

# 官製ワーキングプア研究会 *Report*

2025 年 4 月 第 49 号

2025- 4



1 月 15 日 非正規公務員 voices は各省庁との懇談を行った。

非正規公務員ハラスメント調査をもとに当事者の声を届け、関係省庁の非正規公務員ハラスメント問題へのその後の対応について回答を求め、意見交換した。国からは人事院、総務省、厚生労働省、内閣人事局約 20 人が出席した。

## 目 次

|                                                        |        |    |
|--------------------------------------------------------|--------|----|
| 表紙                                                     |        | 1  |
| 特集「なくそう！ 官製ワーキングプア北海道集会」                               |        |    |
| ① 全体報告                                                 | 川村 雅則  | 2  |
| ② 公務非正規問題議員ネットを通して繋がること                                | 江川 あや  | 4  |
| ③ 北海道集会に参加して                                           | 新岡 知恵  | 5  |
| 総務・厚労省との「非正規公務員の雇用安定を考える懇談会」<br>との意見交換会報告              | 山下 弘之  | 6  |
| これでいいのか図書館<br>～会計年度任用職員の継続雇用を求める院内集会報告 ①               | 白石 孝   | 9  |
| ② 「図書館専門員」とは練馬区に直接雇用されている<br>非正規司書職の名称です               | 船津 まゆみ | 9  |
| 箕面市で大きく改善を実現                                           | 甲斐 陽   | 12 |
| 非正規公務員当事者の声～voices ①                                   | 春野 香   | 13 |
| ② 非正規公務員へのハラスメントの解決を求めて省庁懇談                            | 雨宮 紺   | 14 |
| 吹田市が 3 年前に撤回した市民課業務の委託化を再度提案<br>今度は、会計年度任用職員 12 人を雇い止め | 白石 孝   | 15 |
| 鳥取県方式、編集後記                                             | 白石 孝   | 16 |

# 第4回 なくそう！ 官製ワーキングプア 北海道集会を開催

1月25日(土)13時30分から、北海学園大学において4回目となる、なくそう！官製ワーキングプア北海道集会が開催されました。第1回が2016年、第2回が2018年、第3回が2019年の開催だったところ、コロナ禍もあって、長い空白期間を挟んでの開催となりました。主催は、札幌市公契約条例の制定を求める会と、2024年8月に発足した公務非正規問題自治体議員ネット(以下、議員ネット)を構成団体とする実行委員会によるものでした。オンラインを含め50人の参加がありました。強調したいのは、東京集会関係者、大阪集会関係者のリアル参加があったほか、九州や愛知で活動している関係者がオンラインで参加されたことです。ありがとうございました。

集会プログラムは以下のとおりです。

## 【1】集会趣旨説明+パネルディスカッション

川村雅則(北海学園大学)「集会の趣旨説明、問題意識と到達点の整理」

3つの自治体の非正規公務員(会計年度任用職員)問題と議員の取り組み

江川あやさん(旭川市議会議員)、神代知花子さん(石狩市議会議員)、新潟知恵さん(恵庭市議会議員)

## 【2】報告

- 伊藤誠一さん(日本労働弁護団北海道ブロック代表)「非正規公務員制度立法提言の紹介」
- 山口裕一さん(札幌地区連合事務局長)「連合 春季生活闘争の取り組みから「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現を」

- 太田伸一さん(札幌地域自治体関連ユニオン書記長)「会計年度任用職員の雇用・賃金などの改善を求める石狩自治体キャラバン」
- 佐賀正悟さん(札幌地区労連事務局長)「自治体現場で働く清掃・警備労働者実態アンケート」

以下、これまでも述べてきたことの繰り返しになりますが[1]、問題意識や集会の感想などをまとめておきます。実行委員会としてではなく、個人によるものです。

第一に、北海道・札幌市(政令市)・34市・144町村・122の一部事務組合(以下、全道)には、5万人弱(48198人)の非正規公務員(会計年度任用職員、特別職非常勤職員、臨時的任用職員)が働いています。会計年度任用職員に限定すると4万人強(41245人)です。その多くは女性です。とくに、職種ごとにみるとその傾向が顕著になります。これだけ多くの方々が公務分野で「非正規」というかたちで雇われ、私たちの暮らしを支えていることをまずは認識したいと思います[2]。

第二に、(会計年度任用職員に対象を限定しますが)公務分野の「非正規」という雇われ方は、民間の非正規雇用問題と共通する部分もありますが、制度設計、とりわけ任用(雇用)制度面は、民間をはるかに下回ります。一会計年度ごとの任用であって、何年働き続けても無期転換はないこと、その上に、実効性ある雇止め規制がなく、雇止め不安を抱えて働かざるを得ないこと、さらにその上に、労使対等の雇用関係とは異なる「任用」という雇われ方であって、労働基本権に制約を受けていることから、問題の解決は非常に困難であることです[3]。

「民間でも非正規問題はありますよ」—たしかにその通りなのですが、上記のような違い、働く上での困難が、公務の非正規(会計年度任用職員)制度にはあることをぜひ知っていただきたいと思います。

第三に、責任の所在は言うまでもなく、このような制度を設計した国にあります、と同時に、彼らの任命権者である自治体にもあります。

たしかに自治体は、国から、財政難に追いつめられ、地方行政改革に追い立てられている面があります。一方で、会計年度任用職員が安心して職務に従事できるよう、現行制度の制約下でも可能なことはあります。その主要な一つが、現職を一定期間ごとに雇止めし新規求職者と競わせる公募制を廃止することです。

ところが、任命権者としての自覚を欠いているのか、そのような考えはまったくなく、むしろ、率先して公募を実施するという行為さえみられる状況にあります[4](欠員

が続くような状況下においても！)。3年公募に関する例示を削除した人事院・総務省通知が2024年6月に出されましたが、予断を許さない状況が続きます。

さて、こうしたなかで本集会は開催されました。自治体議員3名をパネラーにして行われたパネルディスカッション(以下、PD)に関連して幾つか述べます。

強調したい一つは、自治体議員の力(潜在的な力を含む)です。議員ネットの世話人でもあるパネラー3名の自治体(旭川市、石狩市、恵庭市)では、いずれも公募が廃止されています。

これらの3市で公募を廃止することがなぜできたのか。その理由は冷静に分析する必要があるでしょうけれども(昨今の人手不足も背景にあるのは間違いないでしょうけれども)、事実として言えるのは、公募を続けてきた行政に対して、彼ら議員は、公募の廃止を含む、会計年度任用職員の任用・処遇の改善を訴え続けてきた(いる)ということです。こうした取り組みがあつてこそその、公募廃止であり、処遇改善の実現だということです。

総務省の調べによれば、北海道には2310人の、全国には31779人の、議員がいます[5]。全員とは言わずともこれだけの議員の一定数に、非正規公務員(など公務非正規)問題への関心もたれ、行政に対する監視機能や政策立案機能が発揮されることになれば、問題を是正する上で大きな力になるーパネラー3名の力強い発言からそのことを思いました。

二つ目には、交流、学習の意義です。議員ネットでは、お互いの実践(議会活動、議員質問)や問題意識、悩み、課題などが交流されてきました。そのことが、それぞれの議員の活動に役立っていると見受けました。

今回のPDでも、公共サービスの質を担保する上で不可欠な非正規公務員の任用・処遇という大きなテーマを、会派をこえて議会全体で議論していくにはどうしたらよいか(議会のあり方)といった大きな論点から、公募廃止後の能力実証手段として人事評価制度をどう適切に設計していくか／会計年度任用職員・非正規公務員を被扶養者とみなすのは妥当なのか(そのような客観的な事実は確認されているのか?)／実効性あるハラスメント防止の方策にどのようなものが考えられるか、などの個別具体的な論点まで、それぞれの自治体情報や議会活動を紹介しながら議論が展開されました。PDの場自体が学びや気づきの機会になりました。

なお、非正規雇用問題への労働組合の対応という、民間労組／公務労組を問わぬ、労働組合にとって古くて新しい

課題[6]も、大きな論点としてPDであがったことを付記しておきます。

三つ目には、以上のこと(一つ目、二つ目)と内容が重なりもありますが、つながることの意義を強調したい。議員同士がつながることはもちろんですが、議員と、当事者や労働組合、弁護士[7]、政党関係者、報道関係者、そして、研究者ら、この問題に関心をもつものがつながることです。本集会はまさにそのようなねらいをもって開催され、成果を得たと思います。

