

# 《学校現業職員問題・交渉ハンドブック》

2011 年度版

民間委託・賃金切り下げ・任用替えのおしつけを許さず  
学校現業職員の法制化めざし、共同のたたかいをすすめよう

—何よりも子どもと学校の安全・安心のために—



2011 年 10 月

日高教現業職員部 賃金・民間委託問題検討委員会

# 目次

## はじめに

現業職員に対する賃下げ・定数削減・民間委託攻撃の歴史的流れ … 1

## Q & A

### 1. 現業職員の身分確立を求めるとりくみ … 4

- Q1 現業職員の名称
- Q2 現業職員の法律の位置づけ
- Q3 現業職員と当局との労使関係
- Q4 労働基本権回復の動き
- Q5 学校現業職員の身分確立・法制化を求める運動
- Q6 文部科学省も望んでいる現業職員の適正配置

### 2. 賃金改善、生活向上をめざすとりくみ … 8

- Q1 現業職員の給与についての考え方
- Q2 現業職員への行政職（二）表適用の経過と問題点
- Q3 現業職員の定年制の基準

### 3. 労働条件・教育条件拡充のとりくみ … 11

- Q1 民間委託の問題点
- Q2 任用替えの問題点

## 関連する法令（抜粋） … 14

日本国憲法  
教育基本法  
学校教育法  
学校教育法施行規則  
地方交付税法  
地方公務員法  
国家公務員法  
労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準  
労働者派遣法  
職業安定法施行規則  
地方公営企業法  
労働基準法



## 現業職員に対する賃下げ・定数削減・民間委託攻撃の歴史的流れ

### 公務員削減と国のあり方を変える政策 …1980年代前半

1980年代から今日まで、行政改革が政治課題の中心となり続けてきました。歴代政府は、累積する国家財政の赤字の抑制を口実に、一貫して「規制緩和」によって市場への政府関与を弱め、社会保障など国民生活関連の予算を抑制し、公務員の削減を行うことなどをすすめてきました。

1981年3月、第2次臨時行政調査会が発表した中間報告（「行革の基本的理念と課題について」）では、行革は単に財政を建て直すために行うのではなく「国の歩みを変えるために行う」として、今後の行政改革の方向を示しました。また、同年7月の「行政改革に関する第1次答申」は、「本来、行政改革の最大の眼目は、行政のあり方を大きく改めることを通じて、国家と国民を合わせた国全体の歩みを、より望ましい方向に変えていく」と述べ、国のあり方そのものの方向転換をせまりました。

さらに82年7月の第3次答申は、公務員の範囲、種類などを検討課題にのせ、公務員は「国民の意思を形成する者、公権力を執行する者」に限られるとし、それ以外の民間と同じ業務を担っている者は公務員の範囲に入れないという考え方を示しました。

### 現業職員の削減を打ち出した「地方行革大綱」…1980年代後半

「行政改革に関する第1次答申」は「緊急に取り組むべき改革方策」として「国、地方を通ずる行政の合理化、効率化及び減価」をかかげ、「学校給食業務については自校方式から共同調理方式（センター化）への転換、非常勤職員の活用、清掃業務については民間委託等をそれぞれ地域の実情に即して積極的に推進する」と打ち出しました。また、第3次答申は「事務、事業の整理、民間委託の推進など」と題し「公務員の中には、例えば、技能労務職員のように、民間と同様の業務を行うものも含まれているが、特別の必要がある場合を除き、当該業務について事務、事業の整理、民間委託を積極的に推進する」と指摘しました。この指摘により、学校現業職員にとって定数削減・民間委託等の直接的な攻撃を生み出すことになりました。

これらの答申をもとに打ち出された1985年の「地方行革大綱」によって、自治体「リストラ」が全国的に広がりました。また、文部省（現在、文部科学省）は各都道府県に対して、「学校給食業務の運営の合理化について」を通知、「地域の実情に応じ、パートタイム職員の活用、共同調理方式、民間委託等の方法により、人件費等の経常経費の適正化を図る」ことを打ち出し、現業職員削減攻撃がはじまりました。

### 総務省が主体となり現業職員の削減計画策定へ …1990年代

1990年代は、橋本内閣が打ち出した6大改革として、「行政改革」「財政構造改革」「経済構造改革」「税制改革」「金融改革」「教育改革」をあげ、80年代の「臨調行革」路線をいっそう押しすすめました。そのような中で、現業職員の定数削減・民間委託は、文部省（現在、文部科学省）から自治省（現在、総務省）が受け継ぎました。総務省は、「地方公共団体における行政改革推進の指針の策定について」（1996年）を各自治体宛に通達し、各自治体が「自治体リストラ」計画を策定するよう指示するなど、これまで以上の学校現業職員に対する削減攻撃が強められていきました。

1997年12月の行政改革会議の「最終報告」は、国の役割を「重要な国家機能の遂行」に限定し、その他の業務は「官から民へ」、「国から地方に」移し変えることを基調としていました。それは、国民に対する国の行政責任を「免責」する内容で貫かれており、国民には自助自立、自己責任をせまり、行政サービスの民営化や「アウトソーシング（外部委託）」が一方の中心課題となりました。

