

非正規雇用の改善と安定は1000名の足元の甲府市非正規職員から

レポート

なぜ、私たちは学校司書の 「雇止め」「応募制限」を 問題にしているのか？

甲府市議会 山田 厚

2017年1月25日

目 次

- 1 民間より遅れた自治体の非正規職員の権利 2
社会問題化されたことで
「是正」に動き始めた 国会・消費者庁・総務省
- 2 放置されていた甲府市の非正規職員の待遇 10
乱暴な学校司書の雇止めと
基本的人権問題となる不当な応募制限
- 3 学校司書を強引に辞めさせるために 34
市議会の当局答弁も不誠実です
答弁の引用の内容は議会軽視になっています
- 4 今の学校図書館と司書は、 37
私たちが経験した「図書室時代」とは
異なる高い教育的な役割を担っています

1 民間より遅れた自治体の非正規職員の権利 社会問題化されたことで 「是正」に動き始めた 国会・消費者庁・総務省

はじめに

●今、日本社会の非正規雇用の割合がいまでは全体の約4割にもなっています。雇用と労働が崩れると、家庭も社会も先行き不安となるばかりです。そして、安定した雇用先もないとなると地域の人口減少にもつながります。

これは大きな社会問題です。今『非正規雇用の待遇改善 非正規雇用の正規化』が社会的に取り上げられ、この数年間で様々にパート法の改正など不十分であっても非正規雇用の是正と改善がめざされているようです。

●かなり遅れているのは自治体の非正規職員さんの扱いです。私たちの甲府市役所の職員数の35%にもなる1000名の非正規職員さんの扱いの遅れです。甲府市民のためにもこの事態を早急に改善し、正規職員も非正規職員も健康で安心して働ける労働条件と雇用と生活を目指していく必要があります。

●現在、非正規雇用の学校図書館司書の半数もの「雇止め」に対して、「継続雇用をもとめる署名」が行われています。すでに市内外から**署名数1万9208**（2017年1月17現在）にもなっています。まもなく2万人をこえるでしょう。

署名の呼びかけ人の人たちは、その声を甲府市と教育委員会に尊重してもらい甲府市民と子どものためにも、再考を求めています。

●しかし、甲府市は、その声を大切にすればかりか、「雇止め」どころか、「現職は応募もさせない」としています。また、重要な雇用問題での平等取扱いの原則や周知義務の違反も公然と行っています。甲府市と教育委員会の人事管理のおかしさは明らかです。

そのため、ここでは「自治体の非正規職員をめぐる全体の動き」と「甲府市の人事管理の問題」そして「学校司書とは」を考えていきます。

なお、論拠となる法令文章や資料などをかなり入れました。ケイで囲んだ文章などはぜひ、読み飛ばして気軽に読んで下さい。

Q1 自治体の非正規は増えているようですね？

自治体の非正規職員数は激増しています。今や職員数の1/3です。そして民間企業とくらべて急激な速さで増えたのです。

●自治体の非正規職員化は、社会で一般的に思われている以上にすすんでいます。そもそも公務員の職場は公務の性格上から正規職員のみを原則としています。非正規の職員は、例外的な扱いで部分的で一時的、補助的で臨時的な仕事とされてきました。

しかしこの間、「行政改革」や「財政健全化」の名の元に、この原則が破られてきました。正規職員の削減が続き、その一方で自治体への業務量が增大していますから、それだけ非正規職員数が膨大になっています。政府の調査でも2016年全国では64.5万人にもなり2005年の45.6万人と比べ約19万人も増え、自治体職員の3人に1人以上が非正規職員なのです。

今や、全国どこの自治体職場でも、甲府市でも、非正規職員は臨時的な補助的な仕事ではなく、公的業務に欠かせない基本的なマンパワーになっています。

●さらに問題となるのは、自治体の**非正規職員化の急激さ**です。雇用の非正規化は、民間企業の人件費のコストダウンのために行われはじめました。1990年代の中頃から日経連の方針にそって本格的に目指され、2015年では、全体の労働者のうちの37.5%もなっています。非正規雇用の割合が3人に1人以上もの割合になったのは2012年です。ですから民間企業では、非正規割合が3人に1人以上となったのは、ほぼ20年近くかかっています。

※大企業グループの労務部といわれた日経連が1995年「新時代の『日本的経営』」論が、その方針といわれています。

それにともない民間の非正規労働者へは、1993年のパート労働法や2007年労働契約法、2015年に若者雇用促進法などを次々に成立や改正を続け、非正規雇用の権利上の「整備」「均等扱い」が「とりつくろいの」で不十分であってもこの間時間をかけて行われてきました。もちろん、この場合でも、非正規雇用自体が進んでいるのですから、様々な職場の弊害や社会の格差と貧困化を招いてきたことも明らかです。

●自治体の非正規化は、市町村自治体では2008年には4人に1人だった非正規職員割合が、その4年後の2012年に3人に1人となっています。ですから民間と比べても異常な速さで非正規化が進んだのかがわかります。

しかも、自治体の非正規職員の制度上の「整備」「均等扱い」は、民間の法的な権利と比べてもなおざりにされ、置いて行かれたのです。

Q2 急激な非正規化で弊害や支障が生じますか？

急激な非正規職員化で、それまでの地方公務員制度での扱いでは持たなくなり、整合性と整備が追いつかず民間以下の権利状態が生じました。

●もちろん様々な支障や大きな弊害が明らかとなってきました。もともと自治体の職場は非正規職員の雇用を「例外・臨時」としているだけに地方公務員法などの非正規職員の法的な整備は不十分でした。それだけに急激に進む非正規職員の割合に対して制度上や権利上の対応が追いついていなかったのです。

甲府市も含めて相変わらず多くの自治体では非正規が激増しても「非正規は、補助的で臨時的」な制度上の扱いのままでした。そしてパート法などの民間の労働法が直接適用されない自治体の非正規職員の権利上の整備は、賃金、諸手当、通勤費、福利厚生などの均等扱いは遅れ、しかも、新しく法改正された育児介護休業法などの適用もしていない自治体もありました。特に「雇止め」などでは、無権利の状態とされていたのです。つまり地域の雇用のお手本となるべき自治体職場が労働法制の規定以下の状態ともなっていたのです。このことは総務省の2016年調査資料を見ても明らかです。

●また職場の民主主義はどうでしょうか？ 賃金や雇用、そして仕事上の問題からも、正規職員と非正規職員とのあつれきが生じ人間関係が荒れることとなります。非正規だけでなく正規の労働条件・労働環境をも悪くさせます。これは当然、公的な行政サービスに悪影響をもたらしていきます。

各種休暇制度の導入状況（平成28年調査結果〈全国計・事務補助職員〉）

資料27

(単位:団体数)

区分	任用 団体数	年次有給休暇		産前・産後休暇		育児時間休暇			生理休暇			子の看護休暇			
		あり	割合	あり	有給 割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合	
特別職非常勤職員	320	307	95.9%	238	19	74%	211	28	66%	233	52	73%	176	53	55%
一般職非常勤職員	555	540	97.3%	431	37	77.7%	389	49	70.1%	409	91	73.7%	342	85	61.6%
臨時的任用職員	1,258	1,201	95.5%	714	49	56.8%	616	79	49.0%	730	152	58.0%	492	146	39.1%

区分	任用 団体数	病気休暇			忌引休暇			一般健康診断		教育訓練		福利厚生施設の利用	
		あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	割合	あり	割合	あり	割合
特別職非常勤職員	320	218	98	68%	248	234	78%	294	91.9%	78	24.4%	54	16.9%
一般職非常勤職員	555	398	136	71.7%	445	411	80.2%	510	91.9%	142	25.6%	77	13.9%
臨時的任用職員	1,258	564	193	44.8%	807	711	64.1%	1,041	82.8%	238	18.9%	117	9.3%

労働法の基準以下の自治体が少なくない 総務省の2016年調査

Q3 国は非正規職員の実態を放置したままですか

自治体の非正規の実態が、社会問題化しはじめ国会や裁判所の判例などで国もようやく・・・改善の「取り繕い？」に重い腰を上げざるを得なくなりました。

●ブラック企業が問題とされ、不安定な非正規雇用の無権利で低賃金の状態が社会的な問題ともなってきました。当然、急激に増加する自治体の非正規職員の状態も全て適用される労働法制は民間の水準より低いままですから、「官製ワーキングプア」「ブラック公務員」などが問題視されてきました。

事実、いくつもの自治体では非正規職員の権利を無視している事態もありました。低賃金のままで、しかも残業させてもその手当を支払わない、まともに通勤費も支払わない、労働安全衛生教育も受けさせない、福利厚生の均等扱いを考えないなどなどが指摘されてきました。

自治体議会では、早い段階で非正規雇用全体の待遇改善を求めてきました。全国市議会会議長会の資料によると 2004 年～2016 年までで非正規問題に触れた意見書総数は 2,074 本、非正規雇用の待遇改善全般を直接求めた意見書は 268 本、自治体職員のみ
の待遇改善・雇用の安定をもとめた意見書は 2013 年から 2016 年までで 7 本出されています。

国会では、2013 年に民主・みんな・生活・共産・みどり・社民党の野党 6 党で手当支給を可能とする共同提案をしています。2013 年の参議院の総務委で「臨時・非常勤職員の・・・勤務条件が確保できるよう配慮すること」という付帯決議もされています。2014 年にはパート法の改正に伴い衆参両議院で「公務の臨時-非常勤職員の任用に当たっては、本法の趣旨を踏まえた対応がなされるように、必要な助言や情報の提供などを行うこと」という国会付帯決議も出されています。

裁判所のこの数年間の判例も、退職金や期末手当の支給、団体交渉義務などいずれも非正規職員に有利な見解となっています。

人事院勧告でも、2008 年と 2009 年には「身分 関係が不安定な日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態を見直し、臨時的な 業務に一定期間任用されるという性格に応じた適切な任期や再任のルールを 設定する必要がある」とも勧告されています。

●国は、自治体に財政難を強い、民間委託や非正規職員化を実質的に指導してきましたが、急激な非正規職員化によって地方公務員制度自体が保てなくなっていることを感じ始めたようです。ようやく国も重い腰を上げざるを得なくなってきました。

Q4 政府や国会からの自治体への具体的要請は？

国会決議や政府の通知・報告などで、いままでのやり方ではなく待遇改善と継続性と安定性を自治体に求めています

●国は、国の責任でもある急激な非正規職員化によって崩してしまった地方公務員制度を維持するために、自治体に雇用上・権利上のあり方の整合性をもとめました。この数年間で様々な通知が関係省庁から出されました。

- ・消費者庁と担当大臣から消費生活相談員には「待遇改善を行い、雇止めをやめる」ことが求められています。
- ・文部科学省から学校図書館司書には「継続的・安定的に職務に従事できる環境の整備に努める」ことが求められています。

消費者生活相談員の待遇改善と「雇止め」解消が求められています

● 衆議院附帯決議（2009年4月16日）部分

相談員の時給の引上げ、業務日数の増加による実質的常勤化、超過勤務並びに社会保険及び労働保険に関し法令に基づく適切な対応等を含め、地方公共団体における処遇改善の取組を促進すること。

● 参議院附帯決議（2009年5月28日）部分

相談員の執務環境及び待遇に関する種々の問題点を改善するため・・・正規職員化を含め雇用の安定を促進するための必要な措置を早急に講じること。・・・時給の引上げ、超過勤務並びに社会保険及び労働保険に関し法令に基づく適切な対応等を含め、地方公共団体における処遇改善を積極的に支援すること

● 消費者庁長官通知（2011年2月10日）部分

各自治体におかれましては・・・非常勤職員である消費生活相談員の任用回数に制限を設けないなど、消費生活相談員の専門性の向上に御配慮いただきますようお願いいたします。

● 森まさこ担当大臣メッセージ（2014年6月24日）部分

地方公共団体が消費生活相談員を「雇止め」しなければならない法制度はありません。・・・同一者の再度任用は排除されないことについて、総務省とも認識を共有していることを重ねて申し上げます。・・・嘱託取扱要綱の見直しがなされるなど、「雇止め」の解消が進んでいます。しかし、現在でもなお、「雇止め」を続ける地方公共団体が存在することは残念ではありません。・・・「雇止め」を行っている地方公共団体には、地方消費者行政活性化基金の活用期間を2年間短縮することとしているところですが、実際に短縮される地方公共団体が限りなく少なくなることを強く期待するものです。

非正規職員の待遇改善と「雇止め」の改善を！

パート法改正に伴う国会付帯決議

● 衆議院附帯決議（2014年3月26日）部分

6 公務の臨時・非常勤職員の任用に当たっては、本法の趣旨を踏まえた対応がなされるように、必要な助言や情報の提供などを行うこと。

● 参議院附帯決議（2014年4月15日）部分

7 公務の臨時・非常勤職員の任用に当たっては、本法の趣旨を踏まえた対応がなされるように、必要な助言や情報の提供などを行うこと。

総務省26年通知でも「再度の任用」を認めている

● 総務省平成26年通知（2014年7月4日）部分

4 再度の任用について ある臨時・非常勤の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではないが、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものであり、当該職員に対してもその旨説明がなされるべきである。

● 全体の非正規職員に対しては、**総務省**が2014年にいわゆる「**総務省26年通知**」を出し、不十分ですが制度上の整合性や権利上の取り扱いの整理を図るために、各自治体の対応をもとめました。内容的には、

- ・民間が直接適用している労働法の状態との均衡を意識すること
- ・自治体の正規職員との権利上の均等に配慮すること
- ・時間外手当や通勤費は適切に
- ・「客観的な能力の実証」から「再度の任用はありえる」こと

● 特に、この「通知」では、非正規職員の「制度的位置づけを、職務の内容や勤務形態などに応じて適切に任用」することを求めています。具体的には、非正規職員の区別を次の3つとしています。

- ① 特別職非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）
- ② 一般職非常勤職員（地公法第17条）
- ③ 臨時的任用職員（地公法第22条）

そのうちの「特別職非常勤職員」は「主に特定の学識・経験を必要とする職に、自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務態様が想定」として非正規職員を集めないように指導しています。つまり「労働者性の低い」者は①で

もいいが、「労働者性の高い」者はなるべく②の「一般職非常勤職員」に移すこととしています。

しかし、この「総務省26通知」は、官僚風のわかりづらい言い回しで、本旨のまわりに留意点などを置いたために、甲府市のようにピンとこなかった自治体も少なくなつたようです。そこで2016年12月27日には「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あり方に関する研究会報告」〔以下「研究会報告」とする〕が出されました。ポイントを次のようにしています。

II. 提言内容のポイント

- 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保が図られるよう、以下の制度改正について、立法的な対応か、あるいは、通知等による解釈の明確化を両論併記。ただし、可能な限り立法的な対応を目指し検討すべき。
 (今後、地方公共団体や職員団体などの関係団体からの意見を受け、具体的な制度改正を進めていくことが重要。)
 ※ 制度改正を行った後、各地方公共団体における具体的な実施に向け2年程度の準備期間を設けることが必要。

<任用上の課題>

【課題1】

単なる事務補助職員も、本来は専門性を有する「特別職」で任用

【課題2】

採用方法等が不明確なため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

【課題3】

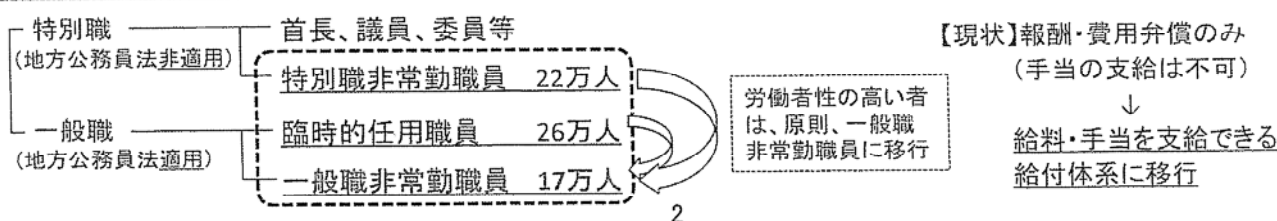
労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができない

<処遇上の課題>

<課題への対応>

- ① 特別職非常勤職員を「専門性の高い者等(委員・顧問等)」に限定
- ② 成績主義の特例である臨時的任用職員を国と同様に、「常勤職員(フルタイム)の代替」に限定
- ③ 一般職非常勤職員の「採用方法・服務規律等の新たな仕組み」を明確化し、労働者性の高い非常勤職員は一般職非常勤職員として任用