北海道における議員ネットの拡大はもちろんですが、議員ネットが全国各地に発足することを切望します。労働組合関係者も、そのような働きかけを意識して行っていくことが必要ではないでしょうか。非正規公務員問題の解決・公共の再生には、長きにわたる新自由主義・構造改革政治の克服や、ジェンダー差別と重なる日本型生活保障をめぐる問題の克服が必要であることを踏まえれば、なおのことそう思うのです。克服すべき課題は大きく、我々の力は小さい。そのことの自覚が運動を大きくしていく上で不可欠ではないでしょうか。

2024年には、東京集会(第16回)、大阪集会(第12回)、そして、九州で第1回集会が開催されました。北海道も、引き続き、それぞれの立場で取り組みを強化していきながら、第5回目となる集会開催に向けて準備を進めたいと思います。

## 公務非正規問題議員ネットを通して繋がること (旭川市議会議員 江川 あや)

### ▽札幌集会を終えて

1月25日で行われた札幌集会にて、旭川市の公務非正規問題に関わる事例の共有をさせていただきました。集会当日の報告内容や私自身の取り組みに関しては、春に出版予定の本により詳しい内容を含めて掲載される予定となっておりますので、今回は割愛させていただきます。

集会の中では、旭川市のこれまでの取り組みと総務省通知に基づいていわゆる年限の撤廃に関しての議論について話をさせていただきました。3人の登壇者とコーディネーターの川村雅則先生とのやり取りが、ご参集の皆さんにどのように映ったのか、また、それぞれの地元の議員さん達と今後どのように連携をしていくのかということが気になっているところです。そこで、今回は議員との連携という点に視点を置き、議員同士の繋がりが広がるように、また議員と市民の活動が連携して各地でより広がることを



願って、議員の日常や精神状況(取り扱い説明書?)を紹介させていただきます。

## ▽選挙に出るということ

選挙の SNS 戦術が話題となっている最近ですが、選挙に挑んでいる時の精神状況は複雑な物があると思います。特に基礎自治体や地方議会の議員の多くは、普段は協力している議員仲間が最大のライバルとなるわけです。政令指定都市や県議会等ですと複数人枠とはいえ、選挙区が重なる人も少ないのですが、一つの選挙区で数十人の枠…という状況は、考えを同じくするはずの同会派の議員が最も信じられない状況を生み出すのが現実です。人数のいる会派や、いわゆる「組織分け」をする会派等は特に支持者が重なり、応援者や運動者も複数人を掛け持ちして一緒に集会が行われるため、どこかギスギスする、出すぎていないか牽制しあう雰囲気があり、精神的に追い詰められていく感じがあります。特に「功績」となる政策論議に関してもその「選挙」が関係して、足の引っ張り合いが行われることもあります。

そういう時に自分を保つためには、違う自治体の議員との繋がりが大切だと私の場合は感じています。議員としてのスタンスの全てではないので、議員によっては違うということも覚えておく必要はありますが、今回の議員ネット等、政策でつながっている仲間は切磋琢磨する上でも、選挙や議会内の攻防を乗り切る上でも経験からくるアドバイスや共感、支えなどが力になります。

議員になる前は、「投票先は政策で選びたいなあ」と漠然と思っておりましたが、実際には選挙の時に地方議員が掲げる政策は全て耳馴染みが良く、どの人も良さそうな人に思えました。そして議員になってからは、政策的にも市民のために一生懸命働いていた議員が落選する姿も見ました。どう伝えるか、どう見せるかがとても最近の選挙には重要だということですが、そこだけが重視されるからこそ、実際に「変わる」実感が得られず、投票率も上がらないのだろうなあとも思うところでもあります。

## ▽普段の活動を評価する

例えば選挙の時に考えを聞くために「質問状」を出すという方法もあると思いますが、政策的に目的のある質問状はある程度模範解答があるので、投票して終わりではなく、自分が託した議員の活動を、普段の活動をしっかりと見る必要もあります。

では、議員の普段の活動はどのような所を評価すれば良

いのでしょうか。これも人によって様々なのが現実で、会食ばかりのイメージがあると思いますが、他都市との交流等もあれば、奉仕団体等、社会的な責務に近いものもありますし、地域の活動はその場所によって様々です。活動の報告を紙媒体で出すとかなりの費用がかかるため、政務活動費が使えない自治体や使えても金額が少ないところでは、報酬の中から発行している人も多い印象です。SNS や動画を駆使して「見せたい自分」を演出する人もいますが、議員の本質である「質問」「質疑」に注目されることは少ないように思います。

どの議会でも多くは傍聴することができ、一般質問等の通告も公開されています。議事録を調べたり取り寄せたりも可能ですので、知りたい政策に取り組んでいる議員が自分の自治体にいるのかを調べ、真面目に取り組む議員を応援していただきたいと思います。

なお、公務非正規問題に関しては「北海道労働情報ナビ(北海道労働情報 NAVI - 北海道の労働情報発信・交流プラットフォーム)」に質問情報のページもあります。

このページは「公務非正規問題議員ネットワーク・北海道」の活動の一つですので、ぜひご加入いただいて運動に加わっていただけたらと思います。

頑張ったことが評価される世の中にするために、運動を進めていきたいと思います！

## 第4回北海道集会に参加して

(恵庭市議会議員 新岡 知恵)

### 1. 他自治体議員とのつながりが議会活動の力に

私は、恵庭市議会議員として活動しています。私自身、公立高校の時間講師という非正規として働いた経験に加え、女性の貧困について強い関心を寄せていたことから、会計年度任用職員の処遇改善について取り組んできました。

議会の中では、会派の同僚議員と一緒に活動してきましたが、私は政党に属していない無所属議員のため、他自治体の状況についてはなかなか知ることができません。しかし近隣自治体の議員(特に女性議員)と SNS でつながり、情報交換することで、多くの気づきと助けをもらうことができます。とりわけ、「公務非正規問題 自治体議員ネット」に参加することで、会計年度任用職員の課題について、議会の中での的確に取り組むことができたと感じています。今回の集会では、議員ネットの会員として、恵庭市議会の取り組みを紹介させていただきましたが、各自治体の議員が広くつながることで、議会活動が充実することを

多くの議員に気づいてもらえたらと思っています。

## 2. 恵庭市の公務非正規問題

恵庭市では、昨年11月に会計年度任用職員の公募が廃止となり、期末勤勉手当も支給されるようになるなど、一定の処遇改善は実現したところです。しかし、給与の見直し額に上限があるため、現時点ですでに職員の多くの給与が頭打ちになっていることや、ハラスメント対策が十分ではないなど、依然として課題はあると感じています。

さらには、従来は行政が担っていた事業の民間委託が増加している中、今まで会計年度任用職員が担っていた仕事が、民間の非正規労働者に移っています。その非正規労働者の処遇についても注視していかなければいけないと思っています。これまで行政サービスの充実のためには、民間事業者における労働者の処遇は重要だと考え、議会でも質問しても、委託料の中で適正な算定を行っているが、賃金等の労働条件は、最低賃金法等の関係法令に反しない限り、労使間で決定されるものであることから、市が関与するものではないという答弁にとどまり、現制度では限界を感じています。

## 3. 恵庭市議会の課題と市民との協働

恵庭市の議員定数は21。内訳を見てみると、性別では、女性議員は7人で、割合としては少なくない一方で、年齢別では、40代4名、50代4名、60代9名、70代4名と、20～30代の議員はいません。また、政党に所属しない無所属は3名のみで、半数を超える12名が1つの政党で占めており、議員構成に偏りがあります。

このことは、議会の意思決定において、必ずしも多様な市民の声を反映したものにはなっていないと感じています。特に、市民からの陳情書や国への意見書に関しては、個々の議員判断が所属政党の考えに沿うことが多く、地方議会の役割を果たしているのかと疑問に思うことが多々ありました。たしかに、選挙に当選するには、政党に所属した方が有利なのかもしれません。無所属だと特別な支持基盤がないと当選は難しいのも事実です。しかし、住民に一番近い基礎自治体の議員こそ、多様なバックグラウンドを持った人になるべきではないでしょうか？

