

# 大阪自治労連

## 雇い止め阻止！“誇りと怒り”の大運動 「誇りと怒り」の対話リーフレット集計結果

◇ “誇りと怒り”のアンケート集計報告(2011年4月末現在)

◇ アンケート結果(グラフ表示)

◇ 自由記入欄より抜粋

住民サービスを担う  
あなたの声を聞かせて下さい!

### 誇りと怒りのアンケート

**記入欄**

Q1 あなたは現在の職場で何年働いていますか。  
1  年

Q2 あなたはどんな仕事についていますか。  
①一般事務 ②看護師等 ③保育士等 ④介護職員 ⑤ホームヘルパー  
⑥給食調理 ⑦運転手 ⑧電話交換士 ⑨こみ収集 ⑩守衛・庁務員  
⑪用務 ⑫相談員 ⑬司書 ⑭その他 [ ]

Q3 あなたは働くうえで不安を感じることは何ですか。  
①仕事について行けるか ②職場の人間関係 ③私生活とのバランス  
④雇い止め(解雇) ⑤収入の伸び悩み ⑥賞金カット ⑦休暇が取りにくい  
⑧その他 [ ]

Q4 あなたの雇用期間は決まっていますか?  
①はい ②いいえ ③わからない  
・「はい」と答えた方は期間があることについてどう思うのかご記入ください。  
[ ]

Q5 あなたの仕事は、住民の生活にとって継続的に必要な仕事だと思いますか?  
①思う ②思わない ③分からない  
・「思う」「思わない」と答えた方は理由をどうしてそう思うのかご記入ください。  
[ ]

Q6 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、仕事をしていたよかったと思ったことなどを教えてください。  
[ ]

Q7 劣悪な労働条件や雇い止め(解雇)について、言いたいことを自由にご記入ください。  
[ ]

Q8 労働組合についてどう思うかお答えください。(複数回答可)  
①必要だと思う ②役に立つ ③加入したい ④面倒くさそう  
⑤特に興味はない

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、「この仕事が好き」「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、自治体直営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。その結果、住民サービスの質の低下や職場の混乱も招いています。

自治労連は、劣悪な賃金労働条件であっても、住民サービスを支え、重要な役割を果たしている非正規労働者の「誇り」を大切に、そうした実態をふまえ、非正規労働者をモノのように扱い、「いっせいで雇い止め」を断行する自治体当局への「怒り」を共有し、自治体非正規労働者の抜本的待遇改善に向けた運動をすすめています。

**安心して働き続けられる職場をめざし、抜本的待遇改善＝均等待遇の実現を**

劣悪な労働条件  
住民サービス切り捨てへの

仕事に対する  
あなたの**誇りと怒り**の  
声を寄せて下さい。

アンケートにご協力下さい 4面へ

**自治労連**  
(大阪府自治労働組合連合会)

〒118-0012 東京都文京区大塚4-10-7 自治労連会館  
TEL 03(6978)3690 FAX 03(6978)3699  
E-mail: info@nikoren.org

