



教委に出向いた。この年の三月から急激に拡大しはじめたコロナ禍の中で、マスクやフェイスシールドの支給や休業手当の支払いなど、働く側には死活問題の一〇項目の要求が盛り込まれていた。

いつものように事務局の窓口に行くと、きちんとしたスーツに身を固めた都教委の職員たちがずらりと並び、こう言った。「四月から会計年度任用職員制度に変わったので団体交渉に応じる義務はない。要求書も受け取れない」。

二人は、シッパツと（メモアリー）は手振りで示した。追い払うかのような態度に驚いた。低賃金で不安定な雇用とはいえ、それまで団体交渉は、ごく普通に受け入れられていた。そうした交渉では、「任用打ち切りは撤回できない」と主張していた都教委が、組合員を別の学校のALTにあつせんするようになったこともあった。それが、手の平を返したような拒絶に変わっていた。

「制度が変わったので、もう団体交渉は受けなくて済むとほつとしていたのでしょう。そこへ私たちがやってきたので感情を書いたのでは」とメアリーは推察する。

とにかく要求書は置いて、組合員たちは部屋を出たが、トニーもメアリーもひどく不安な気持ちになっていた。自分たちのことを人として扱わないような職員の態度のせい

だけではなかった。何かあれば交渉する道は確保されているということが大きな安心を与え、それが雇い主である都教委への信頼にもつながっていた。それがいきなり壊されたからだ。

二人とも、ALTとしての年収は二〇〇万円にも届かない水準で、家族の収入や、翻訳などでしのいでいた。民間の英語講師の仕事で補おうとしても、不定期なシフト制なので、安定した副業が難しい働き方だからだ。「それでも東京都の任用の下ですつと何事もなく働き、生徒たちに真摯に英語を教えて日本の社会に役に立ってきたという誇りがあった。それが、たつた一つの制度変更で一方的に遮断され、日本に居場所を失ったような気がした」とメアリーは目を潤ませる。

トニーは、違った意味でも衝撃を受けていた。二〇一五年からALTとなったが、ユニオンの勉強会で五年を超えたら無期雇用に転換できる権利を保障した労働契約法があると知り、二〇二〇年を楽しみにしていた。だが、その後、公務員は労働契約法の適用除外と知った。加えて、期待の二〇二〇年は、労働基本権まで奪われる年になった。「都教委の直接任用の自分たちは、派遣会社や私立学校の講師より守られていると思っていた。だが、公務員は労働

者保護からことごとく外されていると知り、おまけに七月三〇日にはゴミか敵のように扱われた」

一週間後の八月六日、都からメールによる返信が来た。今度は丁寧な文面だったが、そこには「会計年度任用職員は（特別職ではなく）一般職なので労働組合法の適用はなく、団体交渉に応じる義務はない」という趣旨が書かれていた。

### 「正規並み」のトリック

一般職の公務員は民間と違い、労働組合法の保護から外されており、図表2のように、団体交渉はできても労働協約は結ばず、団体行動権もない。

「特別職非常勤」なら民間人による公務ボランティア的な働き手として、一般企業の社員と同じに労働基本権が保障され、ユニオンなどを通じて団体交渉もできるが、会計年度任用職員は、「会計年度」の間だけの短期の「一般職公務員」として新設された結果、一般職の正規公務員と同じに労働基本権は制限され、にもかかわらず再任用が保障されていないことから、正規公務員のような身分保障はないに等しい。こうした制度変更によって、メアリーたちは知らぬ間に、民間並みの労働基本権を失い、同時に、正規公務員並みの身分保障もない宙つりの働き手に変えられてい

た。

労働者と奴隷を分けるのは、交渉して働く条件を改善していきける権利が行使できるかどうかだ。その意味で、これは「公僕」から「公奴」へ、と言えるほどの変化だった。

二〇二〇年の一月、トニーらのユニオンは「団交拒否は不当労働行為」として東京都労働委員会に不服申し立てを行なったが、二〇二〇年七月に却下された。待つていたかのように、五カ月後の一二月、都から「次の二〇二〇三年度からの再任用はしない」とする通知が来た。二〇二〇年三月、ユニオンは都教委の決定の取り消しを求めて東京地裁に提訴した。

このような改変が、なぜ生まれたのか。前回述べたように、二〇

図表2 公務員の労働基本権

	団結権	団体交渉権	争議権
地方公務員（一府県など）	○	△交渉はできるが団体協約は結べない	×
地方公務員（準常勤など）	○	○	×
国家公務員（非正規職など）	○	△交渉はできるが団体協約は結べない	×
国家公務員（準常勤など）	○	○	×
警察・自衛隊・消防など	×	×	×
民間労働者	○	○	○