また、これは恵庭市議会に限ったことではないかもしれませんが、付度なく議会で発言する無所属議員は、得てして議会内で孤立しがちです。なので、私の会派では常に市民に議会で起こっている状況をお知らせして、議会の外からの支援を呼びかけるように心がけています。毎回議会ご

と(年4回)にチラシを作成し、議会報告会を開催、年2回は全市に会派チラシを配布しています。一般質問の傍聴の呼びかけも行い、市民の声を市がどのように受け止めているのかを体感してもらっています。議会内に仲間を増やそうと動いているのですが、なかなか立候補を決断してくれる方を見つけるのは困難な状況です。いきなり議員に立候補するのはハードルが高いかもしれませんが、市民に少しでも議会を身近に感じてもらって、市政のことを一緒に考えていきたいと取り組んでいます。市民が味方になってくれる。こんな心強いことはありません！このような会派活動は6年目になり、少しずつ手応えを感じています。

その点で言うと、この議員ネットのような他自治体議員とのつながりが、議会内で孤立している強い思いを持った議員にとって、議員活動の大きな支えになるのではないのでしょうか。これからも他自治体議員との交流を広げ、議会活動に活かしていきたいと思います。

〈以下、川村注記〉

- [1] 例えば、川村雅則「非正規公務員が安心して働き続けられる職場・仕事の実現に向けて」『KOKKO』第55号(2024年5月号)を参照。
- [2] 以上は、総務省「令和6(2024)年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」より。川村雅則「(暫定版)総務省・会計年度任用職員制度等の2024調査データの集計」『NAVI』2024年12月30日配信を参照。
- [3] 川村雅則「会計年度任用職員にも民間並みの雇止め規制を」『NAVI』2024年10月11日配信。
- [4] 例えば名古屋市のケースを参照。なお、労働組合の抗議でこの問題は「可視化」されましたが、公募を導入している(廃止していない)自治体では、こうした行為が粛々と行われている、つまり、問題は名古屋市だけではない、ことは認識する必要があります。古川晶子・ライター「名古屋市が保育士ら1200人を雇い止め 市長は責任放棄か」『週刊金曜日』第1493号(2024年10月18日号)。川村雅則「名古屋市非正規保育士雇い止め事件からみえてきた国と自治体の共犯関係」『NAVI』2024年12月26日配信。
- [5] 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等(2023年12月31日現在)」。
- [6] 連合評価委員会「連合評価委員会最終報告」2003年9月12日など参照。
- [7] 日本労働弁護団から出された「非正規公務員制度立法提言」をしっかりと学習し活用していきましょう。

## 総務・厚生労働省との

# 「非正規公務員の雇用安定を考える懇談会」との 意見交換会報告

理事：山下弘之

2024年12月9日、立憲民主党の大河原雅子議員に仲介していただき、なくそう官製ワーキングプア東京集会実行委員会のメンバー有志は総務省・厚生労働省担当者と約1時間半にわたる懇談(意見交換)を持ちました。事前に、質問事項と首都圏106自治体離職状況集計表(2024/10/20現在)、人事院・総務省からの新たな通知を受けた自治体の対応(2024/10/9現在)、「公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)」による2023・2024調査結果、日本労働弁護団「非正規公務員制度立法提言」も送付、懇談に臨みました。

総務省(官僚)は従来の通知等にそった見解に終始しており、この間、会計年度任用職員問題に関する総務大臣の国会答弁や首相が施政方針で上げた動きからかけ離れた頑迷さが明らかになりました。

とくに、会計年度任用職員の「再度の任用(雇用更新)」にあたっては、「客観的な能力実証を経て」「選考で前の任期の勤務実績を考慮」として、人事評価制度が活用されることが想定されます。

懇談の中では、地方公営企業勤務職員や技能労務職員に対して、自治体に組合(混合組合※も含め)があれば、法に基づき労使同数による「苦情処理調整会議」の設置が義務付けられることが確認されました。人事評価制度の運用にあたって、組合の関与が明確にされたことになります。そのことは、平等取り扱いの原則から、行政職員や専門職員などの非現業職員にも「苦情処理調整会議」設置を求める根拠にもなります。

※多く自治体の職員組合は非現業職員と技能労務職員が一緒に構成する混合組合である。

なお、総務省は公務員部公務員課から2名、厚生労働省は大臣官房国際課国際労働・協力室、労働基準局労働関係法課、職業安定局総務課から4名が出席、当方からは8名、鈴木烈都議会議員も参加しました。

懇談の詳細な議事録は要望書(事前の質問事項)と合わせ、「公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)」のホームページに掲載されています。

<https://nrwwu.com/topics/2793/>

以下、事前質問に対する総務省・厚生労働省からの回答概略を掲載します。

## 【質問と回答】4

1. 総務省は2023年6月28日に各自治体あてに厚生労働省の通知を添えた事務連絡「大量雇用変動が生じる場合の対応について」を発出されました。「各地方公共団体においては、同条第2項に基づく大量離職通知書を提出いただいているところですが」とありますが、「地方公共団体からの大量離職通知書の提出」は、ほとんど実施されておらず、首都圏の労働局に行った情報公開請求では提出は39自治体のみでした。

そこで、私たちは首都圏106の自治体に大量離職通知書やそのバックデータ等の情報公開請求を行いました。その中で、2023年度末の会計年度任用職員の離職総数等を集計把握していない、会計年度任用職員の雇用について人事当局が十分把握していない自治体が多く散見されました。2024年7月末までに通知を提出したのは51自治体のみでした。(法的には2月に提出しなければなりません)厚生労働省、総務省が、大量離職通知書の提出について自治体に周知を図られていることは、雇用安定・確保に関して雇用者としての責任を促したものと評価しております。ただ、上記で示した通り、現実には、大量離職通知書の提出は進んでいないといえませんが、特に、公開された大量離職通知書でも離職者への再就職支援等はほとんど記入されておらず、実施されていないのではないかと危惧します。

●質問1-1：大量雇用変動が生じている自治体においても、大量離職通知書の提出がなされていない点については、どのようなお考えか、お聞かせください。

→ 総務省：大量離職通知の周知について、引き続き、厚生労働省と連携して取り組んでいきたい。

→ 厚生労働省：30人以上の離職が発生しているのであれば大量離職通知書の提出の必要があります。引き続き大量離職通知制度の周知に取り組んでまいります。



●質問 1-2：離職の実態など会計年度任用職員等の雇用管理を人事当局が統一的に把握していないことについて、どのようなお考えか、お聞かせください。

→ 総務省：離職者の総数の集計の把握などは、各自治体でその必要性について判断いただくもの。結果として複数回の任用が繰り返された後に再度の任用を行わない場合は、事前に十分な説明を行う、応募可能な求人を紹介するなど配慮することが望ましいと助言している。

●質問 1-3：通知書にある「再就職の援助のための措置」「再就職先の確保の状況」についてはどのように周知を実施しておられるのでしょうか、内容や具体的な指導をお聞かせください。

→ 総務省：引き続き自治体に助言していく。  
→ 厚生労働省：通知書の裏面にその内容が記載されており、リーフレットも配布している。講じている措置、再就職援助の具体的な方法などを記載してくださいと周知は実施しているが、調査内容を踏まえ、周知の必要性があるという課題認識はしている。

2. 総務省は、2023 年 12 月 27 日に発出した「会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)」で、「フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに、十分留意すること」と通知しています。しかし、[東京]特別区人事委員会に検証状況について情報公開請求を行ったところ、「(総務省調査結果情報の提供を受けていないので検証不可能のため)不存在」と回答がありました。

●質問 2：総務省は、上記通知の「検証」に必要となる調査結果を「任命権者及び人事委員会又は公平委員会」に伝えておられますか。

→ 総務省：1 日あたりのフルタイム勤務との勤務時間の差が 15 分以内であるパートタイム職員の状況について毎年度調査を行っており、集計結果は各自治体に共有、ホームページで公表している。

3. 総務省の 2024 年 6 月 28 日付け「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第 2 版)の改正について(通知)」の発出により、私たちの把握した限りでもいくつもの自治体が継続任用年限と再公募選考を廃止しました。そして、同日発出の人事院事務総局人材局企画課長名による「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について(通知)」には、『仮に公募を行った際に、(中略)公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合』等が考えられる。なお、任命権者が公募によらない再採用を行うに当たっては、採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮すること」とあります。私たちは、この動きを、(総務省が国の期間業務職員の扱いに準ずるとする)会計年度任用職員にも、人事評価による職務経験を重視されて継続任用される道が開かれたものと受け止めています。