このことを端的に述べているのが、経済戦略会議答申「日本経済再生への戦略」（1999年2月）です。そこでは「規制・保護や横並び体質・護送船団方式に象徴される過度に平等・公平を重んじる日本型社会システムが、公的部門の肥大化・非効率化や資源配分のゆがみをもたらしている。このため公的部門を抜本的に改革するとともに、市場原理を最大限活用し、民間の資本・労働・土地など、あらゆる生産要素の有効活用と最適配分を実現させる新しいシステムを構築することが必要である」と述べています。

### **苦しい財政再建と公的サービスの民営化 …2000年代前半**

2001年5月に誕生した小泉内閣は、新自由主義的「構造改革」路線のもとで、「民間活力」の導入によって公的部門をいっそう合理化し、「小さな政府」づくりをすすめました。「構造改革」路線は、長年の大型公共事業の推進によって生じた財政危機を口実としてすすめられており、国民の生活に密接に関係する教育や医療・福祉といった住民向けサービスの切り捨てなど、国民に「痛み」を押しつけ、さらに「自立」と「自助」をせまる政策となって現れています。

この間、長年にわたる自民党政治のもとで、自治体が「開発公社」化し、地方交付税が景気対策の名目で大型公共事業などの浪費を拡大する手段にされてきたこともあって、自治体は莫大な借金をかかえることになりました。2002年度末の国・地方あわせての借金は693兆円にも膨れ上がっています。

また、この「構造改革」が「地方分権」を建前にしてすすめられていることも大きな特徴です。「地方分権」を口実として国の関与・責任を放棄する一方で、補助金の縮小・廃止や地方交付税の見直し・削減などによって、市町村合併や自治体リストラが強引に押しすすめられています。2002年6月の「骨太方針」では、2006年を目途に「補助金・交付税・税源移譲を三位一体」で検討することが方針となりました（いわゆる「三位一体の改革」）。こうした動きは、学校現業職員に大きな影響をもたらしています。それは、学校現業職員の財政措置の根拠は地方交付税における教育費の一般財源として一定程度計上されているからです。

また、「三位一体の改革」は、地方交付税と国からの補助金を削減し、所得税と住民税の税率変更で税収を地方に移転する政策として実施されました。その結果、地方間に財政の格差が生まれ、全国で35道府県が赤字になりました。こうして、「三位一体の改革」は地方の財政難をいっそう深刻にしました。このことは、総務省が打ち出した「行政改革の新たな指針」と相まって、教職員全体の賃金引き下げ攻撃と同時に、現業職員の賃下げ・民間委託を加速させる要因の一つになっています。

小泉「構造改革」は、郵政民営化も含めた公的金融を市場に開放したことと、市場化テストや指定管理者制度、PFIのような民間委託の拡大、独立行政法人の民営化など、公務・公共サービスを民間営利企業に開放することを徹底的にすすめました。

### **現業職員への賃下げ・定数削減に本腰を入れる総務省 …2005年～**

総務省は2005年（平成17年）に「行政改革の新たな指針」を各自治体に通達し、現業職員の賃金引き下げ・民間委託を名指しで求めました。さらに、08年11月の総務事務次官通知では、「現

業職員の給与については『経済財政改革の基本方針 2007（平成 19 年 6 月閣議決定）』に沿ったとりくみを着実に推進するよう要請する」として、まだとりくみ方針を策定・公表していない地方公共団体は速やかに策定し公表することを要請し、2009 年度までに完結することを強調しました。

また、総務省は、現業職員の賃金引き下げをねらう独自のとりくみとして、2008 年 4 月に「技能労務職員の給与に係る基本的な考え方に関する研究会」を立ち上げ、10 回の会議を経て「報告書」をまとめました。この「報告書」は、「技能労務職員の給与が民間事業者と比べ給与水準が高い」という国民へのキャンペーンをねらったもので、さらに現業職員の独自の給与水準引き下げをうながすものになっています。

### **幻想を抱かせた民主党政権 …2009 年～現在**

2009 年 9 月に政権交代した民主党政権は、以下のような公約を掲げていました。

- ① 消費税率 5% は据え置き、衆議院で付託された政権担当期間中は引き上げない。
- ② 子ども手当の創設、高校教育の無償化。
- ③ 後期高齢者医療制度、障害者自立支援法の廃止。
- ④ 日米地位協定の改定を提起し、米軍再編や在日米軍基地のあり方も見直し、沖縄基地は最低でも県外に移転させる。

しかし、鳩山政権は国民への裏切りを重ねて 1 年で退き、自民政権と変わらぬ道筋をたどっています。

また、社会経済が低迷しているなか、国家公務員の給与を 10% 削減する方向を打ち出しています。これらの影響は、地方公務員、私立学校、民営病院、社会福祉施設など 625 万人の労働者の賃金に影響を与えるものになっています。何よりも、国民の暮らし・福祉を破壊するとともに、公務員・現業職員の削減、賃下げの大本になってきた「構造改革」路線を「地域主権改革」の名の下にいっそう徹底しようとしていることは重大です。

2011 年 3 月 11 日に起きた東日本大震災で、政府の「復興構想会議」の提言は、被災地の自治体自身の判断で復興事業に使える「自由度の高い交付税」が必要だとして、2011 年度予算から都道府県向けに導入された一括交付金の仕組みを復興に活用すべきと提言しています。