〇七年の中野区保育士訴訟高裁判決によって制度の改善を迫られ、総務省は、翌二〇〇八年、「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」を開催し、「短時間公務員」制度などを打ち出す。続けて、二〇一六、一七年には総務省の「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在り方に関する研究会」で、一年限りの不安定公務員、会計年度任用職員制度が登場する。

その報告書の中で、研究会委員の東京都総務局人事部制度企画課長の八重樫高明は、会計年度任用職員制度について「一般職に相応しい処遇を実現できた」と評価している。理由として挙げられていたのが、「一般職化で登録職員団体の構成員になることができることとなるため、登録職員団体等の適法な交渉に参加するための職務専念義務の免除を可能としている」「人事委員会に対する措置要求、審査請求も可能となっている」だった。

特別職非常勤も正規職員並みに仕事を離れて自治体との交渉に参加できるようになり、民間並みの労働委員会の代わりに人事委員会を利用できる、すごい！という説明だ。

二〇二五年五月、トニーらが提起した東京A.L.T訴訟の原告側代理人の山本志都弁護士は、東京地裁での意見陳述で、そのトリックをひとつひとつ解き明かしていった。

この訴訟は、当初、東京都が被告だったが、二〇二四年、総務省も被告に加わっている。その総務省の答弁書に、山本は、次のように反論していく。

まず、地方公務員法では、職員団体を通じて当局と交渉する場合、職員団体は、①同じ自治体の職員だけで構成されていなければならない、②人事委員会か公平委員会に事前に登録しておく必要がある、③しかも、当局と事前に時間や場所、議題を決める予備交渉をしないと団交に応じてもならず、④これが壁になって団交ができなかった例は多い。

加えて、自治体の運営などにかかわるテーマは「管理運営事項」として交渉の対象外とされている。判例で、次の年度に任用するかどうかは「管理運営事項」であっても団交の対象になる、とされた(前回参照)にもかかわらず、「会計年度任用職員制度」の創設とともにうやむやになり、トニーたちがこれまで行なってきた「次の任用についての交渉」は拒絶されることになった。

ちなみに、「労働基本権の代償措置」と総務省が胸をはった人事委員会も、四七都道府県、二〇政令都市、東京都特別区、和歌山市の六九自治体にしかなく、全国二七八二自治体のうち4%にとどまる。また、公平委員会の権限は制約されていて、給与表に関して勧告する権限はない。お

まげに、人事委員会に措置を要求する権利があるのは一般職の職員だけとされているため、「任期途中で措置要求を行なっても、次年度に職員としての地位を喪失すれば手続は打ち切られてしまいます。審理が延びれば自動的に期限が来て、審査される資格自体が失われるという。またしても、「二年有期の公務員」の壁だ。

これらの壁のすべてが、連載一回目で妊産婦切りにあったアキコを阻んでいたことが、見えてくる。

さらに、山本の声が法廷に響いた。「会計年度任用職員は、調査・報告・勧告の対象から最初から外されているのです」。

二〇二四年九月、東京都の登録職員団体が、東京都人事委員会に、処遇改善のために、勧告に向けた調査に会計年度任用職員に関する事項も盛り込むよう求めたが、人事委員会は早くも翌日にこれを拒否してきた。理由は、「同種同等の者同士を比較するという考え方で、常勤同士を対象として調査しているから」とされていたという。

#### 特別職の押し返し

山本の陳述は、身分保障がセットの正規にとつてはそれなりには利用できる「職員団体」という装置が、「二年有

期の公務員」には、きわめて使いにくいものであることを浮かび上がらせた。

「一般職に相応しい処遇を実現できた」と研究会報告書で評価した東京都の課長は、そうした事態を見越すことができなかったのか。それとも、とぼけていたのか。その心内は押し量るしかないが、ただ、この研究会が始まる直前、東京都では「特別職の押し返し」ともいえる事件が相次ぎ、都が抜本的な対応を迫られていたことは確かだ。

中野区の保育士らの雇止め訴訟で敗訴した都は、その三日後、非常勤の更新に五年の上限を導入し(前回参照)、五年後の二〇一三年、消費生活相談員たちに、これが初適用された。

それまでは、一年契約を更新して正規職員の定年である六五歳まで働くことができ、一〇年、二〇年のキャリアを持つ相談員もいた。二〇一一年には消費者庁が各自治体に、任用回数に制限を設けないよう配慮を求める通知まで出している。消費生活相談はさまざまな法律の知識と相談経験が必要で、「五年経験を積んで一人前」とまで言われてきたからだ。

