記長
橋 場 輝

1. 全印総連と「産業政策提言」

全印総連は、今から40年前の1978年に「適正単価の提言」を発表しました。

提言を発表する以前から、官公需印刷物の適正単価を求める取り組みをしており、当時はストライキが多い労働組合だったそうですが、提言は経営者や業界団体を始め、各方面から歓迎されたそうです。

2010年「産業政策提言」を発表しました。2012年と2015年に改訂をしています。

「適正単価の提言」から40年、印刷業界は「アナログからデジタル」へ様変わりしました。またインターネット普及による印刷物離れがあり、日本の印刷物の出荷額は、98年の9兆円台をピークに今や5兆円台まで落ち込んでいます。

このような業界の変化により、「産業政策提言」は、経営の維持発展、印刷出版関連産業の再生と印刷出版産業に中小・零細経営者と労働組合が共同参画して「産業民主主義」を確立するための5つの提言を中心にしたものです。

提言は「適正印刷単価の確立」「公契約条例（法）制定」「入札制度改善と官公需の適正化」「印刷出版関連産業の育成と振興」「文字・活字文化振興法の活

用」の5つの柱で成り立っています。

これまでに入札制度改善交渉、業者訪問、自治体交渉、公契約ポスター貼り出し行動など行ってきました。

2. 公契約条例に関する全印総連の取り組み

では「産業政策提言」のひとつ、公契約条例について全印総連の取り組みについてご紹介します。

2014年9月26日、東京都世田谷区で公契約条例が制定されました。全印総連はこの年の4月7日に世田谷区と懇談を行っています。この条例の特徴は、全国に先駆けて、適用範囲に「官公需印刷物」が盛り込まれたことです。契約額は2,000万円以上で区報「区のおしらせ せたがや」が該当するだけで、その他の印刷物に適用されていませんが、しかし適用範囲に「官公需印刷物」が盛り込まれたことは、全国初ということで画期的なことでした。

このように全印総連は、官公需印刷物が公契約条例の適用されるように、地道に自治体との懇談を行っています。

最後に、みなさんご存知の方もいるかと存じますが、印刷通販大手のプリントパックでは、そこに働く仲間が経営者と再び争議を行っています。

安い印刷価格の裏には、労働者の賃金抑制があり、このような企業が官公需印

刷物に手を出した場合、適正単価は関係ない、市場を荒らすことは間違いありません。

私たち全印総連は、労働者の賃金を見込んだ適正単価を訴える取り組みを、今後も続けていきます。

資料：全印総連『産業政策提言：文字活字文化を支えるに相応しい賃金と労働条件を実現し印刷出版関連産業の発展と産業民主主義を確立するために』

Ⅰ はじめに

全印総連は、1978年に「適正単価の提言」を発表した。当時、その提言は経営者や業界団体を始め、各方面から歓迎され、全印総連が産業政策課題を今まで以上に積極的に取り組んでいく契機となった。それから35年以上が経過し、印刷関連産業を取り巻く経済状況や生活・技術環境は大きく変貌し、デジタル化した印刷技術は飛躍的な変化を遂げた。

「アナログからデジタル」という画期的な技術革新により、印刷関連産業は様変わりし、コンピュータ技術によって印刷工程、特にプリプレス工程は激変した。

少子化と活字離れ・紙メディア離れによって、紙に情報を印刷し発信することを主な生業としている印刷関連産業は、グーテンベルクの活版印刷機の発明以来の大変革期の渦中にある。

インターネットという、過去人類が予想し得なかった画期的なメディアによって、瞬時に世界的規模で双方向の情報伝達手段が、企業のみならず個人レベルにも普及した。

印刷関連産業は、紙メディアからインターネットなどの電子メディアに業態をシフトさせ、Webをツールとした『印刷通販』の進出など、「業態変革」を余儀なくされている。

これまでの大企業を中心とした経済政策と社会システムは、国民生活や中小企業振興政策を二の次にする利潤追求を優先させる政策が中心だった。規制緩和による国際競争力の強化策は、勝ち組・大企業と負け組・中小企業に二分させ、格差と貧困があらゆる分野に現れている。

2008年にアメリカに端を発した「リーマンショック」による世界的な大不況とその後のデフレ経済、2011年の3月11日に起こった未曾有の東日本大震災と福島原発事故以降、日本経済は長期不況に陥り、中小企業では、深刻な経済状況が今日も続いている。

不況は経済活動を停滞させ、消費は極端に低迷し、雑誌・書籍や新聞などの紙メディアは苦境にあえいでいる。

印刷出版関連産業は、「出版不況、新聞不振」などの言葉に象徴されるような紙メディア特有の構造的問題と合わせ

て、重層的で深刻な状態になっている。
また、印刷現場など製造部門の人員不足
や退職などが深刻な問題になっている。

このような背景の中で、私たちは、この産業に働く誇りと文字活字文化を支えるに相応しい賃金・労働条件を確立するために、この産業政策提言を公表する。

この提言は、経営の維持発展、印刷出版関連産業の再生と印刷関連産業に中小・零細経営者と労働組合が共同参画して「産業民主主義」を確立するための5つの提言を中心にしたものである。