更に、この職務経験の重視は、地方公務員法第 22 条の 2 に禁止規定がないことから(同第 22 条の 3 には禁止明文がある)、条件付採用を経る会計年度任用職員に「正式任用に際しての優先権」を得る道を開くものと受け止めています。

●質問 3：総務省としてのお考えを、お聞かせください。

→ 総務省：会計年度任用職員は、一会計年度を超えない範囲で任用する制度。任用に当たっては、地方公務員法に定める平等取扱いの原則や成績主義の原則を踏まえまして、できる限り広く募集を行うことが望ましい。公募を行う場合、客観的な能力実証を経て再度任用することがあり得ること、選考で前の任期の勤務実績を考慮することも可能であることなど通知している。引き続き丁寧な情報提供をしていく。

(国の期間業務職員の取扱いを踏まえ)会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルを改正、国における見直しの概要や人事院の各省庁向け Q&A も自治体に通知・周知している。実際の具体的な任用の方法は、各自治体が地域の実情などに応じて適切に判断いただくべきもの。

任期を定めない常勤職員の採用の能力実証について、会計年度任用職員時の人事評価による勤務実績を必要に応じて一定程度考慮することは可能だが、いかなる優先権を与えるものではない。

4. はむねっと 2023 調査及び 2024 調査 では、理不尽な雇止めや「公募機会の公平性」の空洞化、選考の恣意性が浮き彫りとなりました。単年度不安定任用を前提とする会計年度任用職員制度は、公募機会の公平性、選考における恣意性を排除できないという点から大きな問題があると考えます。

●質問 4：この点については、どのようなお考えか、お聞かせください。

→ 総務省：(3 の回答と同じ)会計年度任用職員の公募選考では地方公務員法に基づき会計年度任用の職にふさわしい人物を採用することを目的で行うもの。均等な機会の付与の考え方を踏まえつつ客観的な能力の実証を行うことが必要だと示しているところ。

5. 地方公営企業等の労働関係に関する法律(地公労法)が適用・準用される会計年度任用職員が多くいます。しかし、適用法令の違いによる労働関係の権利(労働基本権や苦情処理等)が、職員自身に十分伝わっておりません。また、多くの自治体で地公労法第 13 条に基づく苦情処理共同調整会議の未設置が散見されます。採用時に適用法令を明示すること、自治体に対して「苦情処理共同調整会議」(地公労法 13 条)設置は、法定義務であることを促す必要があります。

●質問 5：この点については、どのようなお考えか、お聞かせください。

→ 総務省：地方公務員に適用される労働基準法第 15 条では、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金・労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされている。任用にあたって、勤務条件等の明示をするものと考えているが、適用法令の明示は労働基準法に義務付けられている事項には含まれていない。各自治体の判断によって実施いただけたらと考えている。

→ 厚生労働省：苦情処理に関して。地方公営企業等の労働関係に関する法律第 13 条第 1 項は、地方公営企業等及び組合が職員の苦情を適当に解決するため、地方公営企業等を代表する者及び職員を代表する者、各同数をもって構成する苦情処理共同調整会議を設けなければならないと定めている。苦情処理共同調整会議は労働組合を組織している地方公営企

業においては設置が義務付けられている。労働組合を組織していない地方公営企業では設置は任意とされている。苦情処理共同調整会議の組織その他苦情処理に関する事項は団体交渉で定める。

※【後日確認】労働組合法が適用されない非現業の一般職公務員と同法が適法される公務員(単純労務職員等)ととともに組織している混合組合は地公労法第 13 条の「組合」に含まれると考えられる。

6. 今年の ILO 勧告に関して、専門家委員会から、「雇用政策を改善することを目的とした評価を実施する意向があるかどうか」、「影響を受ける人々の代表と協議されること」を要請されています。また、総会委員会からは「地方公務員が条約に定める権利と保障を享受できるように、地方公務員法その他の関連法を見直すこと」が求められています。今後の見直しについて教えてください。

●質問 6-1：今後どのように検討・協議を進めていくのでしょうか？

●質問 6-2：9 月 1 日までに提出を要請されていた日本政府の「報告書」を開示してください。

→ 総務省：ILO 憲章に基づく加盟国は、批准した条約の実施状況等について、定期的に年次報告を提出しており、条約の実施状況を監視する専門家委員会から指摘があった場合は、政府意見を提出している。第 122 号条約については、現時点で 2026 年に年次報告を行うとのことで、その際に今回の指摘に対する意見を提出する予定。2024 年の ILO 総会における議長集約については、ILO からの要請にどのように対応していくのか、検討しているところ。

→ 厚生労働省：今後 ILO 条約勧告適用専門家委員会でも審議される可能性があり、未だこれを公としていない国際機関との信頼関係が損なわれる恐れ、自由な心証形成に影響を与え公正な審議の妨げとなる恐れ、国際関係事務の適正な遂行に支障を及ぼす恐れなどから、現時点では開示できない。

〈その他〉

○首相の記者会見での発言、障がい者雇用の常勤職員化(ステップアップ)、日本労働弁護団「非正規公務員制度立法提言」についても、短時間ですが意見交換を行いました。



# これでいいのか 図書館

## 会計年度任用職員の 継続雇用を求める 院内集会開催

2月19日(水)午後、衆議院第1議員会館において標記の院内集会を開催した。主催は実行委員会で、構成団体は、図書館問題研究会、学校図書館問題研究会、官製ワーキングプア研究会、公務非正規女性全国ネットワーク、図書館友の会全国連絡会、学校図書館を考える全国連絡会。協力が(公社)日本図書館協会、後援は(公社)全国学校図書館協議会、親子読書地域文庫全国連絡会、文字・活字文化推進機構、学校図書館整備推進会議。

国会議員・秘書を含め80人近くが出席、他にユーチューブ配信を行った。挨拶した議員は、笠浩史、阿部とも子、あべ祐美子、野間たけし、川田龍平(立憲民主党)、伊藤岳(共産党)、松島みどり(自民党)、福島みずほ(社民党)で、日本維新の会からも秘書が出席と、与野党から幅広い参加だった。

主催者挨拶に続き、日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会から「公共図書館、学校図書館で働く会計年度任用職員の継続雇用についてのお願い」及び「学校図書館職員に関する実態調査」が報告された。また、当事者報告として練馬区立図書館専門員労組が会場で、オンラインでは公共図書館及び学校図書館司書お二人が発言。

さらに、1月28日付で「公共図書館・学校図書館の充実のための取り組みを推進して」(文科大臣)、「会計年度任用職員制度を見直して」(総務大臣)との要望書を両大臣に提出したが、両省担当者から発言があった。最後に廣森直子さん(大阪信愛学院大学教育学部准教授)から「司書職が専門性を発揮できる労働環境～我慢するか、やめるしか選択肢がない～」との講演をうけ、閉会となった。

発言、報告の全体を掲載したいが、紙面に限りがあるので、練馬報告をぜひ紹介したく、当日の発言原稿を寄稿していただいた。(白石)

**「図書館専門員」とは練馬区に直接雇用されている非正規司書職の名称です。**

私たちは1988年の図書館専門員制度発足以来、40年近く練馬区立図書館の運営に携わってきました(発足当時の名称は図書館協力員制度)。練馬区には12館の図書館がありますが、そのうち10館は指定管理者が運営しており、残り2館、「中央図書館的機能を有する」光が丘図書館に25名、練馬図書館には32名、合計57名が配置されています。

光が丘図書館はレファレンス以外のカウンター業務を委託し、指定管理館の管理運営などを行っていますが、練馬図書館はほぼ総ての業務を私たち専門員が担っています。私たち以外に館長、副館長、庶務担当職員の3人が正規職員として配置されています。

ほぼ総て、と言わなければならないのは、16時30分からのカウンター業務は民間の会社に委託しているからで、出来ることなら夜の時間も委託せず完全に私たちだけで図書館の仕事をしたいと思っています。

東京都も練馬区も正規職員の司書職を廃止していますから、練馬区に正規職員として入庁したひとが司書として働きたくても、その望みは叶いません。23区の公共図書館で専門的に司書職を追求したいと思ったら、正規職に就ける望みはほぼ叶わないのが現状ですが、私たちは40年近くこの非正規の制度のもとで、区立図書館で働いてきました。