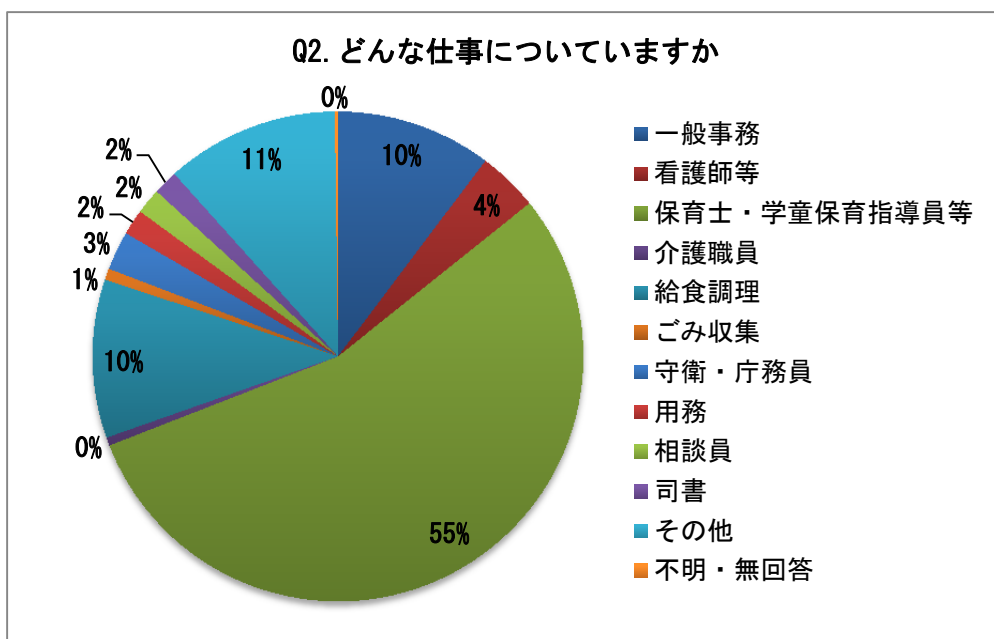
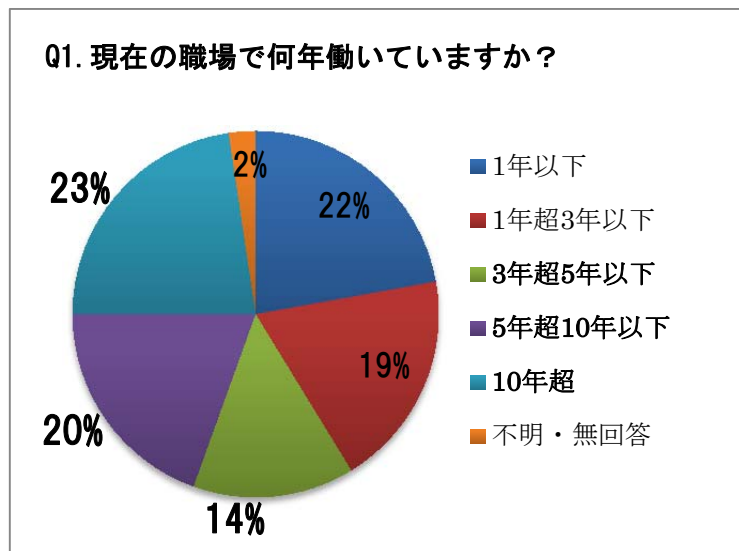
# “誇りと怒り”のアンケート集約 報告(2011年4月末現在)

2011年4月

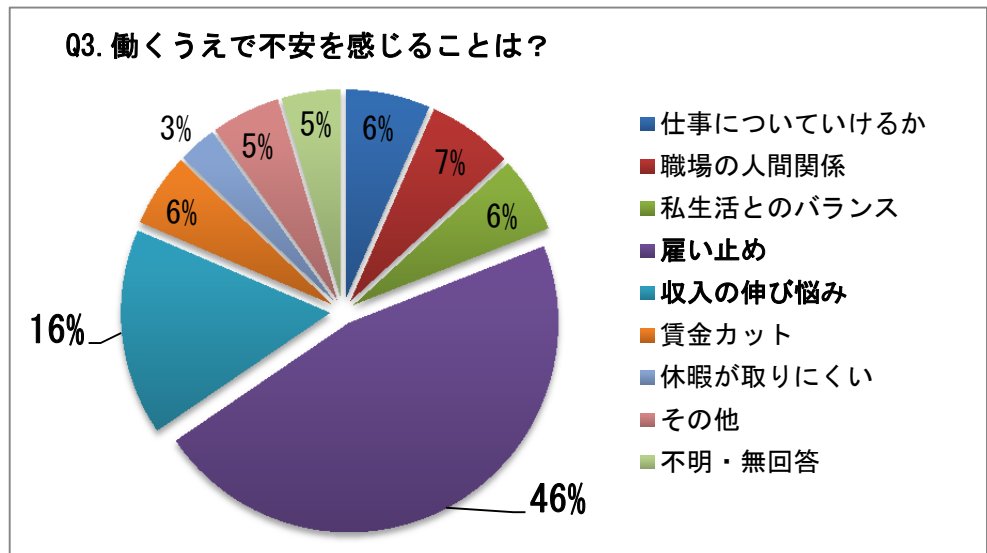
自治労連は、誇りと怒りの大運動として、総務省宛署名やリーフレットによる対話を各地で積極的に展開し、正規・非正規の仲間が、非正規の組合員や組合に入っていない仲間に、「仕事を通じて、是非あなたの誇りと怒り」を教えてくださいと呼びかけ、組合にも加入してもらおう運動を全国各地で広げています。

大阪自治労連としても、10秋闘より各単組で対話がすすめられています。“誇りと怒り”のアンケートにより、非正規の組合員、組合に入っていない非正規の仲間の声が20自治体より1481人分の声が集まっています。

