

愛知労働問題研究会



会報 第14号 2020年4月25日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

HP: <http://www.roren.net/romonken/> Email:aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>

または、<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（二ゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第14回定例研究会	1
I 報告：愛知県内の自治体における会計年度任用職員問題について考える 平野正一さん（日本自治体労働組合総連合愛知県本部書記次長）	2
II 資料に関する補足説明：櫻井善行さん（愛知県立高等学校非常勤講師）	10
III 質疑応答など	13
報告要旨・資料	27
運営委員会からのお知らせ	53

第14回定例研究会

*2020年3月7日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館2階第1会議室
参加者 11名（個人会員5名、非会員6名）、<文責在編集担当者>

司会（浅野副代表）

ただいまから愛知労働問題研究会・第14回定例研究会を始めます。司会を務める浅野と申します。よろしくお願いします。本日は、日本自治体労働組合総連合愛知県本部（自治労連県本部）の書記次長、平野正一さんの報告です。レジュメに「愛知県内の自治体における会計年度任用職員問題について考える」とあります。これに基づいて45分～60分の報

告をしていただければと思います。その後、愛知県高等学校教職員組合（愛高教）臨時教職員対策部委員の三浦奈津子さんにコメントをしていただく予定でしたが、欠席されていますので、三浦さんが作成された「会計年度任用職員についての動き」という資料に関する補足説明を、愛知県立高等学校非常勤講師の櫻井善行さんにしていただき、その後、質疑応答などを予定しています。それでは、報告をよろしくお願ひします。

I 報告：愛知県内の自治体における会計年度任用職員問題について考える 平野正一さん（自治労連県本部書記次長）

地方公務員や公共職場で働く労働者でつくる労働組合の自治労連愛知県本部で書記次長をやっています平野と申します。自治労連とは別に自治労（全日本自治団体労働組合）ですが、愛知では自治労連の方が組織的には大きい組織となっています。私は、専従書記として働き、いま書記次長をやっています。

本日は、「会計年度任用職員問題について考える」ということで、4月から会計年度任用職員制度も始まりますので、そもそも会計年度任用職員制度がなぜ生まれたのか、現状はどうなっているのか、今後どうなっていくのかということで、その前段部分に少し時間を割いてお話ししたいと思います。



(上の写真は、左から浅野さん、平野さん)
本当に自治体数だけ制度があるのが実態です。

それらを調査しようとしても国として手が付けられない、任用形態がばらばらですので、話がかみ合わないというのが実態でした。「常勤的非常勤職員」といった笑えない呼称さ

え新聞を賑わすような状況もありました。フルタイムで働いているが、非正規。恒常に週5日間働いているけれども、正規職員ではないから「常勤的非常勤職員」だというふざけた状況も実際にあります。これまで、そういう状況にあることをまず踏まえておく必要があります。

では、地方公務員は条例で定められているのでその任用根拠はどうなっているのかといえば、国家公務員も地方公務員も「雇用」ではなくて「任用」というように法律上なっています。「任用」と聞きづらい分かりづらい言葉で書きました。概ね、雇用と同じ行政用語としてご理解ください。公務員の任用根拠は主に3つです。①まず、先ほど、「臨時さん」と言いましたけれども、正式には臨時の任用職員で、地方公務員法（地公法）22条により6ヶ月任用で1回更新となっています。ですから、どんなに長く働くと思ってもマックス1年です。②つぎに、非常勤職員・一般職で、地公法17条に規定されています。どうしてもあのを欲しいけれども、4月にならどこかに行ってしまうかもしれないのでも1月から、正規採用を前提として青田刈り（確保するため）のものです。③さらに、非常勤職員・特別職が地公法3条3号3項に規定されています。そのときだけというような学校医とか、選挙のときだけの投票立会人や選挙管理委員などそういう方々です。こういう方が3条職員ということで、正規（常勤）以外の非正規を根拠とする地方公務員法はこの3つのみです。参考までに、任期付任用職員は正規職員の範囲となっています。