### 組合の交渉が力に

今日は組合活動のことをお話する会ではないと思いますが、私たちの存在と組合とは不可分の関係ですし、会計年度の制度が発足してからは、組合交渉として、所管課、区の担当課を含む、所謂当局、と話しあってきた、その主体が組合執行委員会なので、組合のことを少なからず話しますが、予めご了承ください。

図書館専門員の制度が発足してからのち10年後の1998

年に私たちは労働組合を立ち上げています。きっかけは雇用止めの提案がなされたことでした。

「雇用止め」は、組合結成前にも区職労の助力で何度か押し返した提案でしたが、この時はもう組合結成をしなければ生き残る道がないだろうという判断で、秋が来た、という思いで組合を結成しました。あのときあのタイミングで組合結成しなければ、練馬区に直接雇用される司書は淘汰されていたかも知れません。

会計年度任用職員制度発足直前の2018年には練馬図書館と石神井図書館2館を指定管理者に任せるという提案が区当局から出され、私たちは激しく闘争することになります。私たちはカウンターは司書の舞台、カウンター業務こそ図書館司書の花道だと信じていますので、交渉のときもカウンター業務を守ることを第一に闘争を組み立てました。

詳細は割愛しますが、2館への指定管理者の導入については阻止ならず、将来光が丘図書館が唯一の直営館として残った際には専門員57名全員が光が丘図書館に異動してカウンター業務を含む図書館業務を担うことを当局に約束させ、ストライキは延期し、大綱妥結することになりました。

### 一時金より雇用の継続だ

そしてここからが本日のメインテーマということになるかと思いますが、私たちがストライキを延期し、2館への指定管理者制度導入提案に対して当局と妥結することになった後、翌年から導入されることになる会計年度任用職員制度についての小委員会、という名の交渉の場をもつことを区の担当課に約束してもらいました。

練馬区の会計年度は殆どが4回の任用期限、更新回数制限を定められていましたので、私たちは実質5年後に「雇用止め」になるのだという理解、受け止めでこの4年間仕事をしてきました。

2019年の時点で、会計年度の制度が施行される直前の担当課との交渉で、「一時金が出るらしいけれど、そんなの全然嬉しくない。一時金より雇用の継続だ、明日の、来年の仕事の心配をしなければならないのに一時金なんだ」という趣旨の挨拶が委員長よりありました。一時金は文字通り一時的には嬉しいに違いないし、ただでさえ少ない報酬で生きる私たちにとって大切なものには違いないが、それでも5年後に職を失うかも知れない恐怖に比べたら何ほどでもない、というのが本音でした。

それまでも1年雇用だったことには変わらないが、会計年度が導入されると、法律で決められてもいないのに、

区当局は更新回数を制限してきた、この全く意味のわからない仕打ちって何？と猛烈に怒っていたのです。

そこに仕事がある、その仕事を続けてきて来年も再来年もこの仕事をしたい、という希望が本人にある、加えて良い仕事するね、という評価を上司から毎年得ている、その人の雇用を止める、って誰が幸せになるんですか？という話です。仕事を迫られる私たち、ベテラン職員を失う仕事場と利用者、新しい雇用のために事務手続きに忙殺される担当課、誰も幸せにならない。何のための制度か、誰のための制度か、よくわからないことになっていませんか、ということです。

もともと非常勤職の待遇を向上させよう、身分をはっきりさせよう、ということで始まった制度だと聞いていましたが、使うほうはお構いなしに自分たちの都合でさまざまに運用しようします。こんな悪だくみとしか思えないやりかた、あるんだーと全国の酷い報告を聞いて、ある意味感心するというか、そんなことよく考えつくね、という思いを持つこともあった制度です。練馬区はそこまであくどい事はしなかった、というところだと思いますが、それでもなんともポンコツな制度だということは言えると思います。だいたい名称が妙過ぎます。

### 粘り強く交渉を積み重ねる

年に3回程度でしたが、担当課との連絡会ではそんなことを言い続けて交渉しました。会計年度に変わってから待遇が低下したものはそれだけではありません。私たちは、年収は少し上がりましたが、部分休業などの点で改悪状態になりました。具体的には非常勤職員だった時代は子が小学校に入学するまでは取得できた部分休業が3歳までという制限になってしまいました。会計年度の子は成長が早いのか？正規職の子は6歳になるまで親に医者に連れて行ってもらえるのに、会計年度の子は一人で歩いて、バスや電車に乗って行けというのか？そういう話ですよ、と本気で言ってその度に担当課を当惑させました。担当課も困ります。これだけではありませんが、彼らは法律で決まっているので、としか言えないのです。交渉あるあるでしょうが、同じことを言い続けて、訴え続けて、相手も同じことを応えて、応え続けて、4年が過ぎたのです。

会計年度任用職員制度が施行される直前の区側の言い分としては、「制度上一定の間隔で公募を入れざるを得ないが、その選考の際には当然これまでの人事評価や、区における貢献や働きの蓄積というものはある、そしてそれは正

当に評価されるべき、それは総務省も判断要素のひとつとして活用することは想定されると言っている。それらを踏まえてその職にふさわしい人材を適切に選考していく、公募という形ではあるが「そこには差がつく」という気がしている。」というものがありました。それは嘘偽りのない、彼らの誠実さの表明だった、その時点で表せる精一杯の誠意だったと思います。

組合側は重ねて、落とすための選考ではないと考えて良いか、適切に選考が行われた結果、現員がそのまま全員選考された、ということが充分ありうるという理解でよいか、公募だから、だれか一人くらい落として、まったく新しい人を入れないと、外間が悪いんじゃないかと、そんなことを考えないですね、などと異口同音に確認しようとしました。

担当課は所管で適切にやってもらう、としか言わない。一方所管は担当課のしているもの、あるいは見てもいないものをある意味付度しようとするのではないか。そこに不安と疑心暗鬼の固まりになっている私たちがからまって、全員がジレンマを感じているのが交渉をしていてもよくわかりました。

交渉は組織対組織の論理で動きますが、交渉するのは生身の人間ですから、私たちは長年の担当課との関わりにおいて、人間と人間の対話、会話、が成り立ってきたと思っています。何十年も甲斐のない、と思える交渉を続けてきて、負け続けてきて、それでも負け方こそが問題なのだ、と思ってやってきた私たちがひとつ到達したのはそういう場所でもあったのです。甘いというご意見はあると思いますが、組織もひとりの人間から始まります。話し続ける、語り続ける、理解してもらおうと努力し続ける、そういうことが大切なのだ、と私たちは考えている、ということです。

会計年度任用職員制度が始まるときに非常勤職の実態を無視してルールが一元化されてしまった、それがかなり乱暴だった、ということは当時の当局発言にもありました。元非常勤職のなかには任用回数に制限のない職が相当程度あったのも事実です。図書館専門員もそうです。

きちんと働いて、本人が希望すれば65歳まで任用されてきた、これはたまたまそうだった、などという曖昧なものではなく、労使交渉での合意の結果なのだ。それを制度がかわったのだから仕方がない、ということで待遇を下げることは許されない。真摯に区立図書館のために働いて、毎年良い評価が積み重なっている人たちに、5年後も10年後もこの練馬区で図書館のために働いてもらいたいのだ、

ということはどう表すのか、法律の制約があるなかでもできることがあるはず、そういうことを考えるのは役人は得意でしょう。考えてください。一律に問答無用で公募に突入することはやめてもらいたい、という思いを4年半のあいだ伝え続けました。

## 更新回数制限の撤廃

そして、その交渉の成果だったのかどうか、タイミングなのか、日本全国の仲間が日々訴え続けた結果か、練馬区は2024年9月に、会計年度任用職員の更新回数制限を撤廃しました。急ぎニューズペーパーを出し、組合員全員で喜びを分かち合いました。何故練馬区が撤廃したのか、理由は勿論私たちにはわかりませんが、制度発足時から声を上げ続けてきた沢山の仲間がいたから、そしてその声を真面目に聞いて、考えてくれた人たちが、役所にも研究者にも図書館利用者にも沢山いたからだと思っています。何にしろ、総務省が2024年6月にマニュアルを改正したことは影響が大きかったと思います。昨年からは勤勉手当の支給と、一時金引き上げがありました。組合的な言い方をすれば、一昨年の賃金確定闘争による各労働団体の頑張りのおかげです。

