

# 自治労通信

デジタル版

【特別企画1】

## 六番町の未来へバトン 後に続く人たちへのメッセージ

前中央執行委員長	川本 淳
前副中央執行委員長	青木真理子
前副中央執行委員長	藤森久次
前総合労働局長	森本正宏
前総合組織局長	青木雄次
前政治局長	徳永佳紀
前女性部長	毛利珠代
前都市交通局長	庭野 修

【特別企画2】

## PSI第31回世界大会、ジュネーブで開催 深化する『多重危機』の克服を国際連帯の力で

【学習シリーズ】

機関紙講座 伝えることは作ること (第1回) なぜ、機関紙・ピラを出すのか

【寄稿連載】

憲法をどう使うか? (第30回) 男女交際禁止校則訴訟

東京都立大学 法学部 教授 木村草太さん

【法律相談】

困ったときの法律相談 (56) 偽装請負への対応

自治労顧問弁護士 岡田俊宏

2023

11月

No.812



2023年8月28～30日に開催された自治労第97回定期大会において、8人の本部役員が退任した。各々、さまざまな想いを抱いていることだろう。その8人が新役員へ託すメッセージを紹介する。



前中央執行委員長  
川本 淳

## 誰もが「復興した」と感じるまで、被災地とともに歩む

2011年9月の書記次長就任以来、通算12年の間、本部役員の任に就いた。やはり思いが強いのは、東日本大震災における自治労の被災地支援終了後、「これから何ができるか考えんかい」と、当時の委員長長の指示を受け、取り組んできたことだ。

東北3県本部を訪問、県本部や単組との意見交換をさせていただいた。その時の印象は、震災後8ヵ月の時期であり、「さあこれからだ」という強い気持ちの一方で、苦悩の表情も組合員に垣間見られた。

復旧復興のためには、何よりもそこで働く組合員の心のケアが大切と強く感じ、香山リカ先生の協力を得ながら各種事業に取り組んできた。また、地方公務員災害補償基金との意見交換から、同基金が初めて「メンタルヘルス総合対策事業」を、起きた公務災害の対応ではなく、公務災害の予防の取り組みとして行った。十分な内容であったかは評価が分かれるが、何より前例のないことを基金が実現したことに意義がある。当時は民主党政権で、被災地県本部委員長とともに、意見交換の内容をとりまとめ政府要請も行うことができたが、取り組みに終わりはない。

誰もが復興したとを感じるまで。復旧復興にむけて自治労がともに歩み続けることが大切だ。



前副中央執行委員長  
青木 真理子

## 誰もが参画できる自治労をめざして

6期12年、自治労本部でお世話になりました。この間、皆さんに協力いただいたことに心から感謝申し上げます。

私は、函館大会で二つの議案を提案し、ご承認いただきました。その一つが「参議院選挙闘争の推進」です。本部に求められている国会・省庁に対する要請などを行うことができるのは、組織内の岸・鬼木参議院議員をはじめとする協力議員がいるからです。現場の声を国会に届けるために、自治労の代表をしっかりと国会に送り出していく。70万自治労の結集力の発揮をよろしくお願いします。

もう一つは、「ジェンダー平等推進計画」です。人権を大切にする労働組合として、「誰もが自分らしく職場や組合で力を発揮できる」、そんな環境を早急に整備する必要があります。LGBTQ+に関する取り組みは、自治労としてその一歩を踏み出したところであり、さまざまな意見を聴きながら丁寧に確立していかねばならない課題です。あわせて、女性参画についても強い意志を持って推進し、誰もが参画できる自治労、参加したいと思う自治労をめざしてご奮闘いただくことを願っています。



前副中央執行委員長  
藤森 久次

## 活動の再出発と自治労運動の底上げを

自治労本部での6年間、政治局、総合組織局を担当して感じたのは、「なぜ参院選の比例代表で得票が思ったほど伸びないのか」「春闘や賃金確定闘争時の要求書の提出や交渉の実施単組が減少するのか」ということでした。

自治労運動は、単組の現場である職場がベースですが、単組の役員と組合員、単組と県本部、県本部と自治労本部間の役職員の関係性が弱まっていることが要因と感じました。

第97回自治労定期大会で確認された、運動方針、当面の闘争方針、第6次組強計画では、関係性を強めるために単組、県本部、本部がどう取り組んでいくのかを示しています。

とくに単組と県本部間では、新たに「単組活動底上げシート」の活用を提案しています。47県本部と社保労連がこのシートを活用して現状と課題を共有し、取り組みを双方が確認しあい進めることが、コロナ禍を経て、活動の再出発と自治労運動の底上げになります。

本部役職員の皆さんには、運動や運営の違いはありますが、県本部それぞれに合った関係性を創り上げるための活動が求められています。



前総合労働局長  
森本 正宏

## 『賃金・労働条件』一筋に12年

自治労本部での12年間、賃金・労働条件にほぼ特化して担当させていただきました。就任当時は、県本部担当者の中には労働法制や人事院規則について細部にわたり精通されている役職員の方が数多くおられ、さまざまな場面でご協力や時には厳しいご指摘もいただきました。

私は単組執行委員に選出されて以降31年になりますが、当時と比べると職場環境は大きく変わったと感じています。とくに自治体職場では、業務量の増加に反比例して人員が不足しており、結果として長時間労働や関連してメンタル疾患をはじめとする長期休職者の増加、さらには賃金をはじめ労働条件が悪化し続けています。近年では職員採用に支障をきたす状況が各地で見られるなど、就職先として魅力を感じない職場になりつつあります。

また、余裕とゆとりが奪われる中、組合活動への時間的制約や担い手育成に財政的制約や同調圧力に労働組合として十分に抗しきれていないと感じる場面も多くなっています。

今後は、函館大会で決定された方針に沿って、県本部においても組織強化と、会計年度任用職員などを含めた組合員の労働条件の改善に真摯に取り組んでまいります。

長年にわたり、皆様には大変お世話になりました。ありがとうございました。





前総合組織局長  
青木 雄次

## 『共に運動する仲間づくり』が不可欠

2019年9月から4年間、労働局・組織局で本部の役職員の方々、各県本部の皆さんに大変お世話になりました。

最初の2年間、労働局では、県本部からの質問に対して的確な回答ができず、改めて自分自身の勉強不足を痛感しました。自分の反省を込めて言えば、非専従・1年交代の単組役員が増えている中で、知識や経験を生かして単組を支援する県本部・本部の役割は高まっています。日常業務で忙しいとは思いますが、まずは賃金・労働条件について学習することが役に立つと思います。

一方、実際の賃金労働条件の改善は、制度論だけで対峙しても職場での運動がなければ実現することはできません。労働組合の原点である単組運動の活性化にむけて第6次組強計画が決定されましたが、ポイントは「いかに単組にその気になってもらうか」です。そのためには『共に運動する仲間づくり』が不可欠です。