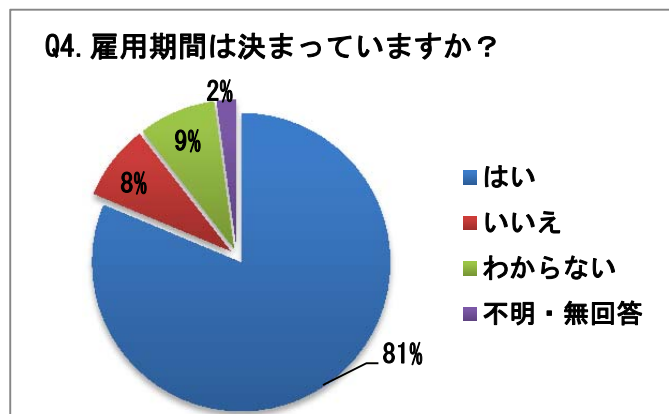
「Q1. 現在の職場で何年働いていますか？」では、自治体の非正規職員の任用は半年・1年・3年などの有期雇用でありながら、「3年以上」とすると57%が継続して仕事に従事しており、制度と実態が明らかに矛盾していることがわかります。



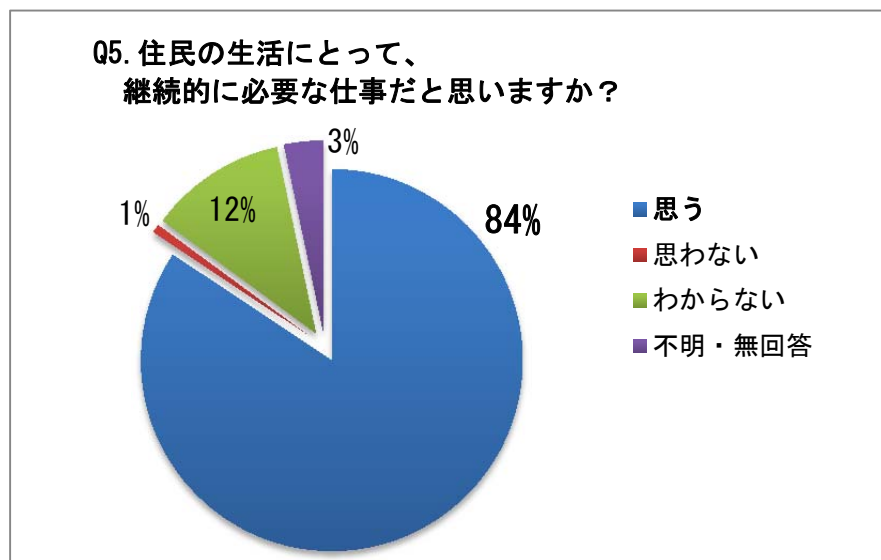
「Q3. 働く上での不安を感じることは？」については、46%とアンケートに答えた半数近くの職員が「雇い止め」について不安を抱えながら働き続けていることがわかりました。そして、



「収入の伸び悩み」についてが16%と2番目に多く、働きつづけながらも経験年数による賃金の加算がなく、人生設計に見合った賃金となっていないことに不安を感じており、安心して働き続けられる状況でないことが改めてわかる結果となりました。また、不安に感じることにについて1つを選ぶ様式になっているのにも関わらず、欄外へ複数回答している職員もおり、様々な不安を抱えながら働いている実態が寄せられています。



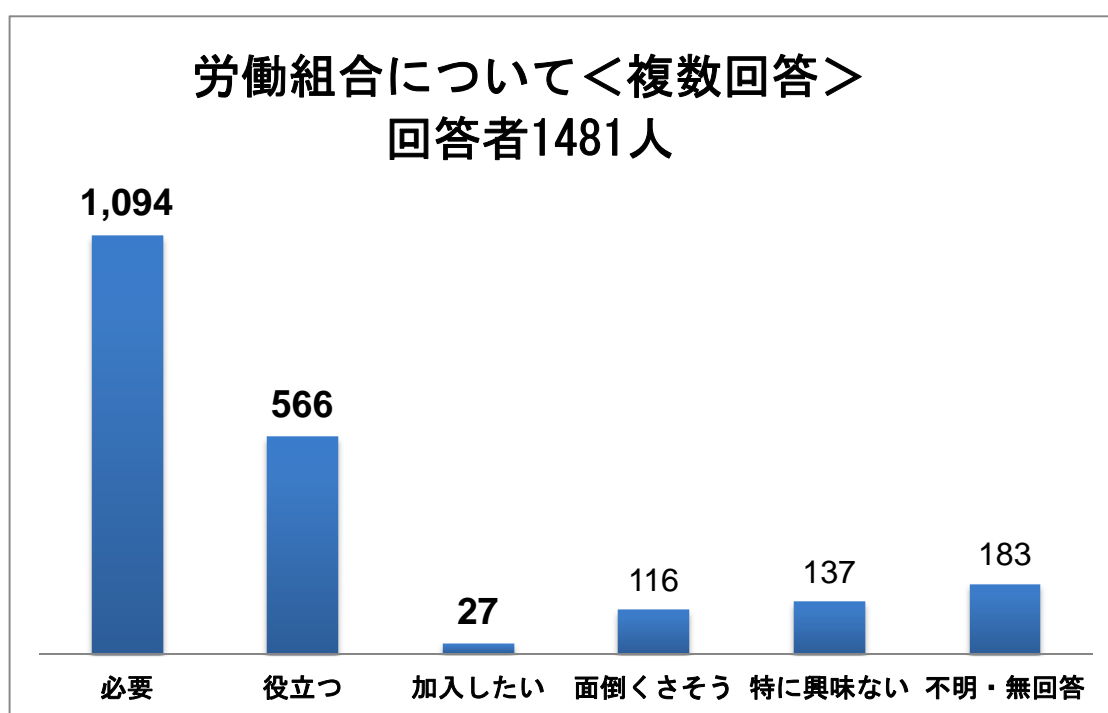
「Q5. あなたの仕事は、住民生活にとって継続的に必要な仕事だと思いますか？」について、84%の圧倒的多数の非正規職員が「思う」と答えています。日々の仕事の中で、継続的に住民と関わり信頼関係を構築