II 印刷関連産業の現状と今後

「適正単価の提言」が出された1978年当時の印刷の出荷額は、約5兆4692億円だった。1970年代の出荷額の伸びは、前半は平均で17.7%、後半でも平均14%あった。

その後、印刷の出荷額は1991年まで伸び続け、この年度の出荷額は、過去最高の約8兆9286億円に上った。その後3年間は減少し、1995年からは再び増加し、1998年を境に再び減少し現在に至っている。

2013年度の工業統計（全数推計値）によると、総出荷額は5兆5,450億円、2010年の6兆1,761億円に比べて6311億円の減になった。

1991年の出荷額と比べると3兆3,836億円以上も減少したことになる。出荷額を「適正単価の提言」が出された1978年度との比較では約758億円多い。

すでに、紙メディアのピークは過去のものとなり、タブレット端末の普及によって、「電子書籍」と「電子新聞」が飛

躍的に伸びることが予測できる。しかし、現状は、紙メディアが文字活字文化を支える中心であることには変わりはない。紙に印刷をして情報を伝達し、人と人とのコミュニケーションの一翼を担ってきた印刷出版関連産業は、これからも情報を伝達し続ける。このことを後世に伝える責務が、私たちにはある。

紙メディアと電子メディアの共生は、可能であるし、媒体としての、それぞれの特性や優位性もある。どちらか一方だけを肯定する「排除の論理」ではなく、まさに「共生の論理」が文字活字文化の育成と発展につながる。印刷出版関連産業を衰退する産業と見るのではなく、変容し進歩する産業と捉えることである。

この提言の基本的な視点は、メディアを「紙」か「電子」か、という二者択一ではなく、共生への模索と紙メディアの再生と発展に重きを置いている。

III 5つの産業政策提言

1. 適正印刷単価の確立

「適正単価の提言」を発表した1978年当時、現在主流となっているDTPシステムは存在せず、プリプレスの中心は、活字や写植、あるいは電算写植、フィルム製版であり、それぞれの工程で分業が成立していた。この当時における「単価問題」は、それぞれの工程での低単価の問題であった。

しかし、1986年以降、印刷・出版業界に導入され、またたく間にプリプレスの主流となったDTPシステムは、各工程を統合し分業をなくした。いわゆる、プ

ロセスコットである。今日の「単価問題」は、低単価に加えて、このプロセスカットにもよる。

私たちが2008年と2011年に行った印刷関連業者への訪問による聞き取り調査の中でも、単価下落の実態とリーディングカンパニーへの責任追及の声が明らかになった。

製本加工業の深刻度は増している。低単価と受注量の減少によって、倒産・廃業が続き、上製本を中心に「本が作れない」状況が増し、製本文化が危機的状況にある。

このように、ダンピングと印刷総需要が減少している事態を目の当たりにしている現在、印刷製本単価の下落防止と適正単価の確立、商取引慣行の改善は、以前に増して重要な要求になっている。

印刷製本関連の適正単価を確立するために、以下の項目をすべてのクライアント、業界団体に対する基本要求とする。

- ① 書籍・雑誌・教科書・新聞・チラシ・包材・パッケージ等の印刷単価や製本加工単価の算出の基本に、文字活字文化を支えるに相応しい「適正な賃金と労働時間から算出した人件費」と「原材料費」を据える。
それぞれの工程・項目を積算し、それが健全で文化的な生活を営むに相応しい適正な賃金・労働条件となり、中小印刷企業の維持発展と適正な利潤の確保が可能な適正単価とすること。
- ② 下請け単価の改善のために、下請代金支払遅延防止法と下請中小企業振興法（いわゆる下請二法）の遵守と

下請け企業の適正利潤の確保が可能な下請け単価とすること。

- ③ 契約書無し、白紙見積、後指値、長期の手形サイト、休日労働や長時間残業などが常態化する極端な短納期をなくし、公平な商取引を確立すること。
- ④ 適正単価の確立に向けて、リーディングカンパニーには、地域経済と中小企業に対するCSR(社会的責任)とコンプライアンス、リーダーシップの確立を要請する。業界団体・経営者にはCSRとコンプライアンスを基本とした「高度な倫理観（中小印刷経営者の言）」の発揮を要請し、経営者・業界団体と労働組合・労働者のそれぞれの責任と役割を明確にして単価問題に取り組むこと。

2. 公契約条例（法）制定

2009年9月29日、野田市での条例制定を皮切りに、全国での条例制定の契機を作った。そして、神奈川県川崎市と相模原市、東京都では初めて多摩市やその後も国分寺市、渋谷区、足立区で条例が制定され、世田谷区では官公需印刷物も適用される公契約条例が制定された。また条例という形をとらずに、東京都新宿区のように「指針」として、公契約のあり方を規制する自治体も出始めている。

この公契約条例（法）制定に向けて積極的に運動を推し進めると同時に、公契約条例（法）規定に、「公共サービス基本法」の趣旨に鑑みた官公需印刷物の条項を挿入・確立させるために、官公需印刷条項案を検討する。また、すべての公