今後は私も、県本部役員として組強計画を実践していきます。本部として組織強化・拡大につながる産別統一闘争の推進（具体的な運動提起）をお願いします。



前政治局長  
徳永 佳紀

## 自治労の『別班』として

大ヒットした日曜劇場「VIVANT」。ドラマの中では『別班』という政府非公認の組織があって、人に知られることなく国を守っているという設定になっています。

さて、定期大会で中央執行委員を退任する時、中央執行委員長からそれぞれに感謝状が贈られます。今年の函館大会でも、石上委員長から退任する中執それぞれに「ご苦労様でした」と、労いの言葉と感謝状が贈られました。しかし、私には「引き続きよろしくお願いします」と、目力込めて言葉がかけられました。執行部の一部から少し笑いが起きましたが、その言葉の意味が私もすぐに理解できました。

労働条件局長、政策局長、政治局長と8年にわたり自治労本部に鍛えてもらったのだから、引き続きそのスキルを遺憾なく発揮し、自治労組織の強化・拡大と、何よりも次の参議院選挙で岸まきこ参議院議員を再選させるために、「自治労の『別班』として活動してほしい」との願いが込められていたに違いありません。

皆さんも中執の任務を終えた後、私同様『別班』として活動するために、在任中の日々の訓練と組合員に寄り添う運動の展開をお願いします。





前女性部長  
毛利 珠代

## 定年まで差別されることなく働き続けるために

男女平等で育ってきたつもりでいたので、「女性が差別されている」と言われても、まったくピンとこなかった20代。今年開催した「はたらく女性の集会」60周年記念誌づくりの中で、女性労働者がたたかってきた歴史や、ほんの20～30年前まで、仕事を続けたい女性が職場の慣習の中で辞めざるを得ない状況があったことを知り、ようやく「結婚しても、出産しても、年をとっても」という女性部スローガンの意味を実感しました。

今年行った「妊娠・出産に関するアンケート」でも、自分の意志で妊娠・出産を決められないどころか、妊娠・出産自体を否定される実態が明らかになりました。「私は30歳だけど、役場の女性で一番年長です。先輩たちはみんな退職して会計年度職員として働いています」という声も聞きました。

まだまだ、女性が働き続けたいと望んでも、働き続けることが難しい現実があります。職場や社会を変えていくためには、女性が声をあげていくしかありません。

小さなことでも、みんなのできることをコツコツと続けることが、途切れない運動につながると思います。



前都市交通局長  
庭野 修

## 地域の公営交通の灯を消すな

都市交が、「公営交通の灯りを消させない」と団結し、自治労と統合してから10年が経過しました。この間、自治労の政策要求の中に交通分野を確立し、自治体のまちづくりに公共交通を位置づけることを重点に取り組んできました。

現在、人口や利用者の減少により鉄道や路線バスの廃止、減便が相次いでおり、移動手段の確保が重要な課題となっています。また、かつて子どもの憧れであったバス運転士は、全産業平均から見ても長時間労働なのに低賃金で、魅力を失ったことが、人手不足の大きな要因となっています。人員の確保にむけた労働条件の改善は急務となっています。

地域公共交通の減退は過疎化を進めます。自治体は教育や医療・福祉政策との連携をはかり、人口減少社会の中での地域の将来像を十分に考え、持続可能な地域公共交通を推進することが求められています。

評議会の春・秋の「地域公共交通確立キャンペーン」は、コロナ禍のために制約を受け、チラシ配布などの全国統一行動はかないませんでした。交通政策の重要性を浸透させ、公設化の流れを活かした運動の前進を願っています。





PSI第31回世界大会、ジュネーブで開催

# 深化する『多重危機』の克服を 国際連帯の力で



In a World of Multiple Crises  
**PEOPLE OVER PROFIT**  
PSI CONGRESS 2023 - GENEVA

PSI（国際公務労連）は10月14日～18日、スイス・ジュネーブで第31回世界大会を開催。「多重危機の世界において 利益よりも人々を優先する」のスローガンのもと、向こう5年間の「行動プログラム」、規約改正のほか、労働組合権、質の高い公共サービスの実現、平和・人権、LGBT+の代表性の確保などの決議を採択した。また、新会長にブリッタ・レヨン（スウェーデン）、新書記長にダニエル・ベルトツサ（オーストラリア）を選出した。大会には世界中の加盟組織から940人が参加。日本の加盟組合からは37人の代議員等が参加した。自治労の参加者は18人。

本稿では、大会で決定された「行動プログラム」の示す運動ビジョンの概略と、自治労の代議員の発言要旨などを紹介し、運動実践に資するものとした。

## 5年間の「行動プログラム」（第1号決議案）

### ——『多重危機』と公共サービス労働組合のビジョン

「行動プログラム」は、自治労では「運動方針」に相当する文書である。その主たる目的は、「私たちの活動に関連する状況の変化を分析し、どのような脅威と機会があるかを明らかにして、私たちが必要とする変化を達成するために必要な力を構築できるようにすること」（『前書き』より）とされる。

「行動プログラム」は、今の世界の特徴を「多重危機」という言葉で捉え、分析を加えている。「多重危機」とは、新型コロナウイルス感染症、気候変動・環境危機、戦争、貧困と格差、インフレ、右派政権の台頭などの、さまざまな危機的な状況が顕在化していることを指す。さらにこれらを解決すべき役割が期待される国連や世界銀行などの多国間機関には、数十年にわたる新自由主義政策が埋め込まれているために、役割を果たせなくなっており、内側から変革を起こすことができないと指摘している。

「行動プログラム」は、こうした危機を克服するために、2017年の世界大会で採択された「行動プログラム」の情勢分析・政策・行動をベースとしつつ、PSIが加盟組織と協働して優先的に取り組む柱を、以下の通り掲げた。

a) 多国間システムを支配する企業と既得権益を暴く。

- b) 平和、人権、労働の尊厳、平等、包摂、気候・環境危機とのたたかいを優先するシステムを要求する。
- c) 加盟国がグローバルな解決策を見出すことよりも私的な国益を優先する場合、特にグローバル・ノースの加盟国に対して責任を追及する。
- d) 労働者の問題を解決する上で国際機関が担う役割と抜本的な改革の必要性について、メンバーを教育する。
- e) 労働者の権利を侵害する国に関連するあらゆる場で公表し、それに反対し、権利を侵害されている労働者への連帯を示す。
- f) 民間労働組合、ナショナルセンター、国際産業別労働組合組織に影響を与え、支援を構築する。例えば、地方、国、地域、国際レベルで強力な連帯を築き、変革を推進する。

