

～トピック～

均等待遇を巡る、重要な判決が最高裁で出されました

2020年10月13日、15日に最高裁判所で非正規労働者の均等待遇を巡る重要な判決が出されました。

「良い判決」「悪い判決」両方が出され注目されています。

良い判決は、郵政職場で働くパート労働者への「諸手当（扶養手当、年末年始勤務手当）」「特別休暇制度（病気休暇、夏季冬季休暇）」を正社員と均等にしようとする判決です。

悪い判決は、大阪医科薬科大学とメトロコマースの職場を巡る、「期末手当」「退職金」が認められなかったことです。

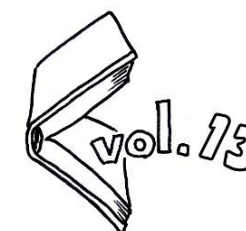
良い判決で認められた、「手当」「休暇制度」の均等待遇の判決は、会計年度任用職員には制度上そのまま適用にはなりません、公務職場で働く私たちにも当然尊重されるべきです。この情勢を活動でも交渉でも積極的に活用していくことが大切です。

また、今回認められなかった「期末手当」「退職金」について、すでに会計年度任用職員には期末手当が認められていますし、退職金についてもフルタイム会計年度任用職員には認められており、矛盾した判決です。拡充できるよう、今後、私たちの取り組みでも奮闘していく課題となっています。



ひ

ら



2021年1月20日発行

東京公務公共一般労働組合東京図書館ユニオン学校図書館分会ニュース

せっかく実現した期末手当支給、 区が2020年度冬季支給分を引き下げ

組合は正規職員との連動賃下げに反対し、 賃上げを求め交渉中です

会計年度任用職員に移行して最初の年、2020年12月1日に団体交渉を開催しました。新しい制度がスタートし、6月には期末手当（ボーナス）が支給されました。現在、冬季期末手当支給を巡り、正規職員が0.05月引き下げられることが昨年11月19日に合意された（特区連と区長会の統一交渉にて）ことを受けて、正規職員と連動して会計年度任用職員にも0.05月引き下げることが区から提案されました。

組合は区からの提案を受けて、削減阻止と賃上げ、何らかの回復措置を求め交渉を開始しました。すでにご案内のとおり、引き下げられた水準で支給されていますが、この状況下でも杉並区独自で回復できる策はあります。

引き続き、期末手当問題と併せて、安定雇用と均等待遇実現に向けて交渉を続けていきます。

賃下げの痛みだけ非正規に押し付けるやり方には納得できません 今すべきは専門性に見合った正規と非正規との均等待遇の実現です

引き下げられた期末手当に対し、どう改善をしていくかについて組合は、

- ①賃上げによって回復させること
 - ②削減された減額分を、「〇〇報酬」という形で別途支給すること。
 - ③正規職員同等の経験加算を導入して回復させること。
 - ④直接的な繋がりはないが、無給の特別休暇制度を有休化するなど休暇制度で均等待遇を図ること。
- などを要求しました。

ティータイム

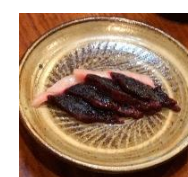
ほっこりとするような、お魚の形をしたこの写真の島は鯛島といえます。

昨年、この鯛島のある和歌山県を旅行してきました。まだ、GOTOトラベルが行われていた頃です。

泊まったのは、地酒とマグロが自慢のお宿。料理自慢の旅館です。そこで「特別に」と出されたのは…なんと、イルカのお刺身でした！

宿のすぐ近くの地域では、昔から伝統的に捕鯨が行われているのは知っていましたが、さすがに驚きました。

旅先で、ふと、いのちをいただくということ、食文化の奥深さを考える機会をもらえた気がします。（うみのくじら）



公共一般東京図書館ユニオン学校図書館分会に加入しましょう！

コロナ禍での働き方、会計年度任用職員になったの疑問など、相談も随時受け付中です（無料・秘密厳守）お気軽にお問い合わせください。

連絡先：分会 chigusa.millioncats@gmail.com（前田）

組合本部 matuzaki@union-kk.com（松崎）

東京公務公共一般労働組合 03-5395-5255

〒170-0005 豊島区南大塚2-33-10東京労働会館5階

新制度が始まって早くも様々な制度矛盾が露呈してきました

正規職員は、これまで期末手当が削減されても、同時に勤勉手当が引き上げられ実質的な引き下げが回避されてきました。

しかし、会計年度任用職員には勤勉手当が制度化されておらず、支給されていません。そのため、期末手当が削減されても勤勉手当支給が無いため引き下げの影響を強く受けます。

国家公務員の非正規職員である期間業務職員には勤勉手当が支給されています。国（総務省）も自治体も、このことを重く受け止めて早急に会計年度任用職員にも勤勉手当の支給をすべきではないでしょうか。

また、正規職員には毎年給料表で4号俸上がる（6000円程度）経験加算制度があり期末手当が引き下げられても経験加算制度で軽減させることができます。残念ながら、会計年度任用職員には非常勤職員の頃の加算制度のみで正規職員と同等の経験加算制度はありません。

賃金そのものについても、専門性に見合った賃金への引き上げが必要です。

このように会計年度任用職員は、制度導入の最初の年から大きな格差を抱えたままの官製ワーキングプアの実態であることが改めて明らかになりました。

杉並区当局は、「制度矛盾については理解している。」「勤勉手当が支給されていないのは問題だと思っている」「経験加算は課題という認識はある」と回答し、「何らかの改善は検討したい」ということで、引き続き団体交渉を行っていくこととしました。

組合は、会計年度任用職員の期末手当問題、基本給の賃上げ問題などは、統一交渉の結果によらず、杉並区独自で決定をするよう求める立場でこれからも交渉を続けていきます。

6年雇止め、超勤問題も引き続き粘り強く交渉していきます

杉並区は、会計年度任用職員制度においても6年雇止めを維持しました。しかし、都内自治体では世田谷、文京、板橋などで更新年限を設けないでスタートしている自治体がすでに存在しています。

職場を選ぶとき、更新年限がない自治体で働きたいと思うのは当然ではないでしょうか。杉並区で安心して働けるよう、現在も杉並区は改善する姿勢を示していませんが、他自治体の動向も逐一伝えて改善を求めています。

また、残業問題も切実です。団体交渉では改めて、大規模校では週30時間では勤務時間が到底収まらない実態を訴え、残業代の支払いを求めました。実態として働いているのに、賃金が支払われないことは看過できない問題です。

組合は、具体的な記録に基づいた残業代計算を行い、杉並区に請求していくことも検討していきます。

12月1日団体交渉の感想

分会長 中村由美子 （荻窪小学校）

交渉の報告は松崎さんをお願いしていますので、私の方は「感想」です。

今年度から会計年度任用職員制度が始まり、期末手当が支給されるようになりました。けれど、期末手当の金額決定方法は区側が変えることができます。時給に関してもこれまでは据え置きでしたが、来年度からは正規職員の給与に連動して変わる可能性があります。つまり、来年度給与が下がる可能性があることを、示唆されました。そこで、学校司書の処遇では独立した生活は厳しいこと、必要に迫られてダブルワークなどすれば健康を害しかねないことを伝えてきました。

次に、今回、区側は意外と部署間での情報共有ができていないことがわかりました。パソコンの入れ替えについては知っていても、それに伴うデータ移行の業務増大や（ご苦労なさった方多かったと思います）、区民の方からの寄付があり、普段の業務に加え、選書業務が増えたことなど「知りませんでした」とのことでした。交渉では毎回資料を提示したりして、勤務実態の調査を行ってほしい残業手当などの支払いについても前向きに検討してほしいと伝えているのですが、いまだに回答も教育人事企画課からの視察もありません。杉並区の学校司書はこれまでの実績がある上に、日々研鑽を積む専門職なのに…。きちんと調査して正當に評価してほしいです。

「これだけ仕事しているんだもの、認めてくれているはずだわ」

というのは残念ながら幻想です。

現状に異議を唱えない場合は「了承した」と判断されるだけです。だからこそ交渉を続けることに意味があり、今後も愚直に交渉に励み続けていくしかないな、と思いました。

ほんへのこみち



『親子で学べる

いちばんやさしい プログラミング

おうちでスタートBOOK』

熊谷 基継＊著

小学校では、プログラミング教育が始まりました。どんなことをやっているのかな？と覗いてみると、タブレットに何やら入力して、ロボットを動かしていました。実に楽しそうです。

でも、あれ？プログラムって何・・・と思い、この本を手にとってみました。プログラミング教育とは、プログラムという遊びを通じて論理的思考力や問題解決力、創造力を培うこと。このことをお料理などにたとえながらわかりやすく説明されています。プログラミングを学ぶことによって、段取り良く物事を進めていくための考え方が身につくことがわかります。

実際のプログラミングについてもふれ、無料ソフトも紹介されています。

さあ、親子で、大人ひとりでも、この本を手にとって
Let's start programing!

モリノ
リス