

2009年9月11日、国税庁長官に対し「非常勤職員の人権問題に関わる緊急申し入れ書」を提出しました。その全文を掲載します。ご意見等をお寄せ下さい。

非常勤職員の人権問題にかかわる緊急申し入れ書

時給引き上げの喜びも束の間、「予算不足」を理由にした「雇い止め」、勤務時間・日数カット、社会保険加入の打ち切り、有給休暇付与日数の削減が頻発し、非常勤職員から怒りの相談が相次いでいる。

全国税は、7月から8月にかけて実施した「非常勤職員実態調査」を基に、この7月以降、3割の職場で「雇い止め」が発生し、2割の職場で勤務時間・日数をカットしている実態を告発し、再三にわたり庁当局に対し早急に手を打つよう申し入れてきた。

庁当局は「7月末に、単価アップによる増加予算(21年7月から22年3月分)として局を通じ5億5千万円を署に配賦した(確定申告期分2億円は、施策が決定される秋に別途配賦する)」、「勤務時間・日数を減らせとの指示は行っていない」と回答してきた。

しかし、職場では「予算が無い」ことを理由に、非常勤職員を「モノ扱いする」動きは今日に至るも一掃されず、庁当局のこれまでの回答と対応に重大な疑念を持つ。あわせて、生活上の死活問題であると同時に、人権問題をも引き起こしていることへの問題意識の希薄さに憤りさえ覚える。

正規職員と同様に行政サービスの一端を担っている非常勤職員の働きを正當に評価し、均等待遇を図る流れに逆行する現在の事態は言語道断である。

非常勤職員の労働条件が国公法等で明確にされていない中、当面、労働基準法を準用し、以下の点について緊急に手を打つよう申し入れる。

記

雇用の確保と契約更新の際の制度確立について

- 1 契約更新に際して、一方的な「雇い止め」を行わないこと。あわせて、「解雇権濫用法理」を適用するとともに、合理性・納得性のない契約更新回数の制限も行わないこと。
- 2 契約期間中途での一方的、恣意的な解雇も行わないこと。更新打ち切りの場合、少なくとも1ヵ月以上前からの予告と打ち切り理由の明示を前提条件とし、1ヵ月未満の通知の場合は解雇予告手当を支給すること。
- 3 勤務時間・日数の一方的削減は行わないこと。

社会保険加入と休暇取得の拡充について

- 1 加入要件を満たした場合には、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入させること。あわせて、加入資格の喪失につながる勤務時間・日数の変更は行わないこと。
- 2 雇用中断による有給休暇日数の不利益を改善するとともに、早急に1月から有給休暇を取得できる運用に変更すること。

不当労働行為の根絶について

意見の申し出等や労働組合加入を憎悪し、敵視する不法行為は絶対に行わないこと。

以上