以上のような基本的方向性のもとで、以下の6つの活動領域ごとに、行動計画を示した。その骨子は以下の通り。

#### ①私たちの望む世界をつくるために力をつける

この項目では組織化、交渉力の強化、グローバルな課題でキャンペーンを展開するためのコミュニケーション能力の向上、労働組合以外のNGOや学識者など

との共同行動の必要性などについて説いている。

「私たちのビジョン達成を阻む主な障壁は、企業の巨大かつ増大する力と富、そして影響力である」とし、これに立ち向かう運動を構築することが、たたかいの中心にあると述べる。

## ②すべての人に尊重と尊厳を

グローバルな人権課題全般について、取り組みの方向性を示した項目である。

ジェンダー平等の主流化、若年労働者の組織化と育成、障害のある労働者の包摂、移民・難民、先住民の人権、人種差別・排外主義とのたたかいなどに加えて、LGBT+への差別・排除を許さない取り組みと当事者の労働組合への代表性の強化を強調しているのが、今回の「行動プログラム」の特徴である。

## ③この惑星の限界を超えない公正なグローバル経済

気候変動・環境危機を「人類にとって、未来の平和と繁栄に対する最も差し迫った脅威である」との認識を示し、「気候・環境危機をすべてのPSIの行動の中心に据える」と言いきる。そして、環境政策における各国のナショナルセンターへ働きかけること、労働者、女性や社会的弱者、後発開発途上国に偏った負担をかけることのない「公正で公平な移行」を求めること、化石燃料への過度な依存から脱却するための「化石燃料不拡散条約」を求めるキャンペーンへの参加、市民社会との共闘の構築などを打ち出している。

また、環境課題以外に、グローバル経済に不公正をもたらしているものとして、国際金融機関のあり方、タックスヘイブンなど「税の公正」の問題、汚職、貿易・投資協定、SDGs、年金基金の多国籍企業への投資、行政のデジタル化など多岐にわたって取り上げ、論じている。

## ④労働組合と労働組合権

新型コロナウイルス感染症パンデミックは、公共サービスの大切さを改めて人々に認識させる契機とな

ったとし、「これが公共サービス労働者の権利も含めた再評価に確実につながるようにしなければならない」と、冒頭で強調する。その上で、これを達成するために、労働基本権の保障、組合活動で弾圧されている組合活動家の救援と連帯キャンペーン、ILO（国際労働機関）の監督メカニズムの活用、第151号条約（公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続き）、第154号条約（団体交渉の促進）の批准促進などを提起している。

## ⑤民営化とのたたかいと質の高い公共サービス（QPS）の推進

「新型コロナウイルス感染症は、私たちの経済・社会的幸福を確保する上で、公共部門が中心的な役割を担っていることを実証した」とし、またコロナ感染を機に「再公営化」が行われた事例を踏まえ、「質の高い公共サービス」への投資の現実性も明らかになったとする。

グローバル化した新自由主義と「多重危機」の深化が、債務増加やインフレ、世界経済の減速、緊縮財政をもたらし、さらなる民営化、公共サービスへの攻撃も懸念される中で、人権の実現を可能にする公正な経済のための新たなビジョンを推進すること、そのために公共サービスと公共インフラ投資を増加させること、再公営化を推進し「質の高い公共サービス」を取り戻すことを求めてたたかい、労働組合と市民社会組織の連携を構築することなどを提起している。

## ⑥各部門の強化

これらの諸活動を具体的に推進するために、保健・社会サービス、地方および地方政府、公益事業、国家行政、教育補助、芸術、文化およびメディアなどの行政分野・主体ごとの部門別のネットワーク活動を推進するとしている。

なおこれらのうち自治労は、地方および地方政府（LRG）の活動に参加してきている。

## 決議案（第3～43号および加盟組合の提出修正案）の討論

世界大会には、世界執行委員会と加盟組合から、決議案、修正案が合計43本提出され、これらに対する修正案とともに採決に付された。また、大会期間中に、直近の情勢を受けて、5本の緊急決議案、一本の声明が提出され、可決された。

決議案の提案と討論・採決は、「行動プログラム」の関連する章の討論の中で行われ、加盟組織提案の決

議案の中には「行動プログラム」の内容の一部への補強・修正案として扱われるものが含まれるという、日本では馴染みのない議事運営が行われる。

決議の課題・内容は多岐・膨大にわたることから本稿では扱わない。提出された決議案に対して、自治労の代議員が行った賛成討論を紹介するとともに、日本の加盟組合が提案した決議案については、決議文を別記の通り掲載する。

## 第7号決議 「LGBT+ 労働者の代表性」 神部香里さん（静岡県本部）

## PSI を LGBT+ を包摂する組織へ

日本ではまだ、LGBT+ への差別を禁じる法律が制定されていない。性的マイノリティーの命や尊厳を守るための法整備は急務となっている。

自治労は日本の産業別労働組合として初めて、LGBT+ に関する組織内調査を行った。その結果から、LGBT+ の組合員は非 LGBT+ の組合員よりも、ハラスメントを受けている割合が高いことが明らかになった。性的指向や性自認を理由に命や生活が脅かされ、権利が侵害されることは許してはならない。

PSI が、LGBT+ を包摂する組織として取り組みを強化することを求める。



## 第18号決議 「世界の家事労働者との連帯」 木村ひとみさん（自治労副委員長）

## 家事労働者への社会的保護がケア労働の評価高める

自治労は、医療・福祉、介護施設に働く労働者を組織している。高齢者介護などのケア労働は、女性が家庭内で担うものとされてきた。ボランティア労働のように見なされ、低賃金の中で働き手も不足している。

家事労働者を労働者と位置づけ、権利を保護することは、ケア労働者の労働条件の向上と人員確保につながるものと考え。家事労働者が、搾取や差別をされることなく、権利が保障され、十分な収入と社会的保護が与えられる労働者として認められることを強く求め、世界の家事労働者に心からの連帯を表明する。



## 第35号決議 「ミャンマーで続く労働者のたたかいを支援する」

松村誠治さん（東京都本部）

## 勝利の日まで民主主義の回復まで、支援を約束

PSI アジア太平洋地域を代表して、ミャンマーの労働者のたたかいを支援する決議案を提案する。

国軍のクーデターから2年半。労働者の命がけの抵抗闘争は続いている。労働組合は非法法組織とされ、組合幹部は身を隠しながらの避難生活を余儀なくされている。たたかうミャンマーの仲間たちに連帯を示し、民主派勢力が発足させた国民統一政府（NUG）を認めるよう求める。

軍事独裁政権を断じて許すことはできない。ミャンマーの労働者が勝利し、民主主義が回復するその日まで、連帯して支援し続けることを約束する。世界大会参加のみなさんの支援を求める。