一般職非常勤職員について
 期末手当などの手当の支給が
 可能な制度に見直し



●これらの通知と研究会報告の狙いは、非正規職員の権利・手当の保障という内容もありますが、むしろ崩れている地方公務員制度の維持です。①の特別職非常勤職員〔3条3項3号〕は、地方公務員法が適用されないことも危惧しているようです。

例えば、**服務上の制約が課せられていない**ことです。「守秘義務」「職務専念義務」「政治行為制限」「信用失墜行為の禁止」「争議行為などの禁止」「営利企業等の従事制限」など事態があつたとしても懲戒・罰則の対象とはならないのです。

この扱いのままで非正規組合を作れば、独自の労働協約締結権とストライキも処分なしで可能となります。・・・これだけでも国にとっては大問題になってきます。

●それでも「総務省 26 年通知」と「研究会報告」は、改善できていない自治体では、非正規職員の待遇改善や雇用の改善につながります。

「非正規公務員にも賞与を」

有識者研究会 総務省、法改正検討へ

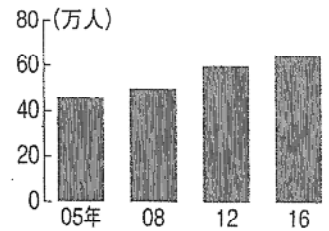
地方自治体で働く非正規公務員の採用や処遇のあり方を検討してきた総務省の有識者研究会（座長・高橋滋法政大教授）は27日、非正規公務員にも賞与（期末手当）などの手当を出せるよう法改正を求める報告書をまとめた。総務省は今後、必要な法改正の検討に入る。

地方自治体で働く非正規公務員の採用や処遇のあり方を検討してきた総務省の有識者研究会（座長・高橋滋法政大教授）は27日、非正規公務員にも賞与（期末手当）などの手当を出せるよう法改正を求める報告書をまとめた。総務省は今後、必要な法改正の検討に入る。

当を支払う規定はあるが、現行の地方自治法によると、自治体で働く非正規公務員には賞与などを支給できない。非正規で働く臨時職員や非常勤職員はもともと、臨時的な仕事や専門性が高い仕事に就くことが想定されていて、支払うのは仕事に対する「報酬」とされているためだ。自治体が独自の判断に基づいて賞与

などを支給するケースはあるが、法的根拠のない支給だとして、その是非を巡って訴訟になった例もある。報告書は、自治体の非正規公務員の給与体系を見直し、通勤手当の支給や、6カ月以上働く人を対象に期末手当の支払いなどを検討するよう求めた。これを受け、総務省は非正規公務員に賞与などを支払えるよう

地方自治体の非正規公務員は増えている 総務省の資料から



促すガイドライン（指針）案を示した。指針に実効性を持たせるため、労働契約法やパートタイム労働法などの改正も検討している。これらの法律は公務員には適用されないが、自治体でも非正規公務員の処遇改善が進む可能性が出てきた。

総務省によると、自治体の非正規公務員は今年4月時点で約64万5千人。地方財政が苦しいなか、教育や保育を中心に増え続けている。身分が不安定で「官製ワーキングプア」とも指摘され、処遇改善が課題になっている。

（編集委員・沢路毅彦）

『朝日新聞』2016・12/8

●甲府市と甲府市教育委員会の人事管理は、この間の地方公務員法の改正までであるとされる事態の推移に追いついていない状況があります。そしてこの4年～5年、さらにはこの2016年の改善への動きをしっかりと見てもいけないのではないのでしょうか？ しかも、今回、社会的な推移と逆行する動きすら始めています。

そもそも甲府市の非正規職員のいままでの扱いはどうだったのか？検討する必要があります。

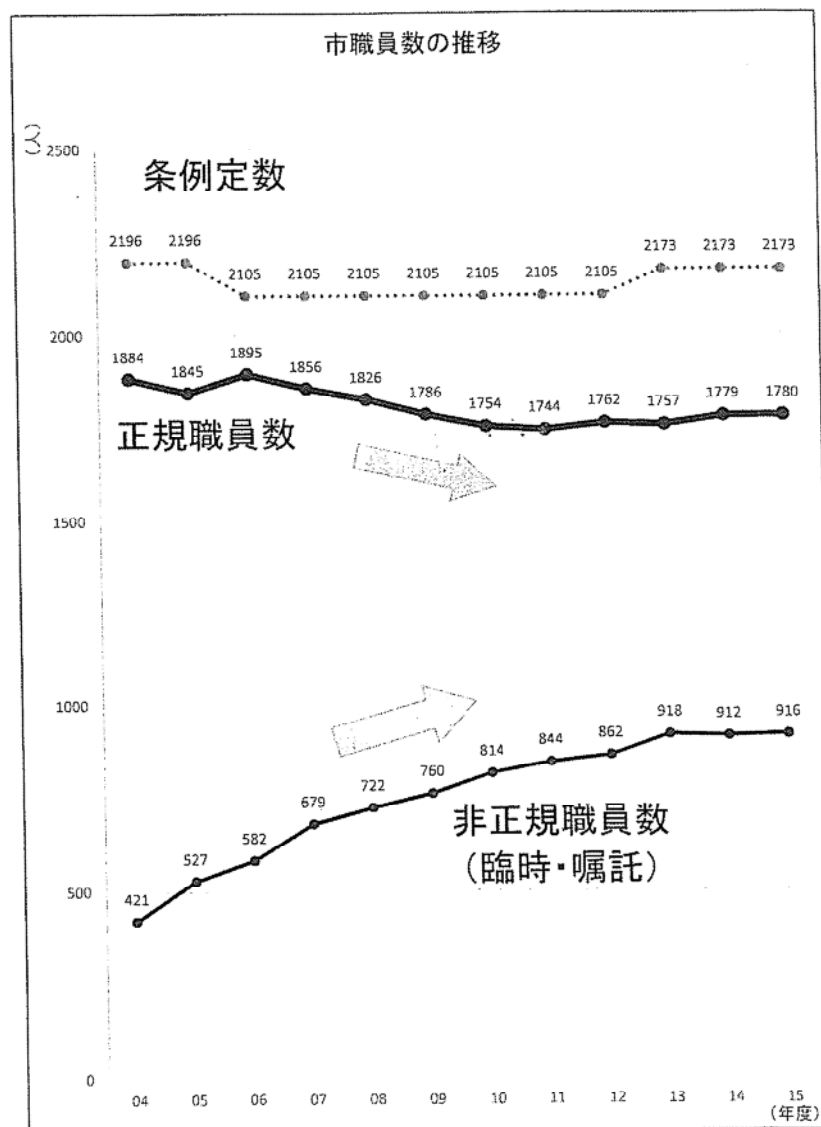
2 放置されていた甲府市の非正規職員の待遇

乱暴な学校司書の雇止めと

基本的人権問題となる不当な応募制限

● ここからは甲府市と教育委員会の非正規職員に対する扱いの遅れや学校司書の「雇止め」と「不当な応募制限」について考えます。このページにあるグラフは、山田が本会議で使ったものです。甲府市は条例定数に満たないほどの正規職員数の削減一方で、非正規職員を増加させています。防災などの緊急動員は正規職員のみですが、この状態では防災力が不足し非正規職員も動員するなどのことになりかねません。

削減されている正規職員数と、「業務量の増大は非正規職員へ」の傾向



甲府市人事管理室の資料より作成

Q5 甲府市の非正規割合は他市と比べてどうですか？

甲府市の非正規職員数は多く非正規割合が全体の35%で1000名にもなります。しかも直接の公共サービスを行う専門職に多い状況です

●特に甲府市では2004年度と2016年度を比べると、正規職員は105名の減ですが、非正規職員は442名も増え、今では約1000名で全職員数の35%ほどにもなっています。

甲府市の非正規職員数

	市長部局	市立病院	教育委員会	上下水道局	小計
臨時職員	39	12	62	0	113
嘱託職員	515	109	204	21	849
合計	554	121	266	21	962

2016年4.1現在 甲府市人事課調べ

甲府市立図書館には正規職員の司書が1人もいない

市区立図書館の図書司書・司書補職員の割合(2015年)

●しかも、甲府市の場合、**専門職を非正規職員にして使う**良くない傾向が以前よりあり、この非正規専門職が不安定の雇用のままで増加しています。例えば、

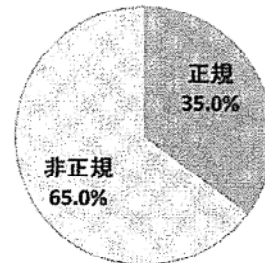
- ・5つの甲府市立保育所の全保育士106名のうち、非正規職員は61名で全体の6割にもなっています。
- ・学校図書館司書は全員非正規です。
- ・市立図書館の図書司書も全員が非正規です。

県都の甲府市立図書館の規模で正規の図書司書が全くいないのは全国でも甲府市だけと思われま。山梨県の公立図書館でも正規の図書司書がないのは甲府市と富士吉田市だけです。

日本図書館協会の2015年の調査では、全国の市区立図書館〔平均人口11.6万人〕では平均して5人の正規職員の図書司書・司書補がいます。また図書館長の77%が有資格者です。甲府市立図書館の館長は図書司書の資格はありません。

- ・消費生活相談員も非正規職員のままです。
- ・手話通訳士も非正規雇用としています。

全国



正規 甲府
0.0%



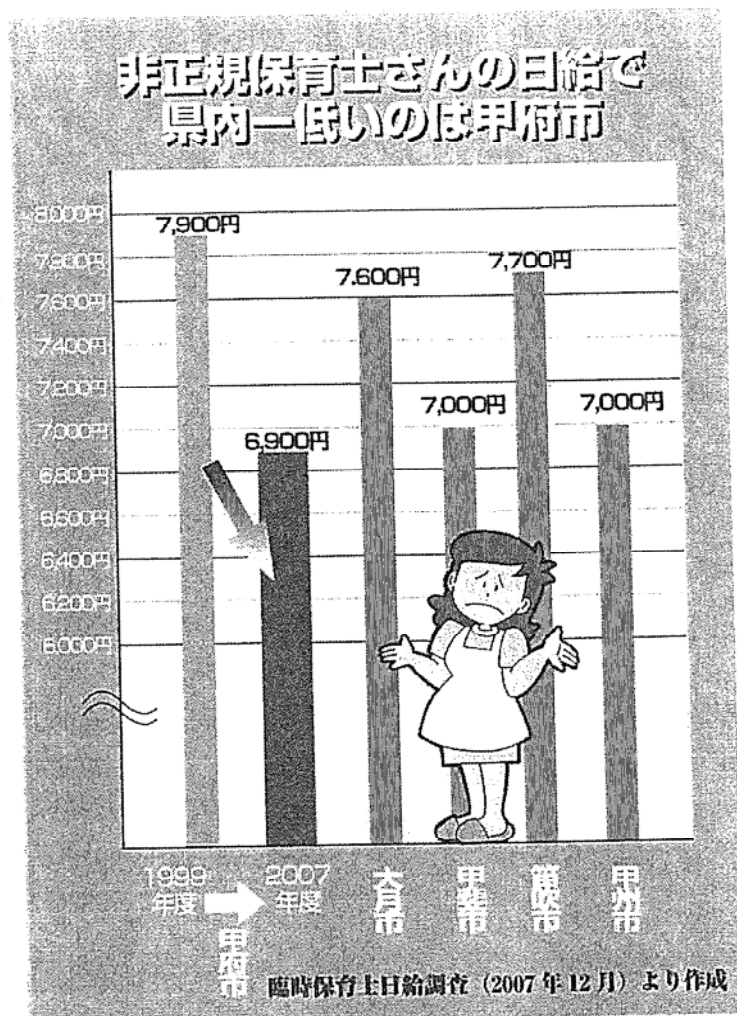
日本図書館協会(2015年)の統計より作成
(委託・派遣を除く)

Q6 これまでの非正規職員の賃金の改善は進んだの？

賃金は低く、下げられたこともあり、改善はこの2年間の2回みです。他市とくらべても誇れる金額ではありません。嘱託職員には、手当などもありません。

●待遇改善には、まず賃金の引上げです。賃金の最低額を保障する法制度である最低賃金もわずかずつですが上がっています。しかし、甲府市の非正規職員の賃金は、ほとんど上がってはいません。賃金額も他市と比較しても誇れる金額ではありません。

以下のグラフは2007年度の県都甲府市の臨時保育士さんの日額です。



●2016年度でも

- ・嘱託職員の1年目は月額14万9,100円 年額178万9,200円
- 5年目は月額15万5,700円 年額186万8,400円

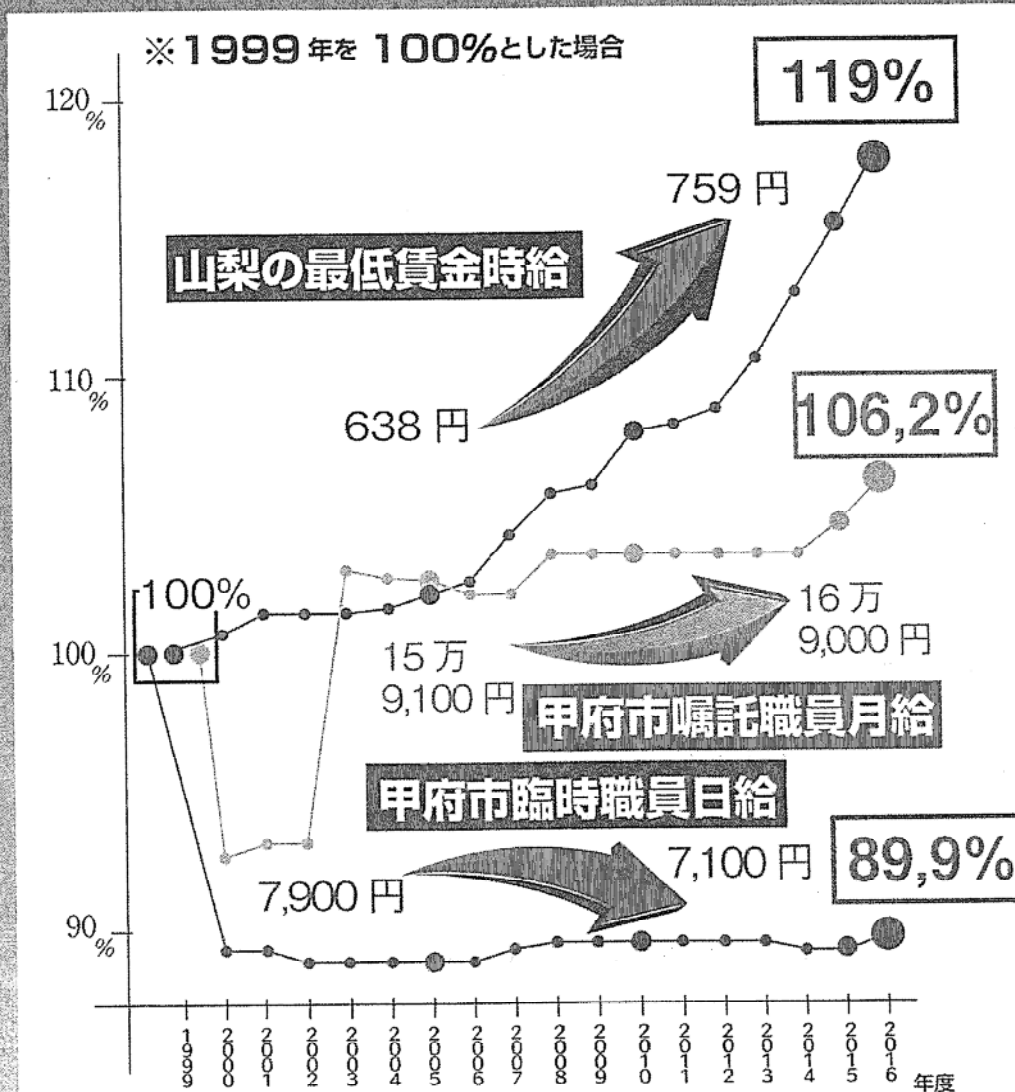
甲府市の嘱託職員には手当・ボーナス・退職金はありません。週29時間勤務で残業代はありません。5年目で昇給はストップです。これでは甲府市も非正規嘱託職員は「官製ワーキングプア」といわれてしまいます。

