

行政運営の安定性、専門性、継続性を損なう 自治体職員の「任期付」「短時間化」など 雇用の流動化・不安定化を許すな!

ハガキ
議員要請
集会など

自治体リストラとのたたかいと結んで、住民サービス・働きがい守って
資金・雇用の破壊の
法案成立を断念させよう

昨年(2002年)の12月25日の地方公務員制度調査研究会の報告書「分権時代の地方公務員制度——任用・勤務形態の多様化」に基づいて、政府は地公法等の「改正」で自治体職員の勤務形態の多様化・不安定化を推しすすめようとしています。具体的には

- (1)「常勤職員の短時間化」として①「(自主研鑽のための)修学部分休業」②「高齢者部分休業」
- (2)「任期付短時間勤務職員制度」
- (3)「任期付職員の拡大」です。

これらは、安定的・継続的・専門的な自治体行政と地方公務員の雇用を損ない、一層の資金・雇用破壊を進め、自治体リストラのための公務員減らしをねらったものであり、重大な問題がある法改正をストップさせなければなりません。



財界のすすめる雇用の多様化・流動化を本格的に自治体に持ち込むのが狙い

財界が95年に「新時代の日本的経営」を打ち出して以来、臨時・パート・派遣など不安定雇用労働者は1500万人を超えるなど急激に拡大しています。多国籍企業の一層の国際競争力強化を狙い「奥田ビジョン」(2003年1月)ではさらなる雇用の多様化と外国人労働者の受け入れ、低賃金化などを積極的に進めることまで打ち出しています。地方公務員法改正はこれらを本格的に自治体に持ち込もうとするものです。従来の地公法で限定されていた「本格的業務」を「任期付」や「短時間職員」に担わせるようにするものです。フルタイム正規職員は一層減らされ、賃金・労働条件の切り下げが一層進むのではないかと考えられます。いずれも賃金労働条件は低水準にすることを意図したものであり、今回の攻撃は、雇用面から切り下げをねらったものです。

「均等待遇による任期の定めのない短時間一般職公務員」制度 育児・介護の部分休業の拡充こそ実現を

雇

い止め公務員を一般職にさらに拡大

リストラ決めたら職場は任期付職員だけに

現行の「任期付研究員法」「任期付採用法」で研究員や専門職に限られていた任期付職員を「終期の明確なプロジェクト」「業務の拡大・廃止に伴う場合」に一般職にも拡大しようとしています。リストラ計画を策定した職場の職員採用にこの制度を利用することが検討されています。したがって、アウトソーシングする時点では、任期付職員だけになることも考えられます。全体で、行政のスリム化が狙われており、どこの職場も例外でなくなります。

これがスリム化?



常

勤職員の部分休業

(自主研鑽のための) 修学部分休業

育児・介護の支援策としての部分休業は重要としながらも制度化を見送りました。私たちの要求である一定期間の休業・休暇制度に対して、「自らの意思と自ら望む内容を大学等に学習・研究したいと望んでいる」ことに応える制度として創設しようとするものですが、有効な活用は限られており、働く者の教育を受ける権利としての休暇制度を確立すべきです。

高齢者部分休業

「ボランティア等の地域活動に参画する時間の創出」「定年前の職員同士や若い職員とワークシェアリング」を可能にしようとするものですが、強制力を持たせる制度とする意見もあるなど、まるで定年再任用の前倒しのような可能性もあるものです。上記のような目的であるならば、年齢など特定しない誰でもが、権利として利用できる休暇・休業制度として「均等待遇」の原則を貫くものでなければなりません。

えー! 55歳から
「再任用」だって!?



任

期付短時間勤務職員制度

臨時・非常勤職員の雇用止め、
低賃金水準の固定化もたらず

常勤職員の削減に
一層の拍車

必要なのは均等待遇と雇用止めしない継続雇用の法制化

いま、自治体では、様々な職場に恒常的・本格的業務に長年勤務している臨時・非常勤職員を地公法第3条の特別職嘱託、第17条の非常勤、第22条の臨時的任用などに無理やり当てはめて雇用している実態が広がっています。これに対して①「延長保育時間の保育士」「繁忙時間帯などの窓口業務」など常勤職員と一緒に短時間のサービスにあたる部門や、②短時間常勤職員と業務を分担するワークシェアリング、③終期が明確な職場・リストラ対象職場の人員の期限付採用などにこの制度を適用しようとするものです。これでは、常勤職員と同様の恒常的・本来業務にあたっている現状にすべて適用することにはなりません。脱法状態に新たな脱法状態を塗り重ねるものです。