一方、提言は莫大な復旧・復興費用の財源について、税収が多い所得税や法人税、消費税の基幹税を中心とした増税を求めています。このため、政府は、所得税に一定割合を上乗せする「低額増税」や地方も含めた公務員給与の削減、子ども手当の見直しも実施する方針になっています。

## 1. 現業職員の身分確立を求めるとりくみ

### Q1 現業職員の名称について説明してください。

A 私たち学校で働く現業職員の正式名称は、地方公務員法第3条2項に規定されている一般職に属する職員と位置づけられ、名称は「単純な労務に雇用される者」として「単純労務職員」と呼ばれています。地方公共団体が行う事業のうち、特定の事業に従事する職員については、労働基準監督署が職務権限を行使できますが、私たち現業職員はその対象になるという点で、学校で働く他の一般職と異なります。

また、現業職員には、争議権をのぞく労働基本権が認められ、労働組合法、労働関係調整法などが適用され、非現業職員にくらべ、その労働基本権の取り扱いにおいても大きな違いがあります。地方交付税の高等学校費の項目で現業職員の積算基準では、「職員B」として呼ばれています。

学校現業職員の名称は、1872年の「学制」公布の時「学校僕役」として登場したのがはじまりで、その後「仕丁」「小使」などに変更され、1974年学校教育法施行規則で学校用務員と位置づけられました。各県の正式名称は、用務員、技能労務職員、技術職員、校務員、従業員、公使員、公務補など様々な名称が付けられています。学校現業職員の名称の中には、給食調理員・警備員・農場作業員・介助員・甲板員・運転手なども含まれます。

### Q2 学校現業職員は、どのような法律に位置づけられていますか。

A 地方公務員法では、職員のうち一般行政職、教育公務員、警察職員、消防職員、企業職員、単純労務職員など6つの職種に分けられています。そして、それぞれの職務と責任の特殊性にもとづいて「特例法」（例えば、教員であれば「教育公務員特例法」）が定められるようになっています。私たち現業職員も、単純労務職員として地方公務員法57条で特例法を定めることが認められていますが、今日に至るまで「単純労務職員」に関する特例を定める法律は制定されていません。

したがって、地方公営企業労働関係法・附則第5項は、地方公務員法57条に規定する「単純労務職員」の労働関係、その他その身分の取り扱いについては、地方公営企業労働関係法（第17条を除く）および地方公営企業法37条～39条の規定を準用するとなっています。その他、労働組合法、労働関係調整法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働基準法などがほぼ全面的に適用されます。ですから、地方公務員法での、人事委員会・公平委員会に関する定め、職階制、給与、勤務時間、その他の勤務条件、交渉に関する定めは、学校現業職員には適用されません。

公立学校に勤務する現業職員の任命権者は、当該学校を設置する公共団体の教育委員会です（「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」23(三)）。また、服務監督を行うのは、当該学校を設置する地方公共団体の教育委員会であり、具体的には当該学校の校長になります。

現業職員の給与については、地方公営企業法38条4項により、給与の種類と基準のみを条例で

定めればよく、給料表その他具体的な内容は長の規則または教育委員会の規則に委ねられています。この場合、給与に関する事項は団体交渉の対象事項となり、労働協約を締結することもできます。

### Q3 現業職員と当局との労使関係は

A 労働関係については、団結権、団体交渉権等が認められています。

**団結権**では、現業職員は地方公営企業労働関係法（以下、「地公労法」）にもとづく労働組合を結成し、またはこれに加入することができるという規定でしたが、ILO第87号条約の批准に伴う「地方公務員法」（以下「地公法」）の一部改正（1965年8月15日施行）によって、労働組合法のほか「地公法」にもとづく職員団体も結成し、これに加入することができるようになりました。これによって現業職員の団体は、職員団体と労働組合の両方の資格を有することができるようになりました。

**交渉及び団体交渉**については、現業職員の団体が当局と行う労使間の話し合いは、「地公法」に基づく職員団体として行う場合は「交渉」であり、「地公労法」にもとづく労働組合として行う場合は「団体交渉」になります。職員団体の「交渉」の場合は、「地公法」に関する規定のみにもとづいて交渉することになり、結果については、「地公法」55条9項の規定にもとづき法令、条例、規則、規定に抵触しない限りにおいて書面による協定を結ぶことができるようになっています。当局には、これらの行為に責任が生じますが、その運用は各県の労使関係にゆだねられています。

労働組合の場合は、現業職員の労働組合から団体交渉の申し入れがあったときは、当局は正当な事由がない限り、これを拒否することはできません。もし、不当に団体交渉に応じないときは、不当労働行為（労組法7）ということになります。この場合、労働組合は労働委員会に申立を行い救済命令を請求することができます（労組法27条）。

団体交渉の対象となる事項は、給与、労働時間、休暇、休日等の労働条件となりますが、いわゆる「管理運営事項」（人事などの専決事項）を交渉とすることができないのは、職員団体の場合と同様になっています。また、交渉事項については法的拘束力を有する労働協約を締結することができます（地公労法7、労組法14～18、労基法92）。

地方公共団体の当局と現業職員の労働組合との間で、労働関係に関し主張が一致しないという紛争状態を解決するためには、民間の労使関係と同じく、労働組合法（以下「労組法」）および労働関係調整法の定めるところに従って、地方労働委員会があっせん・調停・仲裁を行うこととなっています（「地公労法」4）。

