

No.292
2020.4.13

連 帯

学校事務職員労働組合神奈川(がくろう神奈川)
〒222-0024 横浜市港北区篠原台町 36-28-602
shino3628@gmail.com <http://gakurou.gjpw.net/>

緊急事態宣言下で考える私たちの労働と生活、命——

分断ではなくて連帯を求める社会をともに！

新型コロナ特措法に基づく緊急事態宣言が発令され、神奈川を含め 7 都府県が指定された。県内の学校はほぼ連休明けまで休校になる。図書館、映画館やテーマパーク、デパートが閉じ、飲食店等に対しても休業要請が出されるなど私たちの生活が一変した。

「宣言」発出が遅すぎたという批判も多いが本当にそうだろうか。安倍首相はこの事態を「国難」とまるで戦時のような表現で一丸となって「ウイルスに打ち勝つ」と真顔で言うが、これは戦争ではない。パンデミックと呼ばれる事態への医学的対処や労働者への経済的補償など基本的事項はほとんどゼロで、「宣言」は私権の制限も含めた巨大な権限を首相が行使できると言うことを社会的にアピールした。大きな不安が私たちを包み、強権的な政治を受け入れる体制が作られるのだ。

耳をすませば、数々の問題指摘が聞こえてくる。会計年度短時間任用の職員の賃金は一定確保されそうである。が、委託や民間で働くパートや派遣の労働者の一時帰休や雇い止め等悲痛な声が上がっている。自営の商店、フリーランスの人も。政府の休業補償は全く不十分だ。みんな明日生きるとのお金に困っている。未曾有の失業に対する抜本的対策が急務だ。

「stay at home」の大合唱も怖い。医療や介護等女性が多くを担う。その上で家事労働の多くも女性が負う。今その負担が格段に増え、さらに世界中で女性や子どもたちへの家庭内暴力が増えていると言う。本当に「家」が居心地の良い人がこの社会にどれほどいるのだろうか。家が危険な人、そもそも家のない人、家に居場所のない子どもたちはどこに行く？ 全ての人の生存を保障する手立てが講じられなければならない

い。

1 ヶ月前、安倍首相はオリンピックの「完全な形」での開催にこだわり、3 月 26 日に聖火リレーを福島からスタートさせる準備に余念がなかった。3 月 4 日に帰還困難区域の一部避難指示を解除し、3 月 14 日には常磐線を全面開通させた。9 年ぶりに開通した 3 駅周辺は解除されても、一帯は未だ放射線量の高い地域である。五輪開催を優先して、コロナ対策を怠ったことは周知の事実だ。何よりも 2011.3.11 以後日本社会はずっと原子力緊急事態宣言下なのだ。

必要なことは一刻も早く全員の PCR 検査を行うことだと思う。医療崩壊を憂う前に、それが財政緊縮を理由にして公立病院を弱体化させた結果であることを反省し、民営化政策をすぐさま改めるべきだ。医療危機が私たちの社会にすでにある不平等を強化すると言う事実を肝に銘じたい。

「ソーシャル・ディスタンス」が呼びかけられている。実際には身体的な距離を「社会的な距離」と呼べば様々な面で援助を必要としている人々の孤独感は深まってしまう。ウイルスの危機に乗じたショック・ドクトリン（惨事便乗型資本主義）はもうたくさん。人々が生きる意味を手放さず、惑わされず、社会の分断に抗していこう。今こそ必要な社会的連帯をともに！

組合加入・労働相談歓迎！

当組合は常時組合加入を受け付けています。
また、業務過多やパワハラ、執務環境の悪化、
その他諸々の労働相談にも応じています。
ひとりで悩まず、お気軽にご連絡ください。

shino3628@gmail.com

もしくはお近くの組合員へ

新型コロナ臨時休校を受け

職員の生活と収入を守るため緊急に申し入れ

新型コロナウイルス感染症対策に伴い、安倍総理大臣が2月27日に突如発表した学校を臨時休校要請。しかし、法的根拠もないうえ休校になることで生じる様々な懸念や損害を顧みない、唐突なこの「要請」は、学校現場や社会生活にもたらす影響や混乱を顧みない場当たりの無責任なものだった。

臨時休校により、子どもを持つ職員や休校により勤務事由がなくなる非常勤職員の生活には

特に甚大な影響が予想された。このためがくろう神奈川は発表翌日の28日にただちに、「子どもを持つ職員に有給の特別休暇等を認める措置を」「非常勤職員の収入保障を」の2点について、横浜・川崎・相模原の3市教委に申し入れ。各当局も趣旨を受け入れ対応を講じるとした。

新型コロナ終息に向けた道筋はまだまだ不透明だが、職員の生活と収入を守るためタイムリーな取り組みを今後も進めていく。

会計年度任用職員制度がスタート

「待遇改善」の趣旨に沿った制度を引き続き要求

会計年度任用職員制度の創設と特別職非常勤職員・臨時的任用職員制度の厳格化・明確化を中心に、地方公務員の臨時・非常勤職員の制度を再編する地方公務員法等改正が4月1日から施行された。

これをめぐっては、従来特別職非常勤職員として持っていた労働基本権が剥奪され地方公務員法の鎖の中に押し込められることの問題や、雇用の無期転換や次の雇用への期待権の否定、同一労働同一賃金原則の実現や臨時・非常勤職員の待遇改善という当初の目的を骨抜きにする制度的不備、民間委託化の一層の進行など、様々な問題が指摘されてきた。

会計年度任用職員制度の導入に向け、各地でその労働条件の確定が進行する中でそうした懸念は的中した。会計年度任用職員にはボーナス（期末手当）が支給されるようになる、と言われてきたが、その分月額給を引下げたり、勤務時間を短縮して期末手当支給を逃れようとする自治体が多く現れたのだ。NHKの取材によれば、全国の県庁所在地、政令指定都市、東京都と東京23区の計75自治体のうち31自治体で月額給が減る職員がおり、その中でも10自治体では年収ベースでも給与が減る職員がいるという。

こうした事態を受け総務省は遅まきながら12

月20日、財政上の制約を理由として「短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ること」や「期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ること」は「適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない」とする通知を発した。しかしこの通知は遅きに失した感があり、この4月からの発足に当たっては多くの自治体で「改正法の趣旨に沿わない」形で会計年度任用職員制度がスタートしている。

私たちは、少なくともこの通知に抵触した形で導入された現行の労働条件を前提とはせず、引き続き臨時・非常勤職員の労働条件改善につながる制度を求めていく必要がある。

また、何よりも求められているのは有期雇用職員の無期雇用転換だ。学校事務職員の中にも10年以上雇用され続けている職員がいる。蓄積された経験と発揮してきた業務遂行は確かなものであり、今さら能力実証の必要などなく、本来は希望に応じて正規任用とすべきものだ。民間企業では無期雇用転換のルールがあり、独立行政法人である国立大学などにも適用されている。公務現場で無期雇用転換ができない理由はない。安定雇用こそが最大の待遇改善だ。