

2010 年 9 月 27 日

自治労連第 2 回中央執行委員会

【2010年度実施要綱】

いっせい雇い止めを阻止しよう！雇用の安定と均等待遇実現で、 より良い住民サービスめざす「誇りと怒り」の大運動

1. 取り組みの趣旨と基本的観点

1990 年代半ば以降、政府・財界が一体となって労働者を”モノ”として使い捨てする政策が進められました。その結果、派遣労働者をはじめパート、アルバイトなど不安定雇用労働者が、日本社会全体で 3 割を占めるに至っています。

地方自治体においても、国の財政的な締め付けもあって、住民の福利に対する公の責任を放棄し、公務サービスの外部化・民間化をすすめるとともに、正規職員を削減しています。そして、そのままでは回らない業務に非正規職員をあて、正規職員と同じ勤務内容や役割を求めています。

自治体非正規労働者は行政を運営していく上で、なくてはならない存在になっています。日々のそれぞれの業務のなかで、「この仕事がすき」「いい保育がしたい」「おいしい給食を作りたい」などの気持ちを常に持ち、仕事に誇りを持って働かれています。

しかし、国や自治体は、こうした役割を担っているにもかかわらず、極めて劣悪な賃金労働条件に置いています。しかも、自治体直雇用の非正規労働者に対しては 3～5 年の雇用年限を押しつけ、指定管理者のもとで働く労働者には指定替えを口実とした賃下げ、首切りが横行しています。

雇用・賃金労働条件の悪さは人材確保を困難にします。また雇い止めの不安や低賃金による生活不安を抱えていては、自己研鑽はもとより、日々の職務に専念することさえ容易ではありません。「いつまで働けるかわからない」「この賃金では暮らしていけない」と、やむをえず民間の同職種や、場合によってはまったく別な職種に転職していく優秀な非正規雇用労働者も少なくありません。

いま地方自治体は、こうした職員が福祉や社会教育などの最前線で献身的に働いていることによって、住民サービスを支えています。

自治労連は、非正規雇用労働者も含むすべての職員が安心して働き続けられる職場こそ、住民サービスの質の維持向上につながると考え、以下の基本要求を掲げています。

- ① 本来、正規職員を任用すべき恒常的・常設的職には、正規職員を任用すること。そのために、必要な正規職員が配置できるよう職員定数・予算を見直すこと。
- ② 恒常的ではあるが短時間勤務の職については、「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間公務員制度」を創設すること。
- ③ 当面、恒常的業務を担う非正規雇用労働者については、雇用の安定と均等待遇をはかること。

ところが、総務省は正規職員数の抑制を続けながら、「公務員課長通知（09 年 4 月 24 日）」で非正規職員の長期任用の制限を打ち出し、人事院も国の非常勤職員のうち、専門職等を除く正規職員の労働時間の 4 分の 3 以上働いている者について、事実上の「3 年上限」を通知しています。

その結果、多くの自治体において、「総務省通知」を曲解して恒常的業務を担う直雇用の非正規雇用労働者に対して、3-5年の雇用年数上限が押し付けられようとしています。

こうした雇い止めが強行されれば、非正規雇用労働者の生活上の問題はもとより、住民サービスの質の低下、職場の混乱をもたらすことになります。しかもこの攻撃は、公務員バッシングが強められるもとでの、国の指示に基づく根深い攻撃ですから、従来水準の労使交渉、企業内闘争だけでは突破は容易ではありません。

自治労連は、正規雇用が当たり前の社会をめざしつつ、当面、いっせい雇い止めを何としても阻止する「雇い止め阻止！誇りと怒りの大運動」を展開します。

そこで、以下の基本的観点で取り組みます。

- ① 組合員だけでなく、自治体で働くすべての非正規雇用労働者が立ち上がるよう働きかけを強める。
- ② 非正規雇用労働者の増加は、職務遂行上の問題であり、住民サービスの質にかかわる問題であることから、正規職員も一体となって取り組む。
- ③ 指定管理者制度等のもとで劣悪な雇用・賃金労働条件に置かれている公共労働者も要求を持ち寄りともにたたかう。
- ④ 住民世論の動向が雇い止めを打破する上で重要であることから、住民宣伝・アピールやマスコミ対策に力を入れる。
- ⑤ 攻撃が全国的であり、かつ、大規模なものが予想されることから、全国統一闘争や対政府闘争を、大規模に取り組む。
- ⑥ 「要求実現の最大の力は組織拡大」「ピンチをチャンスに」を合言葉に、この取り組みと結合して組織強化拡大を推進し、「非正規公共労働者 10 万人の組織化」のステップとする。

