

非正規雇用問題改善の取り組み

(1) インタビュー

渡辺利宏（私教連書記長）さんに聞く

近年、私立学校で、有期雇用労働者のしめる割合が増えています。新潟県内の私立学校に勤務する人々で組織する、新潟県私立学校教職員組合連合（略称 私教連）では、有期雇用労働者のかかえる問題を改善するために取り組んでいます。そこで、渡辺利宏書記長をお尋ねし、取組の様子についてお話を伺いました。

（編集部）

有期雇用労働者の待遇改善、雇用確保の取組

身分が不安定で劣悪な雇用条件にもかかわらず、多くの有期雇用労働者が私立学校の現場で働いています。そのため、改善についての切実な要求があります。でも、「組合に近づくと正規になれない」との懸念から、

組合に対して悩みを打ち明けることすら躊躇する傾向にあります。私たち私教連は、正規・非正規に関わらず、賃金や労働条件の改善のために運動を積み重ねてきています。以下、その一部を紹介します。

一、賃金に関する闘い——新潟青陵高校分会

2011年、新潟青陵高校の経営者は、同校で働く非常勤講師に対して、

- ・ 一時金及び退職金の廃止
- ・ 賃金単価の引き下げ

の提案をしてみました。一層の低賃金を強いる提案をとても認めることはできません。

そこで、組合に加入する非常勤講師は組合執行部と相談し、学園に提案撤回を求める要求書を提出し、同時に団体交渉の開催を求めました。専任の教職員も「私たちは、非常勤講師の方々に助けられている。非常勤講師待遇の問題は、私たちの労働条件の問題にも

直結する」として、連帯して闘いました。実際、同校で働く非常勤講師は、授業以外の仕事に従事しています。放課後も残って、生徒の個別指導や相談などに応じています。

組合は、学園との団体交渉を重ねながら、専任教員並みの仕事をしている非常勤講師の待遇切り下げ提案の不当性を指摘し、撤回を求めてきました。その結果、一時金の切り下げを許すことにはなりませんが、「賃金単価の引き下げ」と「退職金の廃止」は撤回させました。この闘いにより、正規・非正規の違いを乗り越えて、同じ職場で働く者たちの連帯意識が高まりました。

二、「雇い止め」を阻止する闘い

— 加茂暁星高校分会

2007年3月、長年非常勤講師として働いてきた方々を含む大量の雇い止め問題が起きました。そのうち、25年、17年勤めてきた2人の方が学園の乱暴なやり方は許せないと裁判で闘うことを決意され、組合も2人を組合員として迎え入れ、ともに闘うことを決めました。加茂暁星高校は、長年非常勤講師と専任教員がスクラムを組み、ともに教育づくりをすすめて

きました。そもそも大量雇い止めの最大の要因は、学園が専任教員の授業時数を一方的に増やして非常勤講師の授業時数をなくしてしまつたことにありました。それは、専任教員の労働強化、教育の質の低下にもつながる問題でした。だからこそ組合は、2人の裁判を全面的に支援することを決定したのです。以下は、その闘いの概略です。

新潟地裁：全面勝訴判決（2010年12月22日）

「本件においては、人員削減の必要性も認められず、雇止め回避努力もなさらされておらず、事前・事後の協議・説明も不十分であることからすれば、…（中略）：原告らを雇止めにする必要がないのに、原告らに対して恣意的に雇用契約を終了させようとしたと認めるのが相当である」として、雇止めは無効としました。

東京高裁：不当判決（2012年2月22日）

・地裁で認定された雇用継続を期待させる様々な事実（長期間雇用が継続し、更新手続きも形式的なものであったこと。授業以外でも教材の研究と選定、テスト

の作成・採点、補習など専任教員と同様の業務に従事していたこと等)について、まったく考慮せず、雇用形態のみを根拠に、雇用契約の継続を期待するには無理があるとして、雇止め無効とした地裁判決を取り消す不当判決となりました。

最高裁：不当判決(2013年9月26日)

・最高裁に上告して以来、1年6か月の間、最高裁への要請行動をほぼ1か月に1回のペースでおこない、14回目を数えました。また、公正な判断を求める最高裁あての署名は、個人3万3千余筆、団体千五百余に達しました。さらには著名な法学者・教育学者の方が呼びかけ人となつて「裁判の公正な判断を求める声明」が出され、その声明に賛同する著名な法学者・教育学者・教育関係者の方々の数は163人にも達しました。

最高裁では、高裁の判断がこれまでの最高裁判例からも大きな逸脱があるとして、判例違反をとくに主張しました。この間の判例では、形式のみにとらわれず実際の働き方や契約更新の仕方など労働の実態を把握