し、経験を積み重ね専門性を高めることが、自治体職員として求められていると実感している声が、自由記入欄にも多く寄せられています。この中には、「Q4. 雇用期間は決まっていますか？」の自由記入欄で、「仕方がない」「納得している」と回答している非正規職員も入っています。「専門性と経験が必要な職種だと思う。」や「保育士という仕事はますます必要とされる。」など、「有期雇用」の雇用形態には納得しつつも、自身が担っている職務・業務の中身は「住民生活にとって継続的に必要」であるという制度と実態の矛盾がここでも表れています。

「Q6. 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ことなどを教えてください」についても、真面目に働き続けているからこそ得られた、住民からの感謝の言葉や、子ども達の成長などが“やりがい”や“喜び”さらには、自らが住民サービスを担っていることへの“誇り”となっていることが寄せられた声から読み取ることができます。

一方で、「Q7. 劣悪な労働条件や雇い止め(解雇)について、言いたいことを自由にご記入ください」では、労働者・生活者としての切実な要求が寄せられており、仕事の“やりがい”や“喜び”そして“誇り”を奪う、不安定な雇用と均等待遇とはほど遠い労働条件への不満が自治体当局への“怒りの声”として寄せられています。この不安や不満は、労働組合に対して、「Q8. 労働組合についてどう思ってお答えください」で、「必要」が1,094、「役に立つ」が566、「加入したい」が27、と、圧倒的な労働組合への“期待”として寄せられています。



私たち自治労連は今回の対話アンケートで寄せられた声の一つひとつを受け止め、実態を可視化し、均等待遇の実現と、雇い止めを阻止する運動を共にすすめるために、一人でも多くの仲間を労働組合に迎え入れる取り組みが必要です。また、今回集めることができた声は、ごく一部であり、労働者としての“当たり前”の願いを声に出せず、独りで悩み、不安を抱えている仲間、あきらめてしまっている仲間が、職場や地域にいることを再確認し、対話をひろげなければなりません。労働組合運動の原点である“要求”を集め、労働組合運動の原動力である“数の力”を拡大するために、全力をあげましょう。

## 『誇りと怒りのアンケート』自由記入欄より抜粋

### Q4. 期限があることについてどう思うのかご記入ください。(記入 538)

- 不安だけ。経験して人間関係を作っていくことは、大事ななおかしい。
- 非常に不安で仕方がなく、眠れなくなるときがある。鬱になりそうになるほど。
- 真面目に仕事をやっているが、1年ごとなので不安です。
- 保育園では、1年を通じて、はじめて仕事が一通り覚えられる仕事なので、覚えたと同時に辞めさせられたら、仕事に意欲がわかなくなる。
- 突然雇い止めになると、生活ができなくなるので困ります。次年度も継続して仕事があるのかどうかは12月迄に知らせたい。
- 14年ほどずっと同じ職をしているにもかかわらず、正規にしないための雇用期間をつくられているとしか考えられない。
- 本市において、恒常業務で資格を有して従事しているのは、非常勤雇用の私たちだけです。誰にでもできる仕事でないことを期限なしに値すると考えています。
- 半年ずつの契約で継続勤務の保障がなく、毎年2、3月になると、特に精神的に不安になりすごくストレスがたまります。安心して安定した勤務を望みます。
- 使い捨て、都合あわせ。人が足りてないならしっかりと正規を増やしたほうがよいのでは？
- 市教委は「制度は続ける。」、担当課も「現場では継続した人が求められている。」と言っている。業務は続けるのに期限のある雇用を行なうのは、労働者のスキルを無駄にし、市民サービスを低下させる。人件を費削すれば市民が幸せになると思っているのか？実は反対に市民が不幸になる。
- 仕事の性質上、5年でようやく一人前といわれており、その前に雇い止めなどがあるのは、市民にとってももったいないのではないかと。
- ほとんどの嘱託員が更新されてはいるものの、1年と期間が決まっているので、長期間にわたる生活プラン（住居やローン）がたてにくく、いつも不安である。

