

ニュース

全関労

2019年
12月10日
VOL. 47
No. 1

東京都台東区小島1-8-7

03(3863)3433

全関東単一労働組合本部

非正規差別を合法化し固定化する

「会計年度任用職員制度」ゆるすな

現在、2017年5月に成立した改悪地方公務員法・地方自治法に基づき、全国の役所、医療・教育・福祉などの公務職場で長年働き続けてきた非正規の非常勤職員をいったん「解雇」し、「会計年度任用職員に任用」する攻撃がかけられている。期末手当支給などで賃金・労働条件を「是正する」としているが、2020年4月1日施行を前に、それがいかに賃金・労働条件における正規職員との格差を法的に打ち固め、その一方で雇用期限の厳格化(再任用4回を上限とする)や労働基本権をはじめとする諸権利を奪い、今以上の隷属を強要するものであることがますます明らかになってきた。

しかし、各自治体での条例化の過程で、「職員団体との交渉は必要だが、労働組合へは説明するだけでよい」との労働

組合否認を煽る総務省指導もあって、職員組合との確認(合意)をもって、非正規労働者や労働組合を無視し、合意抜きに会計年度任用職員化が一方的に強行されようとしている。

関西単一労組ことも病院分会では、現場から非正規労働者が賃下げに抗議し、是正を求めているにもかかわらず、当局は県職労との合意を振りかざして労働組合の交渉を否認し「話し合い」を引き延ばし続けている。松戸市立病院分会でも当局は市職労との先行妥結を押し付けようとしている。

現在、自力自闘の闘いで非正規労働者の雇用と権利を守り抜いてきたごく少数の労働組合を除いて、会計年度任用職員制度そのものはこれまでの非正規差別撤廃の闘争の成果であるとして、それ自体に反対する運動はごく少数である。

今回の会計年度任用職員の制度化攻撃は、この間の安倍政権による「働き方改革」攻撃の一環であり、「女性労働力の活用」・女性差別雇用政策の最たるものである。全国で闘う労働者・労働組合と力を合わせて真っ向から攻撃に立ち向かい、労働者・労働組合の権利を守り抜こう。

会計年度任用職員移行による

雇用期限・服務規律の厳格化反対

全国の公務職場では、臨時・非常勤職員が約64万人存在し、2005年から19万人増加している（2016年総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」）。非正規公務員の約75%が女性である。その職種は、事務補助、教員・講師、保育所保育士、給食調理員、図書館職員、看護師、清掃作業員、消費生活相談員、児童相談所職員などであるが労働現場では正規職と同等の役割を担っている。

政府は自らの政策によって生み出してきた差別実態を、「法（地公法）の想定と異なる運用」による「脱法行為」や「誤任用」などとして、その「是正」を掲げて法改悪を断行し、非正規公務員の大多数を「会計年度任用職員」に移行させようとしている。それは、①雇用期限の厳格化（「会計年度・1年任期」で再任用は「4回まで」などの上限規定を設けその後は再応募・選考による）②これまで反復雇用で実質雇用期限なしが、1年ごとの新たな任用と5年ごとの公募）③服務

規程を適用し、職員に準じて人事評価を行う（Ⅱ再任用にあつたの欠格条件の厳格化、すなわち免職処分以外の処分や人事評価での再任用拒否・解雇可能）③手当で支給（ただし、フルタイム以外には勤勉手当や退職手当では不支給）④正規職員との均衡を考えて賃金を決定Ⅱ類似する職務に従事する正規職員の給与表の「初任給」に位置付け、経験年数には一定の上限を設ける（「正當な格差」をつける）などしている⑤「任用」での職員化による労働基本権の剥奪がおもな内容である。

労働基本権はく奪を阻止しよう

非正規差別の固定化・合法化許すな

今回の「是正」は、各自治体の実情に合わせて（正規職員不足や労働組合との協定などによって）様々であった非正規職員の身分や賃金・労働条件について、改めて正規職員と非正規職員との差別雇用・格差を前提に、「合理的格差」を明示することをもって、雇用期限や賃金労働条件における非正規差別の固定化・合法化を狙ったものである。同時にそれはこれまでの労働協約の破棄や任用後の組合・組合員としての権利否認を意味する。すでに総務省は「会計年度任用職員制度の導入に向けた事務処理マニュアル」において「職員団体」との交渉の必要性と合わせて、労働組合には「丁寧な説明」だけでよしとする「指導」を行っている。

これまで合同労組など労働組合に結集して労働条件改善

を闘いとおつてきた公務非正規労働者の労働基本権を根こそぎはく奪するものであり断じてゆるしてはならない。

非正規・女性差別ゆるさず

「働き方改革」と対決しよう

独占資本の要請に基づいて歴代の自民党政権は大量の非正規労働者を生み出し、今や全労働者の4割にのぼり、その7割を女性労働者が占めている。収入も正規と非正規、男性と女性の格差は大きい。民間給与実態統計調査(2017年)によると、正規の平均給与は432万円(男性は532万円、女性は287万円)に対して、非正規の平均給与は187万円にすぎない。