- ・臨時職員は 日額6,600円 (このほかに 特別賃金あり)

改善はこれから！

甲府市非正規職員の低い賃金！

— 非正規保育士賃金と最低賃金の傾向 —



厚生労働省・甲府市人事課資料より作成 2016年9月

●甲府市の普通の正規職員の給料も決して高くはありません。

・一般行政職は 平均月額 33万7,000円で 年額578万6964円

しかし、非正規職員と比べると3倍以上となりますから、職員間で比べると高く見えてしまいます。これでは正規非正規の賃金や待遇改善にはつながりません。

Q7 非正規職員の残業代はどうなっていたのですか？

嘱託職員の残業代はいままで支払われていません。サービス残業か、よくて後日の職場のやりくりによって振替短縮で相殺とされていました。これは不当です。

●非正規嘱託職員には、決められた勤務時間をこえて働いても残業代は支払われません。残業を支払う制度すらないのです。

これは問題です。非正規職員の多くは公教育・公共サービスの先端であり業務に合わせるとなると休日出勤や超過勤務をせざるを得ない日があります。

そんな時は、通常はサービス労働を強いるか、よくて「代休」や、「今日は時間がかかったので次の〇〇日には早く帰っていいからね」という「振替の短縮勤務時間」となります。

●しかしこれは違法なやり方です。勤務日・勤務時間・始業就業時間は、明示された重要な労働条件です。それを業務の都合で変更することは、管理者の指導であってもできません。一定の労使協定や本人同意が必要です。また正規職員と同様の代休制度を入れるのなら代休制度があることを非正規取扱要綱などで周知すべきです。

●保育所でも「次の〇日には早くかえっていいからね」という「振替短縮」を各園長が長時間となった非正規保育士におこなっています。これは各園長の善意でやりくりしているものです。しかしこれでは違法状態です。管理者判断でやっても同じことですが、甲府市の保育所の所長は全員が課長以下の管理者でもありません。この間一貫して続いできたのです。

●これは、2016年12月議会での山田厚との質疑でようやく制度の不備が是正され、残業代も2017年度より支払われることになりました。

総務省の研究会報告書でも手当の支給は当然としています

(2) 手当

- ① 一般職非常勤職員への手当の支給に当たっては、国の非常勤職員の取扱いを基本としつつ、
- ・ 「時間外勤務手当」については、正規の勤務時間を超えて勤務する（週休日を含む。）ことを命じられた場合には、その超えた時間に対して、労働基準法で定める基準を下回らない額を適切に支給すべきである。
 - ・ 「通勤手当」については、その費用弁償的性格を踏まえ、適切に支給すべきである。
 - ・ 「退職手当」については、現行の支給要件を満たす場合には、適切に支給すべきである。

総務省 2016.12.27

『地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付き職員等の在り方に関する研究会報告書』

Q8 休暇などの権利は非正規の場合はどうなっている？

甲府市は自治体でも守らなければならない労働の諸権利が長いことなおざりにされたままでした。この改善・是正が求められました

●甲府市の臨時・嘱託の非正規職員取扱要綱を見ましたが、極めて問題があり遅れていました。次の表は主な権利の不備を山田厚が2016年9月議会の本会議場で、パネルで指摘したものです。

遅れている甲府市非正規職員の権利

あるべき休暇がなぜないのか？

- ・ 公民権行使休暇
- ・ 官公署出頭休暇
- ・ 産前産後休暇
- ・ 育児時間の休暇
- ・ 看護休暇
- ・ 妊婦健診
- ・ 妊娠障害休暇
- ・ 育児休業
- ・ 介護休業

勤務期間と年休数も。。。

年休数の法的な勤務期間は6ヶ月から始まります。	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月
	10日	11日	12日
甲府市の要綱は1年の勤務期間からのままです。	1年	2年	3年
	10日	11日	12日

福利厚生・教育などに不均衡待遇が

- ・ 通勤手当が不十分
- ・ 安全衛生教育が未実施
- ・ 残業代制度がなく代休で処理
- ・ 被服貸与が不完全

どうしてこうなるのか？

地公法の適用のズレ、自治行政局『26年通知』労働法制改正が適用されていないからです！

●甲府市の非正規の取扱要綱には労働基準法にある古くからの権利休暇も記載されていませんでした。

例えば、年休を付与する勤務期間も20年以上も前のままの古い表になっていました。年休を与える勤務期間を「半年」で10日間からはじまり「1年半」「2年半」「3年半」・・・と一日ずつ増えていきます。しかし甲府市の要綱の記載は、「1年」からはじまり「2年」「3年」「4年」・・・となっています。これは20年以上も前に法改正された基準のままでした。

●また、新しく法改正された育児介護休業法などの適用もありませんでした。総務省の非正規改善に向けた「総務省26年通知」も全く反映されていません。

2016年の8月～9月にかけて私は62の類似都市や県庁所在地の自治体を調査しましたが、甲府市のように非正規職員の扱いは古いままに放置されて遅れている自治体は極めて少ない状態でした。

特に問題なのは、勤務時間と「雇止め」の問題です

●嘱託非正規の場合、低賃金や手当、休暇などの権利以外に、特に改善すべき課題は、勤務時間が**週29時間に限定**されていることと、1年の雇用期間が更新されても基本は**5年間のみ**であり、その先は「いつでも雇い止め自由」または「使用する側の都合によってはいくらでも延長できる」となっていることです。これは民間の非正規雇用より身勝手なまかり通る、無権利の状態だといえます。

●以下は、私が、2016年9月12日日本議会で質問した内容の一部です

非正規職員の保育士さんからの話をききました。

「週29時間という短時間勤務が働きづらい、保育所側も使いづらいと思います。早いシフトで午前7時30分なら午後は3時前に終了となります。そこでさまざまなシフトとなり、実際、正規2名なら、非正規は3名ぐらい必要で、保育士の数だけは増えてしまうこととなります。それに、保育の質も低下します。シフトの関係で子どもを送り迎えする保護者と3日間も顔を合わさないこともありました。全員の保育士が集まることもできません。子どもはもちろん保護者にとっても正規とか非正規とかは、関係なくみられますが、保護者や保育士間の信頼関係をつくるのが大変です。

特に継続して5年目を過ぎたら、いつ辞めさせられるのかハラハラして、次ぎの仕事先を探す状態となり、やる気もなくなってしまいます」

これでは、『保育の質』が下がります。保育所に限らず、どこの職場でも非正規職員の待遇改善と正規への転換がなければ、市民への丁寧な公的サービスの質は低下します。また、同じ職場で働いているわけですから、職員全体のためにも非正規職員の待遇改善を福利厚生・被服貸与・教育などの均等扱いからも始めていくべきです。

●諸権利の扱いも含めて、要綱の改正は本会議場でも約束してもらいましたが、その内容はまだ明らかとなっていません。

Q9 雇用の最初に明らかにする文書はどうだった？

雇用する最初に労働条件などを明示する文書を「雇入れ通知書」といいます。これも不十分で法的に定められた事項も明記されていないままでした。

●労働者を雇用する最初の賃金・時間・労働安全衛生などの労働条件を明らかにする約束の文章が「雇入れ通知書」といいます。甲府市の非正規嘱託職員のばあいには「非常勤嘱託職員勤務条件通知書」と「臨時的任用職員勤務条件通知書」です。その明示すべき項目は労働基準法施行規則第5条で規定されています。非正規職員の場合にも同じです。

●甲府市の「通知書」必要項目の半部以上が明示されていませんでした。私は2016年9月20日の決算委員会で指摘し、その改正を委員会の場で人事課長に約束してもらいました。以下は、甲府市が発行している『働くもののサポートガイド』でその欠落個所をアンダーラインで示したものです。

【明示しなければならない労働条件】（労働基準法施行規則第5条）

- 1 労働契約の期間に関すること。
 - 2 期間の定めがある労働契約を更新する場合の基準に関すること。
 - 3 仕事をする場所及び従事すべき業務に関すること。
 - 4 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日・休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換(交代制)に関すること。
 - 5 賃金(7、8に定める賃金を除く。)の決定、計算及び支払方法、締切り及び支払いの時期、昇給に関すること。
 - 6 退職に関すること。(解雇の事由を含む。)
 - 7 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関すること。
 - 8 臨時の賃金、賞与、1か月を超える期間を要件とする手当等に関すること。
 - 9 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関すること。
 - 10 安全及び衛生に関すること。
 - 11 職業訓練に関すること。
 - 12 災害補償及び業務外の傷病扶助に関すること。
 - 13 表彰及び制裁に関すること。
 - 14 休職に関すること。
- ★ 1～6までは、「昇給に関する事項」を除き、書面の交付が必要となります。
- ★ 7～14までは、慣行となっている場合も含めて定めがある場合には必ず明示します。
- ★ パートタイム労働者の場合は、1～14に加え、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」についても書面の交付等により明示しなければなりません。

Q10 根本の非正規取扱要綱はどうだったのですか？

非正規取扱要綱自体が整備されていません。これでは多くの非正規嘱託職員が制度的に地方公務員としての制約が「なくてもいい」となってしまう

●労働基準法や労働安全衛生法の適用の不備の事態もありましたが、特に問題なのは非正規職員を「どの採用で取扱うのか」をいい加減にしてきました。甲府市の非正規の取扱いの根拠は「非常勤嘱託職員取扱要綱」と「臨時的任用職員取扱要綱」の2つだけです。ここからも大きな不備が根本的にあります。繰返しますが非正規職員の地方公務員法上の取り扱いは大きくは3つなのです。総務省も整理することを強調しています。

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| ① 特別職非常勤職員（地公法第 3 条第 3 項第 3 号） | ＝甲府市では校医・顧問等 |
| ② 一般職非常勤職員（地公法第 17 条） | ＝本来、甲府市の嘱託職員 |
| ③ 臨時的任用職員（地公法第 22 条） | ＝甲府市の臨時職員 |

①は、特別職非常勤職員〔3条〕として校医などの「労働者性の低い」地方公務員法の適用がされない非正規職員です。

②は、一般職非常勤職員〔17条〕で「労働者性の高い」地方公務員法が適用となる非正規職員で甲府市では最も数の多い非正規職員の嘱託職員にあたります。

③は、臨時的任用職員〔22条〕で短期の非正規職員として甲府市では臨時職員です。総務省は、①の特別職非常勤職員の中に一般職非常勤職員が含まれていることを問題視して労働者性の高い非正規職員を、②に移行することを指導しています。

●にもかかわらず甲府市の「取扱要綱」は、①に一般職非常勤職員をいれて＝①の特別職非常勤と③の臨時的任用職員だけの2つのままにしてきました。ここからも、さまざまな制度的な問題や弊害が生じることにもなります。

例えば、次のページにあるように嘱託職員の勤務条件通知書には、法的に必要な労働条件の明示項目を欠落させていますが、その一方で「留意事項」には長々と「公務員として責任と自覚」「守秘義務」「職務専念義務」など諸注意を記載しています。しかし甲府市の「取扱要綱」では、地方公務員法が適用されていないのですから、このような『留意事項』を記載すること自体が地方公務員法を理解していないことの現れです。

業務上の災害・疾病に被災した非正規嘱託職員はどうなるのでしょうか？ 地方公務員でなければ民間の業務災害補償である労働災害の扱いなのです。しかし甲府市は公務災害として補償しています。制度的な混乱がいたるところにあります

●「雇入れ通知書」である「非常勤嘱託〔臨時的任用〕職員勤務条件通知書」と「取扱要綱」の改正については、2016年の9月本会議と決算委員会で是正を約束してもらっていますが、その内容をこの採用時に明らかにしないことも不誠実だと思われる。

非常勤嘱託職員勤務条件通知書

様

勤務場所	甲府市役所
業務内容	██████████に係る業務
委嘱期間	平成28年 4月 1日から平成29年 3月31日まで
更新の有無	委嘱の更新の有無〔更新する場合があります〕 委嘱の更新は、次のいずれかにより判断する ・委嘱期間満了時の業務量 ・委嘱している業務の進捗状況 ・業務成績 ・勤務態度
勤務時間	週 29 時間 8時30分～17時15分のうち5時間45分が週4日、6時間が週1日
時間外勤務	無
休日	毎週土曜日・日曜日（週休二日制）、国民の祝日、12月29日～1月3日 週休日の勤務割り振り
有給休暇	10 日（時間単位での取得は不可）
報酬	月額149,100円 月末締 翌月10日払い 昇給、賞与、退職金 無
通勤手当相当	有（その月に勤務した日数が12日に満たない場合は無、通勤方法・距離によって支給されない場合有）
社会保険	健康保険 適用 厚生年金保険 適用 雇用保険 適用
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> ・公務員としての責任と自覚を持ち、法令や社会的なモラル等を遵守することはもとより、甲府市の信用を失墜させるような行動はしないこと。 ・職務を遂行するに当たっては、法令および上司の職務上の命令に忠実に従うこと。 ・守秘義務を遵守すること。 ・出勤・退庁時の時間厳守はもとより、勤務時間中はみだりに席を離れることなく、全精力を傾け職務に専念すること。 ・勤務時間外に諸事情により他の仕事に従事する場合は、業務に支障をきたさず、また甲府市の信用を失墜させることのない仕事であること。 ・服装は本市職員としてふさわしいものとする。 ・公私を問わず車の運転にあたっては、常に法規を遵守し安全運転の励行に努め、事故防止については万全を期すこと。 ・委嘱期間途中で退職する場合は、上司を通じ人事課へ連絡すること。

留意事項は多くても、肝心な明示されるべき労働条件に不備があります

Q11 ところで非正規の「空白期間」とはなんですか？

「雇用」と「雇用」の間に「空白期間」をもうけ継続するやり方ですが、このやり方は法的な根拠もなく正しいやりかたではありません。

●同じ非正規職員を現職で継続雇用するために一定の空白期間を置くやり方は、法的な根拠もなく正しいやり方ではありません。これは、「社会保険の適用義務から逃れ」たり、「期間の定めのない雇用と見えないようにする」「昇給をさせない」ために・・・いくつかの自治体が行っていたことです。これは非正規職員の雇用継続のためというより、自治体人事管理のコスト削減のためにです。

●これの是正を、総務省も指導しています。

総務省26年通知 2014年

再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令 において存在しない。

研究会報告書 2016年

再度の任用の際に、新たな任期と前の任期の間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を置いている地方公共団体が一定程度存在する。・・・略・・・任期については、基本的に各地方公共団体において判断されるべきものであるが、退職手当や社会保険料等の負担を回避するために空白期間を設けることは、本来、業務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるべきという観点からすれば、明らかに不適切である。・・・略・・・このような空白期間 を置くことを直接求める規定は、地公法をはじめとした関係法令において存在しない。

●実は、**甲府市でも「空白期間」というものがあった？！**というのです。「1年間の空白期間を置けば、また元の職場に戻れる」というのです。この「空白期間」それ自体も総務省の指導にもあるように問題です。

●しかし、甲府市の場合、もっと大きな問題となるのが、この「空白期間」の扱い方です。今回の学校図書館司書の問題では、幹部当局が2015年度の終わりごろ一部の学校図書館司書にだけ「現職に戻るには1年間の空白期間を活用すれば可能」ということを伝え、そのため一部の非正規職員は、8年間で上限期間なのに1年早く退職して、2016年度は甲府市の他の部署での嘱託職員となったのです。また、同じことは市立図書館司書にもありました。

●このことは、2016年度末には雇止めが強いられている学校図書館司書の全員にとって衝撃を与えました。学校図書館司書は「なぜ全員に空白期間のことを知らせなかったのか？」と教育員会当局にも正式に申し入れもしました。しかし当局は謝罪もなく、なんと公的な回答として「問い合わせがあればお答えした」〔22ページに掲載〕としているのです。こんなデタラメなやり方からも今回の不当性は明らかです。

Q12 全体に大事なことを知らせないとはおかしいね

この「空白期間の扱い方」は大きな権利上の問題となります。法では重要な労働条件の周知義務違反となり、平等取扱い原則の違反となります。

●重要な労働条件・就業規則については、使用者側は労働者側に周知する義務＝**周知義務**〔労働基準法106条〕があります。周知とは、労働条件・就業規則や関係する労働基準法・労働安全衛生法さらには労使協定などを労働者に広く知れわたらせ理解させることです。変更の場合にも同じく必要です。そのため文書や職場の見えやすいところに掲示するとか日常的に使うパソコン関係に入れるとかです。「周知義務」を欠いた就業規則などは無効とされるケースがほとんどです。最初の任用（雇用）時には書面で労働条件を明示する義務があります。特に

