

住民のための職場づくり、働き続けられる職場づくりのために

まず、自治体職場と自らの働き方に関わる問題として労働組合が「正規・非正規つなぐアクション」に取り組む意思決定をし、当局へ要求書提出をしましょう。そして、以下の5つの取り組みを正規・非正規が一体となって行いましょう。

対話用リーフ



1 法改正・マニュアルの問題点を学習しよう

法改正とマニュアルが問題を多く含んでいること、自治体のあり方そのものが問われる状況など、自治体職場と自らの働き方に関わる問題として学習に取り組みましょう。

●本部で用意する資料 ●学習会用パワーポイント ●「マニュアル」対応の手引き

2 職場・職種単位での配置状況・労働条件を把握しよう

組合役員や職場の組合員が臨時・非常勤職員と対話し、職場・職種単位での配置状況・労働条件の実態を把握しましょう。対話用リーフや訪問用資料（オリジナル付せん）も活用しましょう。

●本部で用意する資料 ●職場チェックリスト

3 仕事の内容や思いを集め要求や交渉に反映しよう

臨時・非常勤職員みずからの仕事と思いを伝える「言わせて私の思い、聞いて私の仕事」（用紙は対話用リーフに刷り込み）を集めて要求に反映するなど、庁内世論づくりに取り組みましょう。

●本部で用意する資料 ●言わせて私の思い、聞いて私の仕事（対話用リーフに刷り込み） ●要求書ひな型

4 組合の輪を広げ、仲間づくりに取り組もう

待遇改善やより良い職場づくりには臨時・非常勤職員みずからの組合加入が不可欠です。そして、36協定は職場に働く全ての労働者の過半数を組織しないと結ぶことができません。労働条件を自ら決めるためにも、必要があれば、規約改正や評議会の設置など準備を進めましょう。

そして「あなたの力が必要です」という組合役員からの声かけです。臨時・非常勤職員はその声かけを待っています。

●本部で用意する資料 ●対話用リーフ ●訪問用資料（オリジナル付せん）

5 総務省あて署名や地方議員懇談などにも取り組もう

より良い制度にするためには財源確保や再度の法改正が必要です。本部が提起する総務省あて署名に取り組むとともに地方議員に改正内容を知らせる運動にも取り組みましょう。

また、自治体キャラバン等を通じて自治体首長や議会から国に意見書を上げる運動にも取り組みましょう。

●本部で用意する資料 ●総務省あて署名用紙 ●要請書・意見書ひな型

正規・非正規
つなぐアクション

推進計画学習用資料

力を合わせ、なくそう！雇用格差 築こう！充実した公務公共職場



2018年秋が条例化に向けた取り組みの山場です

臨時・非常勤職員の待遇改善だけでなく自治体リストラが狙われています。

— 正規・非正規がともに手を携え運動を進めましょう —

地公法・自治法が改正され2020年4月から会計年度任用職員制度が始まります。

「臨時・非常勤職員の待遇改善」とのマスコミ報道ですが、総務省はその前に自治体業務全般のリストラと民間委託を検討することを求めており、予算や人員確保が自治体によって困難になると、さらに自治体業務の民間への丸投げがすすめられます。

あなたの仕事や職場がなくなるかもしれないのです。そして最大の被害者は住民です。

「住民のためにより良い仕事がしたい」この願いを実現させるためにも、正規職員と臨時・非常勤職員がともに手をつなぎ、より良い職場づくりに取り組みましょう。



自治労連
日本自治体労働組合総連合

〒112-0012
東京都文京区大塚4-10-7 自治労連会館
TEL 03-5978-3580
FAX 03-5978-3588

「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営」原則からの逸脱 ～会計年度任用職員制度の問題点～

今回の法改正で、私たちが何もしないと自治体職場はどのように変化するのでしょうか。考えられるのは次の4点です。

① リストラ、アウトソーシングが進む

総務省は業務全般のリストラと民間委託を求めています。行政サービスの質は、住民との信頼関係のうえにたつた知識、経験、ノウハウに支えられています。リストラ、アウトソーシングにより、今まで積み重ねてきた知識や経験が継続されず、質の確保が困難になります。窓口業務（偽装請負を避けるため間仕切りし、委託労働者が職員に直接質問もできない）や学校給食調理（必要な人材を集められず契約返上、1学期間給食が提供できなかった）といった事例を見れば質の低下は明らかです。