**争議行為**については、現業職員およびその組合についても禁止されています。



#### **Q4 労働基本権回復の動き**

**A** 政府の国家公務員制度改革推進本部は2010年12月8日、「自立的労使関係制度に関する改革案」を取りまとめ、2011年の第177通常国会に提出され、継続審議になっています。政府は2013年度から制度をスタートさせようとしています。

その内容は、公務員・教職員（非現業）の労働基本権のうち、制限されていた「団体交渉権」を回復するというものです。これが実現すれば、「人勸制度」は廃止され、すべての公務員・教職員が「労働協約締結権」を回復し、賃金・労働条件などを労使交渉で決定することになります。具体的には、これまでは、人勸にもとづいて当局が提案する賃金・労働条件について修正・撤回を求める闘争でしたが、協約締結権の回復により、文字通り労使の話し合いが中心となり、本来の労働組合の役割を發揮する状況が生まれます。

いま、全国的に現業職員の賃金引き下げ・定数削減攻撃に対し、現業職員が教職員組合と一体となつてたたかう条件と展望が広がっています。このことに確信を深めこれからのたたかいをすすめることが求められています。

ただ、政府・財界は、公務員・教職員の労働基本権（協約締結権）の回復にあたって、公務員の「総人件費の削減」という立場からいっそうの賃下げをねらっており、そのねらいを許さないたたかひが必要です。そうしたねらいをふまえつつ、憲法とILOの諸原則に沿った基本的人権としての労働基本権を確立することが求められています。

#### **Q5 学校現業職員の身分確立・法制化を求める運動について教えてください。**

**A** 学校現業職員の仕事は、憲法に立脚し、教育の条理にもとづいて、子どもたちの学習と発達の権利を教育条件整備の面から保障することにあり、学校運営からも必要な職種です。しかし、学校現業職員は、学校教育法や教職員定数法に明記されていません。

その学校教育法60条は、「高等学校には、校長、教頭、教諭及び事務職員を置かなければならない。②高等学校には、前項に規定するものの他、副校長、主幹教諭、養護教諭、養護助教諭、実習助手、技術職員その他必要な職員を置くことができる」と規定されています。学校現業職員は「その他必要な職員を置くことができる」との規定にとどめられています。「必要な職員」としながらも「置くことができる」の規定にとどまり、解釈によっては「置かなくてもよい」という法の消極性が、学校現業職員の定数削減・民間委託等の事態を生み出している根本的な原因の一つです。

学校教育は、国の役割について憲法により義務づけられたものがあり、憲法に則して理解されなければなりません。

憲法第26条1項が「ひとしく教育を受ける権利」をそれぞれ国民に保障している以上、その権利の実現は国の責任となります。全国どこでも同じ教育条件のもとで「ひとしく教育を受ける権利」を保障するためには、現業職員を学校教育法・定数法に位置づけることが強く求められています。

地方の教育行政は、合理的かつ妥当な水準を維持することおよび法律・法令により義務づけられた規模と内容を備えなければなりません。例えば、教員の場合は、学校教育法に明記されるとともに、教職員定数法によって生徒数を基礎にその配置数が決まり、法的にその配置数が義務づけられています。学校現業職員の場合も、その他の教職員と同様に地方交付税の積算単価として財源保障が計上されています。しかし、



その財源が一般財源として措置されているため、教職員定数法から除外され、法的な縛りはありません。このため学校現業職員の配置状況は全国的にバラバラであるという事態が生じています。

#### **Q6 文部科学省も望んでいる現業職員の適正配置**

**A** 1993年4月21日、衆議院文教委員会で日本共産党の山原健二郎議員の質問に対して、当時の森山文部大臣は「現業職員は学校現場におきましても大変重要な役割を果たしておられることを承知しております」と、学校現業職員の役割の重要性を強調しています。また、文部省井上政府委員は「学校用務員のように必ず置くとはされていない職種の職員におきましては、地方公共団体において、学校の実態などに応じて適正に配置していただくことを、私どもとしては期待しているところですよ」という、地方交付税の積算基準を適正に配置するよう望んでいる貴重な答弁をしています。

私たち現業職員は、教育労働者の一員として学校現場でそれぞれの教職員とともに協力・協働で教育の一翼を担っています。そうした役割をふまえた身分を確立するために、環境整備の専門職として法制化を実現する運動をすすめなければなりません。

## 2. 賃金改善、生活向上をめざすとりくみ

### Q1 現業職員の給与についての考え方を教えてください。

**A** 私たち現業職員（一般業務に携わる現業職員、給食調理員、農場作業員、介助員、ボイラー技士、運転手、甲板員など）の給料表は、地方公務員のうち単純労務職員として扱われていますが、現在に至るまで全国的に統一した基準が定められていないため、行政職（一）表適用や（二）表適用など、各県ごとにバラバラな状態におかれています。

その理由は次の通りです。一般職に属する地方公務員は6種類、すなわち一般行政職員、教育公務員、警察職員、消防職員、公営企業職員、単純労務職員に分けられますが、一般行政職員を除くそれぞれの職ごとに職務内容が異なるので、勤務条件に応じて特別の法律（特例法）を定めることができるとなっています。本来、現業職員の給料表などについては、地方公務員法 57 条において「特例を別に定める」とされていますが、現在に至るまで特例法は定められていません。したがって、現業職員の給料表は全国的に統一されていません。