## 規約改正（第2号決議案）

PSI 規約の改正は5年に1回開催される世界大会の権能とされ、出席代議員の3分の2以上の賛成で可決される。規約改正の機会が限られることから、規約の付則は、最低年1回開催される世界執行委員会で改正できることとされている。

今大会では、22条から成る規約の全体を通して、

文言の統一・補強や、世界執行委員会の構成と地域女性委員代表の不整合の解消を図った。また、PSI の法人登記地であるスイスと書記局所在地のフランスの両国の法律の求める要件をクリアできる規約条文への改正など、弁護士のリーガルチェックを受けて、多岐にわたる技術的な問題を解決する規約改正を行った。

## PSI (Public Services International) とは

日本語名は国際公務労連。公共サービス労働組合の国際産業別労働組合組織。世界152カ国・690組織・3,000万人が加盟する。日本からは自治労、国公連合、全水道、ヘルスケア協、全消協が加盟し、PSI-JC（加盟組合日本協議会）を構成している。世界大会は5年に1回開かれる。

自治労からは、副会長を石上千博委員長が、世界執行委員正委員は木村ひとみ副委員長が、同代理委員は、第1代理を八巻由美総合企画総務局長、第2代理を上野友里子法対労安局長が務めている。

# 日本の加盟組合が提出した大会決議

## 第21号決議 韓国、香港、フィリピン およびカンボジアの労働者との連帯

2023年10月14日～18日にジュネーブにて開催された第31回国際公務労連（PSI）世界大会は、

韓国、香港、フィリピンやカンボジアをはじめ、多くの国や地域において政府や治安部隊による労働者、労働組合に対する弾圧が続いていることを**非難する**。

平和と民主主義によってのみ、労働者の尊厳の実現が可能であることを**再確認する**。

PSIの仲間たちが孤立することなく労働者としての権利を行使できるようPSI加盟組合が連帯して取り組むことを**決議する**。

### 提出加盟組織

自治労 国公連合 全水道 ヘルスケア労協 全消協

## 第22号決議 日本の公務員の労働基本権、 消防職員の団結権・団体交渉権を求める

2023年10月14日～18日にジュネーブにて開催された第31回国際公務労連（PSI）世界大会は、

韓国において消防職員の団結権が回復したことを**認識し**、PSI-KCの取り組みに**敬意を表する**とともに、

日本においてはILO結社の自由委員会からの11回にわたる勧告にもかかわらず、いまだに公務員には労働基本権が付与されておらず、消防職員にいたっては団結権さえ禁止されている状況が続いていることを**認識し**、

日本の政府がILOからの勧告を真摯に受け止め、早急に日本の公務員に労働基本権を、消防職員には少なくとも団結権を付与することを強く**要請する**。

日本の加盟組織が団結権を求めて行動することを**支援する**。

### 提出加盟組織

自治労 国公連合 全水道 ヘルスケア労協 全消協

## 第35号決議 ミャンマーで続く労働者の たたかいを支援する

2023年10月14日～18日にジュネーブにて開催された第31回国際公務労連（PSI）世界大会は、

2021年2月に起きたミャンマーの軍事クーデター、文民や民主的な政府を圧倒的に支持していることを認めない軍部の姿勢、ストライキを起こした労働者や市民的不服従運動に対して続けられる暴力、民間人3,000人以上の殺害、多くの労働組合員を含む20,000人以上の逮捕、市民的不服従運動に参加したメンバーの死刑や長期の投獄、少なくとも16の労働組合が違法であると宣言したこと、軍事支配に抵抗する町や村への執拗な空爆を**非難し**、

軍事占領に対してストライキや市民的不服従を開始し、今なお継続している医療労働者やその他の公共サービス労働者を含めたすべての労働者の並外れた勇気を**賞賛し**、

国連総会、国際労働機関（ILO）、世界保健機関（WHO）、その他すべての国連、政府間、多国間、二国間の場において、軍主導の国家行政評議会（SAC）を拒否するようすべての国の政府に**求め**、

国民統一政府（NUG）をミャンマーの正当な民主的政府として**認め**、すべての国の政府にNUGの承認を求めるとともに、国際労働基準および労働組合権の遵守を確保するための労働法改革に対するNUGの尽力を**認識し**、

さらに、軍部とその家族、支援者およびミャンマーで事業を続け、軍事政権に直接的・間接的に資金を提供している企業に対する制裁を強化することを**求め**、軍事政権に対する行動を強化することを**求め**、

年金基金に対し、ミャンマーで軍事政権を支援する形で事業を続けるすべての企業からの投資撤退を**求め**、

民主主義が回復するまでミャンマー連帯キャンペーンを続け、ミャンマーの労働者がたたかいに勝利したときに、ミャンマーの労働組合の発展と平和で公平な社会を支援することを**約束する**。

### 提出加盟組織

自治労 フィリピン PSLINK  
アジア太平洋地域組織執行委員会 承認

連載

機関紙教室

伝えることは、  
作ること

第1回

# なぜ、新聞・ビラを出すのか

「自治労通信」の新シリーズ「機関紙教室」。ここでは、主に単組で情報宣伝の担当をしている初心者の方を対象に、機関紙（組合ニュース、情宣紙、ビラなど呼称や形態はさまざまあります）の作り方のイロハを、6回連載で解説していきます。第1回は、「なぜ、新聞・ビラを出すのか」です。

## 1 機関紙は組合費の「領収書」

みなさんご承知の通り、労働組合は、組合員が支払う組合費で運営されています。お金を集めている以上、組織の運営に責任を負う立場の人（執行部）が、「そのお金を使ってどのような活動をしているか」を、組合員に知らせるのは当然のことです。それを知らせる媒体が、「機関紙」と呼ばれるものです。機関紙は組合費の「領収書」と言われるのは、このような意味にほかなりません。

「機関紙」と聞くと、なにやら堅苦しい印刷物を思

い浮かべるかもしれませんが、A4サイズに簡単に文章がタイプされただけの印刷物であっても、EメールやLINEなどで組合員に発信される短いメッセージであっても、組合の活動と意思を組合員に伝えるものは、「機関紙」と呼ぶにふさわしいものです。

ただこの連載では、最も一般的・基本的な情報伝達媒体である新聞とビラを中心に、その役割や作り方を説明していきます。

## 2 単組機関紙の役割

### (1) 「作って、配る」ことなくして「伝える」ことはできない

職場を見渡せば組合員全員の顔が見えて、いつでも直接話ができる小規模単組であれば、印刷媒体は必要ないかもしれません。しかし、たとえ小規模な職場でも、組合員はみな勤務時間中は業務で忙しいのですから、現実的にそれが可能な職場はないでしょう。

機関紙を出さなければ、組合員は、組合が今どんな活動を進めているのかを知ることはできません。組合員にとっては、組合活動を知るためのほぼ唯一の手段が機関紙、ということになります。単組の機関紙は、自治労本部や県本部の機関紙が肩代わりすることができない、組合員に最も身近な情報を伝える機関紙で、したがって一番、重要なものです。