しかし、自治体に働く非正規の人がこの3つに当てはまるかというと、そうではないのです。自治体ごとに勤務時間や勤務年数などに關係なく無理やり当てはめてきています。たとえば、1年ごとの更新でもう30年も働いている人がいますが、これは違法行為・脱法行為で、各自治体が長年続けてきたということです。加えて、日々雇用職員という方もいます。これは国の法律（国・旧人事院規則）による制度ですから、そもそも日々雇用職員という呼称の地方公務員が存在すること自体が違法というか、脱法行為なのです。愛知県内にはありませんが、岐阜県の北部では条例にあります。法律を作る、法律を守る自治体でも、こういう状況にあるということを知っておいて頂ければと思います。

（2）劣悪な労働条件で激増した非正規職員

続いて労働条件ですが、非正規職員の皆さんは大変悪いのが実態です。正規（常勤）職員との格差もある。このレジュメを書き始めた頃、元総理大臣の中曾根康弘が亡くなりました。中曾根さんは、新自由主義やレーガンomicsなどと言われた1980年代に首相として在任中、財政再建をすると言って、国鉄をJRに、電電公社をNTTに、専売公社を日本たばこ産業など、国有財産を民営化しました。その前に第2臨時行政調査会などがありました。そういう中で国も地方も赤字が出ていたから、国や自治体の職員の抑制を始めたのが今日の人員削減の始まりでした。

国家公務員の減り方はレジュメの8頁に資料としてつけておきました。地方公務員は1994年ころ、一番多かった時期で大体330万人ほどいたわけですが、今は270万人ほどに減りました。これだけ業務が増えている中で職員を2割ほど減らすのは、本当に乾いたタオルを絞るような状況が自治体に及んできたということです。当然のことながら、2頁の総務省資料にあるように、2005年以降、正規が約30万人減り、非正規が約20万人増えるという状況になっています。正規が抑えられ、非正規が増えてくるということは民間でも言われることですが、自治体でも同じ状況です。

言葉を選ばずに言うと、1980年代の非正規の数は比較的少なくて単純作業・補助的業務に限られたものでした。封筒の封入作業など正規に変わった本格的な業務をするということではなかったのです。しかし、小泉総理が登場し自治体リストラが進む中、「民で出来る

ものは民に」ということで正規の業務を非正規に替える。正規の人数を削減して非正規を増やし、非正規の労働条件は手の付けられない状況にありました。

つまり、時間給で働き、10年20年働いても時間単価が変わらないとか、有休はないとか、今でこそ当たり前になった産休や育休もない、当然のことながら一時金も退職手当金もないということです。1990年頃までは非正規の人数も少なかったし、仕事も本格的業務ではなかっただけれども、2000年代に入り、今日に至っては正規を非正規に置き換えて、仕事は正規と変わらず、非正規の職員が正規の新人に仕事を教えるということもあります。非正規として10年働いていても、今年入った新人の正規職員より給料が安いという嘆きを、組合活動をする中で私も直接聞きます。

(3) 増大する非正規職員も労働組合に組織しはじめ、要求前進させる

そういう非正規職員の嘆きに対して組合としても何とかしなければいけないということで、自治労連は、組合員として迎え入れて一緒に闘おうではないかと呼びかけているところです。レジュメの2頁にあるように、2003年に自治体非正規の部会を自治体非正規公共評議会として補助組織に引き上げ、待遇改善に向けての運動に20年ほど取り組んできました。その結果、一時金や退職手当の実現、経験年数加算（定期昇給）のことですが、1年経験すれば20円、2年経験すれば30円単価をあげるなど、また、正規では当たり前ですが、法改正を含めて、最近になって有給休暇の繰り越しも実現しました。それから、産休・育休・介護休などでは、「最大1年任用だから産休や育休なんかあり得ないだろう」という自治体の対応でしたが、愚痴や不満を要求に変え、運動をつくり、もう腰掛ではないのだということで交渉し、組合加入を進め、新しい制度を実現して勝ち取ってきました。