では、現業職員の給料表は、どのような基準にもとづいて作られたのでしょうか。

現業職員の特例法が定められるまでの間は、地方公営企業労働関係法・附則第5項の規定により地方公営企業法第38条および第39条の規定が準用され、現業職員の給与については、その種類と基準のみを条例で定め、具体的な額および支給方法については、任命権者である各長が規則で定めることになっています。

具体的には、現業職員の給料にも給与決定3原則（均衡の原則・職務給の原則・給与条例主義の原則）が適用されています。

**均衡の原則**では、「企業職員の給与は、生計費、同一又は類以の職種の国および地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営状況その他の事情を考慮して定めなければならない」（地方公営企業法第38条第3項）ということが適用されます。

**職務給の原則**では、「その給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない」（地方公営企業法第38条第2項）が適用されます。

**給与条例主義の原則**については、職務内容が民間事業の従事者に類以しており、労働協約締結権が認められていることから、地方公営企業法第38条第4項の規定により、給与の種類と基準のみが条例事項とされ、その他の事項については、労働協約の締結されたものにあつては原則としてそれにもとづき、管理者等の制定する管理規定、規則等で定めることとされています。

また、地方公務員の給料表については、地方公務員制度でいくつかの決まり事があり、地方公務員に原則として用いないものとして「行政職給料表（二）」があげられています。さらに注意すべきこととして、一般行政職以外の職種に属する職員が、その職員数が極めて少ない場合、それらの職員のためには特別の給料表は設けず、「行政職給料表（一）」を適用する場合がありますとされています。

以上のような複雑な条件のもとで、全国の現業職員の給料表は、おおよそ以下の6つのパターンに分類され給料表の種類と基準がそれぞれの県で決められ、各県の独自給料表となって現れています。

- ① 行政職給料表（二）から入り、途中で行政職給料表（一）に切り替えている県
- ② 行政職給料表（二）から入り、途中で行政職給料表（一）に切り替え、最後に独自給料表でまとめている県
- ③ 行政職給料表（二）から入り、最後に独自給料表でまとめている県
- ④ 行政職給料表（一）から入り、最後に独自給料表でまとめている県
- ⑤ 行政職給料表（一）でまとめている県
- ⑥ 独自給料表でまとめている県

ただし、行政職給料表（一）を使用した場合、最大行（一）の4級までとすることが、自治事務次官通知（昭和36年2月11日付）の内容で貫かれています。

各県で決められた給料表は、歴史的な労使間の話し合いにもとづいた合意の結果として、各県の条例で定められ、今日の形として継続されているのです。

## Q2 現業職員への行政職（二）表適用の経過と問題点について教えてください。

**A** 現業職員の「行政職給料表（二）」適用問題は、今日現業職員にとって死活問題になっています。

この問題の発端は、総務省が「今後の行政改革の方針（2004年12月24日閣議決定）」を踏まえて、2005年3月29日に都道府県知事および各政令市指定都市長宛に出した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」にあります。総務省はこの「指針」を参考として、よりいっそう積極的に行政改革をすすめるよう自治体に求めました。

「指針」は、「給与の適正化」のなかで「技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、また、その職務の性格や内容を踏まえつつ、民間の同種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること」を求めました。

この「指針」に端を発した現業職員への「行政職給料表（二）」適用問題を加速させた原因は二つあります。

一つは、総務省が2007年（平成19年）7月、記者会見を行い、「現業職員の給与が民間より2倍高い」といった、不当な賃金の官民比較を行ったことです。この記者会見をもとに多くのマスコミが、賃下げキャンペーンを行いました。さらに、2008年（平成20年）3月に技能労務職員の給与に係わる基本的考え方に関する「研究会」を立ち上げ、2009年（平成21年）3月「研究会」報告を各都道府県へ送付し、その方向で施策を行うことを求めました。

二つ目は、「三位一体の改革」で全国の三分の二の自治体が赤字に転落し、職員に対する特例減額を余儀なくされ、独自の給料カットを実施したことです。

これらの要因が重なり、現業職員の「行政職給料表（二）」適用は全国の多くの自治体ですすめられています。

この現業職員への「行政職給料表（二）」適用は、どこに問題があるのでしょうか。

現業職員の給与水準は、先の設問で答えたとおり、複雑な条件のもとで決められ、今日に至るまで労使の話し合いにもとづき、県議会の承認を経て決められた労働条件です。その時々決定された現業職員の労働条件は、その時々々の労使が取り決めた労働条件に従って、労働を行う権利と義務の関係が成り立っています。労働基準法第2条でも「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」とうたっています。

す。

さらに、「行政職給料表（二）」の適用によって、現業職員の現行の給与水準は2割以上引き下げられることになっています。たとえば、労働基準法第91条の「制裁規定の制限」でさえ、「労働者に対して減額の制裁を定める場合においては、その減額は賃金の総額の十分の一を超えてはならない」としています。悪いことをしたことに対する「制裁規定」でさえ、1割以上の賃下げを禁止しています。ましてや、何も悪いことをしていない私たちに対して、大幅な賃下げを強行することは、常識的に考えても認められる行為ではありません。