**\* 総務省は2024年6月にマニュアルを改正し、公募によらない任用について「連続2回を限度とするよう努めるものとする」との記述を削除。また、「任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としている。**

暮れには部分休業期間を補完する休暇として子育て部分休暇の新設も決まり、正規職員と同様に12歳になるまで部分休暇が取得できるようになりました。

法律で決まっているから、制度がそうなっているから、仕方がない、という諦めではなく、この制度ではこんな風に困る、働きづらい、生きづらい、ということを訴え続ける、話し続ける、語りかけ続ける、続けることが何より大切、と思っています。

更新回数制限が撤廃されたからと言って、部分休暇が12歳まで取れるようになったからと言って、勤勉手当が認められたからと言って、私たち会計年度任用職員の様々な問題が解決されたわけでは全くありません。

引き続き、様々な場で会話、対話を重ねて、健康で、安心して幸せに働き続けられる制度の確立を目指してこれからも活動していきます。

(船津まゆみ)



# 大阪箕面市で 大きく改善を 実現

**箕面市**の非正規職員は任期付き職員と会計年度任用職員とに分けられます。今回、任期付き職員の処遇が大幅に改善される運びとなりました。以下の4つの柱が今回の処遇改善の柱となります。

- 給料表の改定
- 昇給方法の変更
- 任期付き職員の一部常勤化
- 任期付きフルタイム職員の退職金手当の支給

## 〈給料表の改定〉

もともと、任期付きの給料表は常勤職員の給料表とは別建てで、11等級から1等級までの等級で3年ごとに1等級上がる制度でした。また、職種によって等級が異なりますが、給料表の天井が低いため早い段階で頭打ちの状態となります。

例えば、放課後児童支援員(学童保育指導員)であれば初任が8等級からはじまり5等級までしか昇給がありませんので、最大9年間で最高額に達しそれ以降は給料が上がりません。そのような給料表です。

常勤職員の給料表に組み込むよう訴え続けてきた結果、今回、常勤職員給料表の7等級・6等級が合算された給料表を任期付き職員給料表となりました。これにより、1号給から93号給まで給料表となり従来と比較して給料表の天井が相当高くなりました。

なお、職種によって、初任給位置づけは異なります。

## 〈昇給方法の変更〉

昇給につきましては、任期付き職員のため3年ごとに再度の任用となり、従来の給料表という等級が1つ上がるという昇給制度でした。3年ごとに昇給がない制度でした。

今回から、毎年2号給ずつ昇給していく制度に改定されました。

毎年給料が上がることは、もちろん基本給が上がることであり、期末・勤勉手当、手当の基本加算額が上がるため、年収額も上がることであります。従来までは3年ごとの昇給でしたが、今回は、毎年昇給するようになり、本当に大きな意味合いがあるといえます。

## 〈任期付き職員の一部常勤化〉

任期付き職員の常勤登用制度の枠が増えました。代表例ではSSW(スクールソーシャルワーカー)・SC(スクールカウンセラー)・教育相談員があります。組合としても非正規とする業務内容と責任を訴え続けてきたので、ようやく一歩踏み出すこととなりました。

箕面市はSSWが少なく現場が応募を出しても採用枠が埋まることがない状況が長く続いていましたが、常勤登用

となったタイミングで、多くの応募があり23倍の競争となりました。

やはり、人材確保の根幹は常勤登用であることが核心であったといえます。

ただ、図書館司書、支援教育支援員、放課後児童支援員(学童保育指導員)等はまだ常勤登用に至っておらず今後も粘り強く交渉を続けていく必要があります。

## 〈任期付きフルタイム職員の退職金手当支給〉

今回、初めて退職手当が導入されました。いわゆる同一価値労働同一賃金から当然ではあります。対応も常勤職員同様となります。しかし、任期付きフルタイム職員が常勤登用されていく中、将来的にフルタイム職員がなくなっていく可能性が高くなります。

## 〈課題点について〉

今回の処遇改善において課題点もあります。

### ① 昇給の在り方について

常勤職員は1年で4号給上がりますが、任期付きは2号給です。理由としては人事考課であり、常勤職員は相対評価となっていますが、任期付き職員は絶対評価であるためとのことです。

### ② 任期付き職員の一部常勤化

公がすべきことはすべての職種に常勤を入れることは至極当たり前であるはずですが、すべての職に常勤職員を登用するよう訴え続けます。

### ③ 任期付き短時間職員の退職金手当導入

非正規の中での格差が如実となります。同じ任用根拠のため導入に向けて訴えていきます。

簡単な説明ですが、令和7年度(2025年度)から箕面市の任期付き職員の処遇は上記の形へと変わります。

## 〈最後に〉

ここまでに至る経過については、長年粘り強く交渉してきたと同時に、市議会議員に議会で非正規と正規の格差を訴えていたことは大きな成果となります。

議員さんと情報共有して、格差はどこで生じているのか可視化できるよう、生涯年収を基本にグラフ化し誰が見てもわかるような表を作成しました。それをもとに議会で訴えていただき、今回に至る結果となります。もちろん、当局との交渉で具体の提案をしたうえで進めてきました。

- 低すぎる給料表
- すぐに頭打ちになる給料表
- 3年ごとの昇給制度

人材が来ても定着しない多くの原因が給料にあることは明確です。また、いつまで任期付き職員で従事させ続けるのか市としての姿勢も訴えてきました。

また、市長が変わったことも処遇改善ができたタイミングであることの要因の一つであるといえます。

この処遇改善が他市の非正規職員の処遇改善の引き金になってくれると本当にうれしく思います。

(甲斐 陽)

理事の山岸薫です。今後「非正規公務員当事者の声～voices～」を連載します。当事者自身に書いてもらいます。当事者自身が声を上げる最初の一步として自由に、思うままに書いてもらいます。専門家の中では既に周知の内容であっても、今まで言えなかったことを文章にするのは本人からすると勇気が必要で、とても大きな一歩です。今後、この連載を温かく見守ってくださいますようお願いいたします。

## 非正規公務員 voices 春野 香(仮名)

私は国の機関に勤務する期間任用職員です。3年前、予算減で突然雇い止めに遭い、別部所を受け

直し、6年めになります。昨年6月、人事院から「3年公募制廃止」が発表されました。しかし、今年度も雇止めされた方や、予算減のセクションの非正規全員に試験選考を実施するなど、私の身近で起きており、「3年公募」どころか「1年毎」になっている気がしてなりません。

非正規公務員当事者が集まるvoices(ヴォイセズ)にも、今年に入って同様の報告が寄せられています。「非正規公務員の再採用2回まで制限撤廃」という「3年公募制の廃止」、一部では、「これまで当事者や労働組合が求めていたことが現実となった」と、評価する声が上がってはいますが、

●再採用2回までの制限撤廃はするが、それは専門資格保持者や数字のノルマを基準以上達成した者だけでありそれらの基準から外れる非正規は、次年度1度全切りして仕切り直しか？

●「再採用2回制限撤廃」をする代わりに、毎年勤務評価しますよ。実質、毎年切られる可能性があるとなったのでは？などと、次々と深読みしてしまい、さらに雇用不安が増しています。

例えば、私の職場では、非正規には全体の目標数値として、常に様々なノルマが課せられています。それは勤務評価され、次年度の雇用の有無につながります。3年公募の撤廃により、これまでよりも重圧な評価となるのではないかな？

これまでかたくなに予算削減を正義のように振りかざし、多くの非正規を切っておいて。本当に私たちの雇用安定が実現するのか？ 昨今、無期雇用や働き方改革など、雇用改善を推進している国や自治体が、そこで働く非正規職員を予算によるという大義名分を振りかざして平気で首を切る。雇止めを宣告された時点から、即刻失業者になるという生活の不安に常に怯えながら業務をしている私たち非正規の身になり、新制度を作って欲しいと切に願います。

以下、国民の一番近いところで働く非正規公務員の一部

# 非正規公務員 当事者の声 voices

を挙げます。

## ◆学校(小・中学校)特別支援員(市町村・会計年度任用)

障がいのある子どもの支援は他の生徒への支援ともつながる。生徒にとって小学校6年間、中学3年間で、支援員やスクールカウンセラーが雇い止めに遭うと、そこで生徒との人間関係も支援が切れてしまう。支援員やスクールカウンセラーは、生徒の家庭の問題にも深く把握していることもあり、支援の必要な生徒からすれば、今まで信用していた大人が突然いなくなるのである。