同時にいくつかの裁判がありました。東京都東村山市では、これは組合が絡んだものではありませんが、週22.5時間勤務でも正規の置き換えであれば、正規（常勤）職員とみなされ退職金が支給されることを最高裁が認めました。また、ご存じの方もいるかと思いますが、東京都中野区で保育士が1年任用だが、毎年毎年現行の働き方であれば事実上「雇用」継続の期待権は想定されるということで、慰謝料を払わせるということですが、これは高裁で確定しました。それから、大阪府茨木市でも、3/4時間つまり1日6時間以上勤務しているのであれば、常勤職員ということで退職手当支給の対象となることが高裁で確定しています。大分県中津市では、地公法3条職員の特別職でしたから、一方で退職金支給の対象ではないという考え方があったのですが、これも実態は一般職で退職手当を支給すべきという判決を地裁では勝ち取りました。ただ、福岡高裁では負けたので、非常に残念です。これら裁判の判例は運動と相まってその後の待遇をめぐって一石を投じるものとなりました。

一方、先ほど脱法行為の話をしましたが、学校の先生などもそうですが、非正規の地方公務員は1年ごとの任用です。だから、任用期間を年度末の3月31日までにして、次年度は4月2日からにするというように、空白の1日といった雇用中断期間（1日～6カ月）を設けて、継続任用と見なさないとすることで退職手当を払わないとか、経験年数の積算として認めないなどの脱法行為も横行していました。この問題に関しては、全医労（全日本国立医療労働組合）の方が、裁判で闘い違法性があるという判例が出されました。空白の1日と言いますが、1か月や6か月の雇用空白期間をつくるところもあります。半年の空白期間があっても、「半年過ぎたらまた任用するから他に行っちゃだめだよ」などというひどい事例もいくつもありました。このように、自治体が使い勝手のよいように非正規職員を使っているということでした。

退職手当についても、法律上いくつかの要件があり、12か月働く場合に毎月17日以上勤

務していれば退職手当の支給対象になるという規定があるのですが、これを逆手にとって年度末の3月だけ2週間の雇用空白期間を設けて15日程度の勤務として、手当を支給しないことも行われていました。また、仕事の内容では、正規と非正規の区別をつけられないで、つまり正規で働いている人のところに非正規を配置しているので、非正規の勤務時間は5分とか2時間とか正規のそれと差をつけることで区別することも行われています。

さらに、最大1年ごとの任用を更新しても5年の上限が設けられて、民間のように5年を超えたたら無期契約へ転換することなく雇い止めも行われたり、4回更新して4年勤続した後の5年目にペーパーテストやるので、任用されるかどうかわからないというようなことも行われたりしています。このような不安を抱えている自治体の非正規職員が多くいるということを知ってほしいと思います。

(4) 民間パートのたたかいや待遇改善が先行

それでも民間パートの運動によって非正規の待遇改善が進んできました。レジュメの3頁にあるように、最近10年間ほどで、パート労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や労働契約法が改正されてきました。ご存じの方も多いと思いますが、正規と非正規で労働条件が違うならそれを明示しなくてはならないなど、かなりの改善がされてきました。ただ、正規に手当があり非正規に手当がない場合に、正規の手当をなくしてしまおうなどという危ない流れもあるので、そこは注意していく必要があります。基本的には民間のパート労働法制が改善されて、正規との差別を解消する方向になってきていることは公務に対しても影響が大きいのですが、公務については、このパート労働法制が適用除外になっています。

(5) 総務省も自治体・非正規公務公共職員の運動を受けて動く

ではどうしていくのかということで、総務省も自治体・非正規公務公共職員の運動を受けて動き始めました。総務省が2009年4月24日、公務員課長名で自治体に通知（いわゆる4.24課長通知）を発出しました。この通知には、1年や2年したら簡単に任用切れ・首切りが行われていることに対して、きちんと理由がなければ切ることは出来ないし、雇い止めをする場合でも次の仕事をきちんと紹介する努力をしなさいということが盛り込まれていました。画期的なものだったのですが、この文章が非常に難解で、雇い止めしてはいけないという通知が出されているにも関わらず、滋賀県高島市などでは非正規180人の雇い止めがそのまま通ってしまいました。自治体では理解できない、読み解けないものでした。

