



アトピー対応、食育など
対応する仕事内容が多
様化している給食調理

自治体を支える「官製ワーキングプア」 「雇用」ではなく「任用」で、 守られる法律もなく

06年7月に放送されたNHKスペシャルで「ワーキングプア」が取り上げられて以来、低賃金で働かされてきた人々の課題に関心が持たれ、その存在が浮き彫りになってきた。低賃金の非正規労働者が増え続けていることは自治体も例外ではなく、臨時職員や非常勤職員、嘱託、パートなど、さまざまな名称で非正規労働者がいる。法律や制度が特殊であることから、民間労働者に適用される労働法や判例が、雇用保障や賃金改善などの面で適用されない部分が多い。「健康で文化的な最低限度の生活」を保障すべき政府部門が低賃金で不安定な労働者、いわゆる「ワーキングプア」を生み出していることから、昨年ぐらいから自治体の非正規労働者などに対して「官製ワーキングプア」という言葉まで生まれている。

市区町村の半分ぐらいが 臨時・非常勤等職員

自治体で働く臨時・非常勤等職員の数は、自治労が3年に1回実施する組織基本調査の集計では06年で40万人、総務省が初めて実施した05年調査で45万人にもなっている。集計の技術的事項から対象外になっている労働者もおり、実際にはさらに数万人がいると考えられる。警察、消防、教員を除く地方公務員の正規職員数は全国で約140万人であり、自治体職員の4人に1人は臨時・非常勤等職員だ。多くの市区町村では、3分の1から半分ぐらいが臨時・非常勤等職員になっている。

自治労の調査では80年に9万人であったものが、その後大きく増え続け、26年で約5倍の40万人になった。考えられる原因として、①行財政改革による正規職員数の抑制、②社会の変化に対応するための自治体業務の増大（たとえば保育所の延長保育の拡大や、子育て相談、消費者相談や児童虐待などの相談業務の増加など）、③福祉事業での常勤職員の必置最低数の規制緩和、④自治体職員の人事異動が激しく異動が難しい専門職に正職員を

配置できなくなったことなどが
ある。

臨時・非常勤等職員の組織化にあたる加盟組合の役員と意見交換をすると共通して、保育所、学童保育所、給食調理など現業的な職場で臨時・非常勤等職員が急増しているといわれる。地方都市の保育所では、1施設2〜3人の常勤職員以外はすべて臨時・非常勤等職員で担われている職場も珍しくない。また、図書館など文化体育施設、児童虐待や消費者問題など専門的な業務を行う部門では、管理業務を行うわずかな正規職員以外のほとんどが臨時・非常勤等職員であることが普通だ。直接住民に接する部門を中心に、臨時・非常勤等職員なしに自治体の仕事が成り立たないのが現状だ。

「任用」という政府や 自治体の一方的な制度の下で

地方公務員法の考え方は、臨時・非常勤等職員の働き方を臨時的・補助的であるべきとしているが、いまは恒常的で基幹的な働き方をしている人が多い。にもかかわらず低賃金で、05年に自治労が全国の臨時・非常勤等職員（非組合員や臨時・非常勤等職員の未組織職場も含む）に対し



全国の公立保育園には、正規職員約14万人に対して、7万8000人の臨時・非常勤保育士がいる

て行った抽出調査で、臨時職員の月給11万円、年収で146万、資格職が多い非常勤嘱託職員でも月給14万円、年収で187万円という結果である。高校卒業初任給にも及ばない水準であるため、雇用情勢の好転などから、看護師や保育士など重労働の資格職を中心に募集が難しくなり始めている。しかし、議会対策や行政

改革のかねあいで思い切った待遇改善が実現できないでいる。4月から待遇改善を制度化した改正パート労働法が施行されたが、自治体の臨時・非常勤等職員については適用されないことになっている。自治体の臨時・非常勤等職員の雇用安定は難しく、法律には雇用を保障する楯が何ひとつなく、一方的な雇止めに対抗で

きない。交渉などを通して自治体当局の善意を求めるしかない状態である。

日本の公務員は、労使の契約という考え方を基本に「雇用」するのではなく、「任用」という政府や自治体が必要に応じて人を使う一方的な関係を前提に制度が組み立てられている。契約ではないため、仕事が終わった場合には使用者と労働者の合意は必要なく、一方的に解雇することができると考えられている。ただし、正規職員については戦後の法整備で、業務の中立性を保つための「身分保障」の一環として厳格な解雇規制がある。しかし、国や自治体の臨時・非常勤等職員には「身分保障」がない。自治体当局はときどき、臨時・非常勤等職員の仕事が終わった後一定の任用期間が終了すると、転職あっせんもなく一方的に雇止めをしている。ただし、中野区の非常勤保育士が雇止め無効と損害賠償を訴えた訴訟で変化が生まれている。07年11月に東京高裁は、雇止め無効を求める訴えは却下したものの、回復更新して任用し続けたことから次年度も期待した任用の権利を侵害したとして、区に損害賠償を命じている。その時点で珍しく自治体の責任を認めた結果となっている。また判決に加えて、現行の地方公務員法が実態に合っていないことを指摘したことも画期的であった。

公共サービスの質や量の維持に影響が出るのでは

自治労は、自治体で働く臨時・非常勤等職員の取り組み課題として、大きく雇用安定、均等待遇、労働組合の組織化の3点をあげている。このうち、労働組合の主体性を問われるのは組織化である。臨時・非常勤等職員の法律や制度が定めない部分について雇用安定と均等待遇を実現するために、労働組合に当事者を組織化することによって発言力を獲得し、交渉による労使関係のなかで現実の問題を解消していく取り組みが必要である。

自治労は、自治体の臨時・非常勤等職員の課題を重点に位置づけて組合員化と当事者運動の育成に取り組んでいるが、06年の段階で39万人9%しか組合加入が進んでいない。臨時・非常勤等職員の組織化方針を重点化したことで、少しずつ正規職員の組合の意識が変わり始め、先進的な組合や当事者から相談を受けた組合などが組織化に着手している段階である。組織化のペースが

前より上がっていることに期待をかけている。

家族や職場、その他社会の変化・多様化によって、福祉や相談業務などを中心に自治体の仕事はこれからも増えるだろう。しかし世論は行財政改革をより強く求め続けており、それに見合う正規職員の配置は実現しにくい状況だ。自治体は臨時・非常勤等職員や、外郭団体に委託労働者、派遣労働者をさらに増やしていくことでこの矛盾した社会の要請にどう対応していくかを考える必要がある。しかし、いまのままでは非正規労働者や外部労働者を低賃金で使い捨てにする働き方を続けていると、いつか公共サービスの質や量の維持に影響が出るのではないかと危惧している。労働組合として自治体やその関連職場にいる新たな労働者を組織化し問題解決にあたっていくことは、社会の安定にも不可欠な責任だろう。



黒川 滋
自治労組織局