共調達に適用される公契約条例（法）制定が重要である。

3. 入札制度改善と官公需の適正化

全印総連が産業政策方針を確立して以降、永年にわたって取り組んでいる官公需印刷物の入札制度の改善は、遅々として進まないのが現状であった。

しかし、地方自治法施行令の改正以降、地方自治体を中心に、官公需印刷物の物品扱いから請負に契約が変更になり、最低制限価格制度の導入や低入札価格調査制度の適用が進んだ。予定価格の公表をする自治体も増え始めてきた。

また、東京都でも官公需印刷物を物品扱いから請負契約に変更した。

この公契約運動は、全国で取り組まれ始めており、国としての公契約法制定の動きにまで発展させなければならない。

このように進まなかった官公需印刷物の入札制度改善の運動は、ようやく現在進みつつあるが、未だ公契約における優越的地位の濫用もある。今後も改善の動きを加速させて行くために、政府や各省庁と自治体に対して、次の事項実現のために、要求と要請を行う。

- ① 競り下げ方式の導入は行わない事を求める。
- ② 物品から請負契約への変更を求める。
- ③ 積算資料などから算出した適正な予定価格の設定と予定価格の公表を求める。
- ④ 最低制限価格制度の導入を求める。
最低制限価格は、業界団体、労働組合、行政等で公正・公平に決める。
- ⑤ 低入札価格調査制度の導入を求め

る。また、設定された予定価格の適否を調査させる。

- ⑥ 校了後のPDFなど、校了データの有料化と権利所属の明文化を求める。
- ⑦ 発注後、仕様変更にとまなう費用が発生した場合は発注価格に加算することを求める。
- ⑧ 教科書印刷の単価下落と教科書制作費の下落を防止するために、教科書定価の適正化を求める。
- ⑨ デジタル教科書の拙速な導入に反対し、子どもの教育に与える影響を科学的に調査することを求める。印刷製本産業に及ぼす影響を考慮し、それへの対策を求める。
- ⑩ 中小印刷企業振興と地元優先発注を求める。
- ⑪ 労働基準法等、法律違反がある業者の入札排除や自社生産に問題がある業者の一定の規制等、入札参加資格の適法・適正化を求める。
- ⑫ 改正地方自治法施行令を適用し、仮に官公需印刷物が物品扱いでも、最低制限価格制度を導入し、予定価格の公表を求め、施行されている公共サービス基本法の徹底を求める。
- ⑬ 入札に際して、内訳明細書の提出の義務付けを求める。
- ⑭ 入札に際して、価格だけによらない「総合評価方式」の採用を要求し、評点には労働諸法令の遵守を基準化した上で、地元中小零細企業を考慮するよう求める。
- ⑮ 下請代金支払遅延防止法と下請中小企業振興法（下請二法）、独占禁止法の官公需印刷物を発注する際の適

用を求める。

4. 印刷出版関連産業の育成と振興

文字活字文化を下支えする印刷製本関連産業と文字活字文化を広く普及する出版関連産業は、今、非常に困難な局面にさしかかっている。

この「提言」を出すにあたって冒頭指摘したように、印刷出版関連産業は二重に困難な状況の中にあり、政府や自治体による印刷出版関連産業の育成と振興が急務になっている。

また、技術教育と人材育成、次世代教育などは、産業の振興には欠かせない課題であり、非正規雇用問題の解決などと共に政府・自治体、企業や業界団体に要請していく。

業界団体やリーディングカンパニーとしての大手印刷企業による産業の育成と振興、及び適正な賃金と労働諸条件の確立のためのイニシアティブの発揮が切実に求められており、労使の立場を超えた共同の取り組みが益々重要になっている。企業に対するCSRとコンプライアンスは、産業の育成と振興にとって基準となる指針であり、この徹底を求めていくことが重要である。

更に、印刷出版関連産業の育成と振興のために、倒産・廃業企業の労働者及び経営者と取引業者の救済など、中小企業政策の一環としての負担軽減措置を含む「セーフティーネットの確立」を政府・自治体に求めていく。

5. 「文字・活字文化振興法」の活用

2005年7月19日、「文字・活字文化振

興法」が制定された。また、併せて「文字・活字文化の日」が、毎年10月27日に設定された。更に、振興法制定から5年目の2010年を「国民読書年」とする国会決議が行われ、様々なイベントが企画されている。

全印総連は、2010年6月に出版労連・新聞労連と共催をして、文字活字文化振興のための「国民読書年6.12シンポジウム」を開催し、大成功を収め、その後も毎年継続して取り組んでいる。この法律の活用と幅広い運動の展開が引き続き必要である。

文字活字文化を支え、生業としている印刷出版関連産業の労働者と労働組合、業界団体と経営者との共同行動が、この法律の精神を広く国民の中に浸透させることになる。労使を超えた国民的運動を構築することが、この法律の有効活用につながる。

毎年の「文字・活字文化の日」や「読書週間」での様々なイベントや図書館の拡充等の運動を積極的に展開する。

今後も引き続き「国民読書年」の制定を要請し、文字活字文化の発展のために「文字・活字文化振興法」を積極的に活用する。

「本を読む、新聞を読む」、文字活字に接することの大切さを、特に次世代を担う若者に呼びかけることが、この産業で生き働くものの責務である。

IV 魅力ある印刷産業を作るために

1978年に公表した「適正単価の提言」に続く、この新たな産業政策提言は、印刷出版関連産業を魅力あるものにし、文

字活字文化を真に支える産業を作るために、今後も改訂していく提言である。

印刷出版関連産業の再生と発展を望むすべての個人・団体に対し、この提言の実践とより良いものにしていくための更なる議論を呼びかけるものである。

2010年9月発行
(2012年11月二版2015年5月三版)
発行：全国印刷出版産業労働組合総連合会
(全印総連)
住所：東京都文京区春日 2-24-11NRK
春日ビル
TEL (03) 3818-5125
FAX (03) 3818-5127