組合員に「伝える」ためには、執行部は機関紙を「作る」ことが必要です。

そして、作った機関紙を組合員に「配布する」ことが必要になります。

### (2) SNSは機関紙を無用にするか？

「最近の、特に若い人は印刷物なんて読みません。SNSの時代ですよ」と言う人は少なくありません。確かにそうですが、ちょっと考えてみてください。

仮に単組で、LINE公式アカウントを開設したとします。そのとき、組合員の一人ひとりに「友だち」登録してもらうためには、何が必要でしょうか？ アカウントのQRコードが印刷されたビラを持って、組合員のところに直接出向き、登録するよう働きかけることが必要になります。SNSを始めたら、それだけで組合員全員が組合情報に関心を持つようになった、というような「奇跡」が起こることは、ありません。

また、いくらLINEの利用者が多いといっても、組合員の中には利用していない人もいます。LINEの利用を強制することはできませんし、LINEを利用しない人には組合の情報を提供しないという対応は取れません。

つまり、SNSを利用することは大いに必要ですが、

印刷物をなくすことは適切ではありません。1本の投稿に書ける文字数に制約があることも、SNSの弱点です。じちろう共済の保障内容の詳細や要求書などをSNSのメッセージに書きこむことは無理です。

逆に、LINEに印刷物をPDFで貼付して配信することには、大いにメリットがあると言えます。即時に、全員同時に、安く情報を届けることができるというSNSの最大の長所が、機関紙と結合することでさらにパワーアップされるでしょう。

時代は「機関紙からSNSへ」ではなく、「機関紙もSNSも」です。担当者としては仕事が一時的に増えますが、情報伝達の効率がよくなれば運動の成果が上がるのが期待できます。

### (3) 執行部が「知ってほしい情報」、組合員が「知りたい情報」のバランスが大切

機関紙に掲載する記事には、一般に次のような内容のものがあげられます。

- ①組合執行部の方針・具体的な動き（機関決定、労使交渉の情報）
- ②自治労、連合など上部団体の方針・動き（大会決定の内容、集会などの報告）
- ③上記に関連する社会情勢（政治情勢、経済情勢など）、法律や制度の動向
- ④じちろう共済や労金などの自主福祉活動、組合主催のレクリエーション等の案内
- ⑤その他、業務や生活に関連する情報、クロスワードパズルなど

「ニュースを発行しても組合員が読んでくれない」という悩みは、よく聞きます。これは、特効薬のない「永遠の悩み」ですが、まずご自身の単組の機関紙の内容を振り返ってみましょう。往々にして執行部がイメージする機関紙の記事は、組合員に「知ってほしい」情報に偏りがちな傾向にあります。もちろん、人事院勧告の内容や交渉の結果など、執行部が「知って

ほしい」情報と、組合員が「知りたい」情報が共通する場合はたくさんあります。しかし、多くの組合員が機関紙に対して、「堅苦しい」「字が多い」「押しつけがましい」といったネガティブなイメージを持っていることも事実です。上記①②③より、④⑤の方が組合員の関心事であることは珍しくありません。

執行部が「知ってほしい」情報と組合員が「知りたい」情報のバランスを取ることが、読みやすい機関紙を作るためには必要です。

### (4) 「読んでもらう」より「見てもらう」を意識して

組合の機関紙の印象は、一見して「字が多い」「写真が少ない・小さい」「見出しが小さくて窮屈」といったものです。これでは、たとえ担当者が一生懸命に作っても、受け取った組合員は残念ながら「読む気が起こらない」ということになってしまいます。

皮肉な言い方をすれば、「一生懸命書けば書くほど読んでもらえない」ことになります。まずは、作るときの意識を、「読んでもらう」から「見てもらう」の方に比重を移しましょう。SNSの普及も手伝って、世の中はますます印刷媒体を読まない傾向が強まっています。「見てもらう」ためには、視覚に訴えることが必要です。

- ①写真は必ず載せ、できるだけ大きく使う
- ②見出しのスペースは大きく使う
- ③載せる記事の大きさに大小のメリハリをつけ、情報の優先順位をはっきりさせる

まずは、この3点を実行するだけで、機関紙の印象は大きく変わるはずです。つまり、記事の文章量を減らすことです。簡潔にポイントを絞って伝える文章を書く技術については、稿を改めて本連載で説明しますが、まずは「できるだけ文章は短くする」ことを頭に入れてください。

## 3 単組の機関紙拝見

では、具体的に単組の機関紙の実例を見てみます。紹介するのは、三重県本部・明和町職員労働組合の機関紙「自治労めいわ」です。先に述べた「知ってほしい情報」と「知りたい情報」のバランス、記事として

取り扱うタイミング、写真や見出しなどのポイントに着目しながら見てください。2.(3)の囲みに示した5つの項目がバランスよく網羅されていることに気がつくはずです。



【機関紙名】 自治労めいわ (A4カラー)

【発行サイクル】 月1回(原則月末)

【組合員数】 178人

【委員長】 荒木 隆伯 (あらかき・たかのり)

【教宣部長】 山路 敏之 (やまじ・としゆき)

【編集体制】 教宣部は部長を含め執行委員3名の体制。毎月定例の執行委員会で教宣部長が紙面の構成案を諮り決定。活動に参加した組合員、担当の執行委員などに記事作成を依頼。教宣部長が紙面を作成。4役で校正し印刷。

紙面から、まじめに活動している様子が伝わってきます。デザイン的には、もう少し写真を大きく使った方がよいなど、いくつかの改良の余地がありますが、正統派で読みやすい新聞となっており、非専従の単組役員が作る新聞としては十分に及第点です。

硬軟取り混ぜた記事のバランスもよく、なによりも継続的に発行できていることは、さすがです。これからもがんばってください。

実際に作成している  
教宣部長の  
山路敏之さんに、  
お話を伺いました。



Q 作成するときに使っているソフトは何ですか。

A Wordを使用しています。それ以前は手書きかワープロだったと思われます。機関紙のロゴ(「自治労めいわ」)はその時代のをスキャンしてずっと使い続けています。

Q 年間を通した記事の掲載のパターンがあるかと思いますが…

A 新規加入の組合員紹介、春闘、確定闘争の要求結果の報告、定期大会の様子や委員長あいさつ、親睦旅行の活動報告のほか、例年実施している活動や取り組みについては掲載しています。したがって、偶数月はネタに困りませんが、奇数月はネタ切れとなることがあります。