・労働契約の期間、・賃金、退職に関する事項 は重要事項です

これらについては、書面でも明示することが使用者側に義務づけられています。明示義務の違反に対しては、30万円以下の罰金が科せられます（労働基準法第120条）。それだけ職場の労働者への周知とは重要なことなのです。

●この場合、最重要な労働条件である「労働契約期間」「退職・雇止め」と「空白期間1年間」について、広く周知しない場合とは、明らかに周知義務違反となります。また一部の嘱託職員にしか重要な事項を 伝えなければ、労働基準法3条の「均等扱いの原則」や地方公務員法13条の「平等取扱い原則」に当たるものです。そしてこのやり方は非正規職員内部に差別を持ち込んだこととなります。

●しかし、甲府市の幹部当局は、公然と、学校図書司書の申し入れに対して、次のページあるように、の**公文書の教育長名**で「1年の空白期間を設けることで、雇用資格が生ずるとした対応は、あくまで本市〔市長部局〕が運用の中で、行っているものであります。甲府市教育委員会では、嘱託職員の雇用に関して本市に準じて行っており、学事課及び総務課においては、問い合わせがあればお答えすることとしたところです。」（2016年7月21日 22ページに掲載）

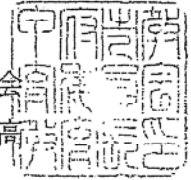
●さらには、市議会の決算委員会で、**教育部長は次のように答弁**しています「継続雇用5年を具現化するための内規としてクーリング期間1年間を設けることができると解釈している。クーリング期間は運用で定めている。最初からこのことは示していないが、聞かれた場合にはお答えするようにしている」（2016年12月12日の市議会民生文教委員会の質疑）

●これは周知義務の大きな権利上の問題を公然と無視し踏みにじっていることとなります。

教 務 第 8 4 0 号
平成28年7月21日

甲府市学校司書
代表 様

甲 府 市 教 育 委 員 会
教 育 長 長谷川 義高



学校司書の勤務に関わる質問書（回答）

平成28年7月4日付けで依頼のありましたこのことについて、次のとおり回答します。

1 質問1について

1年の空白期間を空けることで、雇用資格が生ずるとした対応は、あくまで本市（市長部局）が運用の中で行っているものであります。

甲府市教育委員会では、嘱託職員の雇用に関して本市に準じて行っており、学事課及び総務課においては、問い合わせがあればお答えすることとしたところです。

そのため、4月の司書研究会においてご質問があったこと、及び校長会からも要請があったことから、5月末にお知らせしたところです。

2 質問2・質問3について

本市（市長部局）の嘱託職員の雇用期間は、通算で最長5年となっております。

甲府市教育委員会の学校司書につきましては、嘱託職員として雇用しており、専門性や資質の醸成期間等を考慮する中で、最長8年まで延長する特例の扱いとしているところであり、雇用期間を更に延長することは考えておりません。

また、現時点で学校司書を正規職員として採用することについても考えておりませんが、学校図書館法の一部を改正する法律の衆参両院の委員会の附帯決議には、学校司書が継続かつ安定して職務に従事できる環境整備に努めることと政府及び地方公共団体に求めていることから、国・県の動向を注視するとともに、県に対しても学校司書の雇用に関して要望してまいります。

以 上
学事課扱い

このような内容の公文書を出すこと自体が、非正規職員の権利に対する乱暴な姿勢を表しています。

Q13 公的に相談とか救済してくれるところはないの？

それはあります。しかし「要綱」のおかげで??甲府市の公平委員会も基準監督署や県労働委員会も資格がないとされて、申し入れもできていません

●労働者が不法と言える不利益扱いを受けた場合、救済を求めて第三者機関に相談や申し入れをすることができます。自治体職員は公平委員会か人事委員会。民間は都道府県の労働委員会です。労働基準監督署は民間労働者と自治体では地方公営企業職員や現業職員も対象とします。

労働者の公的な相談と救済の機関

公平委員会とは、地方公務員法により人口15万人以上〔15万人未満の場合には人事委員会〕の自治体に義務づけられ、職員の苦情を処理し勤務条件や不利益を審査し適正な対応をするための独立した委員会です。これは、自治体職員の労働基本権が制限されていることの代償措置の一つです。

都道府県労働委員会とは、労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図ることを目的にして、都道府県に置かれている行政委員会です。労働組合への不当労働行為や個別労使の紛争などの相談と調査・審問・あっせんなども行います。

労働基準監督署とは、労働基準法などの労働者保護法規を守るために、労働者からの労働法違反の相談と事業場に対する監督・指導・捜査を行う厚生労働省の出先機関です。

●今回、図書司書さんと支援者も当然、救済を求めて動きました。しかしどこもダメだったのです。

- ① 不当な「雇止め」「空白期間周知」の問題で、2016年7月に労働基準監督署に相談に行きました。しかし「ここでは地方公務員の扱いはできないので、甲府市の公平委員会にいきなさい」となりました。
- ② 2016年12月に甲府市の公平委員会に「申し入れることはできますか?」と問い合わせたところ、事務局からは、次ページあるように「第3条第3項第3号の非常勤の特別職の職であり、公平委員会への不服申し立てはできません」とされました。ここでは「県の労働委員会にいけば」とも言われました。
- ③ 2016年12月 山梨県の労働委員会にいきましたが、対応できないとされました。
- ④ 労働基準監督署と山梨県労働局にも行きましたが、ここでも前回と同じく対応できないとなりました

●なんでこうなるのでしょうか? 問題の根本は甲府市の非正規職員の『非常勤嘱託職員取扱要綱』を地方公務員法の第3条第3項第3号の特別職非常勤職員として

いるからです（公平委員会事務局の申し立てを受け付けない公文書は、ここに掲載します）。『要綱』に本来17条である「労働者性の高い」嘱託職員を一緒のままにしているからです。この指摘を私は9月の決算委員会ですでにしていますが、その是正がされていないのです。

●甲府市の公平委員会事務局もよくありません。現行の『要綱』がどうであろうとも実質的に非正規の地方公務員なのですから、ここで申し入れを受けるべきなのです。

甲 公 委 発 第 5 号

平成28年12月20日

学校図書館司書 様代理
辻 茂 様

甲府市公平委員会
事務局長 筒井



回 答 書

平成28年12月19日付けでお尋ねいただいたことにつきましては、本市小中学校学校司書の職は、地方公務員法第3条第3項第3号に規定する非常勤の特別職の職であり、同法第4条第2項の規定により地方公務員法は適用されないため、公平委員会への不服申立て（審査請求）をすることはできません。

以上よろしくお願ひ申し上げます。

●こうして、非正規の学校司書の公的な相談と救済の機関はどこにもないことになってしまったのです。同時にこのことは800名をこえる甲府市の嘱託職員全員の公的な相談と救済の機関がないとされたこととなります。

Q14 他自治体の雇止め・空白期間はどうか？

甲府市のように制限ありで「雇止め」をする自治体は少数です。自治体数の70%が「任用回数の上限なし」「通算期間の上限なし」です。「空白期間なし」は90～80%

●総務省調査「臨時・非常勤職員に関する調査結果2012年」から市町村の非常勤職員の状況をみると、次の各円グラフにあるように他の自治体は、「再度任用回数制限なし」、「通算期間の上限なし」が70%程度にもなっています。今回、甲府市のように、「学校図書館司書は8年で絶対に雇止め」「これからの再度任用期間〔回数〕は5年のみ」とする自治体は少数派なのです。

●しかも、全国の2012年調査のこの時点での「制限なし」「上限なし」の自治体は、それまでより減っているのです。それは労働契約法の2012年の改正で「有期雇用が5年を超えたときは労働者の申し出で無期雇用となってしまう」とのことで「5年以下の上限あり」とした一部の自治体が甲府市も含めてあったからです。

このやり方は、法の趣旨に反する行為であり、是正が求められています。現在では総務省26年通知や研究会報告で落ち着いているはずですが。

●また、自治体が同じ人を「上限なし」で雇用しているのは、それなりの合理的な理由があるからです。

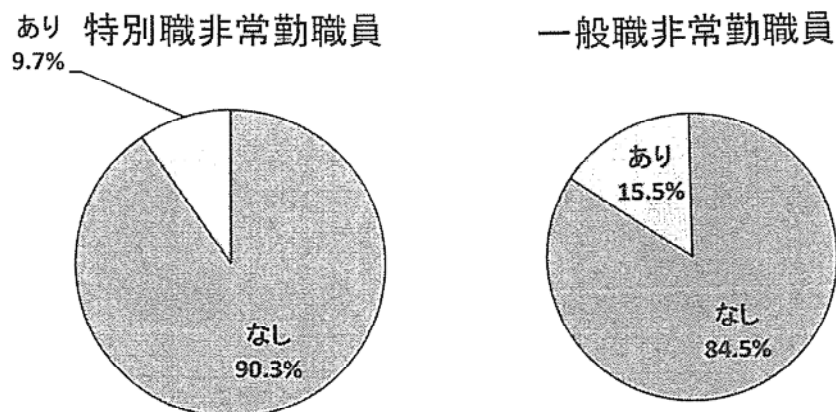
同一人の再度任用を可能としている市町村自治体の理由は

- 1 勤務実績が良好であった者を引き続き勤務させるため
- 2 専門的知識、技能・資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため
- 4 担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため

総務省2012年調査資料より

●甲府市のように「空白期間」を設定する自治体数も少なくなっています。「空白期間の設定なし」の自治体は特別職では90.3%、一般職非常勤職員では84.5%です。

「空白期間の設定なし」の自治体が多くなっています



総務省2016年調査より作成

再度任用回数制限や通算任用に上限をつける自治体は少ない

-市町村の代表的な職種別の再任用の状況-

	再度任用回数制限なし		通算任期の上限なし	
	特別職	一般職	特別職	一般職
事務補助職員	あり 29% なし 71%	あり 28% なし 72%	あり 31% なし 69%	あり 36% なし 64%
看護師	あり 29% なし 71%	あり 26% なし 74%	あり 34% なし 66%	あり 29% なし 71%
保育士	あり 35% なし 65%	あり 25% なし 75%	あり 38% なし 62%	あり 30% なし 70%
給食調理員	あり 34% なし 66%	あり 23% なし 77%	あり 33% なし 67%	あり 28% なし 72%
清掃作業員	あり 35% なし 65%	あり 30% なし 70%	あり 37% なし 63%	あり 33% なし 67%

総務省2012年調査より作成

Q15 なぜ甲府市は「雇止め」を絶対視するのですか？

実は絶対視はできないのです！ 当局の都合で その更新制限と関係なく多くの専門職で延長しているのです。8年どころか、10年、15年20年の継続もあるのです

●甲府市は「固定化につながる」として、断固として更新回数制限を設けて雇止めを絶対視していますが、実際の運用はどうでしょうか？ 雇止めのルールを強調しても、実際は専門職の雇止めのルールを当局の都合で破っています。これらの大切な人材を失うわけにはいかないからです。

市民と子どものために頑張っている

非正規職員の「雇止め」は見直すべきです

甲府市の1年更新の5年で「雇止め」のルールは無理があり、「補充することができない場合」「市長が特に必要と認めた場合」という当局の都合で専門職から崩れています。

福祉保健部	手話通訳士	10年目					
	介護認定調査員	6年目					
	生活困窮者支援員	6年目					
教育委員会	市立図書館司書	7年目					
	学校図書館司書	8年目					
	※甲府商業高等学校教員	12年目					
	※甲府商科専門学校	6年目	9年目				
市民部	消費生活相談員	6年目	7年目	9年目			
市立甲府病院	看護師	6年目	7年目	8年目	9年目		
		11年目	12年目	16年目	19年目		
		20年目					
		歯科衛生士	10年目				
		臨床検査技師	10年目				
子ども未来部	保育士	6年目	7年目				
	放課後児童クラブ支援員	6年目	7年目	8年目	9年目		
		10年目					
児童厚生員		6年目	10年目				