かかる現状に対して非正規労働者自身による非正規・女性差別反対の闘い・取り組みが行われてきたが、安倍政権は、わずかばかりの「改善」とセツトになつた非正規差別の合法化・固定化―「働き方改革」を打ち出した。会計年度任用職員制度は、公務員職場における「働き方改革」の具体化に他ならない。

労働組合の基本的権利を守り、労働組合の権利を手放すことなく闘い続ける全国の仲間とともに、安部政権の「働き方改革」に対決し、会計年度任用職員攻撃に反撃しよう! すべての非正規労働者は単一労組へ! 企業内男子本工(正規職)主義を乗り越えて、正規・非正規労働者はともに団結して非正規差別・女性差別撤廃を目指そう。

会計年度でフルタイムからパートタイムへ賃下げ提案

松戸市立病院分会

松戸市立病院は、松戸市と市職員組合が先行合意した「会計年度任用職員はパートタイムのみ」を全労に押し付けてきた。外来職場ではフルタイムでの欠員補充要求が上がリ、フルタイム希望者がいるにもかかわらず、病院は「統計をとつたらパートタイムでいい」と協議もせず、患者無視、労働者無視で勝手に決めていた。さらに「今病院で働いている臨時職員は今よりもよくなる」と説明していたが、11月26日の団交で、フルタイムパートをパートタイムにすることによる賃下げ提案をしてきた。1カ月2〜3千円の賃下げで年収はわずか6〜800円のプラスにしかならない。しかも「月額賃金は下がるが一時金でカバーする」と賃下げ分を補充する「経過措置」を「退職するまで」としながら、パートタイム勤務時間数をどれだけ減らすつもりなのか全く明らかにしていない。

職場では病院説明会がおこなわれ、これまでのように雇用契約の更新はあるのか、所属長と働いていないのに人事評価は誰がするのか、フルタイムはなくなるのか等々の質問が出て、病院は「検討中」「協議中」と回答したので、職場から臨時職員の「要望書」を提出した。

病院は「12月には運用の確定をしたい」「1月には規程等の作成」などと交渉抜きでタイムスケジュールを決めている。非正規差別の固定化・合法化を許さず、賃下げに反対し、業務は「会計年度」でなくならないので、希望者にはフルタイムをおこなえと要求しよう。

12・1 非正規差別・女性差別撤廃全国集会に参加して

差別を合法化・固定化する「会計年度任用職員制度」をゆるすな！すべての非正規労働者は団結して差別撤廃まで闘い抜こう！をスローガンに全国集会を開催した。

はじめに関単労こども病院分会からは「会計年度任用職員制度」の条例化に職場では不安が広がり働き続ける事が困難になるほどの賃下げを受ける看護補助労働者が団交にも参加し反対しているにも関わらず、当局は、団交意見否認で団交から逃げ回っている状況が報告された。連帯労働者組合・板橋区パートからは、「会計年度任用職員制度」は労働基本権剥奪の攻撃であり、雇用年限が設けられ雇用の不安定化と労働組合つぶしでありにも酷い。板橋区は団交を認めなかったが5月には「連帯労組と協議を進めていく」と認め、10月18日には雇用年限の撤回を勝ち取ったと報告があった。ライターで不安定労働者の竹内絢さんは今の若者から見た差別、分断、孤立を分かりやすく話された。ワーキングプアと非正規雇用が定着化しバラバラになり、人との関係が築けず「貧困」に陥っている。労使交渉など対権力との闘いと「貧困」に陥らないようにするネットワーク作りは両方必要だが、両方組合がおこなうのは難しいのではないかと提起され、10代20代の女性が抱える問題の厳しさを感じた。あばけん神戸からは組合を頼って相談に来た労働者に寄り添い続けていく決意を力強く訴えられた。

労働組合で働く権利を勝ち取る事は労働者の生活を守り、その闘いの中で労働者同士の関係を築いていくことが大切で労働者を守る事だと感じた。差別と闘う厳しさと団結を生む力強さを感じた。

(地域分会・佐藤)

外国人技能実習生の実態にふれて

地域分会・S

厚木市にある建設下請会社で働く労働者Nさんより、今年11月に3年の技能実習を終えてベトナムに帰国する労働者がいるが、未払い残業代や厚生年金の掛け金返済についてなんとかならないか、との相談があった。会社は2017年からベトナムから5人の労働者を実習生として受け入れて、Nさんは飲み会と言う形でベトナム人労働者と交流を行っていた。

私も外国人労働者、技能実習制度の実態、内容を把握している訳ではなく日本人労働者として主体化が迫られ、7月、外国人労働者問題の講演学習会に参加した。翌8月、NさんとTさん(ベトナム人労働者)が行政相談にいった。9月、私は下請け会社の日本人労働者と会って話をしたが、改善・是正を求める取り組みにはならなかった。その後行政の相談窓口にも出向いた。

雇用契約書によると実習生は1年間の変形労働時間制のもと、年に276日の就業となっていて、賃金などは労基法に抵触しないぎりぎりのところで働かせていた。また、厚生年金、雇用保険など社会保険料、住民税を源泉徴収している。転職の自由はなくアルバイトも禁止され、永住を認めていない中でこうした税を課すことは、国家及び資本の暴挙であり差別政策そのものである。

外国人技能実習生の問題は日本人労働者が今後とも恒常的に闘いぬかなければならない課題であると痛感した。