



市民の声を市政に反映

杉森ひろゆき

市議会議員 ニュース

杉森弘之後援会広報委員会発行

654号 2017年3月28日

〒300-1235 牛久市刈谷町1-41-8

TEL・Fax : 870-0335

携帯 : 090-5587-7693

Mail : sugimori@max.hi-ho.ne.jp

非常勤職員の処遇改善

手当の支給は急務

第1回定例会一般質問 II

杉森議員は3月8日、第1回定例会で、①非常勤職員の処遇改善、②超高齢化社会に安心できる医療・介護、③福島第一原発事故避難者について一般質問した。今号では①の④を掲載する。

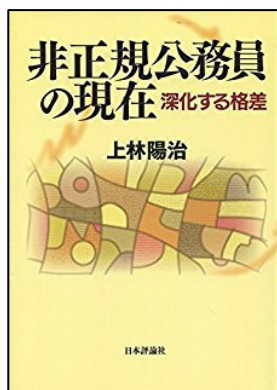
一時金等の手当支給

【杉森議員の質問】今回のさらに「一般職非常勤職員への手当の支給」に当たっては、『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。さらに『期末手当』（すなわち夏冬の一時金）については、相当長期にわたって（と言っても6か月以上を想定しているのですが）勤務する者に対し支給することを検討すべきである。」と述べていますが、勤勉手当も含めて、これら手当に対する市執行部の見解を聞きます。

【総務部長の答弁】現在当市で運用している非常勤職員制度に必要な見直しを図りつつ、法改正に対応すべく準備を進めていきます。

基本的に希望通り再任用

【杉森議員の質問】報告書はまた「任期については、採用日の属する会計年度末まで（最長1年）とすべきである。なお、この場合であっても、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるものである。」としています。そ



事実上の長時間労働推進

安倍政権が過労死地獄を加速

残業時間の上限規制で3月17日、政府の裁定の下、経団連と連合が合意した。繁忙期の上限が過労死認定基準並みという規制の緩さに加え、休日労働を使う抜け穴もある。過労死をはじめ、働かせ過ぎによる健康被害をなくす点で不十分との指摘は多い。

規制内容は、月45時間、年360時間を原則としたうえで、（1）一時的に業務量が増加した場合については1年の時間外労働は720時間が上限（2）繁忙期については休日労働を含んで2～6カ月平均で月80時間以下、単月で月100時間未満の上限を設定（3）月45時間を超える時間外労働が1年の半分を超えてはならない——とした。違反には罰則が科される。事実上の上限規制は（1）～（3）となる。

規制は複雑だ。（2）の過労死認定基準並みの上限規制には休日労働を含むが、（1）の年間時間外労働720時間と、（3）は休日労働を含まない。過労死認定基準と、現行の時間外労働規制を継ぎはぎした結果であり、組み合わせ方によっては、年960時間を上限とする働かせ方が理屈の上では可能となる。

厚生労働省の資料によると、ドイツ、フランスでは1日10時間を労働時間の上限とし、12カ月平均で週48時間（独）、12週平均44時間（仏）などとしている。こうした先進国水準と比較にならないだけでなく、労働者を使い捨てにする悪質な企業に、過労死認定基準の近くまで働かせてもいいというシグナルを発信してしまう懸念もぬぐえない。

法案化に際し、既に国会で継続審議とされている「残業代ゼロ制度」を含む労働基準法「改正」案とひとまとめにされることも、手続き上は可能である。

(170323 連合通信)

して、「長期にわたって継続して勤務できるといった誤解を招かないよう、明確な説明に努めるべきである。」と述べながら、他方で、「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。」と述べています。私は2001年の6月議会で、牛久市では一般職非常勤職員を原則雇い止めすることはないと表明していると理解していますが、そのことは間違いないのでしょうか、と質問しました。市執行部の答弁は、「当市の一般職非常勤職員は任期を1年間として再任用しておりますが、継続更新という考え方ではなく、任期ごとに客観的に勤務評定を行い、当該職に従事する十分な能力を持った者を『新たに』任用することとしております。…『雇い止めの法理』に言われているような、合理的な理由を欠いた雇い止めは許されません。一部の自治体では、再任用の回数に上限を設けている中で、当市では勤務成績の不良や職務の適格性欠如など、**特別の事情がない限り基本的に非常勤職員の希望通り再任用**を行っております。」というものでした。今回の報告書を踏まえ、この見解は変わらないのかどうか、質問いたします。

【総務部長の答弁】非常勤職員の再度の任用については、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という、平成26年総務省自治行政局公務員部長通知はございますが、原則1年以内の任期であることを踏まえ、「同じ職の任期が延長された」また「同一の職に再度任用された」と捉えるのではなくあくまで「新たな職に改めて任用された」ものと整理すべきものと考えます。

再度の任用であっても、職員の希望のみで成り立つものではなく、職の必要性を十分検討したうえで、当該職に従事する能力を待った人材を再任用し、今後も安定した行政サービスの提供に努めて参りたいと考えます。

東
芝

破たんの一步手前

損失はどこから生じたか ④

山崎久隆(たんぽぽ舎)

4. 国策の呪縛

東日本では原子力は未だに国策だ。米国はそうではない。米国の場合、国策は核兵器と核動力艦を含む核戦力だ。国策会社はつぶれない。だから東芝もつぶれないとの驕(おご)りがあるのだろう。

一方ウエスチングハウスは米国の国策企業だからつぶれない。こういう驕りが、不正経理を引き起こし、喉元過ぎてさえいないうちから「熱さを忘れ」てしまう。

まさに福島第一原発事故で「煮え湯」を飲まされたはずの原子力産業が、依然として国策企業ぶりを発揮し、やりたい放題をしていることと付合する。

しかし、米国にとっての国策企業は軍需産業としてのウエスチングハウスであって、商業原発部門はリストラ対象の斜陽産業に他ならない。

だから、ゼネラルエレクトリックは福島第一原発事故直後に商業原子力から撤退した。

日本では原発が国策と言っても、もはや採算は度外視状態、原子カムラと原発に寄生する地元関係者や官庁と官僚を養うこともままならない。託送料金に原発の費用をねじ込もうとしても、さすがに年間何兆円もの費用を押し込めるわけがない。そんなことをしたら日本経済が崩壊してしまう。

国策会社だから何をしても倒産しないと、いった驕りは、東電解体が行われなかったために原子カムラに広がった誤った認識だ。東芝の巨額損失は、事故を起こして巨額の賠償金を支払わなければならない被災者がいる東電とは本質的に異なる。だから国費(税金)での救済はおそらく無い。

採算部門を切り離して、日立やSONYなどIT産業が資産を継承したら、残った不採算部門は身売りも出来ずに破たん処理に移行するだろうし、それが最もまともな対策である。

(つづく)