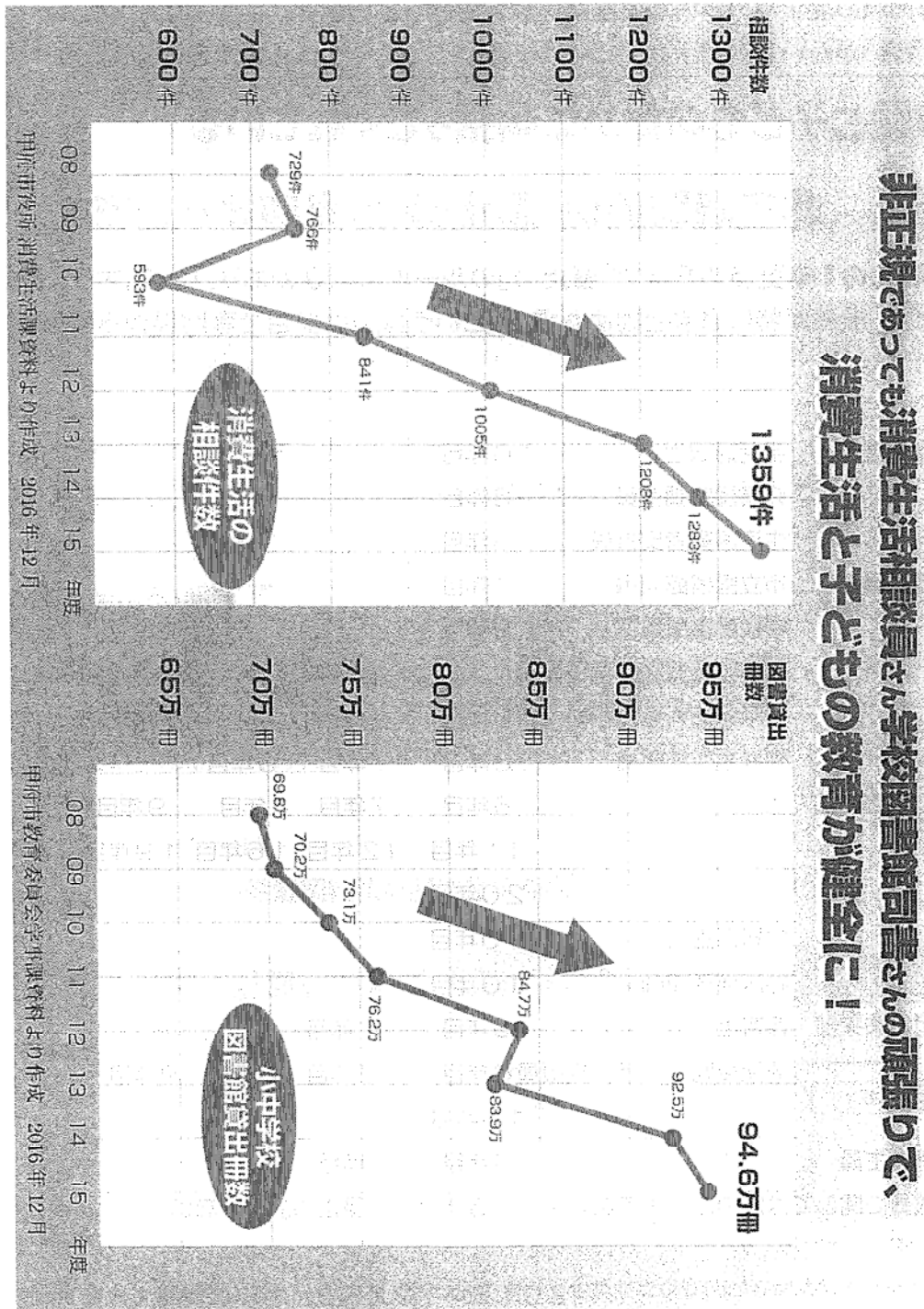
※教員に関しては別のルールであり・また5年での『雇止め』ではない

2016年12月現在 各課の資料をまとめたもの

Q16 非正規職員も甲府市の行政を支えているよね

甲府市の公的な社会保障や教育・医療・衛生・消費生活など非正規職員の公務によって支えられています。市民のためにも待遇改善と不安定雇用の改善が必要です

●このグラフは、山田厚が2016年12月議会で非正規職員の待遇改善を主張したときに掲示したパネルの原稿です。いかに非正規職員が頑張っているかがわかります。



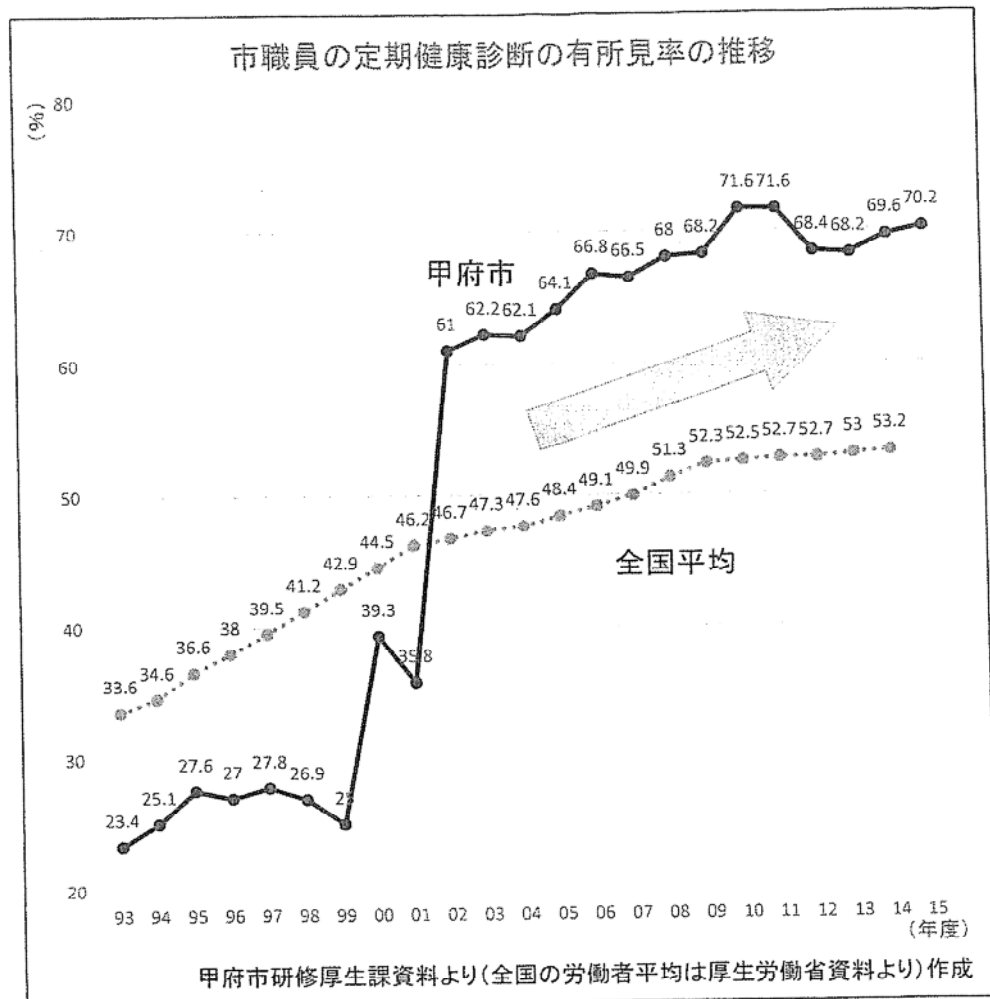
Q17 非正規職員が増えると正規職員はどうなるのか

非正規職員が増えると連動して正規職員の権利や賃金が低く、そして健康状態は
かなり不調となります。正規非正規はともに労働者として改善を目指すべきです

●これまでの自民政権によって日本の自治体職員数は国際的にも少なくされています。そして非正規職員を増やすことによって、さらに正規職員数が削減されますから、正規職員の仕事も楽になるどころか、個人責任も重くなり過重労働になってきます。また低賃金・無権利の非正規職員数多くなることで、賃金格差が大きくなり、正規職員の賃金が相対的に高額に見えてしまいます。そのことで、賃金引上げどころか、賃下げの傾向がはじまっていきます。権利も行使しづらくなるはずで。

●甲府市の正規職員の状態をみるなら、権利である夏休みや年休の取得率がこの十数年間で確実に低下傾向となっています。職員一人当たりの給与も確実に削減傾向になっています。とくに健康診断結果をみても**健康状態は著しく不調**になっています。「非正規雇用の待遇改善と安定雇用化」は、非正規職員だけでなく、正規職員にとっても共に目指すべき課題なのです。

甲府市職員の健康状況の不調傾向



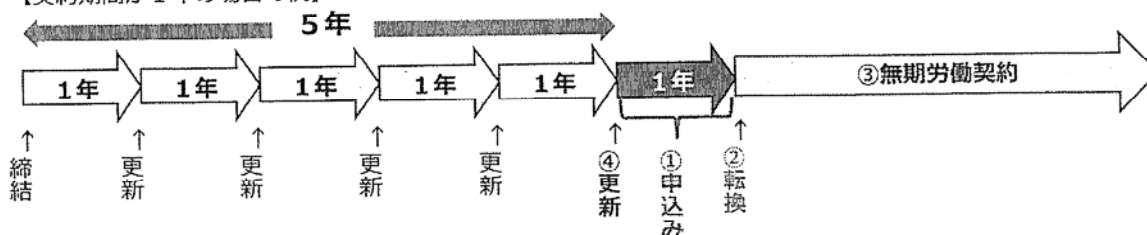
Q18 「5年で雇止め」「空白期間は半年」その理由は？

甲府市は、明らかに労働契約法の「無期転換ルール 5年以上」と「半年クーリング期間」を意識しています。これは公的責任のある自治体が脱法化のお手本となります

- 甲府市が今回の学校図書館司書問題で明らかにした、「今後、非正規は5年で雇止め」「半年間の空白期間〔クーリング期間〕をおけば再雇用も可能で戻れる」としているのは、明らかに労働契約法改正による「**無期転換ルール**」を意識したものです。
- この労働契約法の新たなルールとは、(雇用期間が定められている) 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は雇用期間が定められた〔パート・アルバイトなど〕の労働者の申し込む権利＝「**無期転換申込権**」が発生し、その労働者が申込で期間の定めのない無期労働契約に転換されるというものです。
- 厚生労働省の『無期転換の準備進めていますか？』の図によると、1年更新の場合は次のようになります。

無期転換の申込みができる場合

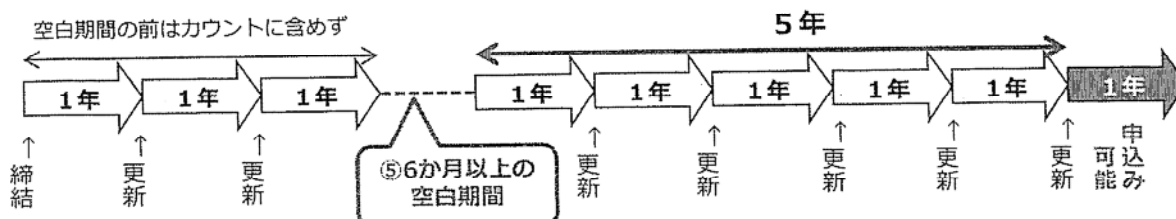
【契約期間が1年の場合の例】



- その通算期間の間に、6ヵ月以上の無契約期間〔雇用がない〕期間があれば、「**クーリング期間**」(＝空白期間)となり、それまでの期間は通算に含まれません。つまり、5年ごとに「雇止め」し、「6ヵ月間の空白期間」をおけば、無期転換せずに労働者を使うことができます。

- しかし、地方公務員には、この労働契約法は直接の適用はされませんから、甲府市のやり方は、まずは地域の**労働契約法を脱法化する悪いお手本**になるだけです。

通算契約期間の計算について (クーリングとは)



- ⑤空白期間…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6ヵ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。これをクーリングといいます。

Q19 今後、新ルール of 自治体の雇止めへの影響は？

遅れても労働契約法の影響は自治体にも生じます。他の自治体の「空白期間なし」や「任用回数制限なし」の動きをみても、甲府市は是正されるべきです

●パート法と同じく労働契約法も地方公務員への直接の適用はありません。しかし自治体へは遅れても必ず改善への影響が生じてきます。例えばパート法の改正によって民間職場との均衡が自治体職場にも求められています。それは、衆参議院国会付帯決議も「公務の臨時-非常勤職員の任用に当たっては、本法の趣旨を踏まえた対応」（2014年）を求めました。総務省通知もパート法の内容を踏まえることを自治体に求めています。

●労働契約法も遅れてもそうなります。2016年12月9日文部科学省は、国立大学に調査・要請の連絡をしました。それは**国立大学非常勤職員の雇止め問題**についてです。「無期転換ルール」は2013年の4月からの5年をこえたときですから、2018年度の4月から「無期転換申込権」が発生します。そこで国立大学によっては「その前に更新期間を上限5年以内に変更して雇止めをする」という不当な動きがあるからです。

●文部科学省のこの連絡文書では、厚生労働省の国会答弁を紹介しています。

- ・無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇止めすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えない
- ・無期転換ルールを免れる目的で雇止めをしているような事案を把握した場合は、都道府県労働局においてしっかりと啓発指導に取り組む

これは参議院厚生労働委員会で福島みずほ議員の質問に、[厚生労働省]が「無期転換ルールを免れる目的で雇止めをしているような事案を把握した場合には、都道府県労働局におきましてしっかりと啓発指導をしてまいる考え」（2016年11月17日）と答弁したことなど、各野党の国会質疑から今回の文部科学省の連絡文書となったのです。

●2018年度から「無期転換申込権」が発生します。自治体には直接適用はありませんが、甲府市はそのことを意識して「法の趣旨に反する」不当な民間企業のやり方を、そのまま用いています。

甲府市は、労働者の権利を守るために『働くもののサポートガイド』を発行し、労働相談も行っています。甲府市長は「本市といたしましても、非正規雇用労働者として働く方々の待遇改善を推し進めることは重要」（2016年9月12日）としています。これは政策上の矛盾そのものです。

●甲府市は非正規雇用の待遇改善をはかるのなら、地域の悪いお手本ではなく、最良のお手本になるべきです。また、他の自治体の動きとも異なり今でも少数派のやり方をしようとしている甲府市は、今後どうなりますか？遅れても労働契約法の影響は自治体に生じるだけに全国的にも悪い自治体のお手本ともなってしまいます。

Q20 「現職の応募は認めない」と甲府市はしていますが

この「応募制限」こそ実におかしいのです。こんな制限を口頭とする自治体は、今後は甲府市だけとなります。これは甲府市の暴走です

●今年度8年目になった司書さんを「断固として雇止め」することは間違いであり不当です。しかし、もっとひどいことは今回「現職の募集は認めない」としていることです。応募は基本的人権であり認めて当然です。しかし甲府市教育委員会はそのも認めないとしているのです。総務省26通知も「制限を設けることは避けるべき」としています。

募集にあたって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきであり、1.(2)②に述べた均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。

「総務省26年通知」

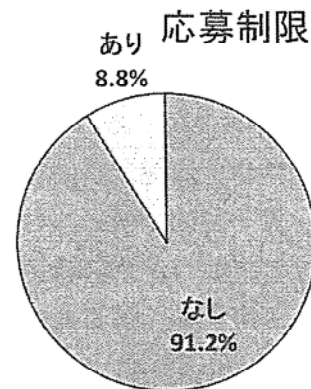
●しかもこの部分は、21年通知から26年通知で新たに追加改正され強調された重要部分です。

この総務省通知によって2016年の全国の自治体調査では、再度任用時の「応募制限あり」としている自治体は全体の8.8%となり、

91.2%の自治体は「応募制限をしない」となっています。

●総務省の研究会報告でも「応募制限は避けるべき」を再度強調しています。今後2017年からは「応募制限」の自治体はなくなるはずです。

全自治体の応募制限なしは91.2%



総務省2016年調査(事務補助職員)より作成

一方、募集に当たって、任期の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて応募制限を設けている地方公共団体が一定程度存在する。そのように一律に応募制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。 2016年『研究会報告』

●総務省が「応募制限は避けるべき」とするのは、法的にも「平等取扱いの原則」からはずれ、募集にとまなう差別となり公正な採用とはならないからです。

Q21 募集の「平等取扱いの原則」とは重要ななの？

甲府市の「応募制限」は、「すべての人が応募できる」公正な採用選考の基本から逸脱した、不当な応募の差別です。

●「現職は応募できない」とする「応募制限」は、明らかに不当です。「職業選択の自由」は、基本的人権の重要な一つです。またすべての国民は「法の下に平等」ですから、不合理な理由で就職の機会が制限されてはいけません。それには差別なく広く開かれた募集でなければなりません。これは、憲法からはじまり、職業安定法、労働省指針、そして厚生労働省のパンフやホームページも記載されている原則です。

日本国憲法

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第 22 条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

職業安定法

(職業選択の自由) 第 2 条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

(均等待遇) 第 3 条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。

労働省告示第 141 号指針

1 差別的な取扱いの禁止・・・すべての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

●ホームページ記載の厚生労働省の指導によると、「公正な採用選考の考え方について御理解いただきまして、差別のない公正な採用選考の実施にむけて積極的な取り組みをお願いします」として『公正な採用選考の基本』を次のようにしています。

・応募者に広く門戸を開くこと...言いかえれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人に応募できる原則を確立すること

・本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないことつまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うことです。就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることでありますが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です

●したがって甲府市の応募制限はどのような理由からも正当化されるものではありません。

3 学校司書を強引に辞めさせるために

市議会の当局答弁も不誠実です

答弁の引用の内容は議会軽視になっています

●2016年9月議会と12月本会議における私の質問から、当局答弁によって非正規職員の労働条件における待遇改善は実現することになりました。

しかし待遇改善において最も重要な雇用の安定＝1年更新で回数制限による「雇止め」については、さらに後退傾向をつづけるとしています。

しかも、その答弁の論拠については極めて不当です。2016年の12月本会議における乱暴で作為的な各部長答弁には今後、市民と議会を軽視する不安を感じさせました。

Q22 教育部長の本会議答弁はどうだったのですか

26年の総務省通知の都合のいい部分のみを引用して、根拠にならない「根拠」にしています。しかしその通知の本旨は、答弁と逆行しています。

●2016年12月7日の甲府市議会本会議における内藤司朗議員の質問に対する教育部長の答弁は不誠実であり乱暴でした。答弁は総務省26年通知として「臨時・非常勤職が繰り返し任用されることは、身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせる恐れがあることに留意が必要である」引用しました。この答弁は、都合のいいところだけを、引き抜いた文章であり誠実な答弁と言えないからです。以下、原文の前後の文章をそのまま引用します。アンダーラインの部分が答弁で引用された部分です。

平成26年7月4日

「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」

4 再度の任用について

(1) 基本的な考え方

① 再度の任用の位置づけ 1(3)③の任期についての考え方を踏まえれば、臨時・非常勤職員が就くこととされる職については、本来原則1年ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものである。ある臨時・非常勤の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではないが、

「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、くまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものであり、当該職員に対してもその旨説明がなされるべきである。

② 再度の任用についての留意事項 ①のように整理した場合でも、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要である。 地方公務員の任用における成績主義や平等取扱いの原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではなく、臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められる。

(2) 任期の設定等について

再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。任期については、1(3)③に記載したとおり、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要である。

また、募集にあたって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきであり、1(2)②に述べた均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。

●その前後の内容で特に太文字部分でみてもわかる通り、この通知は「再度の任用を認めている」なかで**注意すべき留意点**を述べたものです。答弁の引用は留意部分のみを都合よく引用して、あたかも全体の26年通知の本旨のように答弁しました。これは解釈の違いなどではありません。これでは誠実な答弁ともいえません。議会軽視の事態です。

Q23 総務部長答弁の地公法の引用の仕方とは？

質問と関係ない異なる地方公務員法の部分を引用して、その引用を「根拠」とするなど作為的で乱暴です

●12月9日の本会議での山田厚議員の嘱託専門職の「雇止め」についての質問に対しての総務部長答弁も議会軽視といえます。

総務部長答弁は「臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をもあたえるものでない」という地方公務員法の引用による答弁で、山田厚議員の質問内容とは異なる内容の答弁だからです。