## ◆学童支援員

● 短期間で入れ替わることで、虐待や子供の貧困等の見つけ方や対応策が積み上がり

ず、見逃してしまったり不適切な対応をする可能性が高くなる。

● 正規職員が現場におらず、保護者や児童を代弁できるのが非正規だけになっている。正規はエリート男性が多いので、働きながら学童に通わせたい家庭のことが想像できず、学童の入所基準や書類の要求が年々厳しくなっている。

● 非正規の教育が重視されていないため、旧態依然とした児童観・教育観での指導が行われ続け、アップデートされていない。

## ◆ハローワーク相談員

● 就職が決まれば終了、失業保険手続きが終われば終了、といった単純な業務だけではない。社会福祉協議会、児童相談所、市町村の生活保護課、等と同様、就職困難者が生きていく上での最後のセーフティネットとしての重要な役割があり、その最前線の窓口相談業務のほとんどが非正規職員である。

● 正規職員が2年程度で異動する状況で、非正規を雇い止めることは、生活困窮者のセーフティネットを切断することにつながる。実際、DVシェルターから再建しようと、ハローワークに相談に来ていたシングルマザーが、相談に乗っていた非正規(市役所・ハローワーク)が雇い止めになったことで、行き場を失い、人生を悲観して子どもと心中を図り、子どもだけが亡くなった事例がある。

いずれの例も、日本国における、まさに「生と死ギリギリの場所にいる生活困窮者」の一番近くにいる、対応している人たちの首を切り、困窮者を路頭に迷わせ、さらには困窮者対応をしている非正規職員までも困窮に落としているという「国の制度のおかしさ」をぜひ広く知って欲しい。

●非正規の道は自分が選んだんでしょう？ ●嫌ならもつといいとこに転職すれば？ ●非正規が嫌なら正規になればいいじゃない。 ●行政窓口は非正規ばかりでスキル低

い ●公務員多過ぎなんだよ！ 税金の無駄遣い！

世論やネットの声の多くはこうしたものですが、国の非正規公務制度の全貌をすべて知った時に、同じ事が言えますか？そしてこの先、自分が、親が、兄弟が、親しい友人が、生活困窮者になったとしたら、労働基準監督署・ハローワーク・児童相談所、市役所、市民病院、学校、保育園・放課後児童クラブ、図書館等々、絶対にこれらの行政機関に世話になることはない、と断言できますか？

公務現場が崩壊するとは、この国に生きる自分の足下が崩壊することなのだと想像して欲しいです。

## voicesが非正規公務員へのハラスメントの解決を求めて省庁懇談

非正規公務員 voices 雨宮 紺(仮名)

1月15日 非正規公務員 voices は各省庁との懇談を行った。

voices からは藍野美佳が代表してハラスメント調査をもとに当事者の声を届け、voices アドバイザー、ジャーナリストの竹信三恵子氏、福島みずほ議員、上村英明議員も参加して、関係省庁の非正規公務員ハラスメント問題へのその後の対応について回答を求め、意見交換した。

国側は人事院、総務省、厚生労働省、内閣人事局から約20人が出席した(表紙写真)

voices はかねてからクラウドファンディングで地方に住む非正規公務員の声を直接国に届けることを目標の一つとしており、この日は各地から3人の当事者が出席し自身の苦境を直接訴えた。

それまで、「身バレ」による不利益を恐れるあまり、なかなか交渉に出ることができなかった当事者たちが、まだ少ないといえ、行政に対して面と向かって実情を語るころまで来たことも、今回の大きな成果だった。

まず6項目について議題を提出した。

まず、voices が行った一昨年アンケートを元に、国によるハラスメント調査と救済を要請した。国はそれに応えるかたちで総務省、厚生労働省が小規模調査を行ったと答えたが、voices には依然ハラスメント相談が多く、救済には至っておらず、行政の対応が十分ではないのではないか、と改めて質した。

ふたつ目に、再任用の元正規職員の席を作るために、現場の専門職を雇止めにして経験のない再任用をノータストで就かせているケースが目立つことも伝えた。これは、非正規公務員の熟練の軽視であるばかりか、専門性の弱い職員を配置することで、住民に不利益を与えかねない指摘したが、総務省は「各自治体の判断による」と回答するにとどまった。

3点目は、国の期間業務職員の人事院通知による成績主義の捉え方や客観性などについても質問を行った。厚生労働

省は成績を判断する際の評価項目を明らかにしたが、その客観性については聞くことができなかった。内閣人事局は「承知していない」と回答した。

4点目、自然災害時の非正規公務員の職務についてのアンケート結果について質問した。避難訓練を含め、非常時の出勤や安否確認について非正規公務員から次のような声が上がったからだ。「台風の際に正規職員が帰宅してしまい、非常勤だけで市民対応した」「非正規だけで土嚢を積んだ」「深夜まで残った」。一番の論点は非常時に非正規は対応してはいけないのではないか？という質問だったが、各省庁は「ガイドラインや手引きに沿って各自治体の運用による」との答えだった。

その後、会計年度任用職員が次々と訴えた。Aさんは、何の根拠もない低い人事評価を受けてメンタル疾患に陥った経緯を声を詰まらせながら訴えた。何をどのように改善したらよいのかの問いにも返事はなく、情報公開請求をすると黒塗りで返ってきたという。

Bさんは12年もの間、社会福祉関係部門で勤務。長い年月、職場で無視され、本人の高い専門性は活かされることはなく、ハラスメントを我慢することに労力を使い、休職もしたが変わらなかった。

Cさんは出産を控え(代読)「妊娠を告げると、秋の時点で急に勤務態度を理由に年度末の雇止めを告げられた」と。厚生労働省は労働局や人事委員会への相談ができると回答したが、既に各相談窓口ですべて相談済みで解決せず、妊娠後期の身体で途方に暮れていた。厚生労働省からは、「秋の時点で急に雇止めを告げられるのはおかしい、典型的なマタハラ事例かもしれない」という言葉もあったが、一方で「省として各自治体に直接指導はできない」という回答もあった。非正規公務員は1年有期が法定化され、妊娠すると、任用年限を理由に仕事を失うという形で実施的な妊娠を理由にした雇い止めが頻出しており、「マタハラ制度化」(竹信)とも言われている。voices にもこうした相談が複数とどいており、この件は、継続して問題化し、解決を求めていくことにした。

最後に竹信氏と福島議員から、せっかく各省庁が集って話ができただけで横断的に救済・解決方法を考えてほしい、と結んだ。

当時者の感想として。「現場の感覚と違うと思った、国の人間は相談したら解決できると言うが、実際現場で解決することは少なく、私達は多くの人権侵害に傷つき、辛いことの100分の1も言えない」。各省庁とも、熱心に耳を傾けると同時に「こちらの担当ではないので」とする逃げの姿勢が目立ち、非正規公務員の任期を労働実態に沿ったものに変えていくなど、制度全体の改正の必要が改めて浮かん



# 吹田市が3年前に撤回した 市民課業務の委託化を 再度提案 今度は、会計年度任用職員 12人を雇い止め

## 市民課業務委託を再提案

吹田市議会2月定例会に「市民課業務再構築」として業務委託予算が提案されています。これは3年前、議会や市民の理解を得られず、提案を取り下げた市民課業務委託を再び提案しようとするものです。

今回の提案では、「おくやみコーナー」の新設も。さらに3年前には「雇止めはしません」と断言していたのに今度は12人の雇止めが計画されています。

## 「雇止めはしない」から 「会計年度任用職員12名の雇用中断」に

市民課業務を委託するにあたって、市職員15名と会計年度任用職員12名を削減することが明らかにされています。会計年度任用職員に向けた説明会では、「雇用は今年の11月30日まで」「その後の保証はできない」と通告。12名の会計年度任用職員は、5年、10年と市民課業務を支えて来たベテラン職員ばかりです。これは、労働組合との交渉の中でも「仕事に熟知し、経験もあって感謝している」(22年3月11日交渉)と当局も認めており、「雇止めは考えていない」とも断言、市議会委員会審議でも「人員は削減しない」(同年3月7日文教市民分科会)ことが明らかにされていました。