- 30年間雇用され続けているのに、1年契約というのが納得いかない。
- それに同意して働いているのでしょがないと思う。(Q5では「継続的な仕事だと思う」と回答)
- 納得した上での雇用条件です。(Q5では「専門性と経験が必要な職種だ思う。」と記述)
- 仕方がない、臨時職員だから。(Q5で「思う」と回答。理由では「子どもの成長を見たとき」と記述)
- 雇用期間がある方が、気持ちがひきしまり良いと思う。毎年更新するかたちだと自分自身を見つめなおせる機会となる。(Q5で「思う」と回答。理由では「共働きの夫婦が増え、待機児童も多いので、保育士という仕事はますます必要とされると思う。」と記述)
- 選択肢がある中で決めた事なので仕方ないと思う。(Q5で「思う」と回答。理由では「間接的ではあるが、地域の働く保護者の方と繋がりを持ち交流することで、何かしら支えになればと思うから。」と記述)

#### **Q5. あなたの仕事は、住民の生活にとって継続的に必要な仕事だと思いますか？(記入 476)**

- 府民の公衆衛生を守る仕事だから
- 食べることは絶対必要だから必要。提供することは必要。
- 学童はずっと続いていくものだから
- 子どもをお預かりする施設には、看護師は必要だと思う。
- 国民生活、社会生活が成り立たなくなるぐらい、重要な仕事で、永遠に必要な仕事です。
- 保育園という絶対に必要な職場であり、正規であってもパートであってもずーと必要とされる仕事だと思う。
- 障がいを負われた人には、訓練の場など継続的に支援が必要だと感じます。
- 信頼関係が伴うものなので、継続して結果がついてくると思います。
- 制度、サービスを住民の方にわかりやすく説明したり事務的なことでは毎日、毎月継続的にある仕事を担当しています。
- 消費者安全法に相談員の位置づけが明記され処遇改善を求めるよう書かれている通り、住民への貢献度は高く継続的に必要な仕事だと考えます
- 保育所という現場は人と接する所であるので、次々新たに人が出入りするより信頼関係が築けていることが何より大切であると思います。信頼関係があることで家庭と保育所で連帯がしやすく子どもにとっても安心してすごせるので。なので、関係を深めていく為にも継続的に続ける必要性があると思います。
- 支援教育担任は2～3年の短期間で代わるが、介助員は長期に渡り障がい児を担当することから、児童・生徒の将来を見据えた力を引き出す介助ができる。対象は一部の住民ではあるが、教育の保障の観点から、障がい児にとって不可欠な職種である。

- ・公民館は人が育ち合うところ、単純ではなく、継続した取り組みが必要。
- ・同じ仕事が、実際、他市において正規職員で配置されており、博物館的なものはいらないと文化事業から手を轢かないかぎり、必要な仕事であるのは当然のこと。
- ・月1回の訪問ですが、高齢者独居老人の安否確認出来、相手も来訪を楽しみにしている方もいます。
- ・公園管理を怠ると重大な事故につながる。又、樹木の管理等は年間を通じて重要な作業である。
- ・病院や薬局他がまちがった請求をしていると、住民の方々の大切な税金が損をしてしまうからです。
- ・市民の方が情報・知識を得るのに常に最新の図書を揃えておく日必要性があるので、少しでも多くの子供達に本に触れてもらう機会を与えられるので。