その山田厚の質問は以下の通りです。

非正規職員さんの正規化にむけて現状の『雇止め』についての抜本的な改善が必要です。

すべての非正規の方の雇用の安定は必要です。そのため、まず業務に欠かせない専門職の『雇止め』をなくすことです。そして、いくつかの業務において、例えば消費生活相談員さん、看護師さん、図書司書さん、保育士さんなどの業務においては、順次、正規雇用化に向けてのルールを確立すべきです。

●これに対しての総務部長の答弁は「臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をもあたえるものでない」という地方公務員法を引用しました。質問をそらし異なることを答弁したことになります。山田の質問内容は専門職の嘱託職員さんを「まず、専門職の方の雇止めは見直すべきではないですか」として「今後、正規化むけて一定のルールも必要」としたのです。

総務部長答弁は、つぎの地方公務員法の部分から引用しました。

(条件付採用及び臨時的任用)

第 22 条 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、全て条件付のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、条件付採用の期間を一年に至るまで延長することができる。

6 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。

●これは 22 条の非正規の臨時職員 に対する内容であり、法の趣旨は、「正式任用に必要な競争試験・選考等による能力の実証を経ているわけではないからである」『新コンメンタール地方公務員法』つまりこの 22 条の臨時的採用は、正式な採用に必要な「**能力の実証**」の選考がなく、その任用が続けられても正規採用の優先権とはみなされない」としているものです。

甲府市でいうなら約 100 名強の臨時職員にあたりますが、しかし山田が質問したのは 22 条の職員ではなく、17 条に相当する約 850 名弱の嘱託職員に含まれる専門職 のことです。

●私の質問は、「まず、業務に欠かせない専門職の『雇止め』をなくすことです」として 850 名に含まれる嘱託職員の専門職の雇止めをなくし、特に「そして、いくつかの業務において、例えば消費生活相談員さん、看護師さん、図書司書さん、保育士さんなどの業務においては、順次、正規雇用化に向けてのルールを確立すべきです」として、今後にむけての順次、段階的にも正式雇用化へのルールが必要とした質問内容です。これは誤解や聞き間違いがないはずで

しかし総務部長の答弁は、この質問内容とは異なる地方公務員法の部分を引用して、あたかも「非正規職員全体の雇止めは当然であり、正式採用などは法的に禁止されている」ように答弁したことになります。これも、誠実な答弁とはいえません。非正規労働者と市議会を軽視したやり方と言えます。

4 今の学校図書館と司書は、 私たちが経験した「図書室時代」とは 異なる高い教育的役割を担っています

Q24 今の図書館と司書の役割は以前とかなり違うの？

学校図書館と司書の役割は大きく変化しています。それは、数年前と比べても、一昨年と比べても異なってきました

●学校図書館は私たちが学んだ時とは大きく異なっています。もちろん、この4-5年前とも、さらには2016年の去年からも、かなり進み大切な役割を担っています。

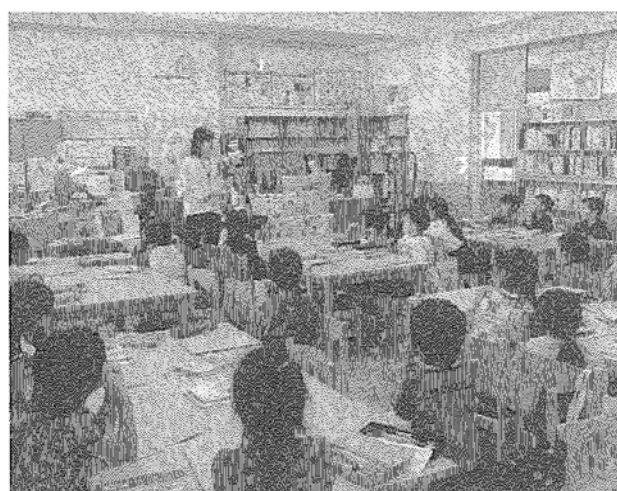
私が子どものころも学校図書館法がありましたが、「図書館」なんて言ったことはなく、すべて「図書室」でした。すでに甲府市の学校にはPTA雇用で「図書室の先生」もいました。その「先生」は、「図書室にいて、静かに本の貸し出し」をしてくれました。私は、新紺屋小学校では図書委員でしたが、やったことは「本の修理と本を並べるお手伝い」でした。どうも私はこのイメージで考えていたようです。

●この学校図書司書の問題で、市議員として6つの小中学校を慌てて視察したり、何人も司書の方からお話をうかがったり、様々な資料を調査する中で・・・私の、いままでのイメージがかなり違っていたことがわかりました。

私は、今回の問題が起きるまで、学校図書館で、**国語や総合学習の授業**を担当と主に司書さんがかなりの頻度で行っていることなども知りませんでした。

	月	火	水	木	金
1	5-2	1-6	6-4 6-5	1-5	5-1 5-5
2	2-1	5-3 8-2	4-3	6-3 5-4	4-2
3	2-2	4-4	4-1	1-3	3-4
4	4-6	1-1	2-4	3-5	1-2
5	1-4	2-3	3-1	2-6	2-5
6			3-2	3-3	4-5

図書館の時間割。授業がほとんど毎時間



学校司書が子どもに教える図書館の授業

Q25 子どもの「心のオアシス」が図書館だそうですよね？

学校における今の子どもの心のオアシスが図書館であり、「図書館登校」からクラスに戻るそんな役割も、図書館と司書にあるのです

●私は、学校図書館が今の子どもにとってストレスを解消する「いやしの場」「心のオアシス」「心の居場所」であることも知りませんでした。

何らかの要因や背景によって学校に登校しない、したくてもできない不登校の子ども「保健室登校」は一般的に知られていますが、「**図書館登校**」ということも教育現場では広く知られています。様々な議論もあるようですが、すぐにクラスに入れなくても、図書館と司書さんから心を休め、援助されてクラスにもどる子ども達も少なくないとのことです。

●2016年の文部科学省の学校図書館ガイドラインにも「一時的に学級になじめない**子どもの居場所**になりうる」と、記載されています。

学校図書館は、可能な限り児童生徒や教職員が最大限自由に利活用できるよう、また、一時的に学級になじめない子供の居場所となりうること等も踏まえ、児童生徒の登校時から下校時までの開館に努めることが望ましい。

●小学校中学校の学校施設整備指針には、学校図書館を「**学校における心のオアシス**」となるように整備・計画することが重要としています。

学校における心のオアシスとなり、日々 の生活の中で児童がくつろぎ、自発的に読書を楽しむ読書センター的な機能について計画することが重要である

●学校図書館の学校司書の役割を、何十年も前の「本の貸し出し」と「図書館のお留守番」的なイメージで考えていたらいけません。また、この数年、またこの一年間でその役割が深められています。そのことについていけないのも困ります。

例えば、2014年3月には、文部科学省の「**学校図書館担当職員の役割及びその資質の向上に関する調査研究協力者会議**」では、次ページのように「読書センター機能」「学習センター機能」「情報センター機能」の役割を担うのが学校司書であり、学校司書には「管理・運営」と「教育」の「資質能力及びその向上が」求められるとする報告を出しています。

これは2016年11月の「学校図書館ガイドライン」につながっています。さらに、学校司書の役割が強められつつあることをしっかり理解すべきなのです。

(資料1)

これからの学校図書館担当職員に求められる役割・職務 及びその資質能力の向上方策等について(報告のポイント)

—学校図書館担当職員の役割及びその資質の向上に関する調査研究協力者会議—

学校図書館の利活用の意義

- 確かな学力の育成には、言語活動や探究的な学習の充実が必要。
- 同時に、読書活動等を通じて児童生徒の豊かな人間性を形成していくことが求められる。
- これらの活動の充実のため、「読書センター」「学習センター」「情報センター」としての学校図書館の整備を進め、これを利活用していくことが重要。

学校図書館担当職員に求められる役割・職務

- 学校図書館の意義を達成するため、学校図書館担当職員(いわゆる「学校司書」)は、学校教職員の一人として、司書教諭等と協力しながら、学校図書館の各機能の向上のために以下の役割を担っていくことが求められる。

<読書センター機能>

- 学校図書館が読書活動の拠点となるような環境整備
- 学校における読書活動の推進や読む力の育成のための取組の実施等

<学習センター機能>

- 司書教諭や教員との相談を通じた授業のねらいに沿った資料の整備
- 児童生徒に指導的に関わりながら行う各教科等における学習支援等

<情報センター機能>

- 図書館資料を活用した児童生徒や教員の情報ニーズへの対応
- 情報活用能力の育成のための授業における支援等

- これらの役割を踏まえ、学校図書館担当職員は、図書館資料の管理、館内閲覧・館外貸出などの児童生徒や教員に対する「間接的支援」や「直接的支援」に加え、各教科等の指導に関する支援など「教育指導への支援」に関する職務を担っていくことが求められる。

学校図書館担当職員に求められる資質能力及びその向上方策

- 学校図書館担当職員がこうした役割・職務を担っていくためには、学校図書館の「運営・管理」と児童生徒に対する「教育」との両面にわたる知識・技能を習得することが求められる。

<学校図書館の「運営・管理」に関する職務に携わるための知識・技能>

- 学校における学校図書館の意義に関すること
- 情報や資料の種類や性質に関すること
- 図書館資料の選択・組織化及びコレクション形成・管理に関すること等

<児童生徒に対する「教育」に関する職務に携わるための知識・技能>

- 児童生徒の発達に関すること
- 学校教育の意義や目標に関すること
- 学習指導要領に基づく各教科等における教育内容等に関すること等

- これらの知識・技能の習得には、学校における日常的な取組のみならず、行政において学校図書館担当職員等を対象とした体系的な研修の実施や学校図書館担当職員を支援するための体制構築、役割・職務の周知等を進めていくことが必要不可欠。

学校の教職員をはじめとする学校関係者は、学校図書館担当職員がその資質能力を遺憾なく発揮できるような環境を整えることが求められる。校長は、校務をつかさどる者として、学校図書館の運営・活用・評価に関してリーダーシップを強く発揮することが期待される。

【学校図書館担当職員の役割及びその資質の向上に関する調査研究協力者会議 平成26年3月31日報告】
文部科学省ホームページ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/099/houkoku/1346118.htm

Q26 法的・制度的にも司書の役割が重視されたの？

学校司書の役割が法的・制度的・財政的に重視されるとともに、職務の重要性が強調され、継続的・安定的な雇用と労働条件が求められています

当然、学校司書の役割も法的・制度的・財政的にも高められ深められています。そして繰り返し、学校司書の専門性を重視するとともに、継続的・安定的な任用〔雇用〕と勤務条件が必要とされています。

- 2014年に学校図書館法が改正され、その6条には学校司書の役割が明確にされました。

学校図書館法改正 附則（2014年6/20成立）

国は、学校司書の職務の内容が専門的知識及び技能を必要とするものであることに鑑み、この法律の施行後速やかに、新法の施行の状況等を勘案し、学校司書としての資格の在り方、その養成の在り方等について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- この学校図書館法の改正に伴い、学校司書が「継続的・安定的に職務に従事できる任用・勤務条件の整備に努めること」という衆参議院の国会付帯決議がされました。

衆議院国会附帯決議（2014年6/11）部分

政府及び地方公共団体は、学校司書の職務の重要性を踏まえ、学校司書が継続的・安定的に職務に従事できる環境の整備に努めること。

参議院国会付帯決議（2014年6/19）部分

政府及び地方公共団体は、学校司書の職務が、継続的な勤務に基づく知識・経験の蓄積が求められるものであること等に鑑み、学校司書が継続的・安定的に職務に従事できる任用・勤務条件の整備に努めること。

- 法改正にともない文部科学省の通知からも、学校司書の「資質能力の向上等」が必要とされ「その専門性等が一層発揮できるよう、学校司書が継続的・安定的に職務に従事できる環境への配慮が重要」とされました。

学校図書館法の一部を改正する法律の公布について

（2014年7/29文科省通知）学校司書に関すること（第6条関係）

（1）学校には、司書教諭のほか、学校図書館の運営の改善及び向上を図り、児童又は生徒及び教員による学校図書館の利用の一層の促進に資するため、専ら学校図書館の職務に従事する職員（以下「学校司書」という。）を置くよう努めなければならないこととした。

(第1項関係)(2) 国及び地方公共団体は、学校司書の資質の向上を図るため、研修の実施その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととした。

(第2項関係)留意事項 学校司書の配置については、学校図書館における教育の充実の観点からこれまで自主的に取組が進められてきており、これを踏まえ、平成24年度より地方交付税措置が講じられているところ。については、今回法改正が行われたことに鑑み、引き続き必要な学校司書の配置に努めるよう留意すること。

学校司書については、その資質能力の向上等に努めることが必要であり、また、その専門性等が一層発揮できるよう、学校司書が継続的・安定的に職務に従事できる環境への配慮が重要であること。

- 財政上では、文部科学省から**学校図書館図書整備5か年計画**(2012~2016年度)が行われ自治体への地方財政の措置が今まで以上に行われています。この財政措置は、以下の3つの地方財政措置が盛り込まれていますが、図書の整備と新聞配備だけでなく、司書の配置に対応する費用も含まれています。

- 1：学校図書館図書整備5か年計画(第4次)：5か年で計約1,000億円
内訳：学校図書館図書標準の達成を目指すための増加冊数分約430億円(単年度約86億円)、更新冊数分約570億円(単年度約114億円)
- 2：学校図書館への新聞配備：計約75億円
内訳：全国の義務教育諸学校に5年間新聞1紙配備分 単年度約15億円
- 3：学校図書館担当職員(学校司書)の配置：約150億円
内訳：小学校約9,800人、中学校約4,500人配置分「学校司書」の配置について初めて図書館司書に地方交付税措置された。

- この5か年計画で**学校図書館図書標準**の達成を目指すとされています。この図書標準とは、義務教育の学校図書館に整備すべき蔵書の標準図書数のことです。配備の実務を担う職員である司書の仕事も重視されていきます。
- 文部科学省は2016年11月29日に「**学校図書館の整備充実について**」という通知を出し「**学校図書館ガイドライン**」も明らかにしています。このガイドラインにある「学校図書館に携わる教職員等」の中心にはいうまでもなく図書司書です。

学校図書館の整備充実について(2016年11/29文科省通知)部分

(3) 学校司書の配置については、職務が十分に果たせるよう、その充実に向けた取組とともに、学校司書の職務の内容が専門的知識及び技能を必要とするものであることから、継続的な勤務に基づく知識や経験の蓄積が求められることを踏まえ、一定の資質を備えた学校司書の配置やその支援を継続して行うことが重要であること。

学校司書の役割がここに来てさらに重視されています

学校図書館ガイドライン（2016年11/29 文科省通達の別添え）

(3) 学校図書館に携わる教職員等

- 学校図書館の運営に関わる主な教職員には、校長等の管理職、司書教諭や一般の教員（教諭等）**学校司書**等があり、学校図書館がその機能を十分に発揮できるよう、各者がそれぞれの立場で求められている役割を果たした上で、互いに連携・協力し、組織的に取り組むよう努めることが望ましい。
- 校長は、学校教育における学校図書館の積極的な利活用に関して学校経営方針・計画に盛り込み、その方針を教職員に対し明示するなど、学校図書館の運営・活用・評価に関してリーダーシップを強く発揮するよう努めることが望ましい。
- 教員は、日々の授業等も含め、児童生徒の読書活動や学習活動等において学校図書館を積極的に活用して教育活動を充実するよう努めることが望ましい。
- 学校図書館がその機能を十分に発揮するためには、**司書教諭**と**学校司書**が、それぞれに求められる役割・職務に基づき、連携・協力を特に密にしつつ、協働して学校図書館の運営に当たるよう努めることが望ましい。具体的な職務分担については、各学校におけるそれぞれの配置状況等の実情や学校全体の校務のバランス等を考慮して柔軟に対応するよう努めることが望ましい。
- **司書教諭**は、学校図書館の専門的職務をつかさどり、学校図書館の運営に関する総括、学校経営方針・計画等に基づいた学校図書館を活用した教育活動の企画・実施、年間読書指導計画・年間情報活用指導計画の立案、学校図書館に関する業務の連絡調整等に従事するよう努めることが望ましい。また、**司書教諭**は、学校図書館を活用した授業を実践するとともに、学校図書館を活用した授業における教育指導法や情報活用能力の育成等について積極的に他の教員に助言するよう努めることが望ましい。
- **学校司書**は、学校図書館を運営していくために必要な専門的・技術的職務に従事するとともに、学校図書館を活用した授業やその他の教育活動を司書教諭や教員とともに進めるよう努めることが望ましい。具体的には、1 児童生徒や教員に対する「間接的支援」に関する職務、2 児童生徒や教員に対する「直接的支援」に関する職務、3 教育目標を達成するための「教育指導への支援」に関する職務という3つの観点に分けられる。
- また、学校司書がその役割を果たすとともに、学校図書館の利活用が教育課程の展開に寄与するかたちで進むようにするためには、学校教職員の一人として、学校司書が職員会議や校内研修等に参加するなど、学校の教育活動全体の状況も把握した上で職務に当たることも有効である。
- また、学校や地域の状況も踏まえ、**学校司書**の配置を進めつつ、地域のボランティアの方々の協力を得て、学校図書館の運営を行っていくことも有効である。特に特別支援学校の学校図書館においては、ボランティアの協力は重要な役割を果たしている

