

本稿は、8月22・23日に行われた第43回自治労連定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

## 会計年度任用職員制度1年経過の実態、 委託・指定管理職場の実態について

自治労連埼玉県本部

川越市で会計年度任用職員（以下「年度職員」）の保育士をしています。私は、年度職員制度1年経過の実態、委託・指定管理の実態と、私たちのとりくみを報告します。

### 到達はさまざま～伝えることから出発を

埼玉の各自治体の年度職員制度は、導入時に、非正規の約9割がフルタイムになった市から、フルタイムが“ゼロ”の市まであります。そして私の所のようにごく一部ですが正規化された職員など、任用はさまざまでした。

そして、再度の任用も3年限度から5年限度、労使交渉で限度なしまでさまざまです。

賃金はどうか。初任の給料の引き上げでがんばれた自治体、一方で1級1号に抑えられた自治体があります。昇給もゼロから4号までさまざま、上限もあつたり、なかつたり。休暇制度も項目だけは増やされたものの、有給は一部だけ。それも各自治体でさまざまな状態です。

問題は、それらが当該の年度職員には情報として伝えきれていない。自分たちの労働条件水準がどうなのか、不当な扱いはないのか、未だに多くの年度職員が判断できない状況にあります。これでは怒りもわかなければ、要求にもなりません。そもそも、「人事評価って何でやるの？ 給料表って初めて見た」とい

うのが実情です。

### 任用保障は組合からの積極提案で

こうした中、今年4月の初めての「再度の任用」で、正規職員の仕事の進め方と意見の合わない年度職員が、正規職員による悪評化で、人事評価を理由に雇い止めされる事件が起きました。それも複数です。相談があつた件は撤回させましたが、隠れた不当な扱いは他にもあるはずで

そこで、人事評価を口実の雇い止めを許さないため、「年度職員の人事評価研究会」を埼玉県本部につくり、各単組の役員、年度職員の任用を行う正規職員、そして人事当局に問題提起をするための「会計年度任用職員の人事評価制度に関する自治労連埼玉県本部の提言」を作成しました。

評価票としては、結果的に総務省が示した簡易な様式とあまり変わりませんが、年度職員の人事評価のそもそもや、あるべき姿、苦情相談、公募問題への見解を、単組役員、人事当局はもとより、任用実務を行う正規職員に伝え、年度職員の「権利」や「働く誇り」を示すことができたと思います。

### 要求と課題学んだ「出前」交流会

この経験から、年度職員自身が制度を知り、運動するスタイルをめざし、「出前」で複数単

組の年度職員と役員が集まる「交流会」を始めました。そこでは、各単組の年度職員が自分たちで自分たちの労働条件を報告し合い、前進面と秋の交渉に向けた、今後の自分たちの課題がわかるようになりました。

エピソードをひとつ。交流会では県本部役員が丁寧に「人勤や最低賃金制度」「勤勉手当の不当な扱い」を説明してくれました。でも、いまひとつ反応がありませんでした。ところが、市の年度職員と国のパート職員を兼務している参加者が「私は、国からは勤勉手当をもらっているのに、市からはなぜ出ないのか疑問でした」という発言をされたら、みなさん「エ〜そうなの!」「私たち差別されているのね〜」と、大盛り上がりになり、やっぱり身近に知った事実にもさるものはないと、実態交流会の役割を再認識しました。

#### 最賃と勤勉の国公均衡を活かして

さて、今年の秋の目標ですが、第1は勤勉手当を獲得しにいけます。第2は年度職員の昇給はまだ1回目なので在職者調整も可能であり、今回の最低賃金上昇に見合った「初任の給料」の引き上げをめざします。第3は1年の昇給の号数改善と上限の撤廃です。第4は休暇制度の有休を1つでも増やすこと。第5に公務災害中の雇い止め、産休、育休・介護休暇中の雇い止めをさせない、この5項目を中心に年度職員自身が参加する運動をめざします。

#### 公共分野は「就業規則見直し」がカギ

次に、公共分野のとりくみの報告です。この間、働き方改革でさまざまな改善もありました。しかし、委託・指定管理の分野で、それが就業規則の改正となって具体化されていない実態が明らかになりました。

それどころか、「就業規則がない」「会社は

あると言うが見たことない。事務所にも置いてない」「10年以上前の就業規則のまま」という実態でした。特に、庁舎清掃やビル管理の小規模な事業所に、その傾向が強いように思います。これは埼玉の公務職場だけなのか、それとも全国的な実態なのでしょう?

#### 法令遵守を前面に公共の制度確立へ

公契約条例制定の運動は行うとしても、当面、自治体は「法令遵守」を求めておきながら、「何も点検しない」「違反らしきことがあっても調べない・改善指導もしない」この改善に力をそそぐ必要があると考えます。

そこで、埼玉では年度職員交流会と同じように「公共」分野でも「あなたは自分の給料や休暇の取り決めを知っていますか? 就業規則の見方と点検を知る会」と銘打った就業規則の出前交流会にとりくみ始めました。

その準備で、ある給食委託職場の就業規則を見て驚きました。昇給のルールがないこと、賃金水準は個人ごとにバラバラ。そして、退職金に不公平が生じないようにするためか、誰もが「初任給に勤続年数率を乗じて」退職金を計算する例もありました。年度職員制度改善と一体で、委託・指定管理労働者の賃金・労働条件制度を見直すチャンスだと思います。

それは公契約制度改善の具体的で、かつ実現可能性の高い取り組みでもあると思います。その運動を通じて委託・指定管理職場にも自治労連の存在を大いに広げていきたいと考えています。展望が現実になるように埼玉の非正規公共協としてがんばる決意を申し上げて発言を終わらせていただきます。