

第187回定例研究会

5月16日(日)

於:国労会館およびZoom

## ディーセントワーク概念からみた会計年度任用職員制度 非正規公務員問題の解決に取り組む

報告:川村雅則氏(北海学園大学経済学部 教授)

### ●【基調報告】

川村雅則氏(北海学園大学経済学部 教授)

#### ・「ディーセントワーク概念からみた 会計年度任用職員制度」

公務職場の仕事はディーセントワークか。コロナ禍においては、いわゆる過労死ラインを突破する長時間労働が長く続いた。

国際労働機関であるILOによって提唱されている「ディーセントワーク」という言葉は、1999年のILO総会に提出された当時の事務局長の報告で初めて用いられた。まっとうな、適切なという意味を冠したこの言葉は、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されている。仕事があることがまずは重要だが、その仕事は、「権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事」である必要があり、雇用の質にも着目された概念だ。

そもそも公務員は、労使対等の雇用関係ではなく、任命権者の意思が優先される任用関係の下にあるとされる。労働基本権も制約を受けている。正規の公務員にはそれでも代償措置が設けられているものの、非正規公務員には実質的にはそれは無いに等しい。そもそも厳格な有期雇用制度は、労働者の発言を封じるのに十分である。

正規職員だけで組織された労働組合には職場の代表性は欠ける。非正規労働者にいまだ門戸を開こうともせぬ労働組合に明日はあるのだろうか。

#### ・「非正規公務員問題の解決に取り組む」

合理的理由のない有期雇用はやめさせて、無期で働けるようにするのが最終目標。

中長期の目標として①公募の廃止、②大量離職通知書制度を定着させ、適切に運用させること。

大量離職通知書制度は、離職を止められるものではない。しかし、合理的理由なく離職をさせることの問題性や負担等を認識させることは

できる。

2023年6月28日には総務省から全国の自治体へ「大量離職通知書」の提出を促す事務連絡が発出された。離職者を出さないよう最大限の努力を行っても30人以上の離職者が出る場合には、事前に十分な説明を行い、適切な雇用保障や再就職支援を行った上で「大量離職通知書」を届け出ることが求められている。

そこでこのたびは、2023年度末に「大量離職通知書」の提出が適切に行われるよう、北海道及び北海道内35市に対して、この要請書を送らせていただくこととした。

大量離職通知書制度とは別に、実際、毎年どの位が離職している/させられているのかを把握する作業を総務省に行わせる。そのためにもそれぞれの地域で、この問題の把握を。

### ●【現場からの報告】

石塚氏(浜松関連一般労組)

私は公立保育園時給1,097円で働いています！

「同一労働同一賃金」で会計年度任用職員制度はボーナス支給も退職金も待遇改善の一つでしたが、多くの自治体でボーナス支給と引き換えに賃金を減らし、退職金はフルタイムのみ支給で浜松市役所にはフルタイムの会計年度任用職員はいません。

先日知人が、「パスポート申請に行ったらけれど対応してくれたのは正規の方ですか？」と聞かれました。会計年度任用職員です。窓口の対応はほとんどが非正規です。浜松市役所には1600人の非正規職員が働いています。多くは女性です。

非正規であれば週30時間勤務で賃金は低く、5年任期満了で雇止めですから、経験者も次の雇用が確保されるか大変不安です。

任期の定めのある非正規単独で闘うことは非常に大変ですが、毎年、春闘、秋の賃金闘争には改善要求書を出して交渉をしています。3大要求は①賃金②経験者の公募選考見直し③任期。頑張るぞ！

\*連絡先: 〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@cy.tnc.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>