Q ネタに行き詰まったときはどうしていますか？

A 4役がコラム的なものを書いたり、行事の告知をしたりしています。

どうしてもないときは、労働金庫、自治労共済、住宅生協などの事業福祉団体のPRを掲載しています。

Q 載せる記事を考えるとき、記事の文章を書くときに大切にしていることは何ですか？

A 堅苦しい内容が毎月続かないようにメリハリをつけるようにしています。記事作成を組合員に依頼しているので、書いてくれた人の思いを大切に、なるべく記事の修正はしないようにしています。記事の文末には記事を書いた方の所属と名前を記載しています。また、組合用語も理解しやすい言葉にしています。記事内容は単組や単組の補助機関が主催した活動を優先しています。

Q 配布方法はどのようにされていますか？

A 以前はモノクロA3二つ折りの4面構成で全組合員に配布していましたが、紙面作成の負担軽減、経費削減のため、A4両面とし、各執行委員の担当職場ごとに回覧することとしました。印刷枚数も減ったことから、カラーにしました。

交渉や重要な運動課題の進捗などがあれば、通常号以外に号外を発行しています。号外は全員配付です。

Q 組合員の反応をどのようにキャッチしていますか？

A 執行委員がそれぞれの担当職場で組合員からいただいた感想を、執行委員会で聞くことがあります。新規加入の組合員を紹介した号は、組合員の顔写真やプロフィールなども掲載しているので、結構見てもらっています。

Q SNSの活用はどのようにされていますか。

A SNSは活用していません。利用を検討したことがありましたが、セキュリティや組合員への周知、アクセス方法など、課題が多く断念しました。ただ、コロナ禍において、青年部がLINEを活用した活動報告や部員の紹介などを実施し、現在も続けています。

Q 全国の自治労の仲間にメッセージをお願いします。

A 専従役員がいませんので、教宣担当の執行委員も1年～数年で変わることがほとんどです。教宣部長

は毎月、かなりの負担があります。そこは執行部が助けあいながら新聞を発行しています。これからも1人でも多くの組合員が読んでくれる機関紙をめざして頑張っていきます。

## COLUMUN

## 新聞とピラの違い

新聞は、①定期的かつ継続的に発行することを基本とし、②定まった「題号」を持ち、③紙面に複数の異なる「記事」を掲載した印刷物で、④綴じられていないもの、を指します。

これに対してピラは、必要に応じてその都度、重要な情報を1点に絞って伝える、ペラ1枚の印刷物を指します。一定規模以上の組合では、新聞形式の機関紙を定期発行し、闘争期やイベント開催時などには、機関紙の補強としてピラを発行することが多いと思われます。

また、新聞は形式が定まっています。作ったことがない初心者にはハードルが高く感じられ、形

式が自由なピラの方が簡単そうに思いがちです。しかし、一度作り方がわかれば、決まった「型」がある新聞の方が楽に、安定した質を持つ内容で継続して発行できることに気がつくはずです。ピラは基本的にフリーフォーマットのため、作人の「センス」が問われ、「出来の良し悪し」の幅が大きくなります。逆に言えば、「腕の見せ所」という楽しみが加わります。

どちらを選ぶにせよ、最初は「うまい／へた」をあまり気にせず、とにかく継続して発行することが大切です。継続発行ができるようになったら、技術的な面の上達をめざしましょう。

「第1回機関紙教室」、いかがでしたでしょうか。

次号から、機関紙を作る技術について、順を追って説明していきます。1月号のテーマは、「機関紙・ピラをつくる道具と手順」です。最も普及していて、多くの人が操作することができるマイクロソフト社のWordで作る新聞、パワーポイントで作るピラについて、具体的に説明していきます。すぐに単組で利用できるテンプレートも提供します。お楽しみに。

## 情宣セミナー

完全オンラインで実技講習  
2月にも同内容で開講予定

自治労は10月27～28日、全国情宣セミナー（初級編）を開催しました。内容は、「パワーポイントでピラづくり」と「Wordで作る新聞」の2講座。実技を中心とした講座をオンラインのみで開催するのは初めての試みです。パワーポイントとWordという、広く普及しているソフトでピラや新聞を作る技術を気軽に学ぶ機会を作ることで、情宣活動の活性化を狙っています。

オンラインの情宣セミナーは、2月にも同じ内容で開講する予定です。実践にすぐ使えるよう、新規採用者への加入呼びかけをテーマにピラ・新聞を作成します。ご参加をお待ちしています。

\* 県本部を通じて後日、ご案内します。

日程：2月16日（金）13：00～17日（土）13：00

内容：「Wordで作る新聞」「パワーポイントでピラづくり」



講座の様子はYouTubeで  
ご覧になれます。  
QRコードから  
アクセスしてください。

## 憲法をどう使うか？ 第30回

「髪を結ぶゴムは黒・紺・茶色」「靴下は白・紺・黒の無地」など、服装や身だしなみに関する校則を中心に、合理的ではない、時代に合っていないとして、見直す動きが増えている。本稿では「男女交際禁止」の校則から退学に至った判例を紹介し、ブラック校則問題について考えたい。

# 男女交際禁止校則訴訟



東京都立大学  
法学部 教授  
木村 草太さん

©岩沢蘭

## はじめに

いわゆるブラック校則に注目が集まって久しい。そんな中、ある私立高校の男女交際禁止校則に関する判決が出た。広く報道された訴訟なので、興味を持った方もいただろう。私的な人間関係まで拘束するのは、やりすぎなのではないだろうか。ブラック校則問題を考える上で参考になる判断も含まれているので、判決を紹介したい。

## 1 事案の概要

私立Y高校の生徒手帳には「学校生活についての諸事項」という項目があり、その「風紀」の章に、「特定の男女間の交際は、生徒の本分と照らし合わせ、禁止する」との文章があった。これが本件校則である。また、「入学誓約に背反する行為があり、改善の見込みがないと認められる者」「勉強する意欲に欠け、単位履修成業の見込みがないと認められる者」「正当の理由がなく出席が常でない者」「学校の秩序を乱し、その他生徒としての本分に反した者」「その他前項に準ずる程度の特にな都合な行為があった者」に対して、校長は退学を命じることがあるとの記載もあった。

女子生徒Xは、2017（平成29）年4月、Y高校に入

学し、2018（平成30）年3月から、同校に通う男子生徒Aと交際（以下「本件交際」という）を始めた。

2019（令和元）年に入り、XはC大学への指定校推薦を受ける決定を受けた。その後、同年11月、同高校の生徒BがY高校に本件交際を報告した。教諭による事情聴取を受け、Y高校は交際の事実を確認した。Xの主張によれば、事情聴取は執拗で、性交渉の有無など高度なプライバシーに立ち入るものでもあった。事情聴取後、校長はXとAに自主退学勧告を行った。XとAは退学届を出し、退学した。その後、Xは別の高校に編入し、2020（令和2）年4月から、一般入試を受けC大学に進学している。

