

VI 職場のなかの「見えない壁」 (月刊自治研2009年7月号)

職場のなかの「見えない壁」

臨時・非常勤等職員の実態調査から見えてくるもの

北川啓子・自治労組織拡大オルグ



きたかわ・けいこ
二〇〇四年自治労本部に入職(組織拡大オルグ)。自治体出資団体、民間委託職場、自治体臨時・非常勤等職員組織化を担当。

一 業務分担の違いはありません

二〇〇八年九月に公表された自治研作業委員会の「臨時・非常勤等職員の実態調査」中間報告は、非正規職員の割合が三割にもなっていることがマスコミでも取り上げられ、内外で話題となった(二〇〇八年二月号参照)。しかし、今まで、組合員や未加入の非正規職員の間を歩いてきた私には、驚くような内容ではなかった。

特別報告

「ない」と主張する。それが賃金や休暇制度の改善

日ごろから非正規職員の組合員から「正規職員と同じような仕事をしているのに、賃金が良い」「休暇制度がない」「通勤費が出ない」と聞いている。しかし、労使交渉で当局側はしばしば「臨時職員には責任のある仕事はさせていない」「非常勤職員はあくまで補助業務である」「非常勤職員に残業はさせていない」と主張する。それが賃金や休暇制度の改善

「正規職員として、臨時職員は加配部分をやっています」と言い直す場面もあった。こんなやり取りから、以前は区分があっても、今は正規職員の担任を配置しきれず、臨時職員で対応するようになっていく現状が見えてくる。組合からの聞き取りで「本庁事務には明確に業務分担がある」と言っていたのが、少し突っ込んで聞いていくと「まあ、そうじゃない部署もありますけど……」と、やはり正規職員が足りない分、非正規職員の業務の範囲が広がっているのが明らかになった。「正規職員をいれられないので、嘱託職員や臨時職員を入れていけるのだから、当然、仕事内容は同じです」と言い切られたケースもあり、非正規職員が五割を超えるある村では、各課に一人ずつ嘱託職員を配置し、正規職員とまったく同等に仕事が行担されていた。

二 正規職員と非正規職員の分かれ道

同じ保育所に働く保育士の臨時職員Aさんと正規職員Bさんにそれぞれ聞いた。二人とも「正規と臨時の仕事は、保護者対応や事務処理も含めてまったく同じ」と言う。

臨時職員のAさんは五年前に新卒で町の保育士の採用試験を受けたが、競争率が二〇倍で不合格。この町に民間の保育所はなく、Aさんは同じ保育所の臨時職員として働く道を選んだ。

ヒヤリングではAさんは、はじめのうちは緊張した様子で「正規職員とは人間関係もよく、とくに不満はない」と言っていた。

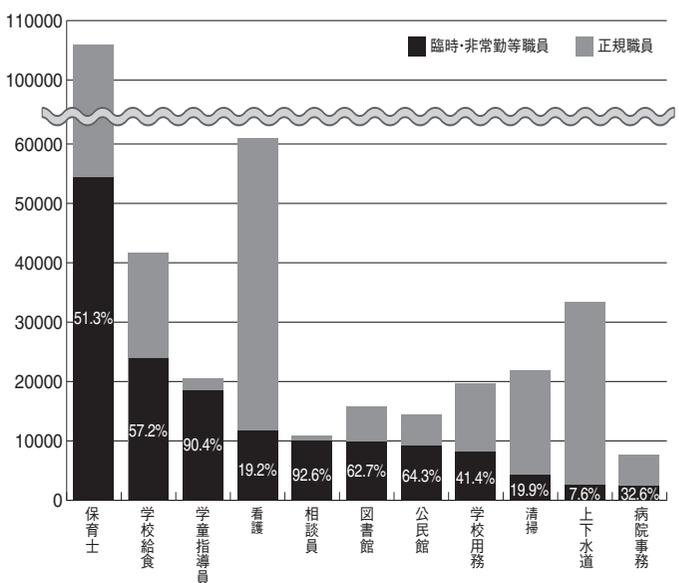
を拒む理由ともなっている。

最終報告へ向けて、自治体を訪問して聞き取り調査を行うことになり、私はなんとか数字に出てこない職場の実態を出せないだろうか考えた。

当局、正規職員、非正規職員のそれぞれに同じ質問をして、その食い違いを見つけて、実態を暴いてやろうと、意気込んで聞き取り調査へ向かった。

その答えは、最初に訪れた自治体であっさり出てしまった。ある町の総務課長補佐の回答は「保育所や給食の正規職員と非正規職員に業務分担の違いはありません」と何の躊躇もなかった。「保護者対応とか、業務日誌も同じですか」とこちらがしつこく質問するような状態であった。組合、正規職員、非正規職員にも同じことを尋ねたが、答えはまったく同じである。別の市では、若い人事担当者が「保育士さんは同じですね」と言うと、それにかぶせるように先輩格の担当者が「担任は正