2. 運動の目標

- ① 不当な雇い止めを許さず、「雇用中断期間」「〇年有期雇用」などは廃止し、安定した雇用を確立します。
- ② 基本賃金の引き上げ、経験加算制度の導入・改善、一時金・退職金・通勤手当の支給・改善、休暇制度などの改善をすすめます。
- ③ 均等待遇にもとづく「任期の定めのない短時間一般職公務員制度」の確立をめざします。

3. 運動の名称

この運動は、劣悪な賃金労働条件であっても、住民サービスを担い支え、重要な役割を果たしているという、非正規雇用労働者の「誇り」と、そうした実態を踏まえ、非正規雇用労働者をモノのように扱い、「いっせい雇い止め」を強行することで住民サービスの質の低下や職場の混乱をもたらそうとしている自治体当局への「怒り」を大切に、そこに焦点を置いた取り組みを強化します。

運動の名称は、「いっせい雇い止めを阻止しよう！雇用の安定と均等待遇実現で、より良い住民サービスめざす「誇りと怒り」の大運動」（略称：雇い止め阻止！誇りと怒りの大運動）とします。

4. 取り組み期間と取り組み方針の組み立て

いっせい雇い止めは、今年だけの攻撃だけではないため、「雇い止め阻止！誇りと怒りの大運動」も当面、2013年までの期間の取り組みとします。

また、今年度は運動の初年度として、取り組みの基礎となる、組合員の学習と意思統一、すべての非正規雇用労働者との対話、非正規の労働実態の洗い出し（可視化）などに重点を置きます。

11年4月以降については、住民宣伝などをはじめとするさらなる取り組みの強化や、雇い止めが強行された自治体での対策等が必要になりますが、そこでの取り組み方針については、11年3月までの取り組みの総括を踏まえ、改めて提案します。

5. 秋季年末闘争での賃金・労働条件改善要求

- ① マイナス人勧の連動（引き下げ、賃上げなし）許さず、地域最低賃金引上げに伴う賃上げを要求する。
- ② モデル要求（別紙）を基本に、地方組織や単組状況に応じて「経験加算の実施・改善、一時金の支給・改善」などを共通目標に、賃金労働条件の改善を迫る。
- ③ 休暇制度、健康診断等の改善・拡充を求める。
- ④ 指定管理者制度の廃止を含む抜本的な見直しを求める運動を強化するとともに、外郭・関連法人職員の、指定管理者制度、「公益法人改革」による一方的な賃金・労働条件の改悪を許さない取組みを強める。

6. 11年3月までのおもな取り組みの配置

- ① 10月から運動開始し、10月15日ー11月15日を行動スタート集中期間とする。
- ② 地方組織は学習決起集会等を開催し、「誇りと怒りのレポート」組織をはじめめる。
単組は、学習会や対話をすすめ、「誇りと怒りのアンケート」「総務省署名」に取り組む。
- ③ 全国いっせい地方集会（12月5日頃）…誇りと怒りのレポートなどを活用し、マスコミ発表（地方…中央）、総務省要請
- ④ 中央集会（2月）、総務省要求署名提出・要請（3月）

7. 取り組みの詳細

1) 全国の意思統一

「雇い止め阻止！誇りと怒りの大運動」の推進を目的に、全国代表者会議（9/16、11/5）、非正規担当者会議（9/29、12月）で、取り組みの具体化について意思統一を図ります。

2) 地方組織・単組での意思統一集会

地方組織・単組での意思統一・取り組み推進のため、地方組織および単組は秋年闘争の重点課題に非正規雇用問題を位置づけ、意思統一集会を開催し、全単組での推進を図ります。

3) 「10万人対話・学習と1万人加入めざす」取り組み

10月から11年3月までの期間（行動スタート集中期間 10/15～11/15）にすべての非正規雇用労働者を対象に、対話・学習と、組織拡大を推進。10万人対話をすすめます。

① 対話・学習

自治労連単組のあるすべての自治体で、すべての非正規雇用労働者を対象に、雇用問題（単組の状況に応じ、「雇用上限の撤廃」「中断期間の撤廃」など）を最重点に対話・学習を行います。期間は10月から11年3月までとします。

② 学習資料

当面、この間の4つのリーフで役員を対象とした学習をすすめます。また、その内容や国の動向をふまえ、漫画やイラストも多用したパンフを非正規単組学習用に作成します。

- ・「あり方研究会問題リーフ」（09年9月発行）
- ・「09秋年闘争10万人非正規雇用労働者対話・懇談リーフ」（09年10月発行）
- ・「臨時・非常勤職員問題の抜本的解決をめざすための考え方と運動」（10年2月発行）
- ・「非正規雇用労働者の待遇改善・組織化に向けた職場学習資料」（10年3月発行）

③ 対話用リーフレット

本部作成の「対話用リーフレット」（10月上旬発行）で、各自治体の全非正規労働者との対話を行います。

④ 自治体正規組合員の学習

「非正規職員はパートナー」パンフを活用し、非正規の雇用安定と待遇改善が不可欠であることを学習・意思統一し、すべての組合員が職場の非正規雇用労働者に声をかけるようにします。（単組執行員会、支部分会会議や単組学習会）

⑤ 対総務省署名

11年3月（予定）の中央行動での提出をめざし、総務省署名を過去最大の10万筆集約にむけて取り組みを強化します。

署名提出にあわせ、代表による「正規を増やせ！雇い止めやめろ、均等待遇実現！」総務省交渉を実施します。

⑥ 非正規公共1万人加入をめざすとりくみ

これらの取り組みと結合して1万人の加入を実現し、非正規公共労働者10万人組織化のステップとします。

4) 職場・地域での宣伝活動（10年12月から11年3月）

非正規雇用労働者の「誇りと怒り」、いかに劣悪な労働条件で、いかに重要な仕事を担っているのかという実態や、〇年有期の不当性と住民サービスへの影響などに焦点をあてます。

宣伝用統一版下は本部作成します。宣伝行動をすすめつつ、地方議会に対し、「有期雇用とワーキングプアなくせ」の意見書採択運動に取り組みます。

5) 「住民サービスを担う誇りと、それを破壊する当局への怒り……非正規公共労働者の誇りと怒りの訴え」の作成

住民サービスを担う誇りと、それを破壊する当局への怒りを集め、職場・地域で共感と世論を広げるために、非正規公共労働者の仕事と待遇を告発する声を集める運動を行います。

(1) 「誇りと怒り」のレポート

地方組織は、非正規雇用労働者の実態が明らかになると思われる典型的なレポートを、そ

れぞれ組織します。レポートは、各地方組織 1-2 本、字数は 1000 字程度。締め切りは 11 月 10 日とし、本部で冊子にまとめ、12 月の全国いっせい集会で活用します。

(2) 「誇りと怒り」のアンケート

「アンケート」は 2011 年 3 月までの期間の取り組みとし、11 月末までに集約したものは、12 月の全国いっせい集会で活用し、アピールします。

① アンケート集約について

アンケート用紙は、「10 万人対話リーフ」の最終ページに印刷し、

- i) 非正規公共組合員の「あきらめ」を「怒り」に変える取り組みとして、この問題での学習と合わせて「アンケート」の記入をすすめます。
- ii) 組合員だけでなく、「職場にいるすべての非正規公共労働者」を対象に、対話・懇談し、思いを聞き、学習会の参加、「アンケート」の記入を依頼します。
- iii) 非正規公共組合員 1 人ひとりに、「まだ組合未加入の周りの非正規公共労働者 1 人にも事態を知らせ記入等をよびかけてほしい」と訴える＝非正規自身が非正規に訴える状況をつくりだします。

② 「アンケート」の内容（対話用リーフレット参照）

「誇りと怒り」のアンケート

Q あなたは現在の職場で何年働いていますか。

() 年

Q あなたはどんな仕事についていますか。

一般事務 保育 医療 介護 給食 学校用務 その他 ()

Q あなたは働く条件として一番何を求めますか。

雇用の安定 賃金・手当の改善 労働条件の改善
その他

Q 雇い止め（首切り）されたら、あなたの生活はどうなりますか？

暮らしていけない 当面はどうにかなる 生活上の不安はない

Q あなたの行っている仕事は、誰でもすぐにできる仕事だと思いますか？

思う 思わない 分からない

・「思わない」と答えた方はどうしてそう思うのかご記入ください。

Q 恒常的に携わっている職員に雇用年限が設けられていることについてどう考えますか？

年限は撤廃すべきだ 必要だ やむをえない どちらでもいい

Q 自治労連は、正規も非正規も同じ仕事内容なら同じ賃金労働条件で働きつづけられる「均等待遇にもとづく、任期の定めがない短時間公務員制度」の新設を要求しています。あなたはどのように考えますか

ぜひ導入してほしい 正確な内容が知りたい 関心がない 反対 よくわからない

Q 住民サービスを担っていると感じる時、仕事上のやりがいや喜び、仕事をしていてよかったと思ったことなどを教えてください。

Q 劣悪な労働条件や雇い止め（首切り）について、知事・市町村長や政府に言いたいことを自由にご記入ください。

③ 「アンケート」の集約

原則、単組（もしくは地方組織・県事務所）で集約し、自由記入部分の入力作業をお願いします。データを地方組織でまとめて冊子化し、交渉・宣伝などに活用します。また、本部ではそのデータをもとにホームページなどで社会的にアピールします。

6) 「雇い止め実態調査」の実施

雇い止めがどう生じようとしているのか、単組調査を実施します。11 月中に調査用紙を発送し、11 年 1 月中旬までに集約したものを中央集会前に、「誇りと怒りの訴え」「実態調査」のマスコミ発表を行い、非正規の実態と雇い止めの動向の理不尽さをアピールします。

《調査内容（職種や任用根拠別に）》

a) 任用の実態

任用年数（更新回数）制限はない（定年まで働ける）、任用年数（更新回数）制限がある（1 年、5 年未満、それ以上）、

雇用中断期間の有無（無い、ある：1 日、7 日以内、1 月以内、3 月以内、それ以上）

応募制限期間の有無（1 年未満、1 年、それ以上）

b) 雇い止めや任用替えなどが発生しそうかどうか

雇い止めや任用替えなどの提案の有無、当局が検討中かどうか、対象となる職員数提案されている場合は資料添付を求めます

7) 地方組織・単組での「雇い止め阻止！『誇りと怒り』の全国いっせい集会」の実施

地方組織・単組において、12月5日を中心として「雇い止め阻止！『誇りと怒り』の全国いっせい集会」を実施します。

非正規雇用労働者だけでなく、正規職員や公共労働者もともに参加するものとし、それぞれの地方組織が成功をめざします（参加しやすくするため土日の実施を基本とします）。

集会では全国同一の決議文を採択し、パレードや駅頭宣伝・署名活動など目に見えるさまざまな行動を実施します。

また集会決議文を持って、首長要請や議員要請も実施します。

① 事前準備

集会の数日前には地元マスコミへの記者レク（情報提供）を実施します。本部集約の「誇りと怒りのレポート」、地方組織集約の「誇りと怒りのアンケート」の発表と集会の概要説明をおこない、紙面に掲載されるよう努めます。

② 連帯感を共有する取り組み

全国各地で、「誇りと怒り」の連鎖・連帯集会に取り組んでいる様子を共有するため、本部としてニュース発行など、情報交換を重視します。

8) 地方組織代表の非正規による総務省要請交渉とマスコミ記者レクの実施

すべての地方組織から非正規自身が代表参加（地方組織各1）し、「誇りと怒りのレポート」、「誇りと怒りのアンケート」、「いっせい集会の開催予定表」をもって、i) 総務省要請交渉、ii) 議員（衆参の総務委員）要請、iii) 記者レクを実施します。

9) 「全国いっせい集会」を積み上げ、その集結点とする中央集会・銀座デモ

「全国いっせい集会」の結集点として、2月の全労連規模の中央行動にあわせ、「雇い止め阻止！『誇りと怒り』の中央集会」を開催します。自治労連として非正規に力点を置いて全体で〇〇〇人の参加を目標とします。

（集会のイメージ）

① 全員が要求プラカードや横断幕、旗、ハッピーその他の形で持ち寄り、にぎやかなものに。

プラカードは本部で準備し、マジックで当日本人が自分の要求を書きこむ

② 「誇りと怒りの訴え」「誇りと怒りの雇い止めアンケート」「実態調査」の最終集約のマスコミ発表とあわせて集会を取り組むことで、集会および「非正規の実態といっせい雇い止めの問題点」をマスコミが取り上げるものにします。

10) 「雇い止め阻止！誇りと怒りの大運動」推進ニュースの発行（『自治労連速報』の大運動版）

全国の運動の交流と促進のために推進ニュースを発行します。

11) 雇い止めをなくそうキャンペーンとグッズ作成・普及

対話と学習重点期間でのキャンペーングッズとして、クリアファイルを作製する（経費は本部負担）ほか、この運動に必要なグッズの作製・普及を検討します。