総務省は、何が書いてあるのかあまりに理解されないので、課長から部長の通知にもうランクあげて、5年後の2014年7月4日に公務員部長通知として発出しました。この頃には、民間の非正規にも介護休暇や育児休暇などがパート労働法の改正で取れるようになつてきていたものですから、そういうことも加味して、課長通知をより分かりやすい内容にしました。ここでやっと雇い止めをしてはいけない、非正規にも通勤手当を出さなければいけない、退職手当を出してもよいと、ただ、その場合にきちんと条例で定めなさい、条例で定めないでやるのはだめだよということになりました。先ほどくどくど申し上げたような判例や種々の運動、パート労働法の改正などがあって、この通知で全体の改善が進みはじめたという状況でした。これが2014年ですから、たかだか6年前のことです。本当に大変な状況で、依然として、総務省官僚の文章の意味が伝わらないことがあります。嫌味で「霞が関文学」は難しいなどという人もいます。

2. 会計年度任用職員制度が成立

以上のような運動などの結果、国としても通知を出すだけではだめで、地方自治法や地方公務員法をいじらなければと3年前の2017年4月の通常国会で法改正がなされて会計年度任用職員制度が決まり、2020年4月からスタートすることになりました。改正法自体は不十分なところがあります。たとえば、私たちは、自治体の非正規職員の場合も民間と同じように何年間か勤いたら無期契約に転換しろという運動をしてきたわけですが、これについては絶対譲りませんでした。あくまで1年ごとの任用というわけです。会計年度、つまり1年ごとということです。したがって、自治体により、1年ごとの任用だから1年後に切ってしまうてもよいという誤読というか、わざとそういうことをしてくる可能性があるので、私たちとしては神経を使っているところです。私たちとしては、1会計年度で切ることはさせないということで、適用除外ですが、パート・有期労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や労働契約法改正の趣旨を生かしていく運動をしています。

4頁に「非正規公務員制度はこう変わる」という図を載せてあります。特別職非常勤職員を校医などの高度な専門性を持った人に限定して、これを地公法3条職員としました。地公法22条第5項の臨時の任用職員は、「常勤の欠員が生じた場合」に厳格化しました。いろいろ矢印がついていますが、以上の2種類の非正規公務員以外、非常に雑駁にいうとフルタイムとパートタイムの会計年度任用職員にしました。詳細は、別の総務省資料「会計年度任用職員について」の5頁にある「常勤職員と臨時・非常勤職員との関係」という図を見てください。図の右端にある緑色の部分が3条職員の特別職です。今までいろいろな名称で呼ばれていた非正規職員をフルタイムとパートタイムの区別はありますが、会計年度任用職員として整理したのです。さらに任期付きと再任用との区別もありますが、これは説明を割愛します。

このように整理した理由については、レジュメの4頁の点線で囲んだ「改正の趣旨」をご覧ください。これは総務省の文章をそのまま持ってきたもので、下線は私が付けました。なぜ会計年度任用職員を導入することになったのかについて、「臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められており、」とありますが、これは労働条件を改善しないといけないということです。それから、その下に「特別職非常勤職員及び臨時任用職員の任用要件の厳格化」を行なうとあります。大きく言えば、この2つがこの制度を導入する趣旨として出されています。労働条件の改善と任用要件の厳格化です。任用要件の厳格化ということで、今までぐちゃぐちゃだったものを3つに整理したわけです。では、任用要件も明確になり、労働条件もよくなるのだったらいいじゃないか、万々歳だと言えるかと言ったら、実はそうでもないということを、つぎにお話したいと思います。

3. 会計年度任用職員制度の問題点

(1) 運動で切り開いてきた到達から総務省による力ずくの後退

たとえば、非正規にも一時金（いわゆるボーナス）が出せるようになったということですが、公務員の場合、一時金は勤勉手当と期末手当という2層構造になっています。正規の人たちには当然のことながら、勤勉手当と期末手当の両方が支給されます。しかし、非正規の人たちには、今回期末手当だけが支給されるということで、フルタイムで働く非正規の人たちでも一時金でいうと6割くらいの支給です。本当にこれでよいのかということです。また、これまで法律上、正規の勤務時間の4分の3以上、1日6時間以上週30時間以上働いているような非正規の人たちは、条例で定めていれば、常勤扱いとされて退職金の支給対象になっていたのです。しかし、今回は正規と比べて1分でも短ければフルタイ

ムではないので、自治体によっては 1 日 5 分ずつ短くしているようなところもあるようですが、勤務時間をちょっと短くして退職手当を出さないということが今回の法改正としてなされたのです。