図●職種別の非正規職員の数と割合



しかし、いろいろと話していくうちに「臨時職員でも、散歩を一人で見なければいけないときがある。臨時職員なのに何かあ

つたらどうなるのかと不安になる」「待遇が違うのだから、正規職員、臨時職員との仕事の区別があってもいいと思う」「研修に行かせてもらえなかった」と心のうちを話してくれた。臨時職員といっても雇用が長期化しているこの町では、嘱託職員制度が導入され、四月から臨時職員を三年以上経験した者は嘱託職員に移行できることになった。嘱託職員になれば、時給から月給になり、他の労働条件もよくなる。Aさんもこの四月から嘱託職員に移行する。「五年めでやつと嘱託職員なれるのはうれしいが、その先はないし、私たちには育児休業もない。保育士になる時に地元を離れてでも大きな市に出て正規職員になればよかつたかと考えることもある」とAさんは先行き不安を訴えた。

正規職員のBさんは、Aさんより一年早い六年前、やはり新卒で採用試験を受け、合格した。この町の正規保育士の採用は、六年前と五年前に三人あつただけで、それ以降はない。

正規職員として採用されたBさんは、最初、先輩の臨時職員から仕事を教わつた。Bさんは「正規職員は経験に関係なく、一人担任を持たされるので、負担が多い。正規職員と臨時職員の仕事には区別がないが、自分では臨時職員さんの負担が多くならないように気を付けている」と言う。

AさんとBさんに保育士としてどんな違いがあるのだろうか。以前、臨時職員の組合結成でオルグに行つた市で、臨時職員

の保育士が園庭で一〇人ぐらいの園児をみていた。彼女はクラス担任も持っている。その年の正規採用試験を受けたが、不合格だった。彼女は、試験を受けた前の日も、不合格になった翌日も、変わらずその保育所で担任保育士として働いていた。彼女はこの収入では生活できないと、組合結成を目前にした三月末に退職してしまつた。採用試験の倍率は毎年、何十倍にもなつており、今回は一人の募集に九〇人以上の応募があつた。正規職員になれるのは運と言つてよいほどで、本人の努力だけではどうにもならない。この市は都市部にあり、人口も増加し、保育所の増設が必要などところである。それでも正規職員への道は厳しくなっている。

三 働き続けられない非正規職員

ある自治体では、非正規職員に賃金労働条件が全く違う嘱託職員と臨時職員の二種類があるが、どちらを募集するかは各課のその年の予算によつて決まり、業務内容の違いなどによる基準がないという。非正規職員の賃金・労働条件は、単に低いというだけでなく、雇う側の勝手な都合で決められる。雇われる人のことはまったく考えられていない。

自治体単組の役員や組合員と話すとき「臨時職員は仕事を教えるでもすぐに辞めてしまふ」「仕事に責任を持たない」「大変な仕事、難しい仕事をしながらない」ということも聞く。確かに雇

い止めがない自治体でも、離職する非正規職員は少なくない。

アンケートをとると、ほとんど非正規職員から「仕事にやりがいがある」「仕事は充実していて楽しい」「住民からの感謝の声を聞くとやつてきてよかつたと思う」という答えが返ってくる。しかし、実態調査でも明らかなように、多くの非正規職員は年収二〇〇万円以下である。アンケートでは「もっと条件のよいところがあれば転職も考える」「正規職員の仕事があればかわりたい」という回答も多い。臨時職員の保育士のなかには、生活のために保育士を辞め、自治体よりは条件のよい商業施設のアルバイトを選ぶ人もいた。

非正規職員には昇給がなく、何年働いても賃金が変わらない自治体がほとんどである。それは、非正規職員が半年や一年契約だから、何年働いていても一年目の新入職員と変わらないという理屈のようである。総務省も「地方公務員の短時間勤務のあり方に関する研究会報告書」で、雇用更新という考え方を否定し、「任期ごとの新たな任用」を強調している。しかし、これは人間をまったく見ていない机の上の考え方である。「あなた是非正規職員なのだから、いつでもクビにできる。賃金は少ししか出さない。休みは取らせない。でも住民のため、責任を持つて仕事をしなさい」ということか。それこそ無責任な言い分だと思ふ。

非正規職員には、休暇制度がない、研修が受けられないなど、

賃金以外の労働条件も整っていない。なかには、仕事に必要な情報を十分に非正規職員に知らせていない職場もあつた。非正規職員は無責任ですぐ辞めてしまふのではなく、このような職場環境では、仕事を続けたくても、辞めていかざるをえないのである。

四 市民サービスの現場で

介護認定調査員のほとんどは、歩合制の非正規職員である。今回の聞き取り調査で、福祉担当課の正規職員から話しを聞いた。住民は、家庭を訪問し、利用者の話を聞き、相談に応じている認定調査員の話が自治体の判断だと思つている。彼女は、住民との重要な窓口となる職員が不安定な雇用であることを疑問に感じている。例えば、認定調査員が退職する場合、辞める前に次の人が決まっていれば、退職前の家庭訪問で次の担当者を紹介できるが、決まらない場合「来月から誰か決まっていないうが新しい人が来ます」と言うしかない。これで自治体が住民に信用されるものだろうか、不安になるといふ。

別の自治体の福祉担当課では、非常勤職員が一〇年以上も同じ課で働いている。職員より仕事も市民の顔も知つており、話を聞いた正規職員は同じ課へ異動になるまで、その非常勤職員のことを正規職員だと思つていた。非常勤職員には、NPOから正規職員として働かないかという誘いもあるが、「あなたが

いるから安心して相談に来られる」と言ってくれる人がいるので転職は考えていないという。

市民や利用者から見れば、自治体の施設や機関にいる人はすべて自治体の職員である。子供たちにとって大切なのは、やさしい保育士の先生であって正規職員か非正規職員かではない。相談者にとっても、親身になって一緒に考えてくれる相談員が必要なのであって、その人が正規か非正規かは問題ではない。非正規職員も住民から信頼され、仕事に責任とプライドを持って働いている。しかし、住民の気持ちと、働く者の努力、能力をまったく無視して扱っているのが、今の自治体の現状である。人は経験を積み重ねて成長していくものである。いくら資格をとったから、あるいは採用試験に受かったからといって、最初からその仕事のプロであるわけもない。また、その人がどれくらいその仕事に精通したか、能力があるかということとは、正規職員か非正規職員かの雇用形態で分けられるものではない。

自治体の仕事の多くは、人と人のコミュニケーションである。対人の仕事はマニュアル通りにはいかない。また、教科書だけですべてを覚えられるものでもない。先輩から教えられ、経験を積み、育つものである。どの仕事でも、その仕事に精通するには、時間がかかる。どんな簡単な仕事でも、始めたその日にすべてをできるようになるわけではない。ひとつの仕事覚え、慣れるまでには、時間がかかり、その時間や経験が、効率

のよいミスの少ない仕事、安全な職場へとつながる。

今の自治体の非正規職員制度にはそのような考えがまったく見られない。

これは、非正規職員だけの問題ではなく、正規職員にも言えることである。新入職員が、正規職員だという理由で、実力以上の仕事を任せられ、プレッシャーをかけられる。

ある新聞記事で、若い保護者への育児指導や、モンスターパーレントと言われる保護者への対応には、経験のある保育士が必要であり、そういう意味で雇用が安定し、ベテランの保育士が多い公立保育所が必要である、と書かれていた。しかしその状況はいつまで続くのだろうか。



写真は本文の内容とは関係ありません

何年も正規職員が採用されず、二〇代、三〇代のほとんどが

非正規職員という保育職場が多く見られる。このような状況ではこの先いっただいどうなっていくのか。保育所に限ったことではなく、非正規職員の増加は、どの職場でも経験、技術の継承を阻むことになる。

五 「〇〇さん」

非正規職員のアンケートで必ず出てくるのが、「正規職員にもっと働いて欲しい」という言葉だ。正規職員はそんなに働いていないのだろうか。なかにはそういう人もいるかもしれないが、ほとんどの正規職員はちゃんと働いている。しかし、非正規職員と、正規職員との間に大きな格差がある限り、正規職員は「私たちの何倍ももらっているのだからもっと働くべき」と言われるだろう。

正規職員は同じ職場にいる非正規職員を、非正規職員は正規職員を責めることで、今職場で起きている問題がごまかされているのではないか。「〇〇さんは臨職のくせに生意気」「〇〇さんは非常勤のくせに態度が大きい」「〇〇さんは正規のくせに仕事ができない」などと個人の資質の問題にされてしまう。もし〇〇さんが、非常勤職員でなかったら、同じように態度が大きいと言われるだろうか。

かつては、ほとんどの職員が同じ立場で仕事を分担し、たいへんなところや足りないところをお互いに補いながら、仕事を

してきた。それが、仕事の量や中身の変化とはまったく関係なく、正規職員、臨時職員、非常勤職員、嘱託職員と見えない壁によって区分けされている。区分けによって、それぞれの雇用形態でしか相手を見ることができず、それぞれの人格を見なくなっている。区分けされたことよって、職場での余裕や融通がきかなくなり、お互いに助け合い、補い合うことができなくなっている。一人ひとりの仕事量が増え、責任は個人に押し付けられるようになる。悩みを相談する人は限られて、不満は職場でつもの。それが職場での中傷やいじめにつながり、精神的な疾患になる人を増やしているのではないだろうか。

行政サービスの多くは対人サービスであり、行政サービスを必要としている人の多くは、子どもであったり、高齢者であったり、障害者や病気によって通常の生活が困難な人など、弱い位置にいる人たちである。ギスギスした職場の中で、人に優しい仕事ができるのだろうか。

六 非正規職員を組合に

今回の調査で、非正規職員の法的位置付けを人事担当者に質問したら、「うちでは、嘱託職員と臨時職員としておりますので、『法的区分は』というご質問の意味が分らないのですが、それは何でしょうか」と逆に聞かれたことがあった。このように、法律に沿って人を雇っているのではなく、必要に迫られて雇っ

たあと、法律のどこかに無理やり当てはめているのが自治体の実情である。

しかし、今回の調査で、地公法二二条の臨時職員でも、雇止め期間なしで、本人が希望するまで更新できる自治体もあった。フルタイムの非常勤職員もいるし、一時金や昇給がある事例も少なくない。限られた財源のなかでも、職場の状況、住民のニーズに合わせて、自治体の工夫により非正規職員の任用を行っている自治体がある。

人を育てるのには時間がかかる、その時間に支払った賃金は住民の税金である。住民の税金で育てた人材を、簡単に切り捨てる今の状況は、本当に無駄のない税金の使い方なのかと疑問に思う。雇用が安定しない職員の増加で起きている問題のつけは、必ず住民である私たちに回ってくる。よいサービスをするには、それなりの人数と人材が必要であることを自治体は住民に説明すべきだと思う。

私は北海道の自治研全国集会の分科会で作業委員会の報告をさせてもらったが、非正規職員の組合員から「私の言いたいことを全部言ってくれてありがとう」と言われた。しかし私には、やっつてよかったという思いと、申しわけないような不安な気持ちが残った。私たちは、調査報告を単なる報告だけに終わらせたいいけないと思う。

非正規職員の組合員がそれぞれの職場で声を上げていても、

それは一部の人の意見とされ、なかなか正規職員や自治体当局、政府省庁まで届かない。少しでも現状が伝えられればと思つてこの調査報告に取り組んだが、大切なのはこの結果をどう生かしていくか、調査に携わった者の役割は大きい。

まずは、この調査結果を読んだ人、聞いた人が、正規職員か非正規職員かではなく、地公法の何条の職員だからということではなく、一人の人間として、同じ職場に働く人が、いつクビになるか分らない、賃金が安い、休みがない、不安のなかにいることに気付いて、「一緒に改善していく方法を考えてみよう」と言つてほしい。

「臨時・非常勤等職員の実態調査」報告

「臨時・非常勤等職員の実態調査」自治研作業委員会は、二〇〇八年六月一日を基準日として全自治体を対象に臨時・非常勤等職員の実態調査アンケートを実施した。同年九月に中間報告を公表し、その後、自治体への訪問・聞き取り調査（九県一七自治体）、専門家への聞き取りなどを実施し、二〇〇九年三月に「自治体『非正規労働』の現状と課題」を含む最終報告を公表した。

<http://www.jichiro.gr.jp/jichiken/sagyoininkai/32-rinsyoku-hijyokin/contents.htm>