Xは、自主退学勧告と執拗な事情聴取は違法行為だとして、Y高校を設置する学校法人Yに対し損害賠償請求を求める訴訟を提起した。これに対し、東京地裁判決令和4年11月30日裁判所ウェブサイト掲載は、97万5426円の損害賠償を命じる判決を出した。

## 2 判旨

判決は、おおむね次のような判断をした。

まず、Y高校は、「教育方針として、特に生活指導に力を入れていること等をうたっており、本件高校への入学希望者及びその保護者に対し、男女交際の禁止を含め、独自の教育的見解と指導方法をもって生徒の生活指導に当たる旨を説明している」。また、本件の生徒手帳の男女交際禁止の記載は、「生徒が男女交際により傷付くという事態を避けるとともに、男女交際が他の生徒に悪影響を与えることを防止することにより、生徒を学業等に専念させることを目的とする」もので、合理的である。よって、本件校則自体は「有効」である。

もっとも、校則が「有効」だからといって、違反者

を即座に退学にしてよいとは限らない。本件の自主退学勧告は、「外形的にみる限り、学校として、当該校則違反が退学処分事由に準じる」という判断を含む。また、教諭が、自主退学しない場合は長期の謹慎処分となり卒業見込み証明ができず大学も受験できないため、「現役で大学に進学するためには早急に本件高校を退学する必要があるとも説明していた」ことから、Xらは「現役で大学に進学するためには本件自主退学勧告に応じるしかないと認識した」。そうすると「本件自主退学勧告は、実質的にみれば、現役での大学進学を希望する原告に対し、本件高校を退学することを事実上強制するものであった」。

自主退学勧告は「退学処分と実質的に同視できるような場合には、生徒の身分に重大な影響を及ぼす措置である」から、それを行うには「校則違反の態様、反省の状況及び平素の行状、従前の学校の指導及び措置、自主退学勧告をした場合又はしない場合における本人及び他の生徒への影響、自主退学勧告に至る経過等の諸般の要素を慎重に考慮することを要し、当該生徒を学外に排除することが教育上やむを得ないと認められる」必要がある。

これを本件について検討すると、「高校生の男女交際は、それ自体が直ちに刑罰法規等に抵触するわけではなく、また、一般的に、社会通念上許容されない行為であると理解されているわけでもない」。また、Xの「平素の行状は、概ね良好なものであった」。さらに、「本件校則の違反を繰り返すことが見込まれる状況にあったなどということではできない」。そして、男女交際の事実は、他の生徒への公表がプライバシー侵害となることから、退学をさせて、それを周知徹底しないと他の生徒を規律できないという事情もない。学校が勧告を決定するまでの時間も短く、慎重な検討がされたとも言いがたい。こうしたことを考慮すれば、自主退学勧告は「校長が有する教育上の裁量の範囲を超える違法なものというべきである」。

ただし、事情聴取については、学校としても校則違反の指導をするために必要があり、性交渉の有無の確認を含めて違法とは言えない。

### 3 検討

校則問題が訴訟になるとき、①校則自体の有効性と、

②出席停止や退学などの処分の適法性とは、異なる問題として理解される。

裁判所が①校則自体を無効と認定することはほとんどない。これは、教員の生徒指導についての裁量を尊重する必要がある一方、校則違反だからといって必ずしも処分が適法になるわけではなく、校則自体の「有効」性が法的にさほど重要な論点でないためである。

次に、②処分の適法性の判断では、校則違反の形式よりも処分の実質が重視される。本件では、男女交際が犯罪でも社会通念違反でもないことが重視された。生徒の行為が犯罪や社会的に強い非難を浴びる行為なら、それを禁じる校則がなくとも、退学処分などは正当化される。逆に、それを強く禁じる理由がないなら、たとえ校則違反でも退学処分などは正当化されない。

裁判所は、①校則自体を無効とすることはなく、校則問題で生徒側に冷たいと言われることもある。しかし、①校則自体の有効性は生徒の法的利益にはさほど大きな影響を及ぼさず、②処分の適法性の判断こそが重要な争点である。本判決には、そのことが強く表れている。

### 三 おわりに

本件の自主退学勧告は、生徒の行為が他者の権利・利益に何ら影響を与えないことからすれば、バランスがとれていない。勧告を違法とした裁判所の判断は妥当と思われる。学校側は、男女交際に弊害があると考えられるなら、自主退学勧告のような強制性のある対応をするのではなく、その弊害を丁寧に伝え、生徒とコミュニケーションをとるべきだっただろう。

他方で、本判決が、男女交際をした生徒に「謹慎処分」を課してもよいかのような判断を示した点には疑問が残る。「校則」が犯罪や社会通念に反しない行為を禁じる場合、それは「声かけのきっかけ」程度に考えるべきで、重い処分の根拠にはならないと解すべきだろう。

きむら・そうた ● 1980年、横浜市生まれ。東京大学法学部卒業、同助手を経て、現在、東京都立大学法学部教授。専攻は憲法学。国民の力で「憲法を活かす」をテーマに活動中。著書の『憲法の急所』(羽鳥書店)は「東大生協で最も売れている本」「全法科大学院生必読の書」と話題に。『憲法という希望』(講談社現代新書、共著)ほか多数。

困ったときの  
**法律相談**  
56

# 偽装請負への対応



自治労顧問弁護士  
**岡田 俊宏**



**相談**

私の勤務している市では、給食調理などの職場で、いまだに偽装請負の実態があります。偽装請負について、どのような法制度になっているか、改めて教えてください。また、労働組合としては、今後、どのように対応すべきでしょうか。

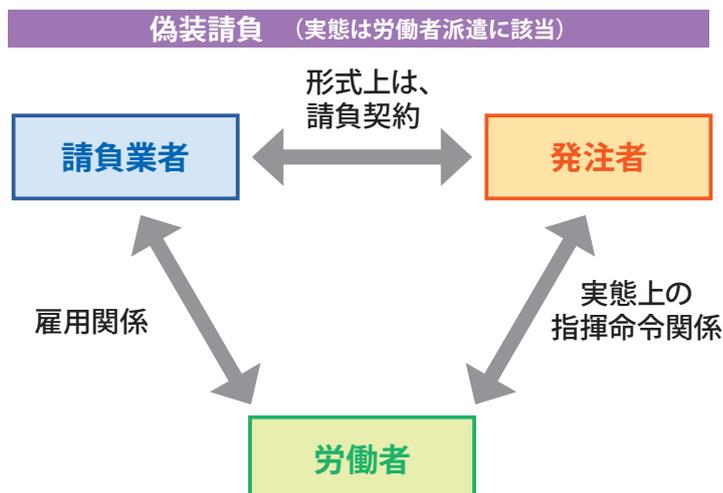
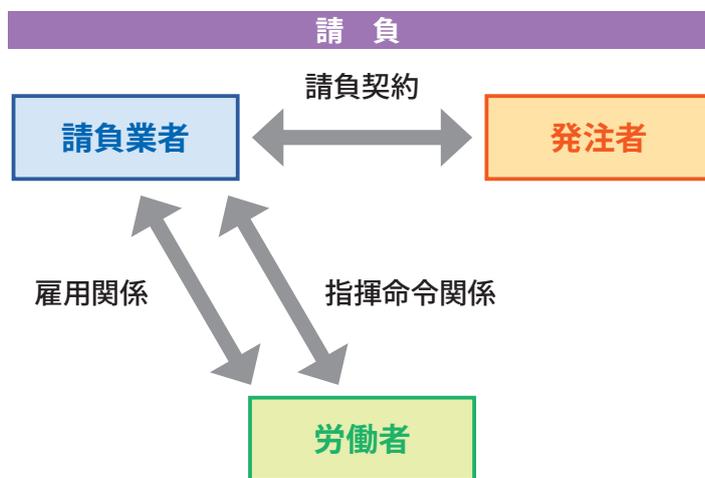
**回答**

## 偽装請負とは？

偽装請負とは、業務処理請負（業務委託などの名称のこともあります）の形式をとっているにもかかわらず、実態としては労働者派遣であるもののことを言います。労働者派遣と業務処理請負とは、指揮命令を派遣先（発注者）がしているか、それとも、派遣元（請負業者）がしているかという点で区別されます。

旧労働省（現在の厚生労働省）は、業務処理請負について、①業務遂行に関する指示・管理などを自ら行い、自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、②資金調達、法律上の責任、設備・材料などの準備などを自ら行い、請け負った業務を契約の相手方から独立して処理することといった基準を示し、これらの基準をすべて満たしていなければ、請負契約の形式がとられていても、労働者派遣事業にあたるとしています（「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61・4・17労告第37号）。

偽装請負の場合、厚生労働大臣の許可を受けること（労働者派遣法5条1項）など、労働者派遣事業の要件を満たしていませんので、違法な労働者派遣となります。



## 地方公共団体における偽装請負の実態

これまで、地方公共団体においても、税務、戸籍、図書館、給食、保育などの職場で偽装請負が行われている実態が見られました。

その後、2012年1月に、内閣府公共サービス改革推進室から、「地方公共団体の適正な請負（委託）事業推進のための手引き」が公表され（2014年3月一部改訂）、総務省も地方公共団体に対し、業務請負を適正に実施することや、違法な労働者派遣を受け入れないことについて、注意を行ってきました（例えば、総務省自治行政局公務員部公務員課長「労働者派遣事業の適正な運用等に係る周知について（通知）」令1・7・23総行公第42号）。そのため、以前よりは、地方公共団体における偽装請負の実態は減少してきているものと思われます。

しかしながら、一部の地方公共団体では依然として、請負業者（受託会社）の従業員と地方公共団体の職員とが混在して働いており、受託会社の従業員が地方公共団体の職員から、始業・終業時間、作業手順、注意事項などについて、直接指示を受けているようなケースも存在します。これは、前述したとおり、適正な業務請負とは言えず、偽装請負（違法な労働者派遣）に該当しますので、早急に改める必要があります。

## 労働契約申込みみなし制度

偽装請負による労働者派遣の受け入れなど、違法な労働者派遣があった場合、派遣先（偽装請負の場合は発注者）は、派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなされます（労働者派遣法40条の6）。この制度は、リーマンショック時の大量派遣切りなどを受けて、民主党政権時代の労働者派遣法改正（2012年）の際にできた制度であり、2015年10月1日に施行されました。派遣先（発注者）が労働契約の申込みを行ったものとみなされるわけですから、当該労働者が承諾の意思表示をすれば、派遣先（発注者）と当該労働者との間に、直接、労働契約が成立することになります。

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣には、5つの種類がありますが（労働者派遣法40条の6第1項1号～5号）、偽装請負（5号）の場合には、派遣先（発注者）が、労働者派遣法等の適用を「免れる目的」（免脱目的）で偽装請負を行っていたことが必要になります。ここで、どのような場合に免脱目的が認められるのかが問題になりますが、発注者が偽装請負などの状態にあることを主観的に認識していた場合や、日常的かつ継続的に偽装請負の状態を続けていたような場合には、免脱目的を推認することができると考えられます（東リ事件・大阪高判令3・11・4労判1253号60頁など）。

ただし、労働契約申込みみなし制度は、派遣先（発注者）が国や地方公共団体の機関の場合には適用されません（詳しくは次項で説明します）。

## 国や地方公共団体の「適切な措置」

派遣先（偽装請負の場合は発注者）が国や地方公共団体の機関の場合、労働者が国や地方公共団体の機関において同一の業務に従事することを求めたときは、国や地方公共団体の機関は、当該労働者の雇用の安定をはかる観点から、国家公務員法や地方公務員法などに基づく「採用その他の適切な措置」を講じなければならないとされています（労働者派遣法40条の7。なお、偽装請負の場合に免脱目的が必要なことは、同法40条の6の場合と変わりません）。

民間企業と異なる制度になっている理由については、公務員の任用には公務員関係諸法令が適用されるため、労働契約の申込みみなしとその承諾により労働契約が成立するという枠組みをとることは困難が伴うことから、申込みみなしという効果までは認めない一方で、申込みみなし制度の趣旨を踏まえ、採用その他の適切な措置を講じなければならないこととしたなどと説明されています。

ここで、「採用その他の適切な措置」とは何を意味するのかが問題となりますが、裁判例では、採用は例示で

あることから、直ちに公務員として採用すべき義務ではなく、非常勤職員募集の情報提供など、当該労働者の雇用の安定に資するさまざまな行為が含まれるとしています（国・大阪医療刑務所（日東カスタディアル・サービス）事件・大阪地判令4・6・30 労判1272号5頁）。しかし、法の趣旨からすると、あくまで採用が原則であると解すべきでしょう。当時の長妻昭厚生労働大臣も、この点に関する質問に対し、労働契約申込みみなし制度と同様の措置となる旨を回答しています（第174回衆議院本会議、2010年4月14日）。

## 労働組合の対応

以上で述べたとおり、偽装請負は違法であることから、労働組合としても、地方公共団体に対し、是正を働きかける必要があります。

是正の方法としては、①適法な請負形式に戻すこと、②労働者派遣形式にすること、③公務員として採用することなどがあり得ます。しかし、前述した労働者派遣法40条の7の趣旨からすると、当該労働者が公務員としての勤務を希望するのであれば、公務員として採用することが望ましいと言えます。

したがって、労働組合としては、受託会社の労働者を組織化し、地方公共団体に対し、当該労働者の直接雇用（公務員としての採用）などを要求することも積極的に検討していくべきでしょう。