これまで私たちが運動として積み上げてきたこと、たとえば、非正規であっても期末+勤勉手当分 4.5 力月のボーナスをもらっていた人たちが、今度は期末手当分の 2.6 力月分しかもらえないという事態が出て来きます。また、1 日 7 時間週 35 時間働いている人が、いままでは退職手当の支給対象になっていた人たちが、今回の法改正では退職手当の支給対象から外されてしまうということが起こります。総務省が労働条件を改善するといいながら、後退するのではないかという状況も一方では出てきており、これは改善とはなりません。

一方で正規と非正規の労働条件を同じにしたら、正規の意味がないという正規の方からの思い、正規の方は難しい試験をクリアしてきたのだからという思いもあるということも紹介しておきます。運動面では困難な面も含んでいることもリアルに見ておく必要があるのだと思います。

ただし、総務省は非正規に将来的に勤勉手当部分も付与することを検討課題としており、私たちの運動次第でもあります。

(2) 公務員課長通知、公務員部長通知からほとんど進展なし

公務員課長通知や部長通知が出て、さらに法改正をしているのだからもっと良くしていかなければいけないのに、実はあまり前進していません。1 会計年度毎の任用の壁があり、結局 1 年超えた任用や「期待権」を否定するなど、労働者の期待に応える法改正とはなりませんでした。また、一時金も出ることにはなったものの、支給は週 15.5 時間勤務を基準、賃金は俸給表の 1 級 1 号俸（愛知県でいえば最低賃金以下）を目安とするなど、到底賃金改善とはいえない基準を示してきました。名古屋市の保育パートの人たちは、僅かばかりの一時金も無くなってしまった、時間給が上がるくらいだろうというのですが、総収入は下がってしまうのなど、非常に大きな影響が出て来ています。あくまでも自治体ごとに条例を決めるということですから、私が担当している豊川市職員労働組合の場合ですが、豊川市では勤務時間が週 29 時間以下の職員には一時金を出さないようになっています。国が週 15.5 時間と言っているのだから、せめて週 16 時間にすればよいのではないかと反論したのですが、本給部分でかなり上乗せしたのでお許しくださいというのです。国は厳格任用するということで揃えると言ったではないかと自治体に迫るのですが、実際は会計年度任用職員制度も非常に自治体ごとにばらつきがあるという状況です。

4. 労使双方が戸惑いながら交渉スタート

レジュメの 5 頁にあるように、いろいろな課題を積み残したまま 4 月から会計年度任用職員制度が始まります。

1) 職の整理ということでは、法の建て付けとして、業務量と業務内容で正規職員、フルタイム会計職員（会計年度任用職員）、パートタイム会計職員を区別するとしています。これまででは、正規と非正規を区別するのに、勤務時間の違いをつけるだけでした。今回は、業務の内容で区別することとしました。しかし、自治体当局は結局のところ、会計職員の 1 日の勤務時間を正規職員より 15 分、30 分、1 時間短くする対応をしました。その場合、なぜ短くするのか説明する必要があるのですが、自治体当局は答えられないのです。今まで正規との差をつけるためだけに非正規の勤務時間を 15 分から 2 時間程度短く設定していただけなのです。

たとえば、非正規の保育士で担任持ちの人も6時間や7時間働いていている人がいます。このこと自体が驚きかも知れませんが、本来フルタイムで働く必要があるはずですが、非正規だからと、勤務時間を正規より2時間・1時間短く設定している。短時間にしている意味はないわけですが、「非正規だから」ということだったのです。これを改善しなさいと要求していますが、自治体当局は従来の延長線上で考えているので、法改正の趣旨が全然理解できていません。ただ単に臨時職員をパートタイムの会計職員にしますというだけで、肩書を変えるだけで、全く整理できていない、地方自治法や地方公務員法の改正趣旨がまったく理解されていません。

2) それから、会計年度職員には定期昇給も「望ましい」とするだけで、制度化を避けました。ですから自治体の対応はバラバラです。定期昇給「なし」の自治体、5年間で1回から毎年4回までや10年までとする自治体。1回の昇給が1号から4号とあげ方を非常に小刻みにするという自治体もある状況です。

