釧路市における臨時・嘱託職員の現状と労働組合の取り組み

—二〇一七年調査の結果に基づき

川村 雅 則
正木 浩 司

1. はじめにー問題意識

釧路市で働く臨時・非常勤職員（以下、非正規公務員、非正規職員とも呼ぶ）に関する調査を、二〇一七年九月に公益社団法人北海道地方自治研究所・非正規公務労働問題研究会で行った。本稿はその結果について報告することを目的としている。

研究会メンバーのうち川村は、二〇一四年度に同市で調査（以下、二〇一四年調査）を行い、正職員の組合の執行部から聞き取り、非正規職員を対象としたアンケートを実施しているが、今次調査（以下、二〇一七年調査）では、①釧路市総務部職員課、②正職員で構成された釧路市役所労働組合（釧路市役所ユニオン）の執行部、③嘱託職員（非常勤職員）で構成された労働組合二団体（自

治労くしろ児童厚生員ユニオン」と「釧路市生活福祉事務所嘱託職員ユニオン」。以下、二つを総称して嘱託職員労組とも呼ぶ）の執行部への聞き取りを行った。

二〇一七年調査を行うにあたっての問題意識の第一は、非正規公務員の勤務実態や労働条件についてより詳細に明らかにすることである。

ここ数年で、非正規公務員の任用に関わる政府の動きが進んでいる。二〇一四年に、非正規公務員の任用の改善に関する通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」（平成二六年七月四日総行公第五九号）が総務省から発出され、勤続上限年数や空白期間の設定は不要であることに言及していた。

臨時・非常勤職員の任用に関して、釧路市では「釧路市臨時的任用職員取扱規程」（平成一七年一〇月一一日訓令第二七号）や「釧路市嘱託職員設

置要綱」（平成一八年三月一三日制定）が定められているが、二〇一四年調査時、嘱託職員の任用期間は原則一〇年までと定められ、臨時職員は原則として六カ月以内の雇用・六カ月の更新の後は六カ月の空白期間が必要とされていた。上記の総務省通知が発出された後、こうした臨時・嘱託職員の任用ルールは改正されたのかどうか。

さらに、二〇一六年七月には、「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する検討会」が総務省内に設置され、そこでの議論と検討会報告書の作成を経て、二〇一七年五月に「地方自治法」（昭和二二年四月一七日法律第六七号）および「地方公務員法」（昭和二五年一二月一三日法律第二六一号）の改定（以下、「地方公務員法等二〇一七年改定）に至っている。二法の改定内容に対する評価にはここでは踏み込まないが、こうした動きのなかで、新制度の施行

日である二〇二〇年四月一日までに、自治体の非正規公務員の労働条件や仕事内容などをあらためて明らかにする必要がある。

なお、今回の調査にあたっては、自治体で進められている行財政改革の全体像を視野に入れながら非正規公務員の実態を明らかにすること、非正規公務員当事者や自治体当局など複数の視点により多面的な把握を行うことを心がけた。

問題意識の第二は、既述のとおり、釧路市には嘱託職員で構成された労働組合が存在するが、嘱託職員労組が、職場の問題の解決主体として、どのようなことを課題と捉え、実際にどのような取り組みをしているのかを明らかにすることである。二〇一四年調査では当事者アンケートを実施したが、嘱託職員労組に話を聞く機会がなかった。その結成の経緯や取り組み、それに対する正職員組合の支援、労使間での交渉事項・課題を今回明らかにしようと考えた。

折しも自治労では、「非正規労働者一〇万人組織化」を掲げて取り組みを進めているものの、必ずしも想定通りには進捗していないように見受けられる。非正規職員の立ち上がりにはどのような条件や正職員組合の支援が必要なのか。また、一般論として、組合の運営は正規職員であっても必ずしも容易ではない。条件のより不利な非正規職員が日常的な組合運営をどのように行い、どのような労働条件の改善の成果を獲得してきているのか、また、労働組合やその活動に対しどのような

評価を持っているのか、などを聞きたいと考えた。以上のような問題意識に基づき、二〇一七年九月四日～五日の日程で現地での調査を行った。調査方法は対象団体の関係者への聞き取りである。調査内容を事前に送付し、当日はその回答に基づきながら聞き取りを進めた。また、聞き取りの際には、関係資料などの提供を受けた。本稿は、これら聞き取り調査結果と資料調査の結果を再構成してまとめたものである。

本稿は、まず市職員課と市役所ユニオンに関する調査結果に基づき、釧路市における非正規職員の全体像・労働条件を示した上で、二つの嘱託職員労組の調査結果に基づき、非正規職員の労働実態や労働条件に対する意識、組合の取り組みなどをみていくことにする。

なお、本稿の報告内容に関し、より詳細は、川村・正木著「官製ワーキングプア（Ⅶ）地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働（Ⅴ）」（北海道大学経済学部『経済論集』第六五巻第四号、二〇一八年春発刊予定）を参照されたい。

2. 釧路市の臨時・非常勤職員の現状―市職員課調査の結果に基づき

(1) 臨時・非常勤職員の数と行財政改革の推進

図表1は今回の調査で釧路市から提供された、同市の二〇一七年四月一日現在における臨時・嘱

<図表1> 釧路市における臨時・非常勤職員数
(消防・病院を除く。2017年4月1日現在)

	正職員	嘱託職員	臨時職員
市長部局			
総務部	144	25	8
総合政策部	37	10	4
市民環境部	109	54	13
福祉部	155	58	8
子ども保健部	172	192	118
産業振興部	63	20	9
水産港湾空港部	36	2	3
都市整備部	115	22	6
阿寒町行政センター	77	49	14
音別町行政センター	50	10	31
その他	13	4	0
小計	1,011	446	214
小部局	23	4	1
教育部局	144	29	257
生涯学習部	82	8	13
小計	226	37	270
上下水道部	134	7	4
総合計	1,394	494	489

出所：釧路市提供資料より作成。

託職員の数であり、消防・病院部門を除いて計一三九四人となっている。

二〇一六年四月一日を基準日とした総務省の臨時・非常勤職員の実態調査によると、釧路市の臨時・非常勤職員数は計一〇三九人で、こちらは病院部門が含まれるものの、短期間・短時間の勤務者はカウントされていない。

総務省の調査にみる正職員の人数二五四七人（二〇一六年四月一日）を使って算出した非正規職員の割合は二九・〇％に及ぶ。なお、総務省調査によれば非正規公務員の八三・七％が女性である。公務員の非正規化の流れは釧路市に限ったこと

ではない。その背景には、国の主導による一連の行財政改革がある。釧路市でも、「定員適正化計画」（一九九九年以降数次にわたって策定・推進）や「釧路市アウトソーシング推進指針」（二〇〇六年九月）などに基つき、正職員数の削減、非正規職員への置き換え、アウトソーシングが推進されてきた。くわえて、現在の釧路市は、三市町（釧路市、阿寒町、音別町）が二〇〇五年一月一日に合併してできた自治体である。合併で行政の規模は膨らむはずであり、そのことを念頭においても、正職員数の削減は著しい。

こうした職員の動向に関する市からの聞き取り結果は以下のようなことである。

第一に、二〇〇六―一六年の間は「集中改革プラン」や「財政健全化推進プラン」に基づいて正職員数を大きく減らしてきた。現在もなお正職員数の減員は続けられているが、減少のスピードは緩やかになっており、現計画では二〇一六年度からの五年間で六五人の減少が目標となっている。

第二に、「アウトソーシングは、前出の『推進指針』によれば、「市の財政健全化及び民間事業拡大による経済活性化のため、「民間でできることは民間に」という原則を基本として、低コスト化と高サービス化に向け、聖域を設けずにアウトソーシングを強力に推進するものとする」という方針を掲げている。ただし、大規模自治体と違って受け皿となる企業等がなかなか見つかからないという悩みもある。

第三に、ここ数年で人数が大きく減少している

のは、学校現場の用務員である。以前は各校に配置されていた用務員を廃止し、代わって、指導監督員を拠点校に配置して、拠点校の下部に位置づけられた各学校（下部校）に配置されている臨時職員の指導をもらうという体制に変更した。そのため、下部校の用務員業務は臨時職員が担うことになっている。

第四に、人数の多い子ども保健部の非正規職員とは、児童館の指導員（嘱託職員）である。雇用安定化を求める嘱託職員労組の側から、臨時職員から嘱託職員への転換が要求されたこと、また、実際に応募者がなかなか集まらないという採用事情を背景に、嘱託職員への切り替えを数年前に進めたという経緯がある。

(2) 正規職員と非正規職員の仕事の分担

釧路市における非正規職員はどのような仕事に配置されることが予定されているのか。

嘱託職員の任用の法的根拠は、「設置要綱」第二章により、「地方公務員法」第三章第三項第三号に基づく特別職非常勤職員である。臨時職員については急を要する場合や臨時的な職にあてることとができる「取扱規程」に記されている。⁴

この点について、市からの聞き取りによれば、臨時職員は正職員の補助業務を担うという位置付けであって、責任を持たせるような業務は担わせない。それに対して嘱託職員は専門性の高い一部

の業務を丸ごと担ってもらうという位置付けで働いてもらっている、とのことである。

保育士を例にした市の説明によると、釧路市でも市直営の保育所では臨時職員の保育士がフルタイムで働いているが（保育士に嘱託職員はいない）、担任を持つのは基本的に正職員であり、入所する子どもの人数にしたがって臨時職員を配置することになる。また、障がいのある（疑いを含む）子どもが入所するのに応じて臨時職員が加配されることになるが、その場合もあくまでも正職員の補助という位置付けである、とのことである。

