

官製ワーキングプアの 女性たちの「コロナ後」

2021年3月20日

ジャーナリスト・和光大学名誉教授 竹信三恵子

連絡先：nobu-nobu@a01.itscom.net

「女性」を問うことの意味の再確認

1. 非正規公務員の待遇の低さが「男性の扶養下にある働き手は低賃金でも困らない」という通念に便乗したものであることを明らかにし、その不合理を明確にすることで、男性も含め属性によらず仕事の質を評価され、経済的自立が可能な働き方の実現に役立てることができる。
2. こうした低賃金・不安定労働が住民支援の質を極端に損なっていること、特に、女性が女性を支援する分野（DVなどの女性への暴力、子どもへの暴力など）を周縁化させ、男性が参加しにくい状況をつくっていることを明らかにできる。

3. 直接、住民に接する重要なサービスが、低賃金の女性を中心に担われ、不十分なリソースしか供給されないことで、住民の間に公務への不信感が増長され、これがさらに公共サービスの劣化を招いていることを明らかにできる。

4. ほとんどの年代で、女性の貧困率は、男性を上回り、貧困率全体を押し上げている。行政は本来、貧困解決というその政策目標から、など公務の安定雇用などによって貧困を改善すべき役割を担う（例：コロナ拡大化での公務部門での雇用創出など）ものであるにもかかわらず、行政自体が性差別を利用して貧困を増大させていないか、という問題意識を打ち出すことができる。

5. 会計年度任用職員制度は、フルタイムでなければ「給与」適用などが保障されない仕組みで、仕事の質より労働時間の長短で待遇が決まる。こうした「労働時間差別」（竹信『ワークシェアリングの実像』2001、岩波書店）の枠組みを通じ、労働時間の操作によって女性非正規公務員の低待遇の現状を維持できる仕組みが固定化されたことに注意を喚起し、非正規公務員全体に対する恣意的な処遇に警鐘を鳴らすことができる。

6. 女性は安くてもいい、女性は声を上げるべきではないという文化の中で、自尊心を損なわれていることが少なくない女性が、「女性」を問うことで、「改善を求めていいのだ」「財政難だから仕方ないと言っている場合ではない」と確信していくことができれば、働き手の力を強め、労働条件全体の改善に役立つ。

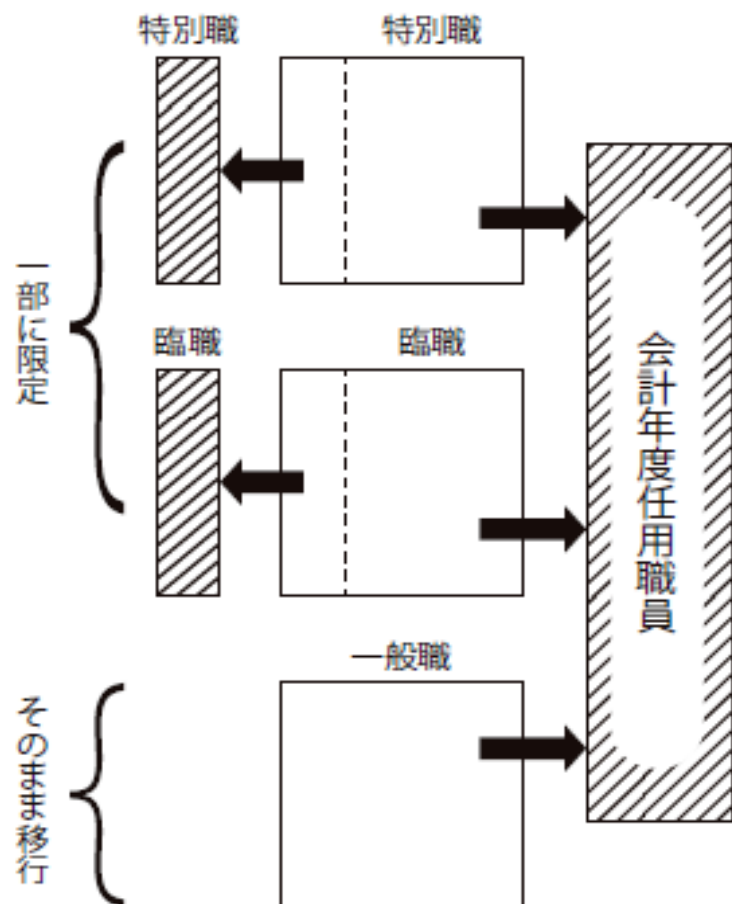
コロナ禍と「会計年度任用職員」のダブルショック

1. エッセンシャルワーカーとしての使命感・義務感の増大VS. 会計年度任用職員としての1年雇い止めの合法化、感染対策での非正規差別による待遇の劣化
2. 賞与支給など一定の改善VS.労働基本権や「政治活動」の制限への忖度
3. 直接雇用の劣化の拡大→民間に任せるVS.民間委託の無責任=民間は実際の雇用主の意志を代行し、その責任を免除する役割

会計年度任用職員制度とは

【図】

非正規職員の振り分け



【表】

会計年度任用職員の処遇

	原則	例外
フルタイム	給与支払い義務 諸手当支払い可 (現行法改正)	
パート	報酬支払い義務 (現行法通り)	期末手当の 支払い可 (現行法改正)

(地方自治法の規定)

1. エッセンシャルワーカーの負担増と低待遇の固定化

- 「どのような業務に任期の定めのない常勤職員を就けるべきか」→「典型的には、組織の管理・運営自体に関する業務や、財産の差し押さえ、許認可といった権力的業務などが想定される」（総務省2020年度『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』）→「権力的業務」（決裁的公務＝男性＝中核的）と「周辺の業務」（＝ケア的公務＝女性）への二分と「ジェンダー秩序」の合法化
- エッセンシャルワーカーとしての使命感や義務感への要求は増大しているのに、会計年度任用職員として1年雇い止め
- 「労働時間差別」による低待遇の据え置き
- 感染対策で目立った非正規差別
- スキルのある相談員の間には退職の動き

2. 労働条件の一部改善と引き換えの権利の行使の規制・鈍化？

- 会計年度任用職員→賞与支給など一定の改善があった場合は、他の女性職場の待遇より相対的に優位に→紛争を避けたいがる気持ち
- 一方で、かつての「特別職」と異なり、「一般職」となったことで労働基本権が奪われるとしてILOに申し立て
- 「政治活動」の制限への忖度＝公務員の政治活動は、指揮管理をする管理職的立場になく、公務員の身分を前面に押し出したりしない一個人としての活動であれば、現状では問題ない。

3. 進む外部委託化、個別企業を超えた産業別労組の重要性

- 直接雇用の劣化→民間への期待→公共サービスの民間への外部委託化の加速＝行政に対する労務管理の代行サービス業ともいえる役割（行政が解雇や賃金抑制、労使紛争といった面倒ごとを回避できるサービス）→「公共性を守るための行政のガバナンス下で民間のノウハウを活用」という本来の役割の回復の必要性
- 外部委託企業の働き手の組織化の必要性、企業別労組では委託元との交渉ができない限界がある→公共サービス職場全体を組織する労組の強化。直接雇用関係がない委託元とも交渉する権利へ
- 公共サービス基本法
- 公契約条例

委託化でも利用されるジェンダー秩序

- 2004年1月、当時の小泉純一郎首相の所信表明演説：「株式会社を設立し一括して業務を委託することにより、市職員の人件費を削減するとともに、地域の雇用を創出しています」と称賛
- 「成功」とされた事例は市が100%出資して株式会社を設立し、同社の社員に正規公務員の仕事だった窓口の事務などを委託。これによって約4億円の人件費削減。
- 「トヨタ関連の企業が元気で、生計の中心者が仕事を見つけやすい地域」で、低賃金の女性を夫が扶養できる条件があった。
- 「構造改革」が低待遇の労働者をこれだけ大量に生み出しながら批判の高まりを封じ込めることができた背景に「ジェンダー秩序」の存在

既存の枠組みを見直して活用・拡大

- 公契約条例の強化などによる「仕事の価値」の回復

「公共事業の質の確保と労働環境の整備を図るため、地方公共団体が発注する工事や業務委託に関する公契約の基本方針を定めるとともに、労働者に対する適正な賃金の支払いなどを義務づける条例」（『大辞泉』から）

- 公共サービス基本法(2009年) の精神を住民と公務員が分かち合う

「この法律は、公共サービスが国民生活の基盤となるものであることにかんがみ、公共サービスに関し、基本理念を定め、及び国等の責務を明らかにするとともに、公共サービスに関する施策の基本となる事項を定めることにより、公共サービスに関する施策を推進し、もって国民が安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与することを目的とする。」

集会に期待するもの

- ダブルバインド(二重拘束) と学習性無力感の克服

→ダブルバインド(ベイトソンの理論) = 二つの矛盾した命令を受け取った者が、その矛盾を指摘することができず、しかも応答しなければならぬような状態(「休め」と言いつつ「しっかり働け」と言う上司、「勉強しろ」と言いつつ「家事を手伝え」という母) → 脱出策: ダブルバインドの効果は、メッセージの受け手がそれを認識すれば効果がなくなる

→学習性無力感(セリグマンの理論) = 長期にわたってストレスの回避困難な環境に置かれた人や動物は、その状況から逃れようとする努力すら行わなくなるという現象 = 脱出策: 成功体験を積み重ねる(負け癖からの脱却)

- 上記の脱出策を支える情報交換の場としての非正規のネットワークの形成