分析して判断してはいますが、高裁はまさに労働の実態を見ず形式のみにとらわれた判断をしていました。

しかし、最高裁は高裁の誤つた判断に踏み込むことはせず、上告棄却の不当な決定を下したのです。

一連の裁判を通じて、教育現場における有期雇用教職員のおかれた実態が明らかになりました。いつ契約が打ち切られるのかわからない不安を抱きながら、年収200万円以下のワーキングプアの労働を強いられているのです。また、教育基本法第9条が規定する教員の身分について、「その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられなければならない」からは、ほど遠い状況に置かれている事です。

また、有期雇用教職員に対する身分・権利の侵害は、専任教職員の教育労働条件の悪化につながっている実態も明らかになりました。加茂暁星高校に公立を定年退職し赴任した校長が、長年の労使合意による学校運営を無視し、教職員の反対を押し切つて専任教員の授業時数を一方的に増やし、非常勤講師の授業を意図的になくして19名中12名もの大量雇止めをおこなつた

ことが今回の事件の発端でした。この雇い止めが行われて以降、教員の不足と労働強化によって専任教員の常態的な過労を生み出しました。健康を損ね、休職に追い込まれる教員が毎年のように出る異常な事態となっています。労働条件悪化が、子どもたちに与えるマイナス面を私たちは考えなければなりません。

この裁判闘争を皮切りにして、雇い止めを許さないとの闘いが広がってきています。引き続き働く皆さんと連帯して、働くものの権利を守る闘いに奮闘する決意です。

三、中越高校分会の取組

近年、新潟県内の私立高校の校長には、公立高校からの「天下り」人事が横行しています。経験を生かして、ゆきとどいた教育や働きやすい職場環境づくりに努力してくればよいのですが、反対に有期雇用教職員の「使い捨て」に拍車をかける場合があります。「有期雇用労働者が連続して5年間雇用されると、常時雇用になることを要求できる」法律の施行により、有期雇用教職員の「雇い止め」が顕在化しました。中越高校でも、この問題が起きました。さっそく、当該の常勤

講師は組合に加入し、団体交渉を実施しました。「雇い止め」を阻止することはできませんでしたが、次の仕事をしっかりと見付けて斡旋することを約束させました。

四、正規化に向けた取組

「若手の常勤講師の正規化」を重点にして取り組んでいます。継続的に子どもたちの教育に携わることの利点や、積み重ねてきたキャリアを發揮してもらおう即戦力として、正規採用について学校側に働きかけています。

先に「天下りの校長」のことについてふれましたが、生え抜きの校長の中には、正規採用者の比率を高めて、ゆきとどいた教育を進めたいとの立場で努力する傾向もみられます。「有期雇用の教職員を減らし、専任教職員の割合を増やすことは、子どもの教育条件の質を「高める」との立場で今後とも頑張ります。

五、公費助成の増額の取組

―雇用条件の改善につなげて

私学への公費助成は、①私学経営への助成、②保護者の学費負担の軽減、に大別されます。

私教連では、保護者とも力を合わせて、私学助成の充実をめざし、街頭に出て署名を集めたり、地元選出国會議員や県議會議員、県内市町村議会などへの要請、国や県の行政機関等への働きかけなど、様々な運動をすすめたりしてきました。しかし、最近、一部の経営者のなかには、私学助成署名の取組を良く思わず学内での取組を認めないとするとこも出ています。私学助成署名が掲げる私学助成の増額・拡充の要望は、経営者にとつても有り難い要望のはずです。その点では、私たちは私学助成運動の意義を経営者にも丁寧の説明し、労使共同の立場で運動をすすめていきたいと思っています。

六、公立学校と連帯して

私立学校の雇用条件については、その多くが公立学校に準拠しています。この点で、今後とも公立学校と協力・共同の取組を強め、国や県の教育予算の増額や、公費助成の充実、反動的な教育政策実施に反対する取組を進めていきたいと思っています。

(文責・小東由男)

(2) インタビュー

新潟市議員 五十嵐完二さんに聞く

新潟市人事課の資料では、新潟市の職員数12,812人のうち非常勤職員が1,133人、臨時職員が3,983人もいる(2013年4月現在)など、公務労働の分野で非正規労働者の占める割合が増えています。また、これ以外でも指定管理者制度や業務委託も広がっています。新潟市議会で、こうした問題に取り組んでいる日本共産党新潟市議會議員団の五十嵐完二議員をお訪ねし、取り組みの様子についてお話を伺いました。

(編集部)

公務非正規労働者の

待遇改善に向けたアンケート調査

新潟市の役所で働く労働者の中で非正規労働者の占める割合は年々増加してきました。例えば、区役所などの各課の受付で対応する職員はほとんどが非正規労働者になっています。

私たちは、こうした非正規労働者の待遇改善に取り