今日、多くの自治体職場では、正職員がいなくても、多くの子がいない。釧路市でも、児童館は館長職を含め全員が非正規である。トラブルが生じた際など特に問題はないのか聞いてみたところ、「特に問題はない」とのことであった。トラブルが生じた場合でも、館長で対応できるものは館長で対応してもらい、対応が困難な案件であれば、所管であることも育成課で対応するので、特に支障はない。また、適宜連絡を受けているし、例えばイベントなどには子ども育成課の職員も参加するなどの体制を整備している。職員同士の連携を図る上でも、館長会議を月一回程度は開催し、子ども育成課職員も参加する情報交換会も開催している、とのことである。

もちろん、「補助という位置付け」と書いたものの、資格面では、臨時職員でも資格を要する職種もある。保育所で保育にあたるには、保育士の

資格や幼稚園教諭の資格が必要になる。他に資格を要する職種としては、ケアマネ、栄養士、看護師などがあげられるほか、生活福祉事務所の地域生活支援員は介護職資格が必要である。

(3) 臨時職員の空白期間の設定と嘱託職員の勤続一〇年ルール

臨時・非常勤職員の労働条件について、二〇一四年調査の結果をふまえて話を聞いた。

まず、二〇〇五年一〇月の自治体合併にともなう労働条件の統一化で何か支障はなかったか尋ねたところ、編入合併ではなく新設合併であったため、全てを釧路市に合わせたわけでは必ずしもなく、調整をしながら統一化を図っており、労働条件の引き下げや職員の雇い止めは原則としてはなかった、とのことである。

次に、冒頭でもふれたとおり、釧路市の場合、嘱託職員は、「設置要綱」第四条第三項に、「再任することができ。ただし、原則として一〇年を超えることができない」と定められ、臨時職員は、「取扱規程」第二条および第三条により、六カ月以内の任用の後に六カ月以内の更新が行われるが、その後再度任用されるためには、市の説明によれば、原則として六カ月の空白期間をおかなければならないという。ただ、人材の確保が難しい有資格者や技能・経験を要する職種は空白期間が短く設定されているとのことである。

嘱託職員の勤続上限や臨時職員の空白期間について、総務省二〇一四年通知では、設定は不要とされているが、結論から言うと、二〇一七年調査の時点でも、釧路市では廃止されていなかった。この点について理由を尋ねたところ、以下の回答を得た。

第一に、空白期間や勤続上限を設けているのは、釧路市に住んでいる人たちに広く仕事を提供しようという、いわゆるワークシェアリング的な発想によるものである、とのことである。

第二に、臨時職員の空白期間については、資格や経験などを必要とする職種では短く設定されている。短いケースでは、年末年始や年度末に一日の空白期間を設けるだけの例もある。給食調理員は学校が主な勤務先なので、長期休暇期間を空白期間に充てている。短期の空白期間が設定された職種で人数の多いのは、保育士や給食調理員である。人数の少ない職種の例としては看護師があげられる。募集をかけても応募者がなかなか来ない職種については空白期間にそのような配慮が必要になっている。なお、ここ数年の特徴として、事務補助職員などの応募状況には大きな変化はないが、資格職の確保が少々難しくなっている、とのことであった。

このような任用状況を聞き、なおのこと、空白期間は自治体の裁量で設定ができるのだから廃止にしてもよいのではないか、空白期間を設けないことで人件費コストが増加するのか、再度尋ねたところ、「人件費コストが増えることはない」、「過

去からの運用上の慣習というか、地公法の運用を現状のように決めて何十年も経過していることが（空白期間設定の）一番大きい」理由ではないか、とのことであった。

第三に、嘱託職員の雇用期間の上限一〇年ルールの設定は、嘱託職員の雇い止めに端を発した裁判事件が契機となっている。この裁判は当事者の名前を取って「柴田裁判」と呼ばれている。

星（二〇一六）によれば、一九七一年に労働相談員として採用された柴田氏が一九八三年に「行政改革」、「嘱託職員の新陳代謝」を理由に雇い止めされたことを受け、これを支援する組合（市職労）が地労委に提訴、裁判闘争など足かけ一四年の取り組みをしてきたが、最高裁でも敗訴し、雇い止めは確定した。市はその後、一〇年での雇用の終了を厳格化して今日に至るといふ。

しかし、釧路市の嘱託職員制度の運用の現状を見ると、いくつかの特徴が見取れる。

まず、一〇年で雇用が終了した嘱託職員でも、別の職種に再応募することは可能である。一〇年ルールと矛盾するのではないかと尋ねたところ、「応募自体を拒むことはできない」ほか、「良い人材であれば再度採用できる道を開くためにそのようなルールにしたのではないか」と回答された。

第二に、児童厚生員については、主任になれば、職種が変更したとみなされて、勤続年数がリセットされ、新たに一〇年の勤続が認められる、という変則的なルールが設定されている。類似の例と

して、生活福祉事務所の地域生活支援員にも主任への昇格制度が設けられているが、こちらは六年目から昇格し、勤続年数はリセットされず、一〇年の上限を超えない。

児童厚生員に関するこうした変則的なルールの存在を鑑みても、一〇年ルールの撤廃は可能ではないのかとあらためて尋ねたところ、「地方公務員法」等二〇一七年改定による会計年度任用職員を導入で、現行の嘱託職員制度は廃止されるので、釧路市として新たな制度をどう整備し運用するか検討中との回答であった。

(4) 臨時・非常勤職員の採用・人事管理について

物件費や事業費を財源として雇われる臨時・非常勤職員は、その採用・人事管理が整備されていない印象を受ける。この点は、会計年度任用職員の導入にあたって整備が必要であるだろう。現状、釧路市ではどのように対応しているのかを尋ねた。

第一に、採用のプロセスは、原課ごとの募集内容を職員課で取りまとめ、ハローワークに求人を出す。採用の決定は原課に任せている。臨時職員も嘱託職員も、ほとんどが面接で選考されている。市として統一的な採用基準はなく、原課の判断による。釧路市で過去に働いていた経験は、それ自体ではプラスには評価されることはない。

第二に、事務補助の臨時職員に限っては、職員課で一括した登録制を採用している。原課で空き

が生じたら職員課で選考して原課に情報を伝え、原課の了承を得られたら職員課から本人に対して連絡を行う、という流れになっている。ゆえに臨時職員本人は、どこの課に配置されるか、そもそも採用されるのか、登録時にはわからない。目安として一年の待機期間の確保を登録者に求めているが、一年間全く仕事が発生しなかった者は登録から外れることになるという。もつとも、待機状態の登録者数はさほど多くなく、市としては最低でも年に一回の仕事の紹介は行うように心がけており、仕事の連絡をしても、「別の仕事が先に決まったので」と断られる事例もある、とのことである。なお、こうした勤務情報の管理は、職員課が担当し、各臨時職員の勤務期間（開始・終了）や勤務先職場などの勤務・勤務歴情報を管理している。

第三に、臨時・嘱託職員の採用の決定は原課で行っているものの、「採用事務」に関しては、職員課で担当している。職員課で情報が把握されずに原課で賃金が支給されるようなことはない。社会保険の適用にも関わってくるので、情報は全て職員課で把握している、とのことである。

(5) 臨時・嘱託職員の賃金・労働条件

臨時の職種別賃金と嘱託職員の職種別報酬月額（いずれも市長部局の職種）の特徴について、今次調査で提供された資料から、以下の特徴が指摘

できる。

臨時職員の賃金日額は、最も安い事務補助などの六四七〇円から、主任家畜監視員の一万一八八〇円の間に収まる。時間給で八三五円から一五三三元である。それぞれの職種（群）の人数は不明であるが、上記の事務補助などのほか、医療・介護・保育など医療・福祉職でも賃金水準は低い。保育士などの時給額は一〇〇〇円に満たず（日額六九六〇円、時給額八九八円）、准看護師などでようやく一〇〇〇円を超える（同七八八〇円、一〇一七円）ものの、看護師でも日額八七六〇円、時給額一一三〇円にとどまる。

嘱託職員（一般部局）の一四九職種の賃金単価のうち、年額支給対象者と記載されていた五職種を除く一四四職種の報酬について、二万五〇〇〇円刻みで集計したところ、「一二万五〇〇〇〜一五万円」と「一五万〜一七万五〇〇〇円」の合計で全体の約七割を占めた。同一金額で見ると、一四万一三〇〇円が五三職種で最も多く、次いで一五万七〇〇〇円が一八職種となっていた（各職種の人数は不明）。

嘱託職員の勤務時間数は不明であるが、仮にすべての職種の勤務時間が正職員の四分の三とみなしても、時間当たり単価は最低生計費を満たすものではない⁵⁾。臨時職員にしても嘱託職員にしても、この金額で生活をしていくのは容易ではあるまい。

また、これらの算出根拠を尋ねたところ、おそらく、という断り付きで、「賃金水準を最初に決

めた際に、高卒の初任給をベースにしたのではない。そこに資格などを加味して、現在の職種ごとの賃金単価になったと思われる。また、新たな職種が加わる場合には、同一の職種などを参考にしながら単価が決められる」と回答された。

このほかの特徴として、嘱託職員は一〇年まで勤められるが、その間に昇給あるいは経験加算給などは存在しない。人事評価がそもそもなく、同じ職種であれば賃金は同じである。ただし、一部の職種において一定程度の年数を経験した後、同じ職種の「主任」に任用された場合は賃金が上がる。

また、釧路市では、嘱託職員に一時金が支給されている。名称は「期末加給金」である。賃金改定と同時に嘱託職員の期末加給金の支給割合も改定され、二〇一六年一二月実施分からは、年間の支給割合が二・五二カ月分から二・五八カ月分に増額改定されている。臨時職員には期末加給金は支給されていない。このほかは、臨時職員、嘱託職員ともに交通費が支給されているのみである。時間外手当については、まず、時間外の発生をそもそも想定していないこと、また、仮に発生した場合、振替休日での処理、または、時間外手当相当の報酬を支払っているという。

(6) 会計年度任用職員制度の実施への展望

「地方公務員法」等二〇一七年改定を受けて、現行の臨時・嘱託職員をどのように配置し、処遇

していくかを尋ねたところ、まだ決めておらず、議論をしている最中である、とした上で、以下のような発言が聞かれた。

第一に、一時金の支給などで財政的な負担が膨らむことが予想されるころ、単純な移行ではなく、まずは一度、業務の見直しをかけてから、移行の検討を行うということ。検討の順序としては、市の財政的な条件もあるため、市の業務をいま一度見直すところから各部・課で議論してもらい、その議論を経て、現行の臨時・嘱託職員が必要であるという判断・結論になれば、現行職員を会計年度任用職員へ転換する、という流れになるとい

う。

第二に、会計年度任用職員に移行するに伴い嘱託職員（特別職非常勤職員）から労働基本権が剥奪される点については、労使でまだ議論はしていない、とのことである。

第三に、新制度に対する評価については、「今までグレイゾーンというか、難しい側面があった点を解消できる点では法改定には良い面もあると思っているが、自治体で今後検討しなければならぬことが多いと思う。特に現行のような臨時職員の雇い方はできなくなる点は大きい。原課に委ねていた採用に関する事柄も職員課で対応することも出てくるかもしれない」とのことであった。

3. 釧路市役所ユニオンの取り組みの現状と課題

(1) 組織体制と組織率

釧路市役所労働組合（以下、市役所ユニオン）は、二〇〇五年の三市町の合併以降、釧路支部、阿寒支部、音別支部と三つの支部で構成されている（図表2）。全水道釧路水道労働組合と連携して釧路市役所労働組合連合を構成しているが、後述する嘱託職員の二労組は市役所ユニオンからは

<図表2> 釧路市役所の労働組合の組織図と市役所ユニオンの組合員数（2017年6月1日現在）

釧路市役所労働組合連合	
自治労釧路市役所労働組合	
阿寒支部	59人
音別支部	39人
釧路支部	989人
①総務	113人
②総合政策	68人
③市民環境	36人
④環境事業	34人
⑤福祉	114人
⑥子ども保健	52人
⑦保育	62人
⑧産業振興・水産港湾	59人
⑨都市整備	73人
⑩学校教育・生涯学習	67人
⑪学校	36人
⑫病院	275人
計	1087人

注：嘱託職員の2組合は自治労北海道本部に直加盟。
出所：市役所ユニオン提供資料より作成。

独立し、それぞれが自治労に直接加盟している。

市役所ユニオンの鉦路支部の下には、それぞれ部毎と職種の分類に従い、一二のグループが設置されている。グループは、原則として市の組織機構（部）に対応しているが、市民環境部に属する環境事業グループと学校教育部に属する学校グループは、現業部門として分けられている。また、保育グループも対応する部はこども保健部だが、保育士がメインになるので分けられている。病院グループは医療技術職と事務職から構成される。各グループごとに執行委員とグループ委員という役員を配置している。

市役所ユニオンの執行部は、執行委員長一名、副執行委員長五名、書記長一名、書記次長一名、執行委員一八名という構成である。

職員の組合加入はオープンシヨップ制を採用しており、二〇一七年九月一日時点の有資格者が一五三七人に対し組合員数は一〇八二人と、組織率は七割ほど（七〇・四％）である。もともと、病院グループを除けば組織率は約九一％という高さで、病院グループのみの組織率は約四〇％である。

病院グループの組織率の低さについて理由を尋ねたところ、組合費を払っている割に見返りが乏しい、という話がよく聞かれるとのことである。

脱退時にあげられる職場の不満としては、人手不足・多忙が多いという。ただし、病院グループのうち放射線科の職員だけは一〇〇％の組織率である（二二人）。かつての、労働組合の取り組みを

通じた勤務条件の改善の経験（呼び上げ超勤から宿直体制への切り換えによる精神的負担の軽減）が語り継がれていると思われる、とのことである。

(2) 市職労の分裂と再統合、嘱託職員組合の分立

現存する二つの嘱託職員労組が、市役所ユニオン内ではなく、それぞれ独立して組織されている背景には、市役所の職員組合の分裂と再統合という歴史的な経緯がある。

自治労に加盟していた鉦路市職員労働組合（旧市職労）は、一九六九年に鉦路市職員労働組合（市職労）と鉦路市役所職員労働組合（全官公自治労連加盟）とに分裂した。ナショナルセンターで言えば、前者は総評加盟、後者は同盟加盟ということになる。

これ以降、両者間で激しい対立や組合差別が続いたが、その後、一九八九年に日本労働組合総連合（連合）が発足したこと、また、統一を求め、声が届く職場からも多数上がついていくことを受けて、一九九〇年代半ばから組合の再統合に向けた取り組みが進められ、二〇〇二年一〇月に現在の市役所ユニオンとして統合を果たすこととなった。

この組合分裂と再統合までの期間（一九六九～二〇〇二年）、市職労は、先にふれた「柴田裁判」を契機に嘱託職員分会を結成し、嘱託職員への置き換えを進めていた。その過程で、嘱託職員への置き換えが進んだ児童館から職員（児童厚生員）の組

合加入が進み、これが現在の児童厚生員ユニオンの前身となっている。前身になったとは、組合統合の際に、統合後の組合の加入資格を正職員に限ったために、嘱託職員分会は市役所ユニオンから独立した組織形態を取らざるを得ず、児童厚生員ユニオンとして分立したからである。

(3) 定員適正化と職場の人手不足

鉦路市でも他の自治体同様に定員適正化計画、行政改革が進んでいる。これらの現状やそれに対する組合の取り組みを尋ねた。回答をまとめると、以下のとおりである。

第一に、定員適正化計画等に基づく職員の減員への対応が組合の直面する重要な課題になっている。鉦路市では、一九九八年頃から行革がスタートし、一九九九年からの定員適正化計画でまず二〇〇人の職員数減の計画が出され、実際には一五二人が減少した。二〇〇六年から二〇一〇年までの「集中改革プラン」では三〇〇人以上が減らされている。この間、病院部門の定数の整理の関係で極端に増える年度もあつたが、病院部門を除けば、基本的には減少傾向が続いている。近年では、二〇一六年から二〇二〇年で六五人の減員という計画が提示されている。

二〇一六年度の交渉では、二〇一九年に鉦路市内で国体が開催されるのを受けて国体準備室が出来たり、市立病院の建て替えに伴う技術職の増員

があつて、結果的には二人の増員になつたが、上記の六五人減員計画を背景に、今後、よりスリム化が進められるというのが組合の予想である。

こうしたなかで、業務体制の見直しが進められており、保育園はかつて最大で二二園あつたのが五園にまで減っているほか、最近の例では、二〇一六年、環境事業課のゴミ収集の職場で、現行七班体制から一班減らし、五人減の体制で地区割りを変更できないかという提案が行われた。幸い、職場の了解が得られたので、反発が生じることもなくそのまま決着したが、そもそもサービスの水準・質をどう維持するのかといった議論がなく、定数削減ありきで議論が進められていることが組合の懸念である。

第二に、こうした定員削減をうけて、職場からの要求内容としては、定数増の要求が多くあげられている。背景にはやはり、この間の行革で相当数の職員が減っていることがある。また、この間抑制していた新規採用が近年増加傾向にあるものの、経験者が少ないために業務を遂行する上でのしわ寄せが生じていると組合では認識している。そうした部課では経験者不足の影響が如実に現れていて、長時間労働、残業不払いの実態もあるという。もともと当局の表現を使うと、「超過勤務の実績報告をしなければその分は出さないし、実績報告をした分は出す」とのことではある。実績報告がされない実態の把握にも努めながら、適正な人員配置を要求してきてはいるものの、増員に

はなかなか繋がっていないのが現状である。

第三に、職員数の減少にともない世代別の職員構成が歪になっている。新規採用者数がゼロだった年はないものの、二〇〇四年度から病院・消防を除く職員の採用を十数人に抑えてきた年度が続き、それに対して二〇一〇年度あたりから大量退職への対応でその採用は三〇〇六〇人規模となっている。もともと団塊の世代の職員数が多く、現在の五〇歳前後が萎み、また四六歳あたりから徐々に増え始め、また萎んで、というのをくり返しているとのことである。

仕事の継承の面では、職員数が多いことと、部署間の異動も組み合わせることで、まだ大きな影響は生じていないものの、新規採用が抑制されて教えた経験がないのに急に部下ができて困っている、教える対象の世代が若すぎて困っている、コミュニケーションをとるのが難しい、などの声がかかることである。

(4) 公立病院改革ガイドラインへの対応

組合の直面する主要課題の一つが「新公立病院改革ガイドライン」（二〇一五年三月三十一日）への対応である。同ガイドラインでは、公立病院の独立行政法人化が目指され、二〇一七年三月までに改革プランの策定が総務省から各自治体に対して要請されていた。背景には自治体財政の健全化（公的支出の削減）への圧力がある。

市立釧路総合病院は、現状では黒字経営であり、現行の経営形態でも存続可能であるという認識に基づき、当面、「地方公営企業法」（昭和二十七年八月一日法律第二九二号）の一部適用のままで存続される予定である。ただし、同ガイドラインへの

対応で「市立釧路総合病院新改革プラン」（二〇一七年二月）を策定し、同プランには「経営悪化が生じた場合は見直す」という文言もあるため、予断を許さない状況である。仮に「地方公営企業法」が全部適用された場合には、組合も別組織になつてしまい、現在の四〇%の組織率では対等の交渉が難しくなると懸念している。そこで現在、病院グループから選出されている執行委員を中心に検討委員会を立ち上げ、組織率改善のための議論を進めているという。現時点で出されている意見は、職場要求の取りまとめ方について、もう少し丁寧な職場オルグを行い、職場の課題を聞き出すこと、組合としての存在感を意識的に見せること、などがあげられている。

なお、組織拡大という課題に関しては、病院に限らず、全ての職場に共通する問題として、賃金や労働条件改善の取り組みや自主福祉活動などの労働組合運動そのものの周知不足であると感じているとのことである。

(5) 臨時・嘱託職員の処遇改善要求

先に記したとおり、釧路市職員労働組合は、「柴

田裁判」を機に嘱託職員分会を結成していたが、組合統合の際に組合員資格を正職員に限定したため、嘱託職員労組はそこから独立することとなった。

とはいえ、市役所ユニオンと嘱託職員労組の間に協力体制が全くないわけではない。例えば、嘱託職員労組の交渉に市役所ユニオンの書記長と書記次長がともに参加しているほか、二〇一六年一〇月に発足した生活福祉事務所嘱託職員ユニオンには、結成までの過程に深く関わってきた。

今次調査で、市役所ユニオンとして非正規職員の処遇改善についてどのようなことを要求しているのか尋ねた。

釧路市役所労働組合連合、自治労働路市役所労働組合、全水道釧路水道労働組合は連名で、二〇一七年度釧路市職員の賃金・労働条件等の改善に関する重点要求」を市に対して提出している。要求内容は大きく九項目に分類されている。そこから、臨時・嘱託職員に直接関わる部分を抜き出して作成したのが図表3である。

第一に、「自治体（関係）労働者の最低賃金を月額一五万五八〇〇円、月額七七九〇円（二〇日）、時間給一〇一〇円（一五五時間）以上とする」と、臨時・嘱託職員、公共民間の労働者も含めて賃上げを要求している。

第二に、「臨時・非常勤職員について、各種休暇制度等の労働条件を改善すること。当面、忌引・生理休暇制度を正職員と同様とし、一般定期健康診断の対象を拡大すること」が要求されている。

休暇制度は、日数や有給が無給などの面でなお、正規と非正規の間に格差が残っているものの、労働組合の取り組みを通じて「格差」が縮小してきた分野である。組合が作成した、嘱託職員と正職員の休暇に関する比較表を示す（図表4）。

(6) 会計年度任用職員制度の導入への取り組みなど

二〇二〇年度からの施行を控える会計年度任用職員制度について、市当局との協議状況、労働組合としての考えや取り組みなどを尋ねた。

全体状況から言えば、二〇一七年調査を実施した時点では、労使の議論はあまり進んでいないこと、嘱託職員労組が組織されている職場は二つしかないため、まだ全体の取り組みになっていないことが語られた。以上を含め市役所ユニオンとしての現時点での認識を整理すると、以下のとおりである。

第一に、現行の臨時・嘱託職員が会計年度任用職員へ移行することは了承しているとのことである。釧路市の場合には、移行が実現すれば、現行の嘱託職員の上限年数や臨時職員の空白期間が廃止されるなど、処遇改善につながるが予想される。

第二に、移行にともない嘱託職員の労働基本権が剥奪される点については、まだ具体的な協議ができていないとのことである。また嘱託職員労組

のない他の職場の嘱託職員も含めて、労働組合として全体の取り組みをどう進めるかがまだ決められていない。

第三として、新制度導入に伴うさらなるアウトソーシングの進展への懸念であるという。窓口業務の委託化を例にあげると、現在、窓口業務に従事している職員ほとんどが嘱託職員であることから、会計年度任用職員への切り替えで処遇改善が図られることになった場合、人件費負担が増えることが予想される。その財源確保が進まなかった場合に、交付税のトップランナー方式でも国がアウトソーシングを推奨していることなどを理由に、これが逆に進むのではないかと懸念している。

4. 自治労くしろ児童厚生員ユニオンの現状と課題

今次調査での自治労くしろ児童厚生員ユニオンへの聞き取りでは、組合執行部から、委員長、書記長、書記次長の三名に対応をいただいた。勤務先である各児童館ないし児童センターでの職種は、三名とも主任児童厚生員で、勤続年数は順に、委員長が計一一年、書記長が計一〇年、書記次長が計一六年である。

(1) 児童館について

釧路市内には二二館の児童館と児童センターがあ

<図表3> 重点要求項目と回答（一部を抜粋）

要求	回答
1. 基本賃金引き上げと制度改善に関する要求 (2) 自治体（関係）労働者の最低賃金を月額155,800円、日額7,790円（/20日）、時間給1,010円/155時間）以上とすること。 (14) 恒常的な業務に従事する臨時・嘱託職員の正職員化をはかるとともに、以下の点について早急に改善すること。 ①報酬体系を抜本的に見直し、年齢や勤続に伴う昇給や業務関連諸手当を検討し支給すること。 ②一時金や生活関連諸手当を支給すること。 ③雇用更新上限の廃止と雇用継続を行うこと。 ④新たに任用される臨時・非常勤等職員に対して、雇用更新年限を設定しないこと。	臨時職員の賃金及び嘱託職員の報酬については、職員の給料の改定状況、最低賃金の動向、道内他都市の水準などを勘案して改定することを基本としている。 臨時・嘱託職員の待遇については、国における地方公務員法等の改正議論を見極めながら対応するとともに、必要な場合は協議する。
2. 労働時間短縮等に関する要求 (11) 臨時・嘱託職員について、各種休暇制度等の労働条件を改善すること。当面、忌引・生理休暇制度を正職員と同様とし、一般定期健康診断の対象を拡大すること。	各種休暇制度は現行規定による。なお、定期健康診断の拡大については引き続き努力する。
3. 政策・制度の改善と市財政の確立に関する要求 (3) 公共サービス民間労働者の労働条件改善を進めること。 ①「公契約」に基づく公共サービス民間労働者の賃金及び労働条件の確保と、環境・福祉・公正労働・男女平等参画等の社会的価値を実現するため、「社会的価値の実現に資するための自治体契約制度のあり方に関する基本条例」を制定すること。 ②業務委託に関する入札にあっては、入札価格において人件費相当分を明記した最低制限価格を設定すること。 ③最低でも公共サービス民間職場から労働基準法・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート法）違反や、労働保険・社会保険の有資格未加入といった法違反を一掃すること。そのため、市として公共サービス民間職場の労働条件を把握するとともに、法違反があった場合の是正指導や指導に従わない場合は委託先等から除外する等の対応をとること。 ④委託料等の積算について、公共サービス民間労働者の賃金引き上げを市職員と同様にすること。また、委託契約等にあっては、賃金・労働条件を明確にし、市職員との格差をなくすこと。 ⑤委託先職場から労働災害を一掃するため、委託清掃職場においては「清掃事業における安全衛生管理要綱」（平成5年3月2日付け基発第123号）の徹底をはかるなど、全ての委託先職場において労働災害一掃に向けての指導をするなどの対応をとること。 ⑥公共サービス民間労働者の完全週休2日制に伴う労働時間短縮等の労働条件改善に努めること。	(3) ①～④ 民間労働者の労働条件については、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令により労使間で決定され、最低労働基準が確保されていると理解しているが、「公契約条例」については、今後、国、道及び自治体等の動向を見守りながら研究したい。 公共事業等の発注に当たっては、従事する労働者保護の観点から、関係法令の遵守はもとより、公共工事設計労務単価を参考として示し、適切な賃金を支払うよう文書をもって指導している。 ⑤今後も努力する。 ⑥今後も適正な対応に努めるよう働きかけを行っていく。
4. 男女共同参画と女性の労働権確立の要求	
5. 定員の確保等についての要求	
6. 労働安全衛生についての要求	
7. 定年延長及び再任用制度の運用についての要求	
8. 合併市のあり方についての要求	
9. 福利厚生制度充実の要求	

出所：市役所ユニオン提供資料（「2017年度釧路市職員の賃金・労働条件等の改善に関する重点要求書に係る回答について」（2017年4月19日）より作成）

<図表4> 嘱託職員と正職員の休暇比較表

休暇の種類	嘱託職員		正職員		備考
	1～3年目	12日	20日		
年次休暇	4年目 5年目 6年目 7年目以降	14日 16日 18日 20日	20日		再任された嘱託職員は翌年度に限り繰越可。正職員は最大40日まで繰越可。
夏季休暇	3日	有給	4日	有給	取得期間は7～9月。ただし、繁忙期が重なり取得しづらい場合、期間変更可。
病欠休暇	70日	有給	90日	有給	正職員は6年目から加算日数15日、最大180日（11年目）。4日以上取得する場合、診断書必要。3日以内は所属長の確認で取得可。嘱託職員は診断書に基づく4日以上の休業が必要な場合に取得可。
産前産後 妊娠障害休暇（つわり休暇）	6週8週 なし	無給	8週8週 20日限度	有給 有給	多胎妊娠の場合はどちらも産前14週 妊娠確認後、産前休暇に入る前日まで。1日単位で連続3日以内で取得可。
生理休暇	3日以内	無給	3日以内	有給	
忌引休暇	配偶者	7日	有給	10日	有給
	父母	7日	有給	7日	有給
	子	7日	有給	7日	有給
	祖父母	2日	有給	5日	有給
	兄弟姉妹及びその配偶者	2日	有給	5日	有給
	孫	2日	有給	3日以内	有給
	子の配偶者	1日	有給	3日以内	有給
	伯父父母及びその配偶者	1日	有給	2日	有給
	甥姪	1日	有給	2日	有給
	配偶者の父母	5日	有給	5日	有給
	〃 祖父母	2日	有給	3日以内	有給
	〃 兄弟姉妹及びその配偶者	2日	有給	3日以内	有給
	〃 伯父父母	1日	有給	2日	有給
	〃 甥姪	1日	有給	2日	有給
その他の同居の親族	1日	有給	2日	有給	

出所：市役所ユニオン提供資料より作成。

<図表5> 各児童館の職員数と組合員数

	嘱託職員				臨時職員		組合員数
	館長	主任	一般				
			うち職員				
松浦児童館	5	1	1	3	1		2
白樺児童館	5	1	1	3		1	4
治水児童館	5	1	1	3			2
春日児童館	5	1	1	3		1	2
緑ヶ丘児童館	5	1	1	3			3
光苑児童館	5	1	2	2			2
政経児童センター	5	1	2	2			1
鳥取西児童センター	7	1	2	4		1	7
愛国児童センター	7	1	1	3			7
昭和児童センター	5	1	1	3	1		1
美原児童センター	5	1	1	3			3
第2武佐児童センター	5	1	2	4			4
鶴ヶ丘児童センター	5	1	1	3			3
鶴野児童センター	6	1	1	3			3
声野児童センター	6	1	1	3			6
望洋児童センター	6	1	1	3			4
大楽毛児童センター	5	1	2	3			4
桜ヶ丘児童センター	5	1	2	3			3
米町児童センター	5	1	2	3			5
昭和中央児童センター	7	1	2	4			3
とんけし児童センター	5	1	1	3		1	2
新陽放課後児童クラブ	3	—	1	2			1
合計	117	21	30	66	2	7	73

注1: 職員数は2017年3月21日現在。
 注2: 館長・主任・一般の児童厚生員は全員が嘱託職員。1人は育児休業を取得中。
 注3: 女児は2017年度に入って補充されている。
 注4: 臨時職員の中には産休代替1人を含む。
 注5: 組合員数は、2017年6月21日現在。いずれも嘱託職員。
 注6: 各館には、ほかに清掃業務に従事する「管理人」が1人ずつ配置されている。
 出所: 児童厚生員ユニオン提供資料より作成。

る(図表5)。釧路市の場合、放課後児童クラブと児童館と一緒に運営されている。放課後児童クラブを利用する場合には面接の上、登録が必要になる。児童館は月曜日から土曜日まで開館し、日曜日は休館日である。開館時間は九時から一八時まで。学校が長期休暇(夏・冬・春休み)の際には、八時半からの開館となる。一八歳までが利用可能である。児童館の運営は、館長、主任児童厚生員、児童厚生員の三者で行われている。いずれも嘱託職員で、正職員は配置されていない。臨時職員も原則として配置されていない。数年前までは配置されていたが、より安定した嘱託職員への転換を組合が要求し実現した。ただし、例えば障がい児対応にかかる加配(特別配置)や登録人員が急増した場合への対応は臨時職員で行っている。なお、子

どもの人数が増える、学校の長期休業期間中に臨時職員の配置などの措置はない。

館長は各館に一人の配置で、主任児童厚生員は登録児童の人数によって一人ないし二人が配置されている。各館の職員の合計人数は五〜七人で、放課後児童クラブのみの一施設は三人である。職員数の配置は、国の指針(児童ガイドライン)に基づき、釧路市の条例「釧路市児童館条例」(平成一七年一〇月一日釧路市条例第一〇三号)によって定められている。職員の配置人数は、時間帯によって異なるが、必ず二人以上配置されており、一人になる時間帯はない。各館にはこのほか、管理人が一人ずつ配置され、館の清掃業務にあたっている。

各館への職員の配置に関わって、職員には、勤務先(児童館)の異動がある。

全員が嘱託職員で、正職員はいないが、支障はないという。不測の事態が生じても自分たちで判断をしており、例えば、親が迎えに来ないというレベルではあれば現場で対処し、より大きなトラブルであれば館長に連絡をする。その対応で館長が出てくることもあるが、所管課の職員の判断を仰ぐことはないという。

(2) 児童厚生員について

ア 勤務時間

児童厚生員の勤務時間は、児童館を統括する立

場にある館長は、毎日八時五〇分に出勤し、一四時に退勤する。児童厚生員の出勤時間は一三時からである。水曜日のみ全員が八時五〇分に出勤し、午前中に職員会議を開催し、向こう一カ月の行事や休暇の取得の確認などを行っている。

児童厚生員の退勤時刻は、閉館時刻の一〇分後である一八時一〇分であるが、一〇分後片付けは終わらないことが多いという。通常の勤務が一三時から一八時一〇分なので、休憩はない。

釧路市の児童厚生員はほとんどが女性であるが、組合執行部関係者の目から見ると、既婚者が多い印象があるという。子どもがいては働きづらくないか尋ねたところ、逆に、子どもが学校に通う年齢になれば、午前中は家事ができるなど、働きやすいという声も聞かれる。夕食の支度も午前中に終わらせてしまう。ただし、勤務終了が一八時一〇分というのは、子どもが帰る時間を考えると長すぎるという声も聞かれる、とのことであった。

イ 仕事の様子

児童館は「児童に健全な遊び場を与えて、その健康を増進し、情操を豊かにするため」(釧路市児童館条例「第一条」)に設置される施設である。釧路市では、児童厚生員として働く上では、保育士、幼稚園教諭、教員免許、社会福祉士などの資格の保有を求めている。

以上をふまえ、児童厚生員がどのような仕事に従事しているのか尋ねてみた。

館長は基本的に事務仕事に従事し、普段の勤務時間も子どもたちが来館する前で終了となる。主任児童厚生員は、館長の指揮監督の下、一般の児童厚生員の指導育成を行う。主任と一般の仕事の違いはその一点のみである。

児童厚生員の日常の仕事は、子どもの発達を促すことである。その方法は様々で、児童厚生員の判断により、子どもたちの遊びを見守ることもあれば、個々の子どもが望む遊びに付き合うことや、子どもたち全体に遊びを提供することもあるという。一定の体力を要する仕事ではあるが、六〇歳の年配者でも働けるのは、見守りを中心とするなど、自分の健康状態や体力などを念頭に置きながら働き方を選べるからである。遊ばせ方もいろいろで、体育会系もいれば理系もあり、工作の得意な者もいる。体を動かして遊ぶことが仕事の全てではなく、話術も大切なスキルという。

館によって来館者数に差はあるが、例えば委員長が働く児童館は、若い夫婦が多く暮らす地区で、新興住宅地が近いという事情もあり、一日の来館者数は二二施設のうちで最多の約一〇〇人を超える。ゆえに非常に忙しく、「台風の中にいる感じ」であるという。

ウ 賃金

児童厚生員の報酬は、月額一四万三三〇〇円である。主任は月額一五万円で、児童厚生員との差額は六七〇〇円、館長は一五万七〇〇〇円で、主

任との差額は七〇〇〇円である。

エ 児童厚生員だけに適用されている勤続上限のルール

釧路市の嘱託職員は、原則として一〇年で勤続期間が終了となることは既述のとおりである。その唯一の例外が児童厚生員である。

児童厚生員は、一般の児童厚生員で一〇年、主任児童厚生員で一〇年、館長で一〇年を働くことができるようになってきている。一般から主任へは七年目から、主任から館長へは六年目から、面接試験を経て、昇格することができる。計算上は三職種の合計三〇年を働くことができるようになってきているが、実際には、早めに昇格させられてしまい、残りの期間を放棄せざるを得ないのが現状であり、例えば七年目で主任になった者は、一般児童厚生員としての残り四年間の勤続期間を放棄することになる。

主任から館長への移行は、以前は四年目からだったが、館長職のなり手が少ないという事情もあって、数年前に六年目からに変更になった。希望者が少ない理由の一つは、早くに昇格してしまうと、合計勤続年数が短くなってしまふこと、館長になると子どもと接する機会がなくなってしまうことによる。

(3) 自治労くしろ児童厚生員ユニオンについて

ア 組合員の人数と組合費

児童厚生員ユニオンへの加入資格者は、児童館

で働く者であり、有資格者は一四二人である。この中には、各館一人配置の管理人、館長二人も含む。児童厚生員は主任が三〇人、一般が六六人、計九六人である。

現在の組合員数は七五人である。館長も組合に加入することができるとはいえ、児童厚生員九六人十館長二人のうち七五人が組合に加入しているというのとは高い組織率であると言えるだろう。もともと、組合勧誘は、正職員組合のように職員説明会の時間などを使わせてもらっているわけではなく、基本的には各館で、配属されてきた児童厚生員を対象に、役員が中心となって行われている、とのことである。

組合費は月額一三〇〇円で、じちろう共済に加入する場合には、月額プラス三〇〇円を納めることになる。

イ 最近の要求・交渉事項

組合では職場要求の取りまとめにあたって、組合員に対して独自に簡易なアンケートを行っている。アンケートでは、「今までの要求書に記載されていない新規の要求内容」、「特に取り上げて欲しい要求」、「被服の支給」の三点について自由記述で尋ねている。要求項目は多岐にわたるが、特に力を入れて取り組んでいること、中心的な要求事項について解説をもらった。

第一に、賃金の改善である。具体的には、報酬の引き上げ、昇給の実施、期末追加給金の改善、

各種手当での支給が強く要求されているほか、雇用期間の上限の廃止がアンケートでも多くあがっている、とのことである。

第二に、職員が急に辞めて生じた欠員の補充が問題になっている。離職は定年による退職ではなく、ほとんどが自己都合退職である。不安定な雇用ゆえに、他に良い職が見つかったら離職というパターンもある。資格要件もあるために、募集をかけても確保が容易ではないが、サービスの質の低下を防ぐため、無資格者の採用は組合として認めていない。

第三に、超過勤務手当の適正な支給が要求されている。市職員課からの聞き取りによれば、嘱託職員の超過勤務は原則として発生しないとのことであったが、児童厚生員の場合、児童館で行事が開催されることや、学校が長期休業期間に入つて児童館の開館時間が延長されるときに超過勤務が発生するという。また、他の職員が休みを取得した場合にも超過勤務で対応する。休暇の取得は、毎週水曜日午前の職員会議で、月ごとの行事などを確認しながら決めていくとのことである。

超過勤務にも関わって、有給休暇の取得状況を尋ねた。人手が少ないと有給休暇が取りづらいのではというイメージがあったが、回答は、館によっても異なるとのことである。館長の方針で積極的に取得させているところもある。職員数が少ないという事情もあり、子どもの来館が少ない日に取得するなど配慮がされているようである。なお、今

回の要求には含まれていないが、二〇一六年には、「生理休暇が付与されないのであれば、有給休暇を一年目から二〇日付与せよ」という要求をしたとのことである。

第四に、駐車場の確保が要求されている。これは、勤務先が自宅近くを希望していても、公共交通が整備されておらず、自家用車で通勤せざるを得ないからである。今次調査に対応した三人の中でも、通勤時間は最も長い者で片道三〇分を要する。しかし、ほとんどの児童館には駐車場はなく、館の敷地内に停めざるを得なかったり、余所で自らの負担で駐車場を借りて対応せざるを得ない状況にあるという。

通勤手当は正職員と同様の基準であるが、金額は十分ではなく、正職員の間でも不満が出ている。ガソリン代が高騰したときに金額の改善を要求に掲げたが実現はしなかった。

第五に、被服の支給が要求されている。児童厚生員は基本的に私服で働いており、仕事で使うものであるのだから支給されるべきである、と考えている。

なお、二〇一六年末要求においては、二〇一七年五月の「地方公務員法」等二〇一七年改定に関する要求項目はなく、会計年度任用職員の導入に関する労使交渉はこれからである。この件についても、フルタイム職員になるわけではなく、また、一時金は従前より加給金という名称で支給されて

いることから大きな変化はないと予測している。

ウ 組合執行部の体制、活動の概要

児童厚生員ユニオンの執行部の体制は、委員長一人、副委員長六人、書記長一人、書記次長二人の計一〇人で、このほかに会計監査が二人いる。副委員長のうち二人は、市役所ユニオン執行部が兼務で入っている。現委員長は就任四年目である。執行委員会の会議は年に四回開催している。執行委員の負担軽減のため、午前中の開催が多い。大会は五月に開催される。

団交は基本的に年に一回行われ、仕事を終えた一九時から開始される。二〇一六年末の交渉時には組合員四〇人が参加していた、とのことである。交渉の仕切りは書記長が行う。団交の前に事務折衝を行うが、そこで細かな話はなく、日程の確認や求める資料の確認程度である。

組合ニュースの発行は定期的ではなく、必要に応じての発行である。

このほか、組合活動を進める上での課題について聞くと、負担が重いというイメージを持たれやすいために、役員の成り手を確保することが難しいとのことだった。特に女性が多い児童厚生員ユニオンの場合、家事負担の存在もあげられた。

組合活動の現状について尋ねたところ、「みな家庭を持っており、かつ、児童館のパソコンを使って組合業務を行うことはできず、基本的にそれは自宅で行わなければならない」、「役員は代わるの

書記長、幹事を務める三名に対応していただいた。

三名とも、職場である生活福祉事務所では、市の嘱託職員として「主任地域生活支援員」を務めている。

(1) 生活福祉事務所について

釧路市の生活福祉事務所は、市の組織・機構上（二〇一七年四月一日現在）、地域福祉課、障がい福祉課、介護高齢課などともに福祉部に属し、「社会福祉法」（昭和二十六年三月二十九日法律第四五号）第三章、「釧路市福祉事務所設置条例」（平成一七年一〇月一一日釧路市条例第八二号）に基づき、生活保護制度および生活困窮者自立支援制度などを所掌するセクションとして設置されている^⑧。

現行の「生活福祉事務所」の体制が整えられたのは二〇〇六年四月一日以降である。現行体制の成立に至るまで、釧路市における生活保護制度の所管体制には変遷があり、二〇〇一年度までは長く「保護課」が担ったが、二〇〇二年度に保護課から「生活福祉課」への改称、二〇〇三年度に「生活福祉第一課」と「生活福祉第二課」の二課体制への改組を経て、生活保護自立支援プログラム事業の本格実施に合わせ、二〇〇六年度から二課体制を再統合し、現行の「生活福祉事務所」一課体制になった。あわせて、同じ二〇〇六年度には、「高齢者担当制」の試行が始まり、その後本格導入されて今日に至っている。

二〇一七年度の生活福祉事務所の組織機構は以

下のとおりである。

事務所を統括する所長（次長級）の下に、生活支援主幹が五人配置され、給付調整、第一～第三担当、第四～第六担当、第七担当（自立支援担当）、第八～第一〇担当（高齢者世帯・長期入院者・施設入所者を担当）をそれぞれ所管する。

現業員（ケースワーカーⅡC W）は第一担当から第一〇担当のいずれかのグループに配属され、担当別のC W数は、第一～第六担当が各八人、第七担当が六人、第八～第一〇担当が四人ないし五人である。また、各担当ごとに査察指導員（スーパードバイザーⅡS V）が一人ずつ配置されている。二〇一七年度的全職員数は一一六人、うちC Wは六八人である。少なくとも現行の生活福祉事務所体制になって以降は、S V、C Wともに、その配置数が法定標準数に満たない状態が続いており、二〇一七年度ではS Vが二人、C Wが八人少ない状態である。

(2) 生活福祉事務所の嘱託職員の配置状況

生活保護自立支援プログラムにかかるモデル事業の実施（二〇〇四～〇五年度）および本格実施（二〇〇六年度、高齢者担当制の導入（二〇〇六年度）などに伴い、釧路市では生活保護所管課に様々な職種の嘱託職員を採用し、「支援チーム」として正職員の職務をサポートする体制をつくってきている。

図表7は、二〇〇六～二〇一七年度の、生活福祉

事務所所属の嘱託職員の職種と配置数を一覧化したものである。二〇一七年度の合計数は二十七人になる。

なお、図表7からは、この間に新規に配置され、すでに廃止されている職種も見て取れるが、その理由は、民間への委託、他の職種への統合、担当事務の他機関への移管のいずれかである。

(3) 地域生活支援員について

ア 高齢者担当制の導入の目的

生活福祉事務所に配属の嘱託職員のうち、地域生活支援員は高齢者担当制の実施に関わる。

国内の全体的な傾向として、高齢者世帯が生活保護受給世帯の五割前後を占め、最も多い。釧路市の高齢者担当制は、その名のとおり、膨大な数の高齢者世帯を専門に受け持つ特別なセクションを設けることによつて、C Wの人員不足の状況下でありながら、高齢者世帯担当以外のC Wにおいて法定の標準担当ケース数を実現することを目的とした仕組みである。二〇一七年度では、先述のとおり、第八、第九、第一〇の三担当が高齢者世帯担当とされ、これら三担当配属のC Wにおいては一人当たり二三〇～二五〇件（二〇一七年度現在の数）の高齢者世帯等を受け持つ体制がとられている。

イ 配置数

地域生活支援員は、高齢者担当グループ所属の

＜図表7＞ 釧路市生活福祉事務所の嘱託職員の配置状況 (2006～2017年度)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
医療レセプト点検員	4	4	4	4	4	4	4	4	4	—	—	—
就労支援員	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
自立生活支援員	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
面接相談員	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
年金相談員	—	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
特別指導員	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
住宅手当支援員	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1	—	—
精神保健福祉士	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—
資産・扶養義務調査員	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	2
地域生活支援員	8	8	8	8	8	8	8	11	12	13	14	14
施設生活支援員	—	—	—	—	—	2	2	—	—	—	—	—
年度別計	16	19	19	19	20	25	25	27	29	27	27	27

※ 釧路市生活福祉事務所提供情報を基に、2017年3月、正木作成。

CWとペアを組むかたちで配置される。したがって、地域生活支援員の配置数は、同CWの数に対応し、二〇一七年度では計一四人（第八担当五人、第九担当四人、第一〇担当五人）となっている。ペアを組むCWは最低一年は変わらないが、概ね二年、長くても三年で交代になり、それと同時に担当地区が変わることもあれば、経験の継承などの観点から変わらないこともあるという。一方で、ペアを組むCWが毎年変わっている地域生活支援員もあり、この点で不満が出ているとのことである。

ウ 職務

地域生活支援員の主な職務は、高齢者世帯、長期入院者、施設入所者を対象に、家庭・施設訪問による生活状況確認を行うことである¹⁰⁾。

訪問時に確認する内容は、世帯ごとの援助方針に従って決められる。その際、介護保険サービスなど、他の制度で利用可能なサービスの紹介なども可能な範囲で行うが、権限がかなり限られているため、多くの場合、担当CWへの確認を経なければならぬことである。

二〇一七年度で言えば一四あるペアのうち、高齢者世帯と合わせて、長期入院者、介護施設等の施設入所者を受け持っているペアは二つあり、長期入院者等の件数はそれぞれ一〇件ほどという。

家庭や施設等への訪問は、問題ケースを除き、基本的に地域生活支援員が一人で行っている。訪問は、年に一回の援助方針の更新の作業に先だつて行

われる。援助方針の策定・更新の作業はCWの役割だが、その更新時に参照される訪問記録は地域生活支援員によって作成されるため、嘱託職員とはいえ市の生活保護行政の基幹的な部分を担っていると言える。CWとの職務の分担のしかたでは、これまでなかなか確定しなかった部分もあったとのことであり、今次調査では「二〇年かけて、ようやく今の形に落ち着いた」との声も聞かれた。

この生活状況確認を主旨とする家庭等への訪問は、「生活保護法による保護の実施要領について」（昭和三八年四月一日社発第二四六号）に「少なくとも一年に二回以上訪問すること」とされていることから、半年に一回のスパンで行われている。回り方は、担当する全ケース（二三〇～二五〇件）を、一定の地区ごと、約四〇件ずつに分け、一カ月あたり一地区四〇件前後を消化していくというスケジュールである。そのため、一日あたりでは四～五件のペースで回りきる必要がある。単に訪問するだけなら一日当たり八～一〇件程度の訪問も不可能ではないというが、不在の多さ、会話などのコミュニケーションを求める高齢者への対応などもあり、一日四～五件が現実的に訪問可能な件数になるとのことである。

訪問時の不在の多さは、訪問が基本的に事前予告なしで行われることに起因している。それは訪問の目的が普段のありのままの生活状況の確認にあり、訪問日時を事前に知らせてしまうと、いつも家にいない人がその日時に合わせて戻って来た

りするなど、普段とは違う様子を見せられることが想定されるためである。

工 採用の条件

地域生活支援員は先述のとおり二〇〇六年度から導入されたが、その最初の募集時、応募の条件として、ヘルパー二級（現：介護職員初任者研修）以上の介護職資格と、自動車の運転免許証の保有が必要とされていた。

二〇一七年度の一四人の現役支援員の保有資格を見ると、介護職資格に加え、介護福祉士やケアマネジャーの資格を持つ者もいるとのことである。

オ 労働条件と勤務実態、主任制の特徴

地域生活支援員も釧路市の嘱託職員である以上、他の職種の嘱託職員と同様、「釧路市嘱託職員設置要綱」第四条第三項に従い、勤続年数には原則一〇年までという上限が設定されている。

ただし、地域生活支援員は独自のルールとして、六年目からは報酬月額が二〇〇〇〇円高い「主任地域生活支援員」に任用できることになっている。

二〇一七年度の報酬額は、主任地域生活支援員が月額一七万一四〇〇円、一般地域生活支援員が一六万九四〇〇円である。資格職であることから、他の嘱託職員に比べて高い設定である。主任への昇格は、勤続年数が六年目を迎えると自動的に実行されるわけではなく、面接なども行われている。

主任制の導入は、生活福祉事務所の判断で行わ

れたものであり、この点、組合からの要求に基づいて主任制の導入が決められた児童厚生員の場合とは決定的に異なる。また、児童厚生員は主任になると勤続年数のカウントがリセットされる特殊なルールが適用されているが、地域生活支援員は主任になってもリセットされず、最初に一般の地域生活支援員として着任した時点を起点とする勤続年数が主任昇格後も維持される。

勤務時間は、週二九時間労働で、一〇時一五分から勤務が始まり、月曜日は一六時で退勤、火、木曜日は一七時で退勤、というサイクルになっている。

年次休暇の取得可能日数は、「設置要綱」第一条第二項に基づき付与されるが、実態としては、有給休暇の取得は容易ではなく、日々の仕事の進捗との兼ね合いで個々に判断する必要がある。今次調査では「休めば自分の首を絞めることになり」、「半分も消化できない」といった声が聞かれた。

(4) 生活福祉事務所嘱託職員ユニオンについて

ア 組合の体制と組合員数

生活福祉事務所嘱託職員ユニオンは、二〇一六年一〇月に結成されたばかりの、まだ発足から間もない組合である。

執行部は四役四人で構成され、執行委員長、副委員長、書記長、幹事がそれぞれ一名ずつである。

組合への加入資格は、釧路市の生活福祉事務所

で働く嘱託職員であり、有資格者は二〇一七年度で二七人いるが、組合員数は二〇一七年九月現在で一四人であった。したがって、組織率は五一・九%になる。この間、退職等による組合員三人の脱退、二〇一七年度新規採用者三人の加入があり、結果として組合結成当初と同じ一四人という組合員数が維持されている。

イ 組合結成の経緯と効果

生活福祉事務所嘱託職員ユニオンの結成に至る動きは、生活福祉事務所働く正職員（市役所ユニオン組合員）から、地域生活支援員の勤続上限の廃止を求める職場要求が上がったこと、その要求を含む市役所ユニオンの交渉（二〇一五年一月）で、市当局から、当事者の声がない、という趣旨の回答をされたことに端を発する。

この当時、生活福祉事務所では、二〇〇六年度の高齢者担当制の導入に伴って採用された地域生活支援員の中に、二〇一六年度末をもって勤続年限の一〇年を迎える者が現れる見通しが持たれていた。

この動きは、市役所ユニオンと自治労北海道本部による支援を受けて本格的に動き出し、まず市役所ユニオンの関係者（釧路支部福祉グループのグループ委員）の主導により、二〇一六年一月、生活福祉事務所の嘱託職員（当時二十八人）を対象とした職場アンケートが行われた。アンケートの結果、「組合に加入したい」もしくは「組合に興味がある」という回答が過半数以上（一四

人) あつたことを受け、二〇一六年三月二八日、当事者である嘱託職員もメンバーに加えた検討委員会が立ち上げられ、具体的な議論が開始された。以降、六回にわたる検討委員会、三回の嘱託職員説明会などの開催を経て、同年一月二〇日の組合結成に至っている。

組合結成までのプロセスを振り返って、執行部関係者の一人は、「市役所ユニオンのバックアップがなかったら、組合をつくるという発想すら持てなかつた」(今次調査での発言)と振り返る。非正規職員の組織化を進めていく上で、正職員組合の果たす役割の大きさをあらためて実感する。

組合結成後の市役所ユニオンとの交流は、年に数回、職場要求をとりまとめる際に執行部間で協議を行うにとどまっているとのことだが、組合間のさらなる交流や連携の積極化は市役所ユニオンの側でも課題として認識されており、今後の進展が望まれる。

一方で、組合を結成したことの効果として、職場の上司や正職員との間で風通しが良くなった部分があるとのことである。一般に非正規労働者は、不安定な働き方をしているなかにあつて、職場の上司や正職員に対する発言を控える傾向を持たざるを得ない。これが本件では組合の結成を機に一定の改善をしており、この点も組合結成がもたらした効果の一面として捉えることができよう。

ウ 会計年度任用職員制度の導入をめぐる

二〇一七年一月二〇日、釧路市生活福祉事務所

嘱託職員ユニオンとして初となる独自要求書を市長宛に提出し、職場の備品の支給・更新、報酬額の引き上げ、寒冷地手当の支給などととも、地域生活支援員の勤続上限の延長をあらためて要求した。この要求に対し市は、「経験のある生活支援員が必要であることは理解している」とした上で、「今後の制度運用等については、法改正の内容が明らかになつた段階で改めて協議する」と回答した。

本稿でもすでに幾度となくふれられているが、会計年度任用職員制度の導入を趣旨とする「地方公務員法」等二〇一七年改定を前にして行われた本交渉の段階では、同改定の行方が不透明であつたことから、上記の回答では、法改定の決着後にその内容を見てあらためて協議すると回答されており、市当局と組合の間の協議については現状では事態の推移を見守るほかない。

一方で、会計年度任用職員制度の導入は、釧路市における嘱託職員の勤続上限一〇年ルールの撤廃をもたらす可能性があり、そのことは、地域生活支援員の勤続上限の延長を主要な動機として結成された生活福祉事務所嘱託職員ユニオンにとっては、いわば「肩すかし」のような状況をもたらしている。そのため、特に組合員の新規加入の拡大を目指す場面において、組合がオールマイティに職場の改善を図ることができる存在であることに意義を可視化する取り組みがあらためて求められているとのことである。

6. まとめに代えて

最後に、今次調査で明らかになつたことについて整理し、本稿のまとめとしたい。

第一は、行財政改革により、自治体における正職員数は大幅に削減され、一方で、基幹的な業務に多くの臨時・非常勤職員が活用されているという実態である。

現在の釧路市は、二〇〇五年の自治体合併で行政府規模が膨らんでいるにもかかわらず、正職員の減少は著しかつた。長時間労働や不払い労働がみられ、増員の要求が職場からは組合にあがつてきているが、職員数の削減は今後も続く。削減スピードは緩やかになっているとはいえ、なお二〇一六年度からの五年間で六五人の減少が目標になっている。行政ニーズが増大・多様化するなかで担い手自体を削減することはできず、担い手の非正規化が進んだ。一つには、本稿でみてきた臨時・嘱託職員の増大がそれであり、もう一つには、本稿でふれられなかつた公共民間労働者の増大である。

政府による「経済財政運営と改革の基本方針」、いわゆる「骨太方針」でも「公的サービスの産業化」が後押しされている事実からも明らかとなっており、雇用の非正規化はなお一層進むことが予想される。また、会計年度任用職員の導入にともない人件費が増加することになれば、アウトソーシングがむしろ進むのではないか、というのが市役所

ユニオンの懸念である。本研究会のテーマである非正規公務労働の実態はもちろんのこと、正職員の働き方や、行政サービスの質にまで視野を広げて、行財政改革の影響を明らかにする必要がある。

第二に、以上の強力な行財政改革の下で増大する臨時・非常勤職員の労働条件の整備状況には、二〇一四年に総務省通知が発出された後も、基本的な変化はみられなかった。

例えば、原則として、嘱託職員には一〇年という勤続上限年数が設けられ、臨時職員には任用と任用との間に六カ月間の空白期間が設定されている。業務を進める上で支障が生じるからと、あるいは、担い手・労働力の確保が困難であるからと、一〇年の勤続年数を撤廃させようという動き（地域生活支援員）や、六カ月の空白期間を短縮して運用している事例が、一部の職種で確認されたが、それは住民サービスの確保という観点からであって、働く者の雇用安定・生活保障という観点からでは必ずしもない。あるいは、使う側の論理が強く反映されたものであると言えるだろう。

また、臨時・非常勤職員に支払われている賃金水準は、いずれの職種においても、最低生計費を満たすものには程遠く、経験・勤続に従っての改善（昇給、経験加算）措置は、原則として存在しない。

第三に、非正規労働者による組合運動で少なからぬ成果・実績があげられていることが確認されたのと同時に、組合活動を進める上での障壁が確

認された。

長年にわたり組合活動の蓄積があり、勤続上限一〇年を撤廃させた児童厚生員ユニオンと、これからそれを撤廃させるために結成されたばかりの生活福祉事務所嘱託職員ユニオンとは、成果・実績にももちろん差があるものの、共通して、労働組合の結成により、職場で自由モノが言えるようになったという効果が当事者から語られ、そのことの意義は小さくない。特に児童厚生員ユニオンでは、職場の要求を言語化して、団体交渉にぞんではいる。

児童厚生員ユニオンでは加えて、雇用の安定（臨時職員から嘱託職員への転換）を実現したり、組合の要求を十分に満たすものではないものの、職員の配置や時間外労働に関する規制を実現している。労働力の確保という自治体側の思惑も重なって実現したことと思われるが、こうした成功体験は組合活動への確信にもつながっていると感じられた。

その一方で、賃金の改善については、基本的に、人勧による正職員の賃金改善に準拠したかたちでしか実現しないようであり、二〇一六年末における児童厚生員ユニオンの賃金改善要求はいずれも却下されている。しかし、過去においては、賃金削減の幅を圧縮することに成功したり、主任への昇格を通じて、児童厚生員では月額六七〇〇円、支援員では月額二〇〇〇円の報酬月額の改善も実現している。児童厚生員では加えて、館長への昇

格による賃金改善もあり得る。そして、こうした嘱託職員労組の取り組みは、正職員労組の支えがあつてこそ可能なものであると、嘱託職員労組に認識されていることがうかがえた。

また、このことに関わって、基本的に自分たち非正規職員だけで業務が完結する児童厚生員と異なり、正職員とペアで業務を遂行するという事情もあつてか、地域生活支援員の場合、嘱託職員労組が正職員にどのようになつていくかということに非常に敏感になつてきた。このことは換言すれば、非正規職員が労働組合活動を進める上で、臨時・非常勤職員の置かれた状況などに対する正職員の共感的な理解が極めて重要であることを示唆する。

さらに、組合活動を進める上で、役員への就任が非常に重い負担となつていくことが強調されていた。この点は単に経験の不足という事情だけではなく、つまり、経験を積むことで解消されるものではなく、性別役割分業の意識が強く、現状ではなお、家庭責任を果たすことが過度に期待されている女性（非正規職員）にとつて、物理的・時間的な制約が大きいことを意味する。組合運動を進める上で、十分な配慮が必要なことである。

さて、「地方公務員法」等二〇一七年改定による会計年度任用職員制度の導入は、臨時・非常勤職員の処遇を改善するだろうか。

上限年数や空白期間といった雇用慣行はさすがに解消されると思われるが、一方で、労使対等の

雇用契約ではなく任用関係であることに基づく、任命権者によるこうした（本調査でみてきたような）一方的な関係は、容易には解消されなれないと思われる。今次の法改定にともなう特別職非常勤職員の労働基本権の剥奪もマイナスに機能するだろう。

また、雇面面に関しては、民間部門では不十分なながらも進む安定雇用政策（改正労働契約法による無期雇用転換）に対して、基幹業務にもかかわらず、あいかかわらず有期で雇われること、しかもそれは雇用の継続ではなく、同一の職務内容の「新たな職」への任用という解釈の下で、条件付採用期間が毎年度設けられるという制度設計になっている。いわば有期雇用の強調であり、民間の動向に逆行しているときえ言えるのではないか。

賃金面でも、昇給・経験加算などは自動的にもたらされるものではなく、勤務時間数によって差別的な扱いが可能となっている（短時間勤務の会計年度任用職員には、報酬、費用弁償及び期末手当の支給で済む）。

以上のことから考えても、新制度を見据えた取り組みが必要であり、そのためにも、臨時・非常勤職員の現状の把握と、正規と非正規の間の「壁」を壊すことが不可欠である。

【注】

(1) 川村（二〇一五）を参照。

(2) 仕事に期限がないにもかかわらず相変わらずの有り雇用である点、会計年度任用職員への移行にともない特別職非常勤職員が労働基本権を剥奪されるなど、問題点が多いことは指摘しておく。

(3) 野角・瀬上・川村（二〇一七）のうち、瀬上報告を参照。

(4) 取扱規程第二条によれば、任命権者は、次の各号のいずれかに掲げる場合においては、六カ月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。

① 災害その他重大な事故のため緊急を要する場合

② 臨時的任用を行う日から一年以内に廃止されることが予想される臨時の職に関する場合

③ 職員の職に欠員を生じ、法第一七条の第二項に基づく採用候補者がいない場合又は採用候補者に適任者がいない場合

④ その他市長が必要と認める場合

(5) 中澤（二〇一六）、同（二〇一七）による最低生計費調査の結果を参照。

(6) 「釧路市児童館条例」によれば、放課後児童クラブの対象資格は次の二条件である。

① 市内に居住または、市内の小学校に就学する身辺自立ができ集団活動が可能な小学校一年生から六年生までの児童であつて、保護者が就労・疾病その他の理由により、保護者が昼間家庭にいない場合。

② 上記以外で、特に必要と認められる場合。

(7) 釧路市の児童厚生員の応募資格は、より正確に

は下記のとおりである。すなわち、次のいずれかに該当する者又は、いずれかの資格を有する見込みの者

① 幼稚園・小・中学校、高等学校のいずれかの教諭の資格を有する者

② 保育士の資格を有する者

③ 社会福祉士の資格を有する者

④ その他（略）

(8) 「社会福祉法」第一四条により、都道府県、市、特別区は、「福祉に関する事務所」、いわゆる福祉事務所の条例による設置を義務づけられている。釧路市の福祉事務所は、「釧路市福祉事務所設置条例」第二条に、福祉部と子ども保健部をもって組織するとされている。

(9) 釧路市の生活福祉事務所における高齢者担当制の実施体制は、この二二年の間（二〇〇六～一七年度）で変遷がある。

・ 二〇〇六～一七年度…全八担当、うち高齢者担当は第七・第八担当

・ 二〇一〇～一四年度…全九担当、うち高齢者担当は第八・第九担当

・ 二〇一五～一七年度現在…全一〇担当、うち高齢者担当は第八・第九・第一〇担当

(10) 二〇一三年度以降、地域生活支援員の職務には、二〇一〇～一七年度に設置されていた施設生活支援員（図表7参照）の職務が統合されている。すなわち、医療機関への長期入院者、介護施設等の施設入所者に対する訪問・生活状況確認である。

(11) 二〇一七年九月の調査実施時、副執行委員長が不在とのことであった。組合結成当初はいたが、

その後本人の意向で退任したとのこと。ポスト自体は存続している。

【参考文献・資料】

- 川村雅則(二〇一五)「官製ワーキングプア問題(Ⅳ) 地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働(Ⅱ)」『北海学園大学開発論集』第九五号所収 北海学園大学開発研究所、二〇一五年三月
- 同(二〇一七a)「官製ワーキングプア問題の現状と課題」『社会政策』第八巻第三号所収 社会政策学会、二〇一七年三月
- 同(二〇一七b)「非正規労働者の現状と今求められる運動の課題―非正規公務員問題を題材に」『月刊全労連』第二四五号所収 全労連、二〇一七年七月
- 上林陽治(二〇一二)「非正規公務員」日本評論社、二〇一二年九月
- 同(二〇一五)「非正規公務員の現在―深化する格差」日本評論社、二〇一五年一月
- 同(二〇一六)「女性活躍推進法と女性の非正規公務員が置かれた状況―NPO法人官製ワーキングプア研究会「非正規公務員ワークルール調査」を中心に」『自治総研』第四五二号所収 公益財団法人地方自治総合研究所、二〇一六年六月
- 同(二〇一七a)「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正(上)―総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書」(平成二八年二月二七日)読解」『自治総研』第四六三号所収 公益財団法人地方自治総合研究所、二〇一七年五月

- 同(二〇一七b)「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正(下)―官製ワーキングプアの法定化」『自治総研』第四六五号所収 公益財団法人地方自治総合研究所、二〇一七年七月
- 榑部武俊・沼尾波子・金井利之・上林陽治・正木浩司(二〇一四)『釧路市の生活保護行政と福祉職・榑部武俊』公人社、二〇一四年二月
- 釧路市福祉部生活福祉事務所編集委員会編(二〇〇九)『希望をもって生きる―生活保護の常識を覆す釧路チャレンジ』CLC、二〇〇九年十二月
- 総務省自治行政局公務員部(二〇一七)『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第一版)』総務省、二〇一七年八月
- 中澤秀一(二〇一六)「最低生計費調査から見えてきたもの」『月刊全労連』第三三二号所収 全労連、二〇一六年六月
- 同(二〇一七)「最低生計費調査から見た現行最賃の問題点」『労働総研クォーター』第一〇五号所収 労働総研、二〇一七年春季
- 野角裕美子・瀬上英克・川村雅則(二〇一七)「非正規公務労働問題研究会・第二回学習会 自治労「非正規労働者一〇万人組織化」の取り組みに学ぶ」『北海道自治研究』第五七八号所収 公益社団法人北海道地方自治研究所、二〇一七年三月
- 早川征一郎・松尾孝一(二〇一二)『国・地方自治体の非正規職員』旬報社、二〇一二年一月
- 星光二(二〇一六)『組合史・その残照と黎明』緑鯨社、二〇一六年一月
- 前田健太郎(二〇一四)『市民を雇わない国家―日本が公務員の少ない国へと至った道』東京大学出版会、二〇一四年九月

版会、二〇一四年九月

- 正木浩司(二〇一四)『釧路市の生活保護自立支援プログラムの特徴と意義』『自治総研』第四三三号所収 公益財団法人地方自治総合研究所、二〇一四年一月

【謝辞】

本稿の執筆、本稿の基になった調査の実施にあたっては、釧路市総務部職員課、釧路市役所労働組合執行部、くしろ児童厚生員ユニオン執行部、釧路市生活福祉事務所嘱託職員ユニオン執行部の各関係者の皆様に多大なご協力をいただき、大変お世話になりました。厚くお礼申し上げます。

へかわむら まさのり・北海学園大学経済学部教授
へまさき こうじ・公益社団法人北海道地方自治研究所研究員