相談員たちは組合を通じて抵抗し、職務の実態に合わない五年上限に世論の批判も高まって、消費生活相談員は全

員重任となった。だが、その過程で都は団体交渉の要求を拒否した。法廷で山本が指摘した「管理運営事項の壁」によって「団交の対象外」としたのだった。

組合側はこれを不当労働行為として労働委員会や裁判で争い、二〇一四年、「都の不当労働行為」とする判断が、最高裁で確定した。労働基本権を制限された一般職と、労働基本権を保障された非常勤との違いがそこにあった。

翌二〇一五年には、職業訓練校である都立職業能力開発センターのCAD製図科が民間委託されて廃科になり、都の非正規公務員たちの労組の委員長だった中嶋祥子講師を含む非常勤の講師三人が雇い止めされた。

それまでは、意に反する更新拒否は行なわないことが労使の交渉で確認されており、中嶋は約四年働きつづ、同科も就職率八割を超える実績があった。このため中嶋ら三人は、特別職らの組合をつぶすための不合理な委託として労働委員会や裁判で争い、二〇一八年、労働委員会で和解し、職場復帰を勝ち取った。

これらの事件は、労働基本権を保障された非常勤たちには「管理運営事項」や「民営化」による組合つぶしが簡単には通用しないことを明らかにした。

その二年後、「会計年度任用職員」制度は登場する。

外の職員という建前を維持するため、更新に最大三年の限度を設ける「三年公募」を始めていた。実績にかかわらず一回更新したら一律に任用を打ち切り、公募して選びなおす制度だ。

これが「会計年度任用職員制度の導入等」に向けた事務処理マニュアル（総務省マニュアル）で、ひとつの例として紹介され、これを従うべきモデルと解釈した自治体間で「三年公募」「五年公募」は急速に広がることになった。

この制度は、職務の実態と乖離した短期での職務打ち切りに加え、実績にかかわらず任用を一律に打ち切られる不安から、年度末が近づくとメンタル不調を起す非正規公務員が相次いだ。高まる批判に、人事院は二〇二四年六月、ついに、国の期間業務職員について定めた通知を一部改正し、「三年公募」を撤廃した。これを受けて「総務省マニュアル」でも、「三年公募」を紹介していた部分が削除され、「公募」の根拠はなくなった。

こうした中で、自治体公務員の大半労組、自治労連が二〇二四年、三都道府県の四八四自治体を対象に行なった調査（回答四〇自治体）では、16.0%だった「廃止済み」が、二〇二五年調査（回答三〇九自治体）では30.1%に跳ね上がった。ただ、「見直し予定なし」も二割を超した。

## 保育士ら二二〇〇人切り

会計年度任用職員制度が始まって四年目の二〇二四年の一月三十一日、名古屋市の公立保育園の保育補助員、尾崎よしみのもとに緊急連絡の電話が入った。尾崎は、民間企業の社員、公務員、正規、非正規、失業者も問わずに組織する一人から加入できる労働組合の保育パート支部役員だ。その組合員が「園長から連れ回された」として、大塚一斉解雇をめぐるSOS情報を伝えてきたのだ。

名古屋の公立保育所で働く会計年度任用職員は約一八〇〇人。このうち会計年度任用職員制度が施行された二〇二〇年度、非常勤から会計年度任用職員に切り替わった約二二〇〇人が、翌年度「五年公募」の対象になる。うち二三人が、親子の交流の場として設けられた「名古屋地域子育て支援センター」の保育士資格を持つ職員たちだが、一月一日に市のサイトに公表される予定の任用枠は八人になっているという。

「じゃあ一五人はクビを切られちゃうということ？」

尾崎は絶句した。

東京都は非常勤の「五年上限」をいち早く導入したが、国は二〇一〇年、一年任用の非常勤を導入し、「定数」の

五年公募を実施している名古屋市はそのひとつで、組合側からの中止の要請に対し、市の保育運営課は「会計年度任用職員の取り扱いが全庁的に統一された制度であるため困難」と回答した。

「八人」の任用枠が公表された翌週の五日、尾崎は市の保育課に電話で事情を聞いた。すると、「正規の退職者の再任用のために一五人分を空ける」と答えた。経験を積み、親たちとの人間関係も築いてきた会計年度任用職員を押し付け、正規の定年後の受け皿にされていたのかと驚いた。正規職員の組合に問い合わせると「承知していない。非正規を押しつけてまで再任用枠を確保する気はない」という回答が返ってきた。正規職員たちにも寝耳に水の事態で、市の独断としか思えなかった。

一月七日に組合側は市と交渉した。翌日、その背中を押すかのように、日本労働弁護団が、無権利状態の非正規公務員の状況を立法で解決することを目指して「非正規公務員制度立法提言」を発表した。組合は一月中旬に二回、記者会見も開き、上部団体の労組が加わり、申し入れ書を市に手渡した。二二〇〇人も会計年度任用保育士らが入った任用を打ち切られ、園長など多数の面接官を大量動員してまで面接を実施しなおすという「公募」の異様さと