財政危機を理由とした現業職員の賃金引き下げは、県全体の公務員で実施されることも不当なことですが、現業職員だけが採用時にさかのぼって引き下げられることは、労働基準法第3条の「均等待遇」にも反する行為です。現業職員は、人事委員会採用職員と違い、適用法律も一般行政職と違う条件にあります。法律の重みを再考すべきです。

また、行（二）適用に反対するたたかいを通じて、大幅賃金切り下げの緩和策として「現給保障」を措置させた県も少なからずあります。2011 人事院勧告（9/30）で「現給保障の廃止」が出されましたが、現業職員の「現給保障」は、給与構造改革にともなう「現給保障」とは質的に異なるものであり、同一視していっそうの賃下げをねらう攻撃を許してはなりません。

### **Q3 現業職員の定年制の基準について教えてください。**

**A** 地方公務員法「改正」によって、1985 年度より定年制が地方公務員に施行され、学校現業職員に対し「60 歳定年」とする県と「63 歳定年」を施行する県に分かれました。

「60 歳定年」制度をとり入れた県では3年間の勤務延長制度をもうけ、「63 歳定年」制の県との調整をはかり今日に至っています。

この根拠は、地方公務員の定年年齢については条例で定めるとともに、国家公務員の定年を基準として定めることになっていることにあります（地方公務員法第28条の2）。国家公務員の定年は60歳となっており、例外として、医師などは65歳、庁舎監視など（用務員・調理員などの職も含む）に従事する職員は63歳と記されています（国家公務員法第81条2の2）。

こうした状況から考えれば、現業職員の定年年齢は63歳が基本とされるべきです。自治省（当時）のモデル条例「職員の定年等に関する条例」（案）について（通知・昭和57年10月8日自治公一第四六号）においても守衛・用務員・労務作業員・調理員等を「63歳とする」と例示されています。

また、現業職員の採用形態で中途採用者が多いことから、年金支給の条件となる勤務年数とのかかわりからも、63歳以上の定年であることが望ましいです。

2011 人事院勧告（9/30）の「定年延長」問題にかかわって、延長後の賃金を退職時の7割程度にする意見表明が行なわれました。この措置が60歳超の現業職員に適用されるならば、さらに大幅な賃金切り下げをおしつけられることとなり、いっそうの生活破壊を招くことは明らかです。そうしたことを許さないたたかいと、少なくとも現業職員に対する賃金引き下げを、現行定年年齢の如何にかかわらず、63歳超とさせることが求められています。

### **3. 労働条件・教育条件拡充のとりくみ**

#### **Q1 民間委託の問題点について教えてください。**

**A** 「構造改革」路線のもとで、現業職員の職は瀬戸際に立たされており、民間委託阻止、定数削減阻止のたたかいは、私たち現業職員にとって最大の課題になっています。

「構造改革」のねらいが、公務員の「総額人件費の削減」にあり、その手段として賃金引き下げ、民間委託、臨時職員の活用が表裏一体にすすめられています。総務省の圧力のもとで、自治体当局としては、やりやすいところからやることになっています。

同時に、この攻撃は学校教育の「スリム化」と「民営化」、公教育への市場原理の導入とともに、総人件費抑制をいっそう強めるねらいがあり、けっして現業職員だけの問題でないことを明らかにしておかなければなりません。

現業部門の民間委託については、教育的な視点の切り捨て、労働条件および安全・衛生上の問題、コスト削減にならない、法制上の問題点などが指摘されています。

ここでは、学校給食の調理部門の民間委託を例に、法律적으로見ても違法性・問題点があることを指摘しておきます。

法制的には、民間委託と労働者供給事業との関係が最大の問題です。

1999年、労働者派遣法が改悪され、対象事業が「原則自由化」されました。この改悪は財界の労働力流動化政策を拡大するものであり、それ自体が大問題ですが、規制が全くないわけではありません。派遣期間に関して、派遣先は「当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務…について、派遣元事業主から1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けなければならない」（労働者派遣法40条の2第2項）と、派遣の利用を臨時的・一時的な場合に限定しています。派遣労働者を1年を超えて受け入れるときには、派遣先に採用しなければならないと定めています（40条の3）。労働者派遣事業がこのように規定されているので、学校における給食調理業務を派遣事業によってまかなうことには、調理業務の技能や雇用の継続性がないなど困難なことが伴います。従って給食調理業務は民間委託という「請負」の形で委託契約とならざるをえません。

しかし、「請負」という形でも、法律上多くの問題点があります。職業安定法は、民主的な労使関係の確立と雇用の保障を目的としています。その第44条は「何人も、次条に規定する場合を除く外、労働者供給事業を行い、または、その労働者供給事業を行う者から供給される労働者を使用してはならない」と定め、労働力だけを提供する「人貸し会社」を「労働者供給事業」として明確に禁止しています。労働基準法第6条は「何人も、法律に基づいて許される場合の他、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」と「中間搾取の禁止」を定めています。

職業安定法施行規則4条では、次にかかげる場合を除いて、請負契約によるものであっても労働者供給事業に該当し、禁止されると規定しています。

#### 職業安定法施行規則 4 条

労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者（中略）は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第 4 条第 6 項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

- ① 作業の完成について事業主としての財政上および法律上のすべての責任を負うものであること。
- ② 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
- ③ 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。
- ④ 自ら提供する機械、設備、器材若しくはその作業に必要な材料、資材を使用しまたは企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体労働を提供するものでないこと。

①の「事業者の責任」については、万が一事故が起こっても、当局は全く責任を負わないということになります。これは、教育行政が子どもたちへの責任を放棄する姿勢として、許されることではありません。

②「指揮監督」については、学校職員の栄養士と請負業者から派遣されてきた調理員との間には、指揮監督系統がないことを示しています。献立は栄養士が作成し、それに従って調理員が調理しますが、栄養士と調理員との間に責任ある打ち合わせや連絡がなくて、安全な給食が実現するのでしょうか。学校現場においてあってはならない現実が、民間委託として存在しています。つまり、民間委託でよりよい学校給食を実現しようとすればするほど、偽装請負の状態が強くなる方向に向かっていきます。これが民間委託の実態です。

いま、生徒参加、父母、教職員共同の民主的な学校づくりの運動が各地ですすすめられています。日高教も運動の重要な柱の一つとしてこのとりくみをすすめています。この場合の教職員とは教員だけでなく事務職員、現業職員、実習教員、養護教員、図書館司書など、学校で働くすべての教職員の参加を意味しています。

それぞれの職種の人それぞれの職種を通して、子どもや学校の現状を観察しています。現業職員のうち、給食調理員は学校給食という業務を通して子どもたちとふれあい、子どもたちを把握しています。一般現業職員は、学校全体に目を行き届かせると同時に、自らが蓄積してきた技術や技能を用いながら、文化祭など学校行事をはじめ、清掃やゴミ処理など日常生活のなかで生徒たちと交流しています。

学校は、教職員全体が日々連絡打ち合わせをし、子どもたちの教育環境、安心・安全を守り運営されています。民間委託、請負業務は、学校の職員として連絡体制が日々とれないなど、学校で求められている緊急の対応がとれないところに大きな問題、導入できない原因があります。

民間委託の問題点をあいまいにせず、導入反対の運動をすすめていくことが求められています。

#### Q2 任用替えの問題点について教えてください。

A 現業職員の「任用替え」制度の導入にあたっては、総務省の「技能労務職員等の給与等の総

合的な点検の実施について」(2007年7月6日付け自治行政局公務員部長通知) および「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針について」(2007年7月6日付け自治行政局公務員部給与能率推進室長事務連絡) が大きな影響を与えています。各自治体は財政赤字を立て直す「行財政改革プラン(2004年〈平成16年〉)」の一環として、給料表の見直し、現業職員の総数削減、民間委託とセットで、任用替えを実施するようになりました。

そのねらいは、現業職員を減らすにあたって、退職不補充による「自然減」以上に減らすために、現業職以外の職種(行政職、実習助手など)に職種を転換させようとするところにあります。

任用替えは、そもそも本人の強い意志で、職種を替えて新規に働こうとする行為を助ける制度であり、本末転倒もはなはだしいと言わなければなりません。

この任用替えの第1の問題は、「希望制」をとってはいるものの、「任用替え」に応じないで現業職員に留まろうとすれば、賃金を切り下げられることになり、なかば強制になっていることです。いわば、「賃金切り下げがイヤなら、任用替えに応じろ」というに等しいものです。

第2の問題は、なかば強制的に任用替えされても、事務職、実習教員などの新たな職種に適応できず、メンタル不全を起こして、退職に追い込まれている例が出てきていることです。

第3の問題は、任用替えで新たな職種に就いても、その専門性に充分に応えるだけの力が発揮できない場合が出てきていることです。そのことで、学校の教育活動に支障をきたすおそれがあります。



## 関連する法令（抜粋）



### 日本国憲法

第26条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

2 すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。

### 教育基本法

（教育の目的）

第一条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

（教育の目標）

第二条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

一 幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。

二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。

三 正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。

四 生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと。

五 伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。

（生涯学習の理念）

第三条 国民一人一人が、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる社会の実現が図られなければならない。

（教育の機会均等）

第四条 すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならない。人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない。

2 国及び地方公共団体は、障害のある者が、その障害の状態に応じ、十分な教育を受けられるよう、教育上必要な支援を講じなければならない。

3 国及び地方公共団体は、能力があるにもかかわらず、経済的理由によって修学が困難な者に対して、奨学の措置を講じなければならない。

（学校教育）

第六条 法律に定める学校は、公の性質を有するものであって、国、地方公共団体及び法律に定める法人のみが、これを設置することができる。

2 前項の学校においては、教育の目標が達成されるよう、教育を受ける者の心身の発達に応じ

て、体系的な教育が組織的に行われなければならない。この場合において、教育を受ける者が、学校生活を営む上で必要な規律を重んずるとともに、自ら進んで学習に取り組む意欲を高めることを重視して行われなければならない。

(教育行政)

第十六条 教育は、不当な支配に服することなく、この法律及び他の法律の定めるところにより行われるべきものであり、教育行政は、国と地方公共団体との適切な役割分担及び相互の協力の下、公正かつ適正に行われなければならない。

2 国は、全国的な教育の機会均等と教育水準の維持向上を図るため、教育に関する施策を総合的に策定し、実施しなければならない。

3 地方公共団体は、その地域における教育の振興を図るため、その実情に応じた教育に関する施策を策定し、実施しなければならない。

4 国及び地方公共団体は、教育が円滑かつ継続的に実施されるよう、必要な財政上の措置を講じなければならない。

## 学校教育法

第60条 高等学校には、校長、教頭、教諭及び事務職員を置かなければならない。

2 高等学校には、前項に規定するもののほか、副校長、主幹教諭、指導教諭養護教諭、栄養教諭、養護助教諭、実習助手、技術職員その他必要な職員を置くことができる。

《改正》平19法096

3 第1項の規定にかかわらず、副校長を置くときは、教頭を置かないことができる。

《追加》平19法096

4 実習助手は、実験又は実習について、教諭の職務を助ける。

5 特別の事情のあるときは、第1項の規定にかかわらず、教諭に代えて助教諭又は講師を置くことができる。

6 技術職員は、技術に従事する。

## 学校教育法施行規則

第六十五条 学校用務員は、学校の環境の整備その他の用務に従事する。

## 地方交付税法

(この法律の目的)

第一条 この法律は、地方団体が自主的にその財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能をそこなわずに、その財源の均衡化を図り、及び地方交付税の交付の基準の設定を通じて地方行政の計画的な運営を保障することによって、地方自治の本旨の実現に資するとともに、地方団体の独立性を強化することを目的とする。

(運営の基本)

第三条 総務大臣は、常に各地方団体の財政状況の的確な把握に努め、地方交付税（以下「交付税」という）の総額を、この法律の定めるところにより、財政需要額が財政収入額をこえる地方団体に対し、衡平にその超過額を補てんすることを目途として交付しなければならない。

2 国は、交付税の交付に当っては、地方自治の本旨を尊重し、条件をつけ、又はその用途を制

限してはならない。

3 地方団体は、その行政について、合理的、且つ、妥当な水準を維持するように努め、少なくとも法律又はこれに基く政令により義務づけられた規模と内容とを備えるようにしなければならない。

## 地方公務員法

(分限及び懲戒の基準)

第 27 条 すべて職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

2 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。

3 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。

(定年による退職)

第 28 条の 2 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日までの間において、条例で定める日（以下「定年退職日」という。）に退職する。《改正》平 11 法 107 2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。

3 前項の場合において、地方公共団体における当該職員に関しその職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さないと認められるときは、当該職員の定年については、条例で別の定めをすることができる。この場合においては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

4 前 3 項の規定は、臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員には適用しない。

## 国家公務員法（定年による退職）

第八十一条の二 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日又は第五十五条第一項に規定する任命権者若しくは法律で別に定められた任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

○ 2 前項の定年は、年齢六十年とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

一 病院、療養所、診療所等で人事院規則で定めるものに勤務する医師及び歯科医師 年齢六十五年

二 庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるもの 年齢六十三年

三 前二号に掲げる職員のほか、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を年齢六十年とすることが著しく不相当と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるもの 六十年を超え、六十五年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢

○3 前二項の規定は、臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。

(特例)

第57条 職員のうち、公立学校(学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する公立学校をいう。)の教職員(同法に規定する校長、教員及び事務職員をいう)、単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基いてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。但し、その特例は、第1条の精神に反するものであつてはならない。

## 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

[昭和六十一年四月十七日号外労働省告示第三十七号]

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を次のように定め、昭和六十一年七月一日から適用する。

第一条 この基準は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業(法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。)に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

- (1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
- (2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

- (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。
- (2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

- (1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
- (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべてを自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

## 労働者派遣法

（派遣労働者の雇用）

第40条の3 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（前条第1項各号に掲げる業務を除く。）について派遣元事業主から継続して一年以上前条第1項の派遣可能期間以内の期間労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間（以下この条において「派遣実施期間」という。）が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者であつて次の各号に適合するものを、遅滞なく、雇い入れるように努めなければならない。

一 派遣実施期間が経過した日までに、当該派遣先に雇用されて当該同一の業務に従事することを希望する旨を当該派遣先に申し出たこと。

二 派遣実施期間が経過した日から起算して七日以内に当該派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。

## 職業安定法施行規則

第四条 労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。）は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

一 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。

二 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。

三 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。

四 自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

## 地方公営企業法

(職階制)

第三十七条 企業職員については、職階制を実施することができる。

2 前項の職階制においては、企業職員の職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じて分類整理しなければならない。

(給与)

第三十八条 企業職員の給与は、給料及び手当とする。

2 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。

3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種为国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。

4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

通知昭和32年6月1日自乙発51号

## 労働基準法

(労働条件の原則)

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

○2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

(労働条件の決定)

第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

○2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各その義務を履行しなければならない。

(均等待遇)

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(男女同一賃金の原則)

第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(強制労働の禁止)

第五条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

(中間搾取の排除)

第六条 何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

○2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(制裁規定の制限)

第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(法令及び労働協約との関係)

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

○2 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(労働契約との関係)

第九十三条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十二条の定めるところによる。



**日高教現業職員部 賃金・民間委託問題検討委員会**

**委員長** 相川正俊

**委員** 泉澤篤志 小塩義彰 矢代恵弘

**事務局** 加門憲文 芦沢陽子

**発行** 2011年10月26日

**連絡先**

〒102-0084

東京都千代田区二番町1-2-1 全国教育文化会館2階

Tel 03-3230-0284 Fax 03-3230-1569

E-mail : [nikkokyo@nikkokyo.zenkyo.org](mailto:nikkokyo@nikkokyo.zenkyo.org)

<http://www.nikkokyo.org>