いのち、身体、心に差別・格差なんてとんでもない！ただちに改善を！——非正規地方公務員の公務災害補償制度をめぐる問題

NPO法人官製ワーキングプア研究会
理事長 白石 孝

NPO法人官製ワーキングプア研究会で理事長を務めている白石です。東京からまいりました。

午前中には、自治体議員や労働組合の方々を対象に学習会の講師を務めさせていただきました。そこでは、非常に総合的、体系的な労働政策を遂行している韓国・ソウル市のお話をさせていただきました。詳しいことは近刊の『ソウルの市民民主主義——日本の政治を変えるために』（コモンズ社発行）を参照してください。時間ありませんので、ここでは、当研究会がいま力を入れている非正規地方公務員の公務災害補償制度をめぐる問題について一言述べさせていただきますと思います。

お手元の資料のうち、「非常勤にも労災を」提訴／北九州市元職員の遺族」というタイトルの2017年8月29日付の『朝日新聞』夕刊記事をご覧ください。大学を出てまだ間もない、非常勤である嘱託職員として働いていた相談員の方が、うつ病を発症して、仕事を辞めた後に自ら命を絶ったというケースです。うつ病を発症して自殺に至る背景には仕事の問題

があったのだから、これは労働災害だということで、ご両親が北九州市に公務災害補償請求をしようとしたのです。

ところが、あなたたちには請求権がありませんと門前払いをされた。それで途方に暮れていたのを、遺族の会の代理人弁護士に相談をして、助言を受けながら、今回の提訴に至ったというのが大まかな流れです。

私たち研究会では、この北九州市の方の前にも、別の公務災害の問題を扱っていました。1つは、林業の仕事に従事していた臨時職員の女性の方が、傾斜地で滑落し、ひざに重い障害を負ったのだけれども、請求通りに補償が認められなかったという事例。もう1つは、石川県の津幡町というマチで、非常勤の介護認定調査員として働き始めた女性が、職場のパワハラに遭って、うつ状態となって休職。しかし制度的な壁があって、公務災害が認められなかった。この事例は、共同通信の方が頑張って取材をされて全国に発信しています。詳しくは下記の記事をご覧ください。

【【レポート】 記者日記 非正規の職場事情 病気の補償にも格差?】(共同通信=金沢支局・国枝奈々)

<https://this.kiji.is/249791279222996997>

公務災害をめぐる以上の3つの事件に関わるなかで、こうした命や健康にも格差があるのかと思ひまして、いろいろ調べて、現在、地方非正規公務員の労災補償の抜本的な改善を求める運動をしてい

るところです。

ざっくりとまとめますと、問題の背景には、地方公務員災害補償法をめぐる問題があり、法が対象とする職員に非正規職員が位置づけられていないこと、非正規職員は自治体任せになっていること、があります。ゆえに私たちは、下記に示す地方公務員災害補償法第2条と第69条の改正を求めています。

(定義) 第2条 この法律で「職員」とは、次に掲げる者をいう。〔略〕
(非常勤の地方公務員等に係る補償の制度) 第69条 地方公共団体は、条例で、職員以外の地方公務員(特定地方独立行政法人の役員を除く。)のうち法律(労働基準法を除く。)による公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の制度が定められていないものに対する補償の制度を定めなければならない。〔略〕

自治体で定められているルールを使って具体的に説明していきます。まず、本人や遺族による公務災害申請を認めていない自治体の例です。

資料1は、非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例施行規則です。なんてことのない文章に見えるかも知れませんが、そうではありません。例えばここ札幌市では、「その災害を受けた職員の属する所属長」が災害の報告を行うことになっています。それに対して横浜市では、「職員の所属部局の長」のほか、「負傷し、若しくは疾病にかかった職員又は死亡した職員の遺族(以下「被災職員等」という。)からその災害が公務上のものである旨の申出があった場合又は次項の規定による申出があった場合も、同様とす

る。」という「作り」になっています。

運用で対応している自治体もありますが、本人や遺族の申請を認めるということがルールとして明記されていないという問題です。これは、使用者である自治体が自ら労災の発生を探知し、補償を行うとする、「職権探知主義」と呼ばれる考えによるものです。

研究会では、こうした「職権探知主義」の問題性を指摘し、「「非常勤職員公務災害等補償条例施行規則」を点検し、「負傷し、疾病にかかった職員又は死亡した職員の遺族から、その災害が公務上のものである旨の申し出があった場合」など必要な改正を行うこと。」を方針の一つに掲げています。

資料1 非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例施行規則

- ① 札幌市：（災害の報告）第5条 公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合には、その災害を受けた職員の属する所属長（地方公務員法第3条第3項第1号、第2号、第3号、第5号及び第6号の職員にあつては、その庶務を掌る部局の長をいう。以下「所属長」という。）は、速やかに／公務災害／通勤災害／補償認定請求書に医師の診断書を添えて実施機関に提出しなければならない。
- ② 仙台市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合は、その指定する者に、速やかに報告させなければならない。
- ③ さいたま市：（災害の報告）第4条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生した場合は、その指定する者に、速やかに報告をさせなければならない。
- ④ 千葉市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生したときは、その指定する者に、すみやかに公務災害等発生報告書（様式第1号）により報告させなければならない。
- ⑤ 横浜市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生した場合は、職員の所属部局の長（別表に掲げる職員の区分に従い、それぞれ別表に定める者をいう。以下同じ。）に、速やかに報告をさせなければならない。負傷し、若しくは疾病にかかった職員又は死亡した職員の遺族（以下「被災職員等」という。）からその災害が公務上のものである旨の申出があった場合又は次項の規定による申出があった場合も、同様とする。
- ⑥ 川崎市：（災害の報告）第3条 実施機関があらかじめ指定する者（以下「指定者」という。）は、その機関に属する職員について公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生した場合は、実施機関に対し、公務（通勤）災害発生報告書をすみやかに提出しなければならない。
- ⑦ 相模原市：（災害の報告）第3条 職員の勤務する機関の長（市長部局にあつては、相模原市行政組織及び事務分掌規則（平成19年相模原市規則第66号）第42条第1項の課等の長をいう。以下同じ。）は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生したときは、市長に、速やかに報告しなければならない。
- ⑧ 新潟市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生したときは、その指定する者に、速やかに別記様式第1号による公務災害等発生報告書により、報告させなければならない。
- ⑨ 静岡市：（災害の報告）第4条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合は、その指定する者に、速やかに公務・通勤災害報告書（様式第1号）により報告をさせなければならない。
- ⑩ 浜松市：（災害の報告）第2条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合は、速やかにその指定する者をして公務災害等発生報告書（第1号様式）により報告させなければならない。
- ⑪ 名古屋市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合は、その指定する者にすみやかに報告をさせなければならない。
- ⑫ 京都市：（認定の請求）第3条 療養補償を受けようとする職員は、所属長を経由して、当該療養補償の原因である災害が公務上の災害又は通勤による災害であることの認定を実施機関に請求しなければならない。（認定及び通知）第4条 実施機関は、前条の規定による請求があったときは、速やかに認定委員会に諮問し（条例第3条第3項ただし書の規定による場合を除く。）、その災害が公務上のもの又は通勤によるものであるかどうかの認定を行い、その結果を当該請求者に通知しなければならない。
- ⑬ 大阪市：（災害の報告）第2条 職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合は、当該所属長は、その指定する職員又は災害を受けた職員に、公務災害発生届又は通勤災害発生届（第1号様式）を速やかに実施機関に提出させなければならない。
- ⑭ 堺市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生した場合は、その指定する者に、速やかに報告をさせなければならない。
- ⑮ 神戸市：（災害の届出）第3条 補償を受けようとする者は、公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生したときは、様式第1号による公務災害発生届又は様式第1号の2による通勤災害発生届により、当該死傷病に係る職員の所属の長（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項第1号及び第2号の職員にあつては、その庶務を掌る部局の長をいう。以下「所属長」という。）を経由して実施機関に速やかに届け出なければならない。

- ⑯ 岡山市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生したときは、その指定する者に、職員災害報告書により、速やかに報告させなければならない。
- ⑰ 広島市：（災害の報告）第3条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる死傷病が発生した場合は、その指定する者に、すみやかに報告をさせなければならない。
- ⑱ 北九州市：（災害の報告）第2条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務または通勤により生じたと認められる災害が発生した場合は、その指定する者に、公務災害発生届または通勤災害発生届によりすみやかに報告させなければならない。
- ⑲ 福岡市：（災害発生の報告）第2条 実施機関（条例第3条に規定する実施機関をいう。以下同じ。）は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合は、非常勤職員災害報告書（様式第1号）により、その指定する者にすみやかに報告をさせなければならない。
- ⑳ 熊本市：（災害の報告）第2条 実施機関は、その所管に属する職員について、公務又は通勤により災害が発生した場合は、その指定する者に、速やかに報告をさせなければならない。

出所：各自治体のウェブサイトより（閲覧日は2017年7月1日）。

もう一つご紹介したいのは、労働安全衛生管理体制から臨時・非常勤職員が排除されているという問題です。資料2をご覧ください。研究会で作成した、政令指定市における職員安全衛生管理規則等の一覧です。規則等の名称と、対象職員に関する規則等での規定の要約です。こちらも何の変哲もない文章に思われるかもしれませんが。しかし自治体によって、労働安全衛生管理の対象となる職員の範囲が異なるのです。

例えば札幌市は、「市定数条例上の常勤職員と再任用職員」（要約）となっています。それに対して川崎市では、「職場における職員」（同）です。相模原市では「市から給料又は報酬を支給される者」（同）です。要するに、非正規職員まで含めているかどうかが自治体によって異なるのです。この点について私たちは、「職員安全衛生管理規則」等を点検し、対象をすべての「職員」と改正すること。」を方針に掲げております。

資料2 政令指定市における職員安全衛生管理規則等一覧 （規則等の名称と、対象職員に関する規則等での規定の要約）

- ① 札幌市／札幌市職員安全衛生管理規則／市定数条例上の常勤職員と再任用職員
- ② 仙台市／仙台市職員安全衛生規則／常時勤務に服することを要する者、勤務形態が常時勤務に服することを要する者に準ずる者
- ③ さいたま市／さいたま市職員安全衛生管理規程／一般職で常時勤務に服することを要する者
- ④ 千葉市／千葉市職員安全衛生管理規程／市定数条例上の常勤職員と再任用職員
- ⑤ 横浜市／横浜市職員衛生管理規則／常勤の一般職職員と再任用職員
- ⑥ 川崎市／川崎市職員安全衛生管理規則／職場における職員
- ⑦ 相模原市／相模原市職員安全衛生管理規則／市から給料又は報酬を支給される者
- ⑧ 新潟市／新潟市職員安全衛生要綱／一般職に属する職員と特別職で常勤的な者
- ⑨ 静岡市／静岡市職員安全衛生管理規程／常時勤務に服する一般職の職員
- ⑩ 浜松市／浜松市職員安全衛生規程／常時勤務に服する職員
- ⑪ 名古屋市／職員安全衛生管理規則／市条例定数上の職員と休職者・休業者等
- ⑫ 京都市／京都市職員安全衛生規則／一般職の職員
- ⑬ 大阪市／大阪市職員安全衛生管理規則／特別職を除く職員

- ⑭ 堺市／堺市職員安全衛生管理規則／職員
- ⑮ 神戸市／神戸市職員衛生管理規則／常時勤務職員と職員に採用しようとする者
- ⑯ 岡山市／岡山市職員安全衛生規則／一般職の職員
- ⑰ 広島市／広島市職員安全衛生管理規則／6ヶ月以内の期間を定めて雇用される者を除く職員
- ⑱ 北九州市／北九州市職員衛生管理規則／臨時的任用職員を除く一般職の職員
- ⑲ 福岡市／福岡市職員安全衛生規則／一般職の職員
- ⑳ 熊本市／熊本市職員安全衛生規則／一般職の職員

出所：2017年7月1日付の各自治体ウェブサイトから条文を要約してNPO法人官製ワーキングプア研究会が作成。

以上、簡単にご報告をしましたが、自治体の非正規職員問題とは、雇用が不安定であることや賃金の格差だけにとどまらず、こうした、命や健康をめぐる格差

も存在するのです。研究会ではこの公務災害補償制度の抜本的な改善を求めて取り組みを展開していきます。ぜひ多くの方に関心を寄せていただければ幸いです。

編集者注：当日はソウル市の取り組みなどにもふれていただきましたが、割愛します。詳しくは白石さんが編著者となった『ソウルの市民民主主義——日本の政治を変えるために』（コモンズ社発行）をご参照ください。

公共部門の雇用に規範性を取り戻し、 官民のワーキングプアをなくそう

関西大学名誉教授
森岡孝二

2015年11月2日、エルおおさか（府立労働センター）で、「なくそう！官製ワーキングプア 第3回大阪集会」が開催され、会場を埋める180名が参加しました。私は午後の全体集会に出て、終わり近くに簡単なコメントをする役割を振り当てられました。

どの報告も有益で勉強になりましたが、私はとくに西谷敏先生の「『無法地帯』の公務非正規労働者」と題したミニ講演が参考になりました。それに触発されて、コメントでは私は公共性の本質的要素の一つである「規範性」について話しました。この場合の「規範」は守るべき法やルールや基準を意味します。したがって、

公共部門から規範性が失われると、公務・公共の空間はたちまち法やルールや基準がない（あってもないに等しい）「無法地帯」と化してしまいます。

配付資料のなかに、吹田市で在宅高齢者や障害者に対する「デイサービス」の生活指導員として20年以上にわたって勤務してきた非常勤職員が雇い止めにされた事件の裁判で公正判決を求める要請書がありました。そのなかに、「このような雇い止めは、民間ではとうてい考えられない行為……です」という表現が目にとまりました。これは自治体の公務労働がいまでは規範性を失い「無法地帯化」

していることを示しています。本来なら、ここは、「たとえ民間では罷り通っても、自治体ではとうてい許されない行為です」というべきところです。

どうしてこのような転倒が生じたのでしょうか。以前から、公共部門にも非正規労働者がいましたが、「雇用形態の多様化」の名のもとに雇用の非正規化・外部化が急拡大したのは民間のほうが先でした。しかし、いまでは、その差はずいぶん縮まり、地方公務員の場合、民間より非正規率が高い自治体さえあります。

西谷講演でも触れられた総務省の資料によれば、2012年現在の全地方公共団体の「臨時・非常勤職員」の総数は約60万人で、内訳は特別職23万人、一般職13万人、臨時職24万人となっています。4年前と比較すると、驚くことに非正規職員が10万人増加した反面、正規職員は13万人も減少しているのです。大阪労連の調査によれば、大阪府下自治体の非正規比率は2006年から2014年の間に、20.5%から32.0%に高まっています。2014年現在では非正規率が40%を超える自治体が18(13市5町)、50%を超える自治体が4(1市3町)あります。

部面によっては、雇用の破壊とワーキングプアの増加は、民間企業よりも、国や自治体のほうがひどいという状況が生まれています。ここにはまともな雇用をまもるという点での自治体における雇用の規範性はありません。大阪府下の自治体の臨時職員については、最低時間給は、地域最低賃金(2014年調査時838円)に張り付いています。地域最賃の基準をなんとかクリアしているからといって、ひどく

低い賃金であることにはかわりがなく、まともな賃金を払っているとは言えません。自治体の業務が民間委託される場合は、受託事業者が労働者を最低賃金以下で違法に働かせることも起きています。

いまでは国も地方も、まともな雇用を維持するという点でも、ワーキングプアを生まないという点でも、公務労働の規範性はすっかり崩れて、無法状態になっています。先月出た拙著『雇用身分社会』(岩波新書)の帯には、「労働条件の底が抜けた!?’というコピーがあります。その第6章「政府は貧困の改善を怠った」には、雇用の身分化をすすめ、労働条件の最低基準に大きな穴を空けてきたのは、経済界である以上に、政府であると書きました。

海外から襲いかかるグローバル化の大波であれ、国内のブラック企業による労働者酷使の嵐であれ、防波堤の役割を果たすべきは、政府の雇用・労働政策であるはずです。にもかかわらず、この20～30年、政府は雇用・労働分野の規制緩和を強引に押し進め、政府が守るべき雇用と労働のルールや基準をかなぐり捨て、公務領域を非正規雇用と貧困拡大の最前線に変えてきました。

この状態を放置しておくとも日本の社会はいよいよ持続できなくなります。いま取り戻すべきは、まともな雇用・労働政策です。そのためにも、雇用と貧困を改善するまともな政府の実現が急がれます。それゆえに、「なくそう官製ワーキングプア」の運動は、官民を問わずまともな雇用を実現しワーキングプアをなくす運動でもあります。

編集者注：当日の連帯挨拶に関わって、NPO働き方ASU-NETホームページ 森岡孝二の連続エッセイ（2015年11月3日）「第297回 公共部門の雇用に規範性を取り戻し、官民のワーキングプアをなくそう」を転載させていただきました。

会計年度任用職員制度導入による 労働基本権の剥奪と、ILOへの申し立て

連帯労働者組合・杉並
安田真幸

1. この間の経過の押さえ方：運動の 前進と総務省の危機意識

- ① 2009年通知：2007中野保育士事件高裁判決での「期待権侵害」、「法整備を！」を封ずるために「再度の任用論≠更新」を捻り出す。
- ② 2014年通知：2011年には東京公務公共一般労組、2012年には大阪教育合同労組が、「再度の任用論」に依拠した東京都と大阪府の団交拒否を不当労働行為とする中労委命令を獲得。総務省は労働委員会を活用させないよう、一般職化を一層強力に推進。
- ③ 2017年法改定：一般職化は東京都・大阪府など一部でしか行われなかった。このため全自治体に強制できる法改定に踏み切る。

- ③ 賃金改善や一時金支給についても、ILO100号「同一報酬」条約に関する「専門家委員会」への粘り強い取組があったからこそでもある。
- ④ 「自治体非正規公務員」の労働基本権確立を目的として、法施行前に間に合うよう、2017年5月に4労組共同で先行申立。

3. 提訴後の経過と団体署名への判断

- ① 申立から半年を経ても受理されず、事務局にとどまっている段階であること。
- ② 昨年末、ILO関係者3名の方からお話を伺い状況把握に努めてきた。「不受理とされることは考えにくい」ものの「その危険性はある」と判断した。
(ど〜も全国組織の支援がないと受理が難しいようです)
- ③ 急遽連名団体と相談し、「団体署名を集めて3月の結社の自由委員会に送り、強く受理を求めよう」となった。

2. ILO提訴の理由

- ① 労働基本権と労働委員会を活用して闘いを前進させてきた労組にとっては死活問題。
- ② 2002年の連合と全労連の申立に、10回もの勧告が出されるという有利な状況。

4. 団体署名のあらまし

- ① 1月下旬から集め始め、2月末日にはILO本部に送りたいと考えています（3月初旬のILO理事会に間に合わせたいためです）。
- ② 全国の労組・ユニオン・争議団、

自治体関連労組、女性団体、非正規団体など、幅広く署名を要請しています。

- ③ 1月31日現在、157団体から賛同をいただいております、200団体をめざしたいと考えています。ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

編集者注：署名は最終的に目標数を大きく超える326団体から寄せられ、ILOに送りました、との感謝のご連絡が安田さんからありました。

●私案：「公務労働者法(臨時・非常勤公務員法)」

1 現状認識

● 総務省関係

- ① 臨時・非常勤職員にとって、地公法制定以来の大改定である。
- ② 「会計年度任用職員」は労働基本権剥奪と雇用継続（＝更新）を無理やり否定するために、総務省がひねり出したものである。
- ③ この無理により、多くの点で矛盾を抱え込む制度となった。総務省も自信を持てず、内部でもブレがあるように見える。

● 自治体関係

- ① 今回の法改正は極めて理解しにくいものであり、多くの自治体では総務省・都道府県への問い合わせや指示待ちなど、判断停止を余儀なくされていると考えられる。
- ② 制度実施のためには、実態把握

～職の再設定～労使交渉と任用・勤務条件の確定～関係条例の議会上程～募集～採用、と膨大な検討・作業が必要となる。

- ③ 多くの自治体では基本的な労働条件が「給与条例」と「勤務時間・休日・休暇条例」に分散化され、かつ「臨時・非常勤については任命権者が定める」などとしている。また、現業独自の給与条例を制定していない自治体もある。
- ④ 現在は多くの自治体で、「要綱 or 規則」に任用・労働時間・休暇・賃金などがまとめられている。分散化した条例ではなく、一本化した「非常勤条例」が必要。

2 現状認識を踏まえた基本的な

取り組み方向

- ① 労働組合の側から、求める新制度

の積極的なイメージを示し、攻勢的に取り組みを進める必要がある。

- ② 求めるべき新制度は、労働法全面適用の「公務労働者法」あるいは公務員法枠内の「短時間公務員法」のいずれかとすることが適切と考える。

※労働基本権確立を求める立場からは「公務労働者法」が当然の帰結と考える

※共通理解となっている「短時間公務員法」は、私見では「17条非常勤条例」をキチンと作成できれば、事実上実現できると考えている

●「公務労働者に関する法律(臨時・非常勤公務員法)」の骨格(私案)

1 目的

- ① この法律は、これまで地方公務員法により臨時職員・非常勤職員とされてきた者を「公務労働者」として位置付け、労働基本権・任用・給与・休暇等の労働条件および定数を定めることを目的とする

2 定義

- ① 公務労働者を臨時と非常勤とに区分する
- ② 臨時の公務労働者とは、一時的・季節的業務に従事する者として期間を定めて採用される者をいう
- ③ 非常勤の公務労働者とは、週当たりの労働時間が常勤労働者に比して短い者をいう

3 定数

- ① 公務労働者の定数は条例で定める

4 労働基本権

- ① 臨時・非常勤の公務労働者に労働基本権を保障する

- ② 臨時・非常勤の公務労働者には、労組法、労基法、労契法、パート労働法など、労働法規を適用する

5 雇用関係

- ① 採用に当たっては、下記の職群及び職務の区分により、公募による選考を行う
 - a) 事務系職群（市民職、人事・経理職、福祉職、衛生・環境・清掃職、教育職など）
 - b) 福祉系職群（福祉職、保育士、児童指導職、心理職など）
 - c) 技術職群（土木・造園職、建築職、機械職、電気職、衛生監視職など）
 - d) 医療系職群（医師、歯科医師、歯科衛生士、理学療法士、作業療法士、診療放射線職、検査技術職、栄養士、保健師、看護師、准看護師など）
 - e) 技能系職群（自動車運転職、ボイラー職、介護指導職、電話交換職、警備職、作業職、調理職、用務職、設備管理職

など)

- ② 採用後6ヶ月間は試用期間とする
- ③ 非常勤の公務労働者の雇用期間は期限を設けない
臨時の公務労働者については、3年以内の雇用期間を定めることができる
- ④ 公務労働者は職群の範囲内で異動することができる。また、職が廃止される場合など、特に必要がある場合は職群を超えて移動することができる
- ⑤ 公務労働者として3年以上勤務した者については、常勤職員への登用試験を受験することができる
- ⑥ 公務労働者は、担当する職務以外の義務を負わない*

*国公法105条(職員の職務の範囲)
職員は、職員としては、法律、命令、規則又は指令による職務を担当する以外の義務を負わない。

6 賃金

- ① 賃金については、以下の調整を行い支給する
 - a) 常勤給料表(現業職給料表?)を適用し、前歴換算を行った上で初任給を位置付け、勤務時間に応じて比例配分する
 - b) 手当についても、給料と同様に勤務時間に応じて比例配分する

- c) 常勤職員と同様に昇給及び昇格を行う

7 休暇及び休業

- ① 年次有給休暇などの休暇について、常勤職員の付与日数を比例配分する
- ② 但し、病気休暇、慶弔休暇など、通算日数による休暇については常勤職員と同一とする
- ③ 育児休業、介護休業については、常勤職員と同様に補償する
- ④ 常勤職員と同様に、休職制度を設ける

8 福利厚生

- ① 法に定める要件に従い、健康保険、厚生年金保険、雇用保険に加入する
- ② 法に定めるところにより、公務上の災害及び通勤災害について補償する

※賃金・休暇に関する部分は、労働基本権との関係で、本来は「賃金・休暇などの労働条件については、労働組合との労働協約に従い就業規則で定める」とすべき(?)
※労災補償についても、地公災法適用か労災法適用か? について検討が必要

編集者注：安田さんには、地方公務員法改定（会計年度任用職員制度への移行）にともなう、特別職非常勤職員の労働基本権の剥奪問題とILOへの提訴を中心にご報告いただきました。ここでは、安田さんの私案である「公務労働者法（臨時・非常勤公務員法）」とあわせて、当日のレジュメを掲載しました。

第2回なくそう！官製ワーキングプア北海道集会の記録

第2回なくそう！官製ワーキングプア北海道集会 実行委員会

2018年4月 発行

作成・編集担当

川村雅則研究室（北海学園大学）

TEL 011-841-1161（内2744）

masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp