

国家公務員一般労働組合

国公いっぱん

〒105-0003

東京都港区西新橋1-17-14 西新橋エクセルアネックス3F

TEL 03(3502)6363

FAX 03(3502)6362

2012年10月3日 第82号

soudan@kokko.or.jp

http://www.kokko-net.org/kokkoippan/

悩まずに、あきらめずに
さあ、国公一般へ



今泉弁護士(写真奥中央)の手がける裁判事例と労働法
制の問題点についての話を熱心に聞く国公一般の仲間

乱暴な解雇許さない労働組合の力強めよう

国公一般は9月25日、雇用をめぐる紛争の現状と労働法制の学習会を開き、17名が参加しました。

国公一般の顧問弁護士は今泉義竜氏(東京法律事務所)が講師を務め、正規労働者に対する攻撃や労働契約法改正の問題点、派遣労働の諸問題について解説。JAL不当解雇事件、退職強要とPIP(パフォーマンス・インプルーブメント・プラン)業績改善計画など乱暴な解雇の実態と、法の活用方法について講義しました。

霞が関残業実態アンケート①

震災対応や人員不足で残業時間増加

本府省で働く者で組織する霞国公は毎年3月に、前年1年間の残業実態を調査するアンケートをとりくんでいます。20回目となった今年の残業実態アンケートの結果が9月12日に公表されました。

今年のアンケートには、10府省の2582名、本府省で働く一般職員約3万4000名の約7.5%にあたる人から回答がありました。アンケート結果では、月平均残業時間は、38.3時間と昨年比3.2時間の増加となりました。2年前までは、漸次減少傾向にありましたが、昨年・今年と増加に転じています。これは、東日本大震災の復旧・復興業務への対応が一因となっていると思われる。

残業の最も大きな要因については、「業務量が多いため(人員不足)」62.0%、「人員配置が不適切なため」31.0%、

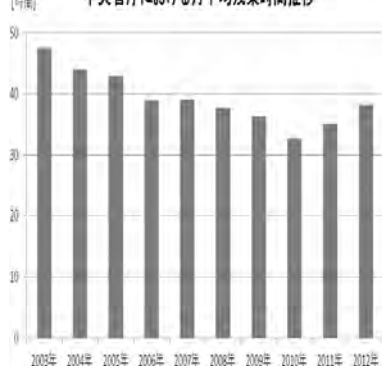
ど財界・大企業の攻撃が強まっている。今こそ労働組合として運動を強めよう」と強調しました。その後、それぞれの職場の状況や悩みを出し合いながら交流を深めました。

・0%、「国会対応」29.7%の順番となっています。

連年にわたる定員削減により業務に応じた人員配置がされていないことが最も大きな要因と言えます。

本府省の長時間過密労働の改善は困難はあっても切実な課題です。人間らしく働くルールを確立するためにも、国公一般に加入して一緒にとりくみましょう(次号以降も引き続き残業実態を掲載します)。

中央省庁における月平均残業時間推移



霞が関メモ

パナソニックの4万人をはじめNECやソニー、リコー、シャープなどの大企業を中心に13万人規模のリストが実施されている。このリスト計画は、全国各地の工場を廃止・縮小するもの。▲電気大企業は、デジタル家電や半導体での収益悪化で「経営危機」をおり立てるが、パナソニックの3兆3千億円超をはじめ、電機大企業主要19社の内部留保はあわせて26兆円にものぼる。▲デフレ不況が深刻なもとのリストラでは地域経済は立ち行かない。株主配当や役員報酬ではなく、労働者の雇用や地域経済に貢献することが大企業の社会的責任ではないのか。▲大企業の横暴を規制し、労働者の権利と地域経済を守ることは国の責任だ。その国の政策によって525人もの旧社保庁職員が解雇されて2年10か月。社保庁から年金業務を引き継いだ日本年金機構の業務運営の混乱はいまも続いている。▲労働者の雇用の安定なくして、企業経営の継続も、社会の安心・安全もあり得ない。労働者の権利が守られる社会をつくるためにも、働く者の声が届く政治を実現しなければならない。

全医労不利益・雇止め是正裁判 最高裁が「上告棄却」の不当判決 全医労

国立病院が独立行政法人に移行した2004年4月に、国立病院機構が、①ベテラン看護師などの賃金を大幅切り下げ、②賃金職員のいっせい「雇止め」、③院内保育所の一括業者委託を強行したことの撤回を求める「全医労不利益・雇止め是正裁判」に対し、最高裁判所は9月20日、私たちの「上告を棄却する」不当判決を下しました。

医療現場のきびしい実態に一度も目を向けることなく、形式論だけで判断した不当判決であり、断じて許すことはできません。最高裁判決について、全医労は以下の声明を發表しました。

この事件は、2004年、国立病院が特定独立行政法人に移行するにあたって、他の行政機関の独立行政法人化と異なり、中高年一般職員の大幅な賃金・労働条件の引き下げと長年にわたって定員職員と同一の職務を遂行しながらも総定員法



による定員管理によって常勤的非常勤職員とされた「賃金

職員」を雇止めとしたことに対して、全国から原告団を選出し、2004年7月28日の東京地裁への提訴以来8年間たたかってきたものです。

とりわけ、賃金職員の雇止めに関しては、2004年4月1日の独立行政法人に移行しても、その職務や責任等に何らの変更がないことを東京高等裁判所でも認定しながら、従来と同様の賃金・労働条件で非常勤職員として働き続ける期待権を、合理的な根拠もなく否定しました。最高裁判所は、このような違憲性・違法性に関しても、全く無視したものです。

裁判闘争と結合し賃金・労働条件を改善

全医労は、これまで不利益・雇止め是正裁判闘争と結合して職員の賃金・労働条件の改善めざす要求闘争を展開してきました。

賃金職員の雇止めに反対するたたかいは、①国立病院機構における3年（看護師は5年）雇用を突破し、基本的に非常勤職員の雇用継続を勝ち取った、②中野保育所の非常勤職員雇止め問題での裁判勝利をはじめとする公務における非常勤職

員の雇止め問題での前進に貢献した、③国労連各単組の非常勤職員の組織化を前進させた、④国の職場で働く常勤的非常勤職員の「期間業務職員制度」創設により、退職金の通算や共済組合への加入に道を開きました。

中高年一般職員の賃下げについては、公務員賃金が引き下げ傾向にある中で国立病院機構職員に働く中高年一般職員のさらなる賃金引下げを許しませんでした。

さらに、国立病院機構と各高度専門医療研究センターにおいて、国家公務員に準じた平均7・8%の賃金引き下げを許さないたたかいにも影響を与えるなど、この不利益・雇止め是正裁判は、要求前進に大きく貢献しました。

今後、社会保険庁職員の分限免職問題をはじめとする組織移行に伴う解雇・労働条件引き下げに反対するたたかいかや公務員制度改革をはじめとする公務に働く職員の権利回復のたたかい、非常勤職員の賃金・労働条件改善や公契約運動のたたかいに結集してたたかっていきます。（全日本国立医療労働組合）



なくそう!
官製ワーキングプア
反貧困集会ひらく

▲「非常勤職員の雇止めは許さない」と発言する
国公一般の花岡書記長

国や自治体で働く非常勤公務員の問題についての交流を図る「なくそう!官製ワーキングプア第4回反貧困集会」が9月16日に東京都内で開かれました。

集会では、国や自治体、国の業務に関連して働く民間労働者などから報告があり、各職場の現状について交流を図りました。

国公一般も報告を行い、「非常勤職員は、正規職員の3人に1人の割合にまで拡大し、非常勤職員の存在なくして国の業

務は成り立たない」と述べるとともに、この間の期間業務職員制度の新設など非常勤職員の労働条件改善に関する経過と問題点について発言しました。

また、期間業務職員制度が導入されてから今年度末が3年目となることから、3年雇止めを許さないとりくみを進めていくことなどを発言しました。

本府省の警備業務に従事する労働者は、「低価格の落札により、賃金が下がり続けている」と述べ、公契約の必要性について発言しました。