Q27 本当に司書の役割が重視されているのですか

この数年、しかもこの1年をみても図書館と司書の役割が重視されています。しかも今後、子どもの読解力問題などからも重視されます。この動きをみるべきです

●みてきたようにこの数年、しかもこの1年ほど学校図書館と学校司書の役割が重視されています。今後さらに重視されていくと思われます。

例えば、**読解力向上に向けた取り組み**が必ずはじまります。経済協力開発機構（OECD）は12月6日、2015年に72カ国・地域の15歳の実施した学習到達度調査の結果を公表しました。それによると、**日本のこどもの読解力**が課題とされています。

「日本の平均点は『科学的応用力』が前回12年の4位から2位、『数学的応用力』は7位から5位と共に順位を上げたが、『読解力』は4位から8位に落ち、平均点も22点下がった。活字離れでまとまった文章を読む機会が減少したり、語彙（ごい）量が不足したりといった実態が読解力低下の原因とする専門家の指摘も」〔『毎日』2016. 12. 6〕。

●2017年の大学入試センター試験では、国語の平均点が最もダウンしました。その分析は「文章が硬いうえに700字ほど長かった」〔『朝日』2017. 1. 19.〕とのことです。

●まとまった長文を理解すること、読むことが不足しています。言葉も不足しています。本を読んだり楽しんだり関心を深めたりすることが足りないのです。ここに学校図書館と司書の教育的な役割があります。当然、ここからも今後「読解力の向上に向けた対応策」として学校図書館と司書の役割が必ず求められることとなります。

●ところで、**甲府市の子どもの読解力はどうでしょうか？** 全国学力テストによると甲府市の子どもは 国語の応用・活用する力が、全国や山梨県より高いとされています。このことは甲府市の学校図書館の歴史と経験ある学校司書の教育的な効果があったとみるべきです。これを失うわけにはいきません。

●しかし、甲府市と教育委員会は、このことをしっかり認識しているのでしょうか？これら学校司書を中心とした学校図書館のあり方の深まりについて、特に、この4-5年で、さらには昨年の2016年から強められ、早められている教育的・社会的な推移と深まりについて、どれだけ認識しているのでしょうか？

残念ながら甲府市と教育委員会の学校司書にたいする扱いは、いまだに、「たかが司書、誰にでもすぐにできる」として「本の貸し出し」「図書館のお留守番」的に考えているようです。

甲府市と教育委員会は、今日の非正規職員の社会的な扱いの早い推移についていけていません。むしろ乱暴に後退しています。それと同じように、現在における学校図書館司書の役割の深まりの推移にもついていけていません。いやむしろ逆に、軽視している、軽んじていると思うしかありません。

Q28 甲府市の司書配置には歴史があると聞きました

学校司書の配置は先進的です。誇るべき甲府市の市民の努力の歴史があります。また甲府市の司書にも大切に貴重な経験が蓄積されています。

●甲府市の学校図書館と司書の配置の歴史は古く67年前の1950年（昭和25年）に南中学校から始まりました。全国的には2014年の学校図書館法改正によって司書の配置が法的に求められてから配置がはじまっていますが、甲府市の場合には極めて早い段階で千代田小学校を除いてすべての学校で配置されていたのです。その甲府市の学校司書の配置率小学校96%・中学校100%からも誇るべき先進的な役割が理解できます。

	公立小学校	公立中学校
2008年度	38.2%	37.8%
2010年度	44.8%	45.2%
2012年度	47.9%	47.6%
2014年度	54.5%	52.8%
2016年度	59.3%	57.3%

「文部科学省 学校図書館に関する調査」より

●全国的にみても最も早い段階での学校司書の配置は、**PTA雇用**として市民の取り組みからはじまり、その努力の積み重ねで公的に改善されてきたのです。

1973年以降は教育4者〔PTA・校長会・教頭会・教員組合〕で公費負担・身分と待遇改善運動が強められていきました。この1973年9月、PTAを中心に3万6304名の署名が集められ「雇用・待遇改善・身分保障を要求する請願」が市議会で採択されました。1975年3月、署名4万1477名が集められ「学校図書館法改正の請願」が甲府市議会で採択されました。

甲府市教育委員会は、「PTA雇用に補助金を出す」だけの対応を長く続けましたが、2009年4月の8年前に公的な嘱託職員としました。このことは、PTAをはじめ教育委関係者の粘り強い取り組みとともに、それまで不安定なPTA雇用でありながらも日々学校図書館と子どものために長年の努力しその経験が社会的にも信頼され期待されたからです。

●**甲府市の学校司書の経験と力量**は、県内自治体の学校司書と学校図書館運営の水準を引き上げもしてきました。PTA雇用時代からの経験の蓄積があるからこそ、県教育委員会主催で夏休みに教員を集めた「学校図書館について」の学習会の講師も甲府市の非正規学校司書が担ってきたのです。

●このような司書配置の歴史と司書の経験が、甲府市の子どもの読解力の高さなど教育上の効果があったことは確かだと思われまます。

Q29 普通に考えれば混乱することは判るのに??

司書の「雇止め」や「現職の募集は認めない」ことによって、図書館の運営や管理、新人教育、資質の向上は困難に、そして司書の出入りが激しくなります

●このままでは経験ある学校司書が半数以上も辞めさせられます。それとともに引き継ぎもないままに、司書の大切な経験も失われてしまいます。辞めさせられる司書は、冬のボーナスもなく、退職金もありません。年度末3月の繁忙期に向けて懸命に仕事しています。このままでは、最後に残された権利である年休も取れないままに辞めることになるのでしょうか……。

●半数以下に残された経験ある司書も大変です。2017年度からの教育委員会の方針によると「新人司書を小規模校に、経験ある司書を大規模校に異動させる」といいます。したがって経験ある司書も新年度は異動直後の新たな学校図書館で、一人で一からはじめるのですから大変です。とても新人教育を行う余裕などありません。

●特に4月から勤務する過半数をこえる**新人の学校司書**は大変です。職場での引き継ぎもなく、OJT (On-the-Job Training=仕事の現場で新人のトレーニングの実務研修を行う教育)もなく、研修期間もなく、丁寧なマニュアルもなく、学校と学校図書館の繁忙期にいきなり投げ込まれます。日本の教員は国際的にも最も多忙だと指摘(2014年「国際教員指導環境調査」)されているだけに、新年度の繁忙期に新人司書さんを援助してくれることも考えられません。

●しかも、すぐ**学校司書の配置・雇用が大変**になります。例えば、4年目以降です。今回の新人司書が5年をこえると問答無用の雇止めとなります。いま在職3年目の司書さんも5年後には8年目の「雇止め」となりますから、また半数以上が一斉に雇止めです。しかし、実際は、甲府市の「半年の空白期間」がありますから、**来年度以降からは**、バラバラと自主的に辞めることとなります。さらには未配置だった近隣の自治体も学校図書館司書の100%配置をはじめてきます。その場合、少しでも経験のある学校図書館司書を求めます。先行きが見えない甲府市の学校司書より雇用が安定している他の自治体に早めに移ることを考える司書も多くなるはずです。 ●

そうなるとバラバラと辞める司書の一方で、新人採用を繰り返し、繰り返し「司書をかき集める」しかありません。混乱はさらに大きくなり、しかも継続することが予想されます。これでは、低賃金で不安定雇用となるだけにブラック企業と同じように司書の**出入りが激しいこと**となってしまいます。このままでは甲府市の誇るべき先進的な図書館と司書の歴史と経験が失われてしまいます。これは普通に考えれば予想できることです。

Q30 子どもの教育はどうなるのか心配ですね

さらに期待される司書、しかし甲府市では誇るべき歴史と経験が断ち切れかねません。そして混乱や子どもが心配です。「館長」となる校長先生も声を上げてください

●学校司書の様々な役割はさらに期待され重視されています。しかし甲府市では、半数以上もの経験ある学校司書をやめさせることで、誇るべき学校図書館の歴史といままでの経験が引き継ぎもなく断ち切れようとしています。しかも、「雇止め」や「現職の応募は認めない」などの乱暴な人事管理では、司書の出入りが激しいことになりかねません。

●今では子どもにとって「心のオアシス」「いやされる居場所」とまでされている学校図書館が混乱し教育的な水準の低下も予想されます。その中で一番心配しなければならないのが子どもがどうなるのかです。

●学校教育の現場の責任者である各学校の校長先生はどう対応されるのでしょうか？もし学校図書館と図書司書の役割を認識していたのなら、この事態をぜひ避けるために声を上げるべきです。

●校長先生は、今回のガイドラインで、つまり2017年度からは「学校図書館の館長の役割も担う」「教育委員会が校長を学校図書館の館長として指名することも有効」と位置づけられました。責任が一段と重くなったのです。

- ・校長のリーダーシップの下、学校経営方針の具現化に向けて、学校は学校種、規模、児童生徒や地域の特性なども踏まえ、学校図書館全体計画を策定するとともに、同計画等に基づき、教職員の連携の下、計画的・組織的に学校図書館の運営がなされるよう努めることが望ましい
- ・校長は、学校教育における学校図書館の積極的な利活用に関して学校経営方針・計画に盛り込み、その方針を教職員に対し明示するなど、学校図書館の運営・活用・評価に関してリーダーシップを強く発揮するよう努めることが望ましい。

2016年「学校図書館ガイドライン」より

●もし私が校長先生なら、経験ある司書が「辞めたい」といっても「あと1年～2年はいてぜひくれ」と必死に引き止めるはずです。もし私が校長先生をしている学校に新人司書が4月から配置されたら「この時期だから1か月間でも2か月でもいいから経験ある司書を先生につけてくれないと困る」と教育委員会に強く求めるでしょう。それとも、これから自分の学校図書館がどのように混乱しても「うちの学校は大丈夫です。混乱などしていません」と言うのでしょうか？

●校長先生は学校図書館の「館長」として、これから予想される混乱や教育水準の低下を防ぐために、経験ある司書を残すための「リーダーシップを強く発揮」すべきです。

Q31 経験ある司書も残し 新人採用も必要ですね

新人司書は採用すべきです。それには経験ある司書は残す必要があります。閉館としないために、新人教育のために、大規模校を複数配置校にすべきです。

学校図書館を閉館にしないために複数配置を

非正規職員の取扱い要綱が、今回労働条件部分では、2017年度から大幅に是正・改善されます。その対応をすべきです。

●権利休暇では、正規職員と均等扱いになるはずです。

産前産後休暇・公民権行使休暇・官公署出頭休暇・育児時間 病気休暇

育児休暇・介護休暇・看護休暇・妊婦健診・妊娠障害休暇 忌引き休暇

特別休暇（結婚休暇 出産 感染症 災害の明示）

年休取得が一日単位だったものが時間単位で年休が取得できること

●労働安全衛生では、その実施日には図書館業務から離れる必要があります。定期健康診断以外に法的に義務づけられていた雇い入れ時の健康診断・労働安全衛生教育の実施も行うとなりました。

しかし、学校図書館の司書は1校1人であり、司書さんが休む時には、替わる司書さんがいないために学校図書館は閉館となります。権利の休暇が保障され、労働安全衛生の実施によって学校図書館が閉館では、困ります。また権利行使が実質的にできない状態もよくありません。

●これからは、できる限り学校図書館は開館に努めるべきです。そのことは今回の学校図書館ガイドラインも「児童生徒の登校時から下校時までの開館に努めることが望ましい。また、登校日等の土曜日や長期休業日等にも学校図書館を開館し、児童生徒に読書や学習の場を提供することも有効である」と強調しています。

むりのない開館にむけ司書さんの複数配置の学校を置き、一人校の司書が休暇をとるときなどは複数校から司書を送り、閉館とさせないシステムを作るべきです。

業務量が多く図書標準に達していない大規模校を複数配置校に

●文部科学省の2016年4月調査では、甲府市の小中学校で図書標準に達していない学校は、甲府市 小学校数4校〔達成率84.0%〕・中学校2校〔81.8%〕だとされています。これは、全国の平均達成率より高いものですが甲府市としても100%への努力をすべき課題です。

学校図書館図書標準

公立義務教育諸学校の学校図書館に整備すべき蔵書の標準として、平成5年3月に定めたものである。

ア 小学校

学級数	蔵書冊数
1	2,400
2	3,000
3~6	3,000+520×(学級数-2)
7~12	5,080+480×(学級数-6)
13~18	7,960+400×(学級数-12)
19~30	10,360+200×(学級数-18)
31~	12,760+120×(学級数-30)

イ 中学校

学級数	蔵書冊数
1~2	4,800
3~6	4,800+640×(学級数-2)
7~12	7,360+560×(学級数-6)
13~18	10,720+480×(学級数-12)
19~30	13,600+320×(学級数-18)
31~	17,440+160×(学級数-30)

●山田が甲府市の小中学校を調べたところ、次の学校でした

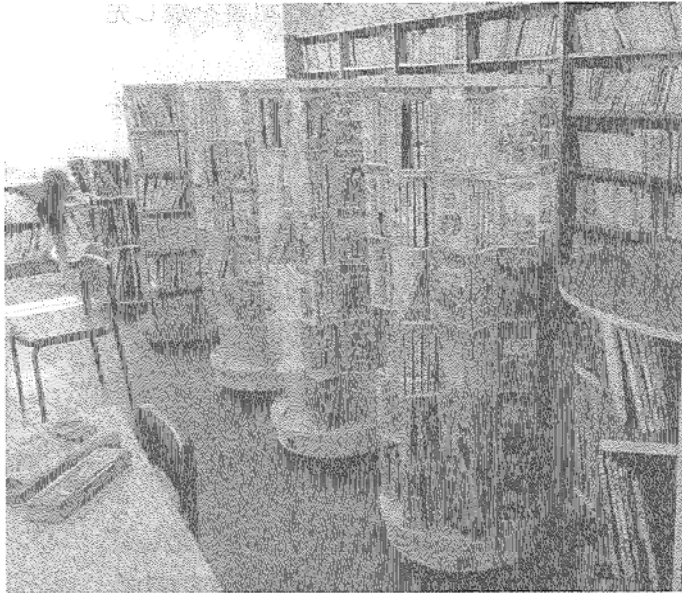
小学校	標準冊数	現状冊数	不足冊数
山城小	13,480冊	12,618冊	= 862冊足りない
国母小	9,960冊	9,651冊	= 309冊足りない
玉諸小	11,760冊	10,964冊	= 796冊足りない
	※1校不明		
中学校	標準冊数	現状冊数	不足冊数
城南中	15,840冊	14,576冊	= 1,264冊足りない
上条中	11,680冊	11,054冊	= 626冊足りない

調べてみてわかりましたが、山城小学校や城南中などの大規模校が学校図書館図書標準を満たしていません。今後、この標準数を達成するには財政だけでなく学校司書の人手もいるのです。

●**狭い学校図書館なら拡げるべきです。**視察したところ、本を数多く置くために倒れやすい移動式の書架もかなりあり耐震性の問題がありました。山城小学校などの大規模校では、図書館で子どもが本を読むスペースがなく、昼休みにも貸し出しをして教室で読むようになっていました。したがって大規模校では**学校施設整備指針**に基づいて学校図書館の施設についても耐震を確立して整備し空間の拡充へむけて改善していくべきです。