**Q6. 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。(記入513)**

- ・「安心して働けるわ」と、子どもの親たちから言われた時
- ・地域の子供達と触れ合う場合があり、その時にこの園に入りたいと思ってくれると嬉しい。
- ・「毎月来てくれるから、きちっとお支払している」と言って、笑顔で接して下さるとほっとする。
- ・年金記録とか、一人ひとり違いますので、説明してわかってもらった時。嬉しそうに帰って行かれる様子など。
- ・入院し必要なケアや介入を経て、社会へ戻られた時に仕事のやりがいや住民サービスを担っていると感じる。
- ・市役所からいろいろな書類が送ってくるが、内容がよくわからず、そのままにしてしまっ後で困ることが多いので来て頂いてうれしいと言われた。
- ・個室で1対1でリハビリをしているので、担当利用者の方の話をじっくり聞けます。また、その情報を担当ケースワーカーや心理の方と共有し、方向性などを決める際に役立ったときはやりがいを感じます。
- ・今は臨職として保育の仕事をしていますが、正職として仕事をしていた時期もありました。保育の現場においては、さほど仕事内容に正職・臨時としての差がないので毎日、子どもたちと関わって仕事ができることにやりがいを感じることができます。
- ・長年コツコツと貯えてきたお金を詐欺のようなやりかたで悪質業者が奪っていきます。斡旋交渉の上、取り戻してきた時感謝のお手紙が届きました。契約に不慣れな若者がマルチで借金を背負った時、斡旋交渉の上、お金が戻りました。その時、「平和な生活が戻った」と感謝のお手紙をいただきました。本当にうれしかったです。

- 公立保育所の保育士です。子ども達の発達を保障するため、また安全を守るため保護者への支援など、重要なやりがいのある仕事をしていると思っています。子ども達・保護者からは、正規・非正規関係なく職員として求められることが多く1人1人の役割は大きいと思っています。
- 子供の虐待を阻止し、子育て支援の手伝いが少しでもできればやりがいを感じる。住民福祉の向上が、何より大事と思う。
- ゴミ収集にともなって住民との挨拶や、コミュニケーション、はげましの言葉をかけて頂いた時。
- いろんな分野のボランティアさんが活躍する場をつなぎ、イキイキしている顔を見たとき。喜び子ども・大人達の顔を見たとき、成長が感じられたとき、してよかった！と思います。多くの人のつながりを作れたとき。
- 悩みや問題を乗り越えて、前向きに生きようと自己決定された時。話しを聴き、受容されたと喜んでいただいた時。仕事を開拓し、相談業務を位置付けたこと。
- 自分の関わることで社会資源や様々な制度につながり、ご本人の生活がより良くなることに喜びを感じる。
- 隔日で検針に伺うと顔なじみになり、料金の事や、水漏れの事などをお伝えします。
- 老若男女問わず、本を提供する事を喜んでくれる。自分自身の勉強（対応や情報収集など）にもなる。1人でも本好きな子どもが増えてくれる事。

**Q7. 劣悪な労働条件や雇い止め(解雇)について、言いたいことを自由にご記入ください。(記入465)**

- 継続雇用とし、毎回の履歴書提出をなくしてください。
- 何年たっても昨日今日入ってきた人たちと時給がかわらない。退職金がない。ボーナスも勤勉手当がない。
- 人間を物のように、使い捨ての雇い止めには反対です。ようやく仕事にも慣れ経験を積み、人間関係もできてきて、3年の期限付き等では、将来がみえないし、不安で仕方がない。
- 契約に違反することなくまじめに勤務していても、その年その年必要人数にもれると解雇される。病気、ケガの保障がなくすぐに解雇になる。正社員との所得、待遇が違いすぎる。
- 来年で20年。定年退職になりますが、退職金はなし、功労金が少額です。一時金、退職金を制度化して支給してほしい。
- まだ子どもも小さくこれからどんどんお金がかかるのに、この先仕事を続けることができるのか、仕事があるのか？ずっと不安の毎日です。



