



福島原発被害者支援の対応を

国の原子力災害対策本部は、2015年6月「福島復興加速化指針」のもとに、帰還困難区域を除き、いまだ空間線量が高く国際基準では居住不可能とされている避難指示区域を遅くとも3月までに解除し、住宅の無償提供を打ち切るとしています。また精神的賠償を来年の3月に打ち切るという方針も打ち出しました。このことは原発事故被害者にとっては、大きな打撃になっています。この間、自主避難者と言われる区域外避難者の多くは、放射性物質による汚染から遠ざかるために、環境変化や経済的負担に耐え見知らぬ土地で生活をし、今も避難の継続を希望しています。自主避難者は避難指示区域指定の解除により、本来は強制避難者であるべき方々が自主避難者にされるため、増え続けることとなります。避難者は自ら何の過失もないのに、原発事故のために故郷から逃れてきたものであり避難者の支援を打ち切るのは、人権無視の行為であります。避難者の生活の最も重要な基盤となる住宅への支援策は、長期にわたる放射性物質による汚染という原子力災害に対処するため、災害救助法ではなく、原発事故子ども・被災者支援法に基づく抜本的な対策や新たな法制度が必要であります。

6回目の3・11を迎えて

東日本大震災から6年を迎えた11日、市内吾妻の中央公園で、戦争をする国づくりNO@つくばなど市内外31団体の共同主

催で「さよなら原発！守ろう憲法！」の集会とパレードが開催されました。

福島県からの自主避難者に対する住宅支援打ち切りが3月末に迫る中、市内に住む自主避難者の状況報告が行われ、住宅支援が打ち切りとなることに対し「住宅確保は命に関わる問題。一人でも路頭に迷わせることがないよう支援していただきたい」と話されました。集会には金子かずお市議も参加し、連帯の挨拶を行った。

○近年、医療の発展とともに、周産期医療、新生児医療が高度なものとなり、今まで助からなかった子どもの命が助かる時代となりました。

しかし、寝たきりで、移動や食事などに常に介助が必要であり、経管栄養、気管切開、人口呼吸器の装置など医療的ケアを必要とする状態であり、重い障害を持つ子どもと、その子どもを育てる家族は、医療的ケアに対応できる重症心身障がい児短期入所施設の整備、その施設への支援の実など医療的ケア児支援のための包括的な施策の実施を求めて活動に取り組んでいます。

○また、つくば特別支援学校の過密解消に取り組む保護者はつくば市内の通学児童が分離され新たな学区に変更されることに対し、つくば市内のつくば特別支援学校に増築か同校の分校方式など知恵を出し、つくば特別支援学校に一元化を求める声も聴きます。

少数の声や弱い立場の人が不利益にならない政策を推進して行くことが必要であります。金子かずお

なくそう！官製ワーキングプア

つくば市でも非常勤職員をはじめ非正規雇用職員の異常な増大と格差の問題が顕在化し、早急な是正が求められています。大阪での動きを紹介します。

大阪府内自治体の実態調査

「なくそう！官製ワーキングプア第4回大阪集会」（11月3日）では、大阪府内の全自治体を対象に実施した臨時職員の権利実態調査の結果が報告された。「アルバイト職員」などと呼ばれ、基幹業務を担いながら正規職員とは大きな権利格差を強いられている実情が明らかになった。女性が多いにもかかわらず、母性保護や育児・介護休暇での差別が目立つ。

●産前産後休暇は無給

調査は今年8～10月に行った。大阪府を含む44自治体に対し、権利状況を尋ねる50項目の質問表を送り、答えてもらう形。豊中市など8自治体を除く36自治体が回答した。

それによると、「超勤手当の支給」「年次有給休暇の取得」など5項目については、回答した全自治体で保障されていた。他方、育児・介護に関わる項目で権利保障をしている自治体は、20%台にとどまる。

生理休暇や産前産後休暇の取得では、80%台の自治体が保障しているが、喜べる状況ではないという。報告した宝塚臨時職員労組の久米由希子さんは「制度があっても無給が多い。（休めば減収になるため）日給で働く臨時職員には使いにくい」と憤る。無給を覚悟で休んだとしても、産後9週目から働かなくてはならない。育児休業の取れる自治体が27%しかないためだ。「これでは安心して子どもを産み、育てられません。正規職員が権利行使しているのを見ると、正直、腹が立ちます」

●弊害多い空白期間

忌引休暇、経験年数による賃金上昇、公務上・外の病気休暇についても、権利を保障し



ている自治体は多くない。親族は死なず、本人は病気にならないしけがもし

ないという、あり得ない状況が想定されている。

臨時職員は6カ月任用（雇用）で、1回更新が原則。1年を超えて働き続ける場合は、一度退職したことにして新たに任用される形が取られている。そのための手立てが、年度末の「空白期間」である。年休の持ち越しができず、一時金の算定が不利になるなど弊害が多い手法とされる。

久米さんは「アルバイト保育士の私にも空白期間が1週間あります。丸1年間勤務すれば昇給する制度があるのに、年度末の1週間が欠けるため適用が1年遅れました」

●正職員労組も努力を

その上で、「自治体当局は、人手不足だから『とりあえずアルバイトで』と安易に雇用し、そのアルバイトの労働条件は『アルバイトだから』と改善しようとしなさい。

今、こういう雇用が増えています。正職員の労働組合は、臨時職員の労働条件を上げるために努力してほしい」と訴えていた。

〈用語解説〉臨時職員

地方公務員法22条に基づいて採用された職員。本来、緊急の場合や臨時の職を担当する場合が想定されており、常勤が原則。ただし、現状は恒常的な職に就いているケースがほとんど。総務省が今年9月に発表したデータによると、臨時職員数は約26万人で、4年前より6.2%増えています。フルタイムで働く人と正規職の4分の3以上の人が、合計で75%です。

(161110 連合通信・隔日版)