② 非正規雇用が固定化・拡大する

民間企業では、2018年4月から労働契約法18条による無期雇用への転換申し込みが始まります。公務に働く臨時・非常勤職員には労働契約法は適用されず、自治体の判断一つで「いつまでも非正規、いつでも雇い止め可能」な劣悪かつ不安定な状態におかれています。会計年度任用職員制度も、「再度の任用は可能」としているだけで、継続雇用の保障はされておらず、劣悪・不安定な状況は何も変わりません。財政状況によっては正規職員と会計年度任用職員の置き換えが進みます。



③ 全ての自治体職員の賃金・労働条件が切り下げられる

総務省は制度導入にあたって、地方自治体への財源手当を明確に示していません。一方で鳴り物入りで報道された一時金については、「支給できる」としているだけで、自治体の判断となっており、正規職員には「会計年度任用職員制度導入のため」、臨時・非常勤職員には「財源不足のため」を口実とした賃金・労働条件引き下げすら行われかねません。



④ 人減らし・雇用破壊が進む

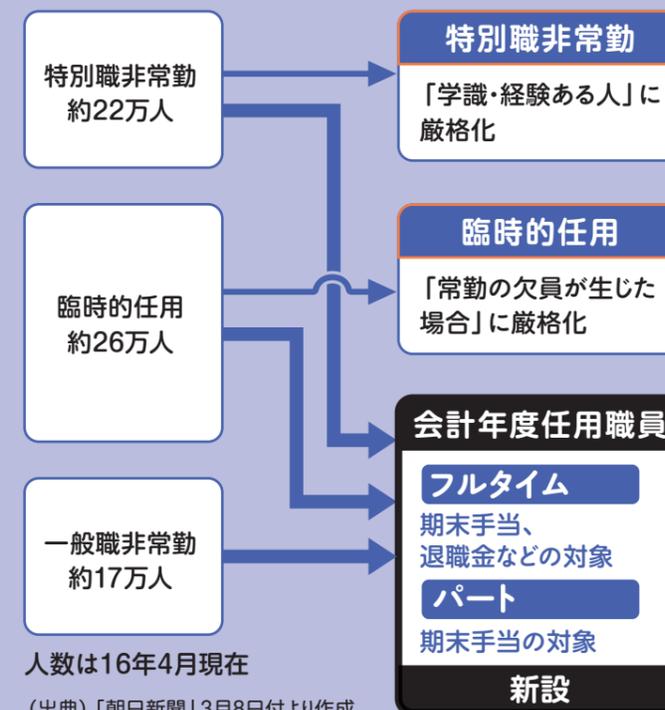
自治体が ①最低賃金すれすれの低賃金 ②勤務時間差による差別的な待遇格差 ③「無期転換ルール」の適用除外 といった民間労働者に適用されるルールを無視するような実態があり、地元の民間企業に雇用の確保と働くルールを徹底する立場の自治体の人減らしとルール破りを促すことになりかねません。



Point!

非正規公務員の制度はこう変わる

※2020年4月施行



※これ以外にもアウトソーシングが狙われており、運動によって正規化も可能です。

会計年度任用職員 とは

- 1 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職員
- 2 任期は最長1年、再度の任用は可能。ただし、任用するかどうかは自治体の判断
- 3 勤務時間によりフルタイムと短時間の2つのタイプを設け、処遇（給与・報酬、手当）で差別される
- 4 正規職員と同じ義務・規律（サービスの宣誓・守秘義務など）が求められる
- 5 1ヵ月の条件付採用期間、再度任用されても、改めて1ヵ月条件付き採用
- 6 短時間会計年度任用職員は営利企業の従事制限の対象外、フルタイムも許可があれば可能

いつまでも非正規雇用、いつでも雇い止め可能、生活できる賃金を保障しない

だから

「正規・非正規つなぐアクション」の取り組みが待ったなしです!