●この場合にも大規模校の学校司書に負担が重くなりますので、大規模校への複数配置

は必要です。また小規模校である千代田小学校には学校司書が配置されていません。教育委員会は、「スクールバスも出し、特色ある授業を行って学校を存続させる」としていますが、そのためにも司書の配置は教育の均等性からも必要不可欠です。



移動式の書架がいっぱい 耐震性が心配



図書館が狭くて本が読めないのが貸出に並び

図書室

- (1) 多様な学習活動に対応することができるよう面積、形状等を計画することが重要である。
- (2) 1学級相当以上の机及び椅子を配置し、かつ、児童数等に応じた図書室用の家具等を利用しやすいよう配列することのできる面積、形状等とすることが重要である。
- (3) 児童の様々な学習を支援する学習センター的な機能、必要な情報を収集・選択・活用し、その能力を育成する情報センター的な機能、学校における心のオアシスとなり、日々の生活の中で児童がくつろぎ、自発的に読書を楽しむ読書センター的な機能について計画することが重要である。
- (4) 司書教諭、図書委員等が図書その他の資料の整理、修理等を行うための空間を確保することが望ましい。
- (5) 資料の展示、掲示等のための設備を設けることのできる空間を確保することも有効である。
- (6) 図書を分散して配置する場合は、役割分担を明確にし、相互の連携に十分留意して計画することが重要である。

学校施設整備指針2016年

事業の継続性のために経験ある司書を残し新人教育をすべきです

●重要な学校図書館の事業を継続的に行うには、採用した新人に対しての教育が必要です。新人教育には、**マニュアル**を読ませたり、**研修**をするだけでなく、**OJT**(現場での新人の実務教育)が基本です。それには経験ある先輩が新人を現場の実務を通じて教育していくやり方ですが、この実務教育は一人職場の学校図書館では、極めて困難です。

●これまでは、少数の新人には経験ある司書が勤務時間外に訪問して実務教育をしたり、勤務時間中に電話相談で対応してきたとのこと。しかし、今回のような半数以上の経験ある司書の雇止めと新たに多数の新人司書となると、学校図書館の新人教育は実質的にできません。今回に限らず、今後も新人教育をするために、経験ある司書を残し先生となって新人教育を行う複数配置は必要です。

また学校図書館ガイドラインにある研修内容をみても、研修内容が深くなっていて、そんなに簡単ではなくなっています。

●甲府市と教育委員会は、学校司書の役割を軽く見ているために、この大切な新人教育も重視していないのです。とにかく、新人司書を大切にするためにも、経験ある司書をむやみに、大量にやめさせるわけにはいきません。

Q32 でも、そのための人件費の財源はありますか？

財源はあります。地方交付税による学校図書館への財源保障がされています。そして、甲府市は人件費にける予算が決して多くはないから、もっと予算をかけるべきです

●文部科学省も学校図書館の整備のために学校司書の配置に対しても、2012年度からの「新学校図書館図書整備5か年計画」では「年度当たり約150億円、1週当たり30時間の担当職員を概ね2校に1名程度配置することが可能な規模を財政措置」「一人当たり単価設定は105万円」〔以下文科省資料掲載〕としています。当然甲府市にも地方交付税が交付されていますから、これまでより財政的に人件費予算をかけることができるわけです。

2. 学校図書館担当職員（いわゆる「学校司書」）の配置に関する地方財政措置の考え方

- 全国の公立小中学校に、学校図書館担当職員（いわゆる「学校司書」）の配置に要する経費を措置
- 1年度当たり約150億円（14,300人×105万円）、1週当たり30時間の担当職員を概ね2校に1名程度配置することが可能な規模を措置
- 措置額の算出に当たっては、直近の学校図書館担当職員の配置実績（14,300人）に、1人当たり配置単価（105万円）を乗じている

○平成22年5月現在の学校図書館担当職員（※）配置実績

小学校	9,800人	
中学校	4,500人	合計 14,300人

※ ここで「学校図書館担当職員」とは、常勤・非常勤を問わず、専ら学校図書館に関する業務を担当する職員をいい、教員やボランティア（無償で活動を行う者）である者を除く。

○1人当たり単価設定の考え方

1時間1千円×1日6時間×1週5日×1年35週=105万円

●甲府市の学校司書の年間給与は約187万円、雇用主側の社会保険負担や通勤費などをすべて加えても一人当たり総額215万円ですから約半分の人件費が甲府市に交付

されていると判断できます。

●甲府市はもっと市民や教育のための人件費に予算をかけるべきです。甲府市の決算の割合の人件費コストでも、他の自治体と比較しても甲府市はかなり低い状態になっています。

甲府市と類似した規模の40の自治体と比較しても、2014年度は**40位中その低さは8位**です。国の勝手な人件費比較の数値であるラスパイレス指数〔国家公務員を100とした地方公務員の比較〕も、甲府市はこの2-3年間で**100を切っています**。

●つまり人手が足りないのです。予算総体の人件費比率が低いということは、その分市民のサービスや教育の水準が低下していくことにもなります。人件費予算の増額は当然です。しかも現状の嘱託さんの低賃金では5人雇用増加しても社会保障も加えた総額で1000万円ほどかかるだけです。今後の賃金の改善は当然であり、現状ではなんの問題もないはずです。

Q33 なぜ学校司書さん達は頑張ってきたのか

頑張っているのは「期待する権利」「当局へのいきどおり」「応援に支えられた」として「司書のやりがいと誇り」いくつもの理由があります。これは正しいと思います。

●なぜ、非正規の学校司書さん達は頑張っているのでしょうか？「雇止めをする」「現職の応募は認めない」とする甲府市と教育委員会の強権的なやり方に対して、「学校司書という勤務」に、どうしてこだわってきたのでしょうか？

また、世間にはひどいことをいう人もいます。「あの人たちは、辞めたくないのはラクな仕事で、なんか金銭的にもいい思いをしてきたのだろう」「あの連中が居すわることで、若い人が育たない」「非正規で泣く泣くやめていった人達のこと考えたことあるのか、身勝手な人たちだ」など、事実無根の中傷や甲府市と教育委員会の幹部当局ではなく、学校司書さんを敵視するような見当違いの暴言、間違った悪口などもありました。

●こんな声がすこしでも耳に入れば「折れそう」になったこともあったはずですが、でも学校司書さん達は頑張ってきました。どうしてでしょうか？ いくつもいくつもの理由や根拠があるはずですが。

この間、つくられた「期待権」が学校司書さんにありました

●一つには、「期待する権利」があったことです。今後も学校司書の「勤務がつづけられるという期待権」です。

8年前に嘱託職員となることによる当局の最初の全体説明会の資料によっても期待権がつくられています。説明資料には、「ただし、任命権者が必要と認める場合にはこ

の限りではない」が大きく記載されていました

○雇用期間等 委嘱された日からその年度の末日までとなる。(1年ごとの雇用)雇用期間の通算は、5年を超えることは出来ない。ただし、任命権者が必要と認める場合にはこの限りではない。年齢は満65歳を上限とする。(2009年1月21日全体説明会資料)

事実その後、3年間が当局の都合で延長されてもきました。そして専門職として図書司書の資格をとることが当局から求められ、全員がその資格を取得していました。

●さらには学校図書館法の改正や衆参議院の国会付帯決議、社会的な非正規雇用の待遇改善と正規雇用への動きも、当然に期待権を強めたのです。

●「雇用終了の見直し」は、甲府市のPTA連合会・校長会・教頭会・教職員組合による甲府市義務教育振興実行委員会の優先事項の要望でもありました。

付帯決議にある「地方公共団体は学校司書が継続的・安定的に職務に従事できる環境整備に努めること」を遵守するとともに、甲府市のこれまですすめてきた読書教育を維持継続していくためにも、H28年度末で雇用終了する学校図書館司書の雇用形態の見直しを検討すること。
〔平成27年度甲府市予算について〕

この要望書を「優先事項」として、(なぜか?平成28年度を除いて)、それまで毎年度繰り返し出されてきました。教育委員会はこれに対して「難しいものと考えております」としてきましたが、期待する権利は強くなって当然です。

乱暴な扱いをする幹部当局への憤りが力になっていました

●強権的で乱暴な甲府市と教育委員会の**幹部当局への憤り**(いきどおり)もあつたはずですが。全員に周知すべき「空白期間あれば戻れる」という重要なことを一部の人にだけ知らせ、それを問題にすると「こちらの運用だから、聞かれれば応えた」としていること。

職業安定法などによって「差別のない公正な採用選考」が基本とされているのに、総務省ですら「応募制限はさけるべき」としているのに、「現職の応募はみとめない」とする甲府市と教育委員会の幹部当局のやり方のひどさもそうです。また公平委員会に「申入れできない身分」ともされていました。

●そして経験ある司書の「雇止め」や「応募制限」をするための「理屈」として「非正規職員の繰り返し任用は固定化を生じさせる」と「固定化が良くない」を繰り返すだけの幹部当局の主張。こんな「理屈」で全てがまかり通るなら、とんでもないことです。もし「固定化自体が問題」なら、甲府市の専門職である医師も看護師も建築士も文化財係も農林業や水道の技術者もいないということになります。もし「非正規の固定化が問題」なら、非正規職員から正規職員化を目指すべきです。

非正規職員は人ではなく物のような扱いをする幹部当局に憤りを感じるのは、人として当然なことです。この憤りからも簡単に泣き寝入りできなかったのです。

非正規職員を応援する社会的な機運があることです

●非正規の学校司書を**応援する社会的な機運がある**ことです。「非正規雇用の扱いは改善されるべき」「強引にやめさせるなんておかしい」「甲府市の幹部当局は良くない」「子どものことを考えるべき」—という社会的に非正規職員を応援する機運がありました。この応援する機運が非正規の学校司書さんの頑張りを支えてきたのです。

たしかに、事実無根の中傷や、見当違いの暴言もありました。しかし、その数千倍もの人達が、事実を正しく判断し応援しているのです。でなければ、組織もない、財政もない、権力もない学校司書さんに2万名もの署名が集まることはありえません。そして取り組みの中で応援する人達も増えています。だから署名は今も集まり必ず2万名以上になります。一人一人の司書さんに1000名や2000名、3000名をこえる署名が集まっています。これはいままででは考えられない数の多さです。

●甲府市と教育委員会の幹部当局は、この社会的な機運、少なくない数の応援する人々の正義感とその動きを見ていません。事実無根の中傷や、見当違いの暴言を「拾い上げる」ことはできても、この社会的な重みを判断することができていません。このままでは市政運営の基本的な欠陥となってしまいます。

学校司書のやりがいと誇り、そして今後の学校図書館の心配など

●なぜ、学校司書という勤務にこだわるのでしょうか？ その最も大きな理由は、いままで経験してきた子どもとのつながりであり、仕事への誇り、そして今後、先進的な甲府市の学校図書館の引き継がれないことへの心配があるからだと私は感じています。

もちろん生活にとって低賃金であろうとも雇用が失われることは、重大な問題です。それとともに、いやそれ以上に子どもと接する学校司書という仕事を大切に考えてきたからだと思います。

●私は、今回の問題で、「雇止め」を経験した甲府市の非正規学校給食調理員さんからもお話をききました。彼女は、現在民間の老人施設で調理業務をしています。雇止めもなく給料は同じくらいだといいます。「でも学校給食の仕事の方が楽しかった。子どもが挨拶してくれる。『ごちそうさまでした』『おいしかった』とってくれる。いまの施設では、そんなことはない。仕事のやりがいがあった」といってくれました。

これと同じことは子どもと接するどの仕事にもあります。特に学校司書さんです。子どもたちは学校司書さんに

「私は図書館の先生みたいな仕事をしたい」

「私にとって図書室はかけがいのない大切な場所です」

「学校の一番の楽しみは図書館に行くこと」

「先生のおかげで本が好きになった」

「読書の楽しさを忘れずに中学でも頑張ります」…これが、学校司書さんのやりがいであり誇りであり、勤務にこだわる大きな理由なのです。

またこのことから、学校司書さんたちに「半数もの経験ある私たちが辞めさせたら子どもと学校図書館はどうなるのか」「自分たちが作り上げてきた先進的な甲府市の学校図書館のあゆみは、どうなるのか」を心配もしているのです。

●私は、これらのいくつもの理由が結びついて、学校司書さん達を励まし、勤務の継続にむけて、勇気を与えてきたのだと感じています。

正しいと思います。甲府市と甲府市の教育のためにも、甲府市の1000名の非正規職員のためにも、甲府市の地域の非正規雇用の労働者のためにも、さらには正規非正規にかかわらず働く人々のためにも、私は正しいし、りっぱだとも思います。

●今回、総務省関係の非正規職員の改善の指導や、今後、地方公務員法改正もあることもレポートしました。しかし、もともとの原因は自民党政権の正規職員削減政策にあるのです。国の改善に向けての指導や法改正があっても、国は地方財政をこの問題でしっかり支えることはありえません。

そうなると、今後は、それぞれの自治体の判断で、「これからしっかり改善していくのか」、それとも「いままでの状態のままか」—自治体間の格差が広がっていきます。甲府市はこれからどうなるのか？

これからの甲府市のためにも今回の問題を放置してはいけません。

だから、私は、私たちは、甲府市と教育委員会に再考をもとめ、今も、これからも全力で非正規職員と学校司書さんを応援していきます。

このレポートの終わりにあたって

最後のページを使い、こどもたちの学校司書さんに寄せることばを掲載してこの長くなったレポートを閉めます。

そして、なぜこのレポートが長くなったのかも考えました。重要な問題だったからです。しっかり主張するには、それなりの根拠と整理が必要だからです。膨大な資料を調べ、一人でも多くの人々の声を聴き、揺るがないように組み立てる必要があったからです。

暴言や中傷を、学校司書さんの彼女たちにぶつける人たちの「論拠」は簡単です「あんな身勝手な連中のいうことなんか聞く必要はない」が「論拠」です。また甲府市と教育委員会の幹部当局が「決定だ」とすれば「決まったことなのに、あの人たちはいつまでもおかしい」が「論拠」で簡単にすます人もいます。

その甲府市と教育委員会の幹部当局の主な「論拠」は、「固定化はよくない」と簡単です。それでは、いけないと思いこのレポート作成しました。ぜひ、ご意見をお願いします。



先生

6年間 ありがとうございます ございました。

大変 お世話 になりました。

先生のおかげで、楽しく、しゅうじつした 学校生活
を毎日 過ごすことが できました。

学校の 11月分の たのしみは、休み時間には、毎日
図書館 に行くことでした。そのなかで、いろいろな イブニング
が、おもしろい かんがえて、たのしませてくれて、うれしかった ことを
図書館 には、自分にとり、11月の 27日-28日、たのしみ、は
たのしみ ことば までいけれど、とても また、お礼に 行くので、その
とき ました。よろしく お礼 かいし ます。

先生のおかげで、本の 下の上、おもしろく、おもしろく
知れ、本が、大好き になりました。

本当に ありがとうございます ございました。

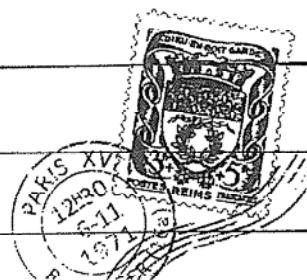
6年間。本当に 本当に ありがとうございます ございました。

甲斐 卒業生。元 6-2 あり。

P + S

おめでとうございます。

お元氣に、また してください。





先生へ

今年1年間、図書委員会をやってこられたのしかたです。何かできなかったけど、とてもいい思い出になりました。(おま)

5年の時も図書委員になれずおかた。(おま)

そして、先生が 水にきてくれてからの

4年間も図書館に来てくれる人も増えたし、

みんな図書館、おまのことがよかったです。

好きになれたと思います。私は、今の1年生と

2年生のとても楽しいなをみて、先生ももっと早く

きて、おまが1年時から来てくれればよかったのに、

って思いました。^^

最後に、図書委員(おま)の1年間、そして

に来てくれてからの4年間、本当にありがた

かどうございました。(おま) 私、中学でか

は、おま、先生も体に気を付けてください!!!

P.S. いろいろありがとうございました。

スラッポおま



レポート 2017年1月25日

「なぜ、私たちは学校司書の

『雇止め』『応募制限』を問題にしているのか？」

甲府市議会 山田厚

事務所 甲府市北口3-7-13

電話 055-253-6790 Fax 055-253-6790