- 年齢と共に親の介護などの問題がおきているが、非常勤には介護休暇などはなく、休まなくてはならない状況になった時、辞めざるをえない。何年勤めても退職金もないのは不平等。
- 働けば働く程正規と非正規の優劣の差を全く感じなくなってくるのに、待遇の差をひしひしと感じます。優秀な方でも働きたいと思っていてもクビ。どうしてクビに出来るのか理由がわからない。
- この仕事は時間だけでは計算されるものではなく、相手の経済状態の上でお金を頂くので、思っている以上に難しいものだとことをわかってほしい。
- そこで働いているひとの事を考えていない行為。自分の労働条件が悪くなったり、突然解雇されたらどうなるか、考えたことがあるのか聞きたい。
- 弱い立場の非常勤に、上司から「資格をとらんとクビやぞ！」とストレートに言われました。とてもショックです。ひやひやししながら働いている現状です。
- 市の都合で非正規の職員を増やして、財政難だからと、使い捨てにように解雇していくなんでひどすぎる！！一生懸命がんばって働こう！働きたい！！気持ちをふみにじるようなことはやめてほしい！！！！
- 保育者がころころかわるようでは子どもにとって本当に良い保育はできない。また、保護者との信頼関係を結ぶことも難しい。そういった事をきちんと考え、雇い止めはやめてほしい。
- 正規職員を同じように働いているのに病気で休んだら年休がなくなる。おなじ女性でも出産など同じことをしていても休みをとれる期間がちがうなどはおかしい。
- 安定した雇用、経験加算制度の導入(意欲向上につながる)、一時金、退職金の支給(ボーナスが無いと頭ではわかっているけど正直やりきれなかったです)、休暇制度の改善(産休・育休がとれるようになってほしいです)のどれも確立してほしいです。
- 昼休みも相談員は交代で市民対応をしています。ご飯はいつも他の人とずれてどの相談員も1人で昼食をとる毎日です。でも、文句を言わずに昼休みが相談業務ですれたとしても、1人でさびしくご飯を食べています。市民第一の仕事を責任持ってこなしています。雇い止めの意味がないのでやめて下さい。
- 年月を経たら、職場にもなれ病院のことについてもよくわかってくるのに、3年・4年でまたふりだしにもどされて雇いなおしてみたいな形はどうかと思う。給料も上がらないし…。それなのに仕事の責任は増えていくのでおかしい。納得できない。
- 正規職員とほとんど同じ労働をしている(3・4・5歳児のクラス担当。1・2・3歳をアルバイトの人と受け持つ土曜当番。早朝、薄暮当番など)が、正規職員とは収入の差が大きい。収入が伸びない…。一時金、退職金がない。研修が少ない。休暇が取りにくい。

- 私たちの仕事は、放課後の子どもの安全・安心をにない、多忙を極めている。なのに、任期があり、賃金も満足のものではない、非常勤職員を都合よく使っていることに憤りを感じる。※任期付職員を一般職と言いながら、実質非常勤の扱い、許せない！！
- 民間の手本となるべき官公庁が、弱い立場の労働者いじめのようなことをしているのか？
- 雇用主は軽い気持ちで人を雇うのではなく、その人に対してきちんと最後まで責任を持って欲しいと思います。
- 同じ仕事をしていて賃金格差があり、また、任期があるため、落ち着いた住民サービスの仕事にむかえない。任期が近付くと、自分の就労のことでは仕事どころではなくなる。身分の保障こそが住民サービスにつながる。
- 「非常勤」という名で雇われ、どんなに常勤化を求めても無視され、給与は最低。職場にもあと一時間継続して勤務できれば、スムーズに保育がおこなわれるのに。正職の3/4以下でよいといわれ、働きたいのに働けない実状。
- 専門職として自己研鑽を積み、日々の業務に備えているが、囁託としての扱いにとどまり差別がある。退職金も泣く、雇い止めにあった時や年金受給までの生活が成り立たない。大学生や高校生を抱えての生活は厳しい。

## 雇用の安定・継続があつてこそ…

### 住民サービスが保障される。

5年10年と雇われもかわらない安定継続雇用制度

「10年保証」(10年保証)

「10年保証」(10年保証)

「10年保証」(10年保証)

「10年保証」(10年保証)

「10年保証」(10年保証)

**1 声をあげなければ変わらない!**

みなさん、地域住民にとってとても重要な仕事をしているにもかかわらず、待遇に合わない低賃金・不安定な身分で働いている「常勤ワーキングプア」と言われる実態が知られていませんか。みなさんが働かれている実態を広く正社員、利用者、住民、職員に知らせましょう。

「同じ労働には同じだけの賃金・待遇を保障する制度が公務職場にも必要」という世論を広げ、自治体や国に改善を迫りましょう。

**2 全国の仲間の奮闘で前進させた要求**

① 嘱託職員の一時的・賃金の改善と通勤手当の新設で、年収で最高27万円(平均8.7%)の賃上げを勝ちとった組合や、非常勤職員の賃金について、毎年3号ずつ加算させる経験加算制度を勝ちとった組合など、全国で正社員・非正規の仲間が一体となって要求を前進させています。

② 「有給ワーキングプア」を告発する市民たちの運動を反映し、人事院は4年連続で国の非常勤職員の待遇改善を行いました。また、公務員法・労働基準法や人事院規則などをふまえて、有給休暇や差遣差戻、生理休暇、病気などの休暇制度、健康診断、社会保険の適用などについて、「速やかに制度整備を促す」と通知しています。

**3 当面の改善のポイント**

① 不当な雇い止め(解雇)を許さず、「雇用中期間」(10年有期雇用)などを禁止し、安定した雇用を確立しましょう。

② 賃金の引き上げ、経験加算制度の導入・改善、一時的・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しょう。

③ 均等待遇にもとづく「任期の定めのない短時間一般公務員制度」の確立をめざしましょう。

**4 仲間を増やそう、組合に入ろう、組合をつくろう**

これらの要求を実現させていく最大の力は、仲間を増やし、非常勤労働者であるみなさん自身が声をあげることがどうしても必要です。積極的にまわりの非正規の仲間と声をかけ、仕事に対する誇り、劣悪な実態に対する不満を話し合い、「あきらめに終わらせないことが大切です。そのために労働組合に入りましょう。また、労働組合のないところではみんなで協力して労働組合をつくりましょう。

あなたも労働組合へ!

## 私たちはILO 国際労働機関に自治体に働く非正規労働者の実態を告発しています。

**東京** **保育には保育労働者としての専門性と継続性が必要です**

東京都立総合福祉施設 藤下和正さん

現在、公立保育費に働く非正規職員は職員全体の3割を占めています。非正規職員が過半数を占めている自治体も珍しくありません。すべての非常勤職員の雇用契約は1年間で、契約更新を形式的に1年としている合理的な理由はありません。

保育は保育に関わるすべての人がつくるところであり、正規・非正規問わず保育労働者としての専門性と継続性が必要ですから、職員を1年ごとに入れ替えることなどあってはなりません。

**福岡** **労働組合を解消し解雇の白紙撤回「組合がなくてもいい」**

三橋市社会福祉協議会労働組合 林 静廣さん

介護保険制度導入に当たり、「常勤(正規)職員全員を雇い、残った人は非常勤(雇用)」という発表に首を振り、福岡自治労連に相談し、後押しをしていただきホームヘルパー一本中とした労働組合を結成し、解雇の白紙撤回を勝ちとりました。「組合がなくてもいい」とみんなが思いました。

また、利用者の立場にたてば、介護保険制度のなかで必要なサービスが受けられないことが多くあり、不満を抱えています。

今後、福祉の現場で安心して働ける環境が整備されるよう活動していきたいと思っております。

**京都** **危険に不安に脅かされるがみの勤務**

京都府労働健康福祉支隊 小林裕代子さん

子ども虐待の過半数が、虐待に隣接し、子どもたちの安全確保に寄る。

児童相談所の非常勤職員として雇用されている、向かう先の報酬はほとんどが生活費の補助金にまわらない。週や月に面接をしても面接料で返されるかもしれない。面接料を子ども虐待を懸念して、働きつづけることもある。このような極端な危険と不安に脅かされながらの勤務である。

更に1年の有期雇用であり更新して長年勤務しても一時金も退職金もない。

しかし、経験を積み重ねる良い機会をしつづけている。正しく働くことに正しい理解を求め、未来の子どもたちに働くという希望を繋ぎたい。

**大阪** **担当業務は同様でも待遇面では大きな差が**

枚方市労働教育委員会分会 藤谷由紀子さん

図書館全体の運営に携わる事項や読書(読書する本を借り、貸し出し)など、同じ業務でも、待遇面では正社員と同等の4であるのに対して、賃金はなんと半分ほど、退職金も支給されません。福利・厚生面でも差別化されています。

**広島** **嘱託職員・臨時指導員の労働条件の改善**

広島市留守家庭子ども会指導員労働組合 大内穂枝さん

留守家庭指導員は、すべてが広島市の嘱託職員です。この5年間で指導員報酬はほとんど変化がみられず、入会費が増加して建設の大規模化がすすんでいます。週がいのあの子どもたちの入会も年々増加してきています。

嘱託職員だけこの事業を行うことが困難になってきている現状のなかで、多くの臨時指導員を雇用しています。子育て支援として、月も大きく増えていることとして、子育て支援員としての呼称と指導員の労働条件がこのようにはっきりと区別されるべきです。

**大阪・枚方市非常勤職員**

**「実質的に常勤であれば地方自治法上も常勤として扱って手当を支払ってよい」と裁判所が判断**

枚方非常勤裁判(非常勤職員)に対する一審・二審判決の憲法性が高まった事件で、大阪高裁は、「常勤(正規)職員の労働時間と同様勤務する職員(常勤)と評価できるから、地方自治法上一時金や退職金を支給することができる」「評議員」と呼ばれていることに法的根拠はない」と判断をしました。また、地方自治法で「常勤」の人数の割合で定められた定数を満たすことができないので、職数不足はもとより、形式的に「非常勤の職員」として、採用したと判断しました。

このことは、今後、自治体当局が「任期制の向上」のための行政執行体制を改定し、定数条例の改正を含む自治体のあり方を検討することにより、非正規労働者の雇用の安定と待遇改善にもとづく労働条件の改善を図ることが期待されています。

- 10 -