他市の市民課業務などを受託している事業者の求人広告では、「初心者レベルでのパソコンスキルでOK」「即日勤務できる方歓迎」など、未経験者を雇用し、市民課業務に従事させようとしています。これまでの市民課のサービスを支えてきたベテランの会計年度任用職員の雇用を中断してまで委託する必要があるのでしょうか。

## 新設「おくやみコーナー」こそ、 業務に精通した職員が必要

26年6月から、親族等が亡くなった際の手続きをワンストップで行う「おくやみコーナー」の新設(委託)が計画されています。1日に8枠の予約制が想定されていますが、「市役所で行う手続きは人によって異なり、多岐にわたる」「個別の事情(税や後期高齢者医療保険料等の納付相談等)によっては、各窓口へ案内」とあるように、他課との連携も伴い、簡単な定型業務ではありません。市民サービスの向上をめざして導入するなら、市民課業務だけでなく他課

の業務、制度に精通した直営の市職員を配置してこそ、身近な方を亡くされた市民に寄り添った案内ができるのではないのでしょうか。

## 市議会代表質問で ～委託の必要性を説明できず

2月25日から始まった代表質問で、委託理由を問われた理事者側は、「おくやみコーナー」の新設や「高品質で持続可能な市民サービスの提供」「窓口混雑の緩和」「職員が非定型業務に集中できる体制の構築」というものの、委託をしなければならない理由は明らかになりませんでした。

### ◆コンビニ交付ですでに約1800時間の業務軽減

「職員の業務負担軽減」を理由に挙げる一方でコンビニ交付件数は5万1297件増加し、市民課窓口の交付件数が2万1784件減少、1件5分として約1800時間の業務軽減につながっていることも答弁の中で明らかにされました。

### ◆5年契約でスタッフが入れ替わる委託が「持続可能」?

すでに窓口委託の部署では、47か月で37人のうち当初から残っているのが13人という介護保険事務、5か月で37人のうち17人が入り、14人が出た個人番号交付関連業務など、スタッフの入れ替わりが多いことも明らかになりました。

### ◆経験豊富な会計年度任用職員の雇止めは許されない!

市民課は正職員だけでなく、阪神大震災時から在課している30年、20年のベテランも含めた会計年度任用職員に支えられています。在課年数について理事者側は、「保存しているデータで確認できるのは11年」と答弁しましたが、当事者のキャリアを軽視した失礼な態度です。委託理由の「高品質」が何を指すのか判然としませんが、経験豊かな会計年度任用職員と専門性をもつ職員による直営でこそ安定したサービスの提供は可能です。委託導入を理由にした会計年度任用職員の雇止めは許されることではありません。

## 「市民の会」が議長と市長に 計画撤回を申入れ

「吹田の豊かな公共を取り戻す会」(呼びかけ人:二宮厚美神戸大学名誉教授、徳井義幸弁護士、河村弁護士)は、後藤市長あてに計画撤回の申入れを行いました。同時に市議会議長に「陳情」を行い、2月定例会において拙速に可決するのではなく、3年前と同じように慎重に審議していただくことを求めました。

要望項目は、下記4点です。

- 1 市民課が取り扱う個人情報をも民間事業者に委ねないでください。
- 2 市民課業務のサービスを低下させないでください。
- 3 市民課業務の民間委託計画に関わる予算について慎重な審議をしてください。
- 4 市民課業務の委託に伴う会計年度任用職員の雇止めを行わないでください。

(以上、市民の会作成のニュース第1号・2号から白石が抜粋して記事化した)

## ◆トピック 鳥取県が 2025 年度から「鳥取方式短時間勤務創設」

標記鳥取方式が注目されているが、マスコミ報道では讀賣新聞が全体像をいちばん正確に伝えている。以下、その要約。

石破政権の「地方創生 2・0」で掲げる「若者・女性に選ばれる地方」を実現するため、子育て経験者や民間企業の元社員、若手職員らで「県庁働き方改革緊急対策チーム」を発足。若手職員でつくる部署「とっとり未来創造タスクフォース」などの職員約 50 人と議論を重ね、提案をまとめた。

短時間正職員制度は、任期 1 年の非正規公務員「会計年度任用職員」の勤務条件や処遇改善の狙いがある。「週 30 時間」「月 17 日」など、1 年ごとに更新する必要がある、待遇が不安定で昇給もなく、手当は期末勤勉手当に限られる。

制度の対象は、人材確保が課題の保育士や看護師、歯科衛生士、臨床心理士など資格が必要な職種で、育児や介護で短時間勤務を希望する人など。週 30 時間勤務、昇給があり、扶養手当や期末勤勉手当、退職手当なども。

子育て中の職員や同僚職員への支援を拡充、子どもの看護休暇を年間 5 日から 7 日にし、学校行事などでも利用できるようにする。育休などを取得した職員の仕事を代行する、同僚への手当を支給することも盛り込んだ。

スキルアップやキャリア形成を望む職員を後押しする制度の拡充や、農業など地域での副業も推進。勤務時の服装は、若手職員が TPO(時と場所、場合)に応じた「指針」を考え、軽装勤務の通年化に取り組む。

以上だが、2 月の県議会定例会に提出された条例案は、「特定の職の人材確保のための鳥取方式短時間勤務を導入する緊急措置に関する条例」。提出理由「人材の確保が喫緊の課題となっている特定の資格又は免許を必要とする職等について、緊急の措置として鳥取方式短時間勤務に関する事項を定め、多様で柔軟な働き方を可能とすることにより人材の確保を図る」。

概要は、(1)人材確保の緊急の必要性のある保育士、看護師等の資格・免許職等について、育児、介護等の事情により短時間勤務を希望する者を「鳥取方式短時間勤務職員」

として採用する。(2)(1)により採用した職員からの請求に基づき、1 週間当たりの勤務時間が 30 時間となることを基本として「働き方支援休暇」(無給休暇)を包括的に付与する。(3)給料月額表を定める。

## ◆トピック 3 月 7 日、「年 2 回の改定で、1,500 円以上の最低賃金の早期実現を〜全国一律・大幅引き上げ 厚労省要請 & 院内集会」開催

「最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会」は、2016 年以来、地域別最低賃金を全国一律 1,500 円以上、を求めて運動してきた。また、消費者物価高騰に際して、年 2 回以上の再改訂を、中央・地方最低賃金審議会会長と都道府県労働局に求めてきた。

1996 年から 30 年、実質賃金が停滞し、そして急激な物価上昇が生活を直撃している。賃上げ・最低賃金引き上げも、物価上昇に追いついていない中、最賃格差拡大で地方からの人口流出は顕著となり、地方が疲弊しているという現状がある。労働力不足・人材不足も深刻だ。

政府は昨年 12 月の「総合経済対策」で、「2020 年台に全国平均で 1,500 円」をめざすことを決定した。低賃金労働者の生活実感からは、「2020 年台に」というのは遅きに失しており、新たな最低賃金の引上げ目標と、その道筋を早急に明らかにすることが求められている。

2024 年 10 月改定の現在の最賃は、都道府県を 3 ランクに分け、東京 1,163 円から秋田 951 円までで、千円以上が 16 都道府県しかない。世界ではイギリス 2,225 円、ドイツ 2,077 円、フランス 1,886 円、アメリカは州でバラバラだが、ワシントン DC はなんと 2,569 円。韓国は全国・全業種一律で 1 月から 1,073 円になった。

## ◆第 2 回なくそう！ 官製ワーキングプア九州集会

8 月 30 日(土)午後(時間帯未定)、昨年と同じ「福岡弁護士会館」会議室で開催。九州各県のほか、沖縄県、山口県・愛媛県など中四国からの参加も呼びかけます。

## ◆第 13 回なくそう！ 官製ワーキングプア大阪集会

10 月 4 日(土)午前 10 時～午後 4 時 50 分、エルおおさか本館 6 階大会議室ほか。午前・分科会、午後・全体会、終了後交流会の予定。

### 編集後記

九州、大阪、東京、北海道と 4 地域での集会を順次報告してきた。当事者の声を直接届ける連載も開始。

さらに、鳥取県や箕面市の改善事例。ということで、久々の増頁になった。(白石)

### 『官製ワーキングプア研究会レポート』 2025 年 4 月・第 49 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