県活センター雇止め撤回裁判へのご支援を！

今日、さいたま地裁で６回目の弁論期日
（公財）いきいき埼玉は雇用を守れ

昨年もお知らせした、県民活動総合センター（使用者は県が財政支援する公財いきいき埼玉。以下「財団」）で行われた雇止めは左の労働契約法違反にピッタリ当てはまると考えます。

雇止めされた職員と、私たち自治労連埼玉非正規公共関係労組（以下「非正規公共協」）は雇止めの撤回を求め、さいたま地裁に訴えを起こしてきました。

県庁に働く、正規・非正規・外郭団体等の職員のみなさん。私たちの運動へのご支援をお願いします。

財団の雇止めは、８年間で合計11回の雇用更新を繰り返した職員を予告もなく切り捨てるという、公共の埼玉県関係職場にあってはならない事件です。

しかも雇止めされた職員は、①財団の基幹的・恒常的仕事を担い、②継続雇用されるべき職員であることも文書で示され、③従来どおりの更新手続きで、継続がないなどとは微塵も疑わなかった職員でした。

私たち非正規は、労働条件が低いわりに一生懸命働き、仕事を熟知して業務の担い手になっているはずです。みなさんのご支援で、働く人の痛みに思いいたらない財団の姿勢を改めさせてください。そして、非正規の雇用がもっと大切にされるように裁判で勝利させてください。

頑張るすべての非正規に安心を

残念ながら、県庁や市町村で働く非正規職員には左上の労働契約法は適用されません。今回、頑張っている財団職員（＝民間）よりも不利な労働法令のもとに置かれています。

だからこそ、裁判で勝利の事例を増やし、公務でも民間でも非正規労働者への違法・不当な行為をなくしましょう。

労働者の働く権利、働いて家計を維持する権利を侵害する雇用は許されない

客観的合理的理由を欠き社会通念上相当と認められないときは従前の契約を承諾とみなす

有期雇用・非正規雇用であれば、低賃金も許され、使用者側の都合で自由に解雇（雇止め）ができるかの雇用契約と運用が現実にまかり通っています。

こうした悪質な雇用を防止するために、労働契約法第19条では、①実際の仕事の実態が恒常的か臨時的か、②雇用の継続を期待させる言動が使用者等から有ったか否か、③反復更新していた場合は更新手続きの実態がどうか、などから客観的に判断して、常勤者（無期雇用）と同一視できる場合は雇用を継続しなければならないとしています。

つまり、使用者の身勝手な雇止めから労働者を保護する規定を設けています。

財団は事実を認めて一日も早く雇止めを撤回してください

仕事は恒常的業務であり臨時的ではない

財団の言い分の第一は、仕事が臨時的だと言うのです。しかし、日常業務は、財務・総務系で、伝票入力・支払業務、源泉税の支払調書業務、勤怠・旅費等業務、一部金銭管理や銀行とも関わる業務、物品管理などでした。これらは財団がある限り継続して必要な恒常的業務です。

財団は、職名が専門員だから臨時的だとか、上司の指示・命令で仕事をしていただとか、上司が業務をチェックしたから基幹的業務ではないとの主張をしています。では、県庁正規職員の仕事で上司の指示やチェックのない仕事がありますか？

H24年の労働契約法改正の趣旨に反します

第二に、財団は非正規職員の雇用ルールは就業規則と雇用通知書に期間の定めがあり、再度の雇用を労働者が請求する権利を発生させる余地はまったく無かった、などとも言います。

しかし、就業規則や雇用通知書の期間を超えて更新契約しておきながら、雇止めをする違法・脱法行為が多発しているからこそ、改正労働契約法第19条の定めが必要になったのです。

現行法では公務員に適用されない不備があるものの、財団（＝民間）ではそんな理屈は通用しません。

雇用継続されると期待させていました

第三に、財団は雇用継続を期待させる言動は無かったと言います。

しかし、「労働契約法改正にともない、無期労働契約へ転換する」との説明もありました。継続雇用を促す管理職の発言もありました。実際に多くの方が繰り返し雇用継続されてきました。更新手続きも形式的でした。だから、誰もが希望すれば雇用されると期待していました。

働く県民の権利を守れる埼玉県政へと一歩前へ

不当な雇止めから、すでに一年三か月が過ぎました。大学生二人を抱えて暮らしの困難も限度です。

財団は、ひろく県民の支援、就業促進に貢献するという設立の理念を思い起こしてください。

県庁で働くみなさんには、一緒に働く非正規雇用のみなさんの権利が守られてこそ「いきいき」と働ける職場になることをお訴えし、ご支援をお願いします。

会計年度任用職員？？

非正規職員制度が大きく変わる地公法・自治法が改定

五月に法改定が成立し、これまで、地公法３条３項、17条、22条そして直接には地公法以外の定め（要綱等）で任用されてきた非正規職員の多くが、新たな「会計年度任用職員」という名称で任用され直すことになりました。

その際、現在の仕事の内容を見直して、①常勤の職員が担うべきか非常勤（非正規）の職員で担うべきかの検討に始まり、②正規または任期付き職員制度に移行するか、場合によっては③委託等の外部化まで含めた検討を総務省はマニュアルを示して求めています。

また、地方自治法改定で、労働条件も期末手当をはじめ「その他の手当も支給できる」可能性に道がひらかれました。

ただし、それを無視して非正規職員の雇用の安定と労働条件改善に着手しない当局も出てくるかもしれません。

非正規職員の改善の絶好の機会です！非正規のみなさん！一緒に制度学習をしませんか！一緒に運動してチャンスを活かしませんか！県庁の非正規任用に関与のある正規職員のみなさんには、非正規の辛さをご理解いただいて改善に向けた力添えをお願いします。

