

Q14

公務労働・公共サービスを担う臨時・非常勤職員には「公務員制度改革」では、どう位置づけられていますか

A14

本来公務サービスは常勤職員で担うことを原則としながら、現在、臨時・非常勤職員は国で14万人、自治体で50万人（任用期間6月以上）にも及び、しかも多くの職員が本格的で恒常的業務の担い手になっています。しかし、公務員法も民間法も適用されない「法の谷間」となり、パート労働法・育児休業法などが適用除外とされ、民間パート労働者で実現している権利も適用されていない実態があります。正規に比べ賃金労働条件には大きな格差があるとともに、雇用面では雇い止めなど常に雇用不安に

さらされています。公務員制度改革基本法で規定する「国民全体の奉仕者として国民の立場に立ち職務を遂行」することを目的とする以上、国民・住民へ公共サービス向上のためには、そこでの働き手すべてが憲法15条の発揮できる制度の確立が重要です。ILO175号「パート条約」をすぐに批准し、すでに批准しているILO100号「同一価値労働・同一報酬条約」、ILO156号「家族的責任条約」を踏まえた臨時・非常勤職員の均等待遇原則の確立を「公務員制度改革」の重要な課題に位置づけ制度改正が図られるべきです。

官製ワーキングプアの実態…

事務補助として中央官庁などで働く非常勤職員は、日々雇用という形態のため、労働基準法の適用も受けず、突然契約を打ち切られても法に違反しないということにされています。賃金面を見ても、月20日働いて14万ほどにしかなりません。自治体では、全職員数の過半数に及ぶなど、総務省調べでも約50万人（期間は6月以上）に激増しています。裁判でも繰り返し雇用の「期待権」や「一時金・退職金」を認める判決が出るなど、最賃・人事院の給与指針などを活用した賃金改善が前進しつつあります。



Q15

公務員の労働基本権問題は、民間企業に働く労働者にどんな影響がありますか

A15

官民競争入札や指定管理者制度などにより、公務職場で働く官製ワーキングプアなどの劣悪な賃金・労働条件で働く非正規労働者が増えています。公務員の労働基本権の回復は、これらの労働者との共同のたたかひの条件がひろがり、「公契約法」へつながるたたかひが強化されます。また、民間労働者との共同のたたかひも、「公務員だから」「民間労働者だから」といった使用者側の分断攻撃を許さず、団結が強まります。

一方、少数組合からの団体交渉権の

剥奪が懸念されます。アメリカやカナダでは、交渉単位ごとにそこに所属する労働者の過半数の支持を得た労働組合だけが交渉単位の全労働者を代表して使用者と交渉するという排他的交渉代表制が制度化されています。交渉単位に複数の労働組合があっても、過半数支持を得られない少数組合は使用者と団体交渉できないこととなります。複数の組合と交渉すると、コストもかなり非効率だということで排他的交渉代表制が採用されることになれば、「公務員でやっているのだから、民間でも」と、労働法制改悪の策動が危惧されます。

民間委託・指定管理者制度で…

法務局の登記業務や地方整備局の車両管理業務などの民間開放でこれまで業務を担ってきた業者が受託できなかったことにより、多くの労働者が解雇されました。新たに受託した業者は、これまで働いてきた労働者を雇い入れましたが、労働条件は大幅に切り下げられました。自治体では約6万人が対象となる公の施設の指定管理者制度が再指定に入っています。総務省は原則公募とし、再指定を受けられなければ職を失うという不安定雇用は大問題です。しかし、破たん・撤退する団体が相次いでおり、公募条件に雇用継続配慮を盛り込む、非公募の施設の拡大、社会教育法改正で弊害に配慮・検討する付帯決議も出され、制度の本格的廃止を含めた抜本改善が求められてきています。