不経済に、メディアの取材が相次いだ。

記者会見では、当事者の保育士たちからは、「ギリギリまで採否がわからない怖さ、雇用不安を抱えて働かねばならないつらさが当局にわかるか」「もともと市の保育パートは欠員状態なのに、なぜ打ち切るのか」と、涙の訴えや告発が相次いだ。

センターの保育士の合否が発表される一二月二三日の三日前の夜、尾崎は市役所に出かけ、めつたに会うことがない名古屋市の部長に談判した。八人の採用枠は二五人のうち三人は待機に増やされ、現職分の枠は確保された。

結果としては、二〇〇人のうちほぼ九割が採用されたとみられ、市側からも「ほとんど採用されたのだからいいのでは」といった発言も聞かれた。

だが、その傷は深かった。公募対象になったセンターの一人は、「仲良く働いていた同僚たちと八人の枠を争いたくない」と事前に辞退し、仕事を失った。「これほどの不安とストレスを働く側に強いて、同じ人をまた採用する。意味があるのか」と尾崎は言う。

迷いの中で

民間のような対等な労使交渉ができず、正規公務員の身

分保障もない非正規公務員は、顔を出して交渉することを避けたがる。そうした中で、今回、顔をさらして踏ん張った尾崎は、その秘訣について「今回は公募対象から外れていたこともあるが、それ以上に非常勤として民間並みの組合活動を保障されてきた体験は大きい」という。

一九五五年に生まれ、高校卒業後、民間企業に就職し、資格取得に力を入れていた会社の方針で夜学に通って保育士の資格を取った。出産退職後に、保育士としての再就職を志したが、三〇歳までしか正規職の受験資格がなく、非常勤だったパートの保育士補助員となった。民間企業の社員も入れる労働組合で、賃下げや夏季休暇問題など、不利益があればストも交えて撤回させてきた。

だが、「一般職」である会計年度任用職員になつたいま、ストは打てなくなつた。そして、昨年あたりからは、「職員団体ではないから交渉は年一回程度」「管理運営事項だから交渉の対象外」という言葉が市から飛び出すようになってきた。

「職員団体」に登録して、今後の活動がどう変わるのか、処遇の改善につなげられるのか。尾崎はいま迷いの中にいる。

(文中敬称略、つづく)

第 8 回

いくつものフォルモーサへ

連載

仮面のなかの

「忘れられた」歴史

今福龍夫

いまぶくりゅうた 文火線学者世評家。一九五五年、東京生まれ。東京外国語大学名誉教授、龍谷大学名誉教授。現在、淡路の淡江大学管理教育として信濃に基盤。著書に『アローの王』、『龍島世界論』(以上共著)、『務のコミュニティ』(ベネッセ)、『野生の孝倉』(以上いずれも『富田信治』の著者)、『龍島』、『原野』、『龍島』(共著)など。

神々の顔は何を見るか

朝方、けたたましい爆竹の音に気づいて急いで家を飛び出し、音のする方角に走った。台北のもっとも賑わしい露天市場のひとつ、雙連朝市の細く長い路地を塞ぐようにして、華やいた祭礼の行列が闊歩していた。山車を担ぐ人々、嘖嘖と呼ばれるラッパを吹き鳴らす人々、そしてその前後には仮面をつけた背の高い七体ほどの神々が甲高い頭唸の音に合わせて威風堂々と練り歩き、厄払いの爆竹が煙りをあげる。そして仮面の神々は、庶民の学問信仰の寺・文昌宮の前で立ち止まっては一体一体、優美な奉納の踊りを踊るのだった。きらびやかな衣装、赤や緑のスカート、動き

に反応して揺れる背中の旗、軽快なステップ……。鬼神のようにも見え、いかめしくも感じられる大ぶりの仮面の表情とは裏腹に、神々の踊りとそのたなずまいはどこか親しく、包容力あるやわらかな威厳の気配を発散している。

仮面の神々のうち先頭を切っていたのは「順風耳」と「千里眼」であった。この二神は、どちらも台湾庶民のあいだで信仰が篤い海の守護神・媽祖を護衛するいかめしい風貌の将神である。順風耳は赤顔・赤装束で、頭上に一本の角をもった仮面をかけ、どんな小さな音でも逃さず、あらゆる悪の兆候を聞き分け、いちばやく媽祖に知らせる役目をもっている。一方の千里眼は緑顔・緑装束で、頭には二本の角が生え、その名の通りとても遠いところまで見と