ひせいきこうきょう
２０１７年　７月１４日発行　　NO．４
自治労連埼玉県本部
非正規雇用公務公共関係労働組合協議会
電話048-866-0661　FAX048-866-1186
メール jichiroren-saitama@nifty.com

自治労連
埼玉の仲間

編集・発行
自治労連
埼玉県本部
さいたま市浦和
区岸町7-12-8
電話048-866-0661
fax048-866-1186

それぞれ責任もって

働くルールを守る職場に

2017年アンケート
県庁でも異常な働き方が

自治労連が実施している「働くみんなの要求・職場アンケート」の集計結果（全県で７１０６名、県庁では６４７名が回答）によると、「不払い残業がある」と回答した職員は、全体で36・３％もありました。

その内、32％の職員は毎月10時間以上の不払い残業があると回答しています。

また、不払い残業の理由をみると「申請しづらい雰囲気がある」なか「仕事への責任」を果たすために、やむなく不払いとなっても残業をしている職員の姿が浮かび上がってきます。

職場の人員が足りないと回答しているのは71・７％あり、働く条件で最も改善を望むものとして、賃金・一時金の引上げ（56％）と並んで、人員の増員（55％）が一番多くなっています。

不払い残業は労働基準法違反

使用者には、労働者の労働時間を管理する責任があります。厚生労働省も今年一月に「ガイドライン」を改定して、労働時間の適正管理を呼びかけています。厚労省ＨＰでみなさんも一度確認してください。

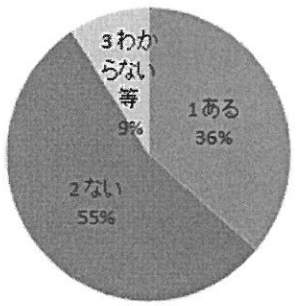
不払い残業時間が加われば、それでなくても異常な長時間労働のさらなる深刻な実態が明らかになることから、働くルールは、それぞれが責任を持って守る職場にしていきましょう。

放置されれば、当局はもちろん、管理職は労基法違反で罰せられます。全ての職員にとって不名誉なことです。

人員体制整備こそが最優先課題

今年３月の「埼玉県行財政改革プログラム（２０１７～２０１９）」では、基本的な考え方の中で、「最も少ない職員数で最も良い行政サービスを提供する「最少・最強の県庁」を目指す」としています。

しかし、県庁の現状の職場実態からみれば、職員の健康管理・労働法令遵守のみならず、県民サービスを考えても、しっかりした人員体制の確立が不可欠です。



●不払い残業が生じる理由のベスト４

1位	仕事の責任がある	41.90%
2位	申請しづらい雰囲気がある	30.40%
3位	残業手当の制度がない	8.50%
4位	手当額・残業時間の上限設定がある	8.00%
その他の理由		11.20%

全国から埼玉へ

８月２６日（土）から２９日（火）

自治労連全国大会

さいたま市内パインズホテル、他で開催

知恵と経験とたたかう勇気そして展望が集まる

自治労連は、埼玉で全国大会を開催します。

自治体で働く労働者の生活・権利・労働条件の改善とあわせて、地方自治を拡充し、県民の暮らしを向上させることを一体の課題として運動しているのが自治労連です。

誇りを持って働ける職場にするために、この一年、職員の声を大切に、要求実現の知恵を出し合ってきました。

様々な運動の成功・失敗の経験・教訓を積み重ねてきました。

どんな困難にも負けない勇気と組合員の団結を学んできました。

それらが埼玉に集まります。そして、職場を改善し、地域を豊かにし、労働者・国民の暮らしを守れる政治の実現、憲法と地方自治を発展させるあらたな展望ある方針の確立をめざします。

各単位組合または県本部に声をかけていただければ、２６日（土）の「職種・分野別の会議」も２７日（日）からの「本大会」も傍聴できます。全国の自治体現場で奮闘する自治労連の姿を体感してください。

※　職種分野別とは　青年、女性、現業、公営企業、非正規公共、都道府県職、政令都市、都市・町村、保育、社会福祉、教育、医療、公衆衛生、税務、書記

◆組合員が作成した、埼玉県の地図をバックに“まがたま”を抱いたイメージキャラクターの「さきたまちゃん」

●神奈川県ー労働時間短縮目的の増員を実現

神奈川県職労では、異常な長時間過密労働と不払い残業の解消に向け、職場実態調査を実施し、職場の声を背景に改善を求めてきた結果、今年度定数で、労働時間短縮を目的に通常の定数調整とは別枠で25人が配置されました。

●京都府ー組合調査に促され、人事当局と人事委員会が調査を実施

京都府職労でも残業実態調査を実施し、時間外命令と超過勤務実態とのかい離が明らかになったため、人事当局も独自に調査を実施。人事委員会も問題意識を持ち、職場実態調査を実施。人員増や時間外勤務手当の遡っての支給が実現した職場も出ています。

●都道府県職部会ー全国知事会と財政・分権改革・道州制で懇談

○臨時財政対策債は減らすべき、交付税上乗せ求めていく等で「地方財政では意見一致する」と表明がありました。○市町村への権限移譲では支障事例を紹介。権限委譲で専門性が低下。分権で非効率も起きていると指摘。○道州制は憲法・地方自治を発展させる視点で議論を要請。「都道府県いらない」の考えには知事会として反論意見表明すべきと要請。なお、引き続き懇談深めることで一致。