3)一時金（ボーナス）についても、非常に細かい話になるかもしれません、3月まで働いていた非正規職員が4月に会計年度任用職員になって、6月になると一時金がもらえるようになります。ところが、4月から働いた分の一時金しかもらえない。3月まで働いていた分は法改正以前のことだから、働いていないのと同じということです。

4) 退職金手当についても同様で、非正規職員として20年・30年働いてきた場合、今年から過去の勤続年数分も含まれるのかなと思うと、そうではないという自治体がほとんどです。以上のように、労使双方ともに戸惑いながら対応しているというのが現状です。

5) 人事院勧告に関しては、毎年8月に勧告が出され、地方公務員の場合は10月・11月に自治体と組合の交渉を経て12月議会で給与が決まります。その時、新しい給与表で4月に遡って差額分が給料としてもらえます。この遡及ですが、一部の自治体では非正規にも遡及制度をつくっていますが、遡及しないという自治体が7～8割くらいです。こうしたことにもみられるように、非正規の呼称を会計年度任用職員としただけで中身が伴っていないというのがいまの状況だと思います。まだまだこれからというところです。

5. 会計年度任用職員制度は非正規職員の待遇をどうしようとしているのか

非正規職員が、新しい会計年度任用職員制度の下で、従来の「雇用調整弁」としての役割からしっかりとした待遇を得られるように変えられていく一方で、非正規の待遇がよくなるのだったら正規を非正規に置き換えようとする危険性も孕んでいると、私たちは警戒しています。これについては、組合として整理しきれていない面もあります。いままでは、労働条件の悪い非正規の皆さんのがいてその待遇を上げることで正規のそれも上げる、低い人たちをそのままにして自分たちだけが上がるということではなくて、非正規の人たちの待遇を上げることによって自分たちの待遇が上がると思いきや、そうではなくて待遇を下げられてしまうという可能性もあるということで揺れ始めているということも紹介しておきたいと思います。その上で、会計年度任用職員制度により獲得してきたことは、6頁にあるように5点あります。

1) フルタイムの会計年度任用職員は、賃金ベースこそ低いままでですが、諸手当は正規職員と同等になりました。有給休暇や産休・育休など休業制度も正規と同じとなりました。

2) 1会計年度ごとの任用と、民間のように複数年数での雇用や無期転換はできませんでしたが、空白期間（1日から6ヶ月など）を設けることによって任用の継続はされないとして、仕事はあるのに、継続したこととしないための脱法行為は完全に否定されました。さらに、再度の任用は「2009年の公務員課長通知」で確認されて以降、踏襲させてきまし

た。それでも雇用不安はありますが、理由なき雇い止めは許されなくなりました。

3)期末手当のみの支給ということで、不十分ですが一時金を認めさせました。しかし、自治体によって勤務時間が週30時間未満の場合は支給しないとか、これまで10数時間の短時間職員であっても一時金を制度化してきた自治体で廃止されるなど、新たな問題も出てきています。

4)通勤手当に関しては、総務省が旧自治省時代から、非正規には通勤手当の支給はできないとしつつも、費用弁償としての支給（通勤手当でなく通勤費用弁償と言うところがミソですが）は可能であるという通知を発出していました。これについても、たとえば、ようやく知立市で4月から非正規の人にも通勤手当相当を出すということを実現できました。私もこの2年間、会計年度任用職員制度になる前に通勤手当相当を出せと言ってきましたが、こういうことも是正させることができました。

5)フルタイムの会計年度任用職員に退職手当が支給されることとなりました。ただし、すでに述べたように勤務時間が1分でも短ければ支給されません。

なお、レジュメの6頁にある「②課題」については、先ほど申し上げたので割愛します。

6. 展望

(1)会計年度任用職員制度の改善はこれからが本番

この2年半ほど会計年度任用職員に関する交渉をしてきましたが、これからが本番です。多少一時金がつくようになったし、定期昇給（経験年数加算）が多少なりともされるようになったとしても、まだまだこれからというのが実際のところです。

(2)課題は山積、当該職員（労働者）が立ち上がる必要

会計年度任用職員の皆さんが立ち上がっていかなければ変わらなければいけないという状況です。これまでも非正規の先輩たちが運動で待遇を改善させてきましたが、まだまだ成果は限定的です。誰かがやってくれるということではなく、自ら勝ち取るということなしには運動は前進しないということです。

(3)会計年度任用職員すべてが手をつなぐ

これはあまり言われていませんが、私の問題意識は、会計年度任用職員に該当する「すべての人たちが手をつなぐ必要がある」ということです。そういう意味では、愛労連（愛知県労働組合総連合）の中でも単産の枠を越えて、会計年度任用職員をテーマに連絡会なり連携なりをつくる必要があるのではないかと思っています。なぜかと言えば、教職員の皆さん、それから国家公務員、自治体職員、地方公営企業法適用のところではオートレース・ボートレース・競輪などですが、蒲郡のボートレースなども非常勤職員ですから、会計年度任用職員です。独立行政法人化されて公務員でないところもありますが、自治体が運営しているところも多くあるので、そういったところとも連携をとっていく必要があるのではないかと思います。各自治体にある教育委員会は非常に独立性の強い所で、教員にある制度が自治体職員にはないということがざらにあります、会計年度任用職員制度を契機に、そのよいところをきちんとつなぎ合わせていくことが何よりも大切ではないかと思っています。

(4)すべての職員が任期の定めのない常勤職員に

非正規の労働条件を良くすると正規の労働条件が悪くなるという意見があります。しかし、労働者として目指すべき方向は、すべての職員が任期の定めのない常勤職員になること、勤務時間や勤務形態はいろいろあるかもしれないけれども、任期の定めのない無期雇用という職員になっていくべきではないかと思います。住民や利用者に安定して行政サー

ビスを提供していくためにも、そこで働いている人たちが非正規ではありません。たとえば、ハローワークで仕事を紹介する職員が非正規だという話も皆さんご存じだと思いますが、現実に行政機関でも数多くあります。

今回の新型コロナウイルスの問題でも、これだけ保健所が統廃合され正規が減らされ、非正規に置き換えられ十分対応ができない。また、児童相談所の業務が民間に委託されている中で、神戸市で起きた事件（小学生の子が児童相談所に相談に行ったら「明日来てね、うちには泊まれないから」と追い返されたケース）は、それも職員がいないからということで、その人たちはその制度の中で必死に働いているかもしれないけれども、本来自治体などが担うべき仕事が委託化され、責任が弱められていること、自治体における非正規労働者の雇用が広がっているという大きな問題が横たわっているということも併せて見ておく必要があると思います。

最後に

いま自治労連愛知県本部では、非正規の組合員も 1,500 人くらい組織しています。県内の非正規職員は 2 万人くらいで、正規職員は 6 万人くらいいるのではないかでしょうか。非正規職員は自治労連と自治労で合わせても 3,000 人いないでしょうから、愛知県内自治体非正規職員の組合加入比率は、1 割になるかどうかということです。全国的にみても数%です。愛知県内の自治体職員全体では、労働組合員数が自治労 17,000 人、自治労連が 18,000 人であわせても 35,000 人ですから、半分程度しか労働組合に組織されていません。

先ほど当事者が立ち上がらなければという話をしましたが、立ち上がってもこの程度では相手にされかねない状況です。正規職員だけでなく、すべての会計年度任用職員を組合に組織していくことが、まだまだ正規主義・本工主義が自治体でも根強くありますが、これから脱皮していくことと併せて求められているし、自治労連としても問われていると思います。それは愛労連でも同じことがいえるのではないかでしょうか。そこに正面から手をつけていく必要があります。

（＊以上、報告時間約 61 分）

司会

ありがとうございました。続いて、三浦さんから提出されている資料について桜井さんから補足説明をしていただきます。

II 資料（会計年度任用職員についての動き）に関する補足説明： 桜井善行さん（愛知県立高等学校非常勤講師）

突然のことで戸惑っています。コメントをするはずだった三浦奈津子さんは、刈谷の特別支援学校の教員として、ずっと長く、愛知・臨時教員制度の改善を求める会の事務局員で、かつ愛高教臨教部の委員をやっています。今日は良いコメントをしてもらえるのではないかと思ったのですが、子どもさんが小さいですし、コロナウィルス感染のこともあり、今日は出られないということですので、私から補足的な話をしたいと思います。

私は現役生活がとっくに終わり、現在、県立高校定時制の非常勤講師をかれこれもう 10 年余りやっています。会計年度任用職員制度は、平野さんからお話がありましたように、いろいろな側面があって、これまで不安定だった非常勤の職員を制度化させていくということで、必ずしも 100% 否定できない面があるのだろうと思います。たとえば、限定的ですがボーナスの支給などがあります。お話に出ていましたけれども、県立学校の非常勤講師

については、会計年度任用職員制度が導入されるにあたって、大きく待遇のあり方が変わってしまいます。それを勘違いして、我々の仲間で、これまでの給料は時間給を基準に月給制としてもらっていたものを、実時間数で支給するようになったことが会計年度任用職員制度であるというように錯覚している人もいます。先ほども、「当事者」という話があったのですが、誰かさんがやってくれるという期待があるものですから、難しいかなと思います。

三浦さんが作成された「会計年度任用職員についての動き」という資料の表面（1頁）については、平野さんが話された内容と被るような面があります。たとえば、「2 これからの運動」の「(1) 地方公共団体に向けて」というところでは、これからの 3 年間でまだまだ改善していくことも可能ですし、「(2) 国に向けて」というところでも、目玉であったはずのボーナスの支給というところでも、完全支給を求めていろいろな運動があると思います。先ほど平野さんが言われたように、産業別の枠を越えて共同をしていくという、今日なんかも忙しい中で地域労組「きずな」の後藤さんがみえていますが、そういう運動をつくっていくことが必要ではないかと思います。

その上で、私から、県立学校の教員がどのように変わってしまうのか、なぜ大きな反対、ブーイングが起きているかということについてだけお話ししようと思います。それでコメントに変えさせてもらいます。

資料の裏面（2 頁）にある「愛知県高等学校 非常勤講師の例」を見てください。今年度の 3 月 31 日まで非常勤講師の給与は月給制ということで、1 週間に 1 時間（コマ）の授業をやって 1 か月で 11,000 円くらいです。1 コマはだいたい 50 分の授業ですね。1 週間に 10 時間（コマ）の授業を持つと、 $11,000 \times 10$ ということで 110,000 円になります。これに定時制や通信制になると若干色 ($+ \alpha$) が付きますね。1 年ですと、これが 12 か月分で 132 万円になります。12 か月分ということは、長期休業中の夏休みや、たとえば 3 月など授業のない時でも建前上は研修ということで承認されるか、あるいは職務専念義務の免除という形で申請すれば、同じ額だけの給与が 12 か月もらえるということで、こうしたことが、この間ずっと続いてきました。これは私も良く知らなくて、県内の小中学校も全部同じだと、ある時期まで思っていたのですが、いろいろと交流が始まっていますと、小中学校の時間講師の先生は時間単位で出来高払いです、また愛教大や名大付属学校の先生もそうです、あるいは私立学校のほとんどは出来高払いですと聞くようになって、ようやく違うのだなということがわかりました。

会計年度任用職員制度が始まるのに、愛高教本部がなかなか煮え切らないような態度でしたので、臨教部の仲間が本部を突き上げて、去年の 4 月段階で「給与がコマ数単位の出来高給で支払う制度に変わります、そして、いま交渉の最中です」という形で公になった経過があります。その後何回か交渉を積み重ね、当初の提示よりは上乗せして時給 2,940 円、年間 35 週（単位）の授業を學習指導要領ではやらなければいけないので、最大そこまでは一応授業数に応じた支払いを認めてさせていきます。

2020 年度で「持ち時間 18 時間以上はボーナスあり」というのは、どういう計算かといいますと、先ほど、期末手当支給の線引きが週 15 時間 30 分とおっしゃられたのですが、長期休業中などで必然的に教育活動をやっていない期間を考えると年間 0.8 ぐらいですから、週の持ち時間が 18 時間（コマ）以上になるとボーナスをもらえるということです。非常勤講師で週に 18 時間（コマ）持つのは並大抵のことではなくて、県立高校の正規教員でいいますと、中学校はもっと時間が多のですけれども、週 16 時間（コマ）がベースですね。現役時代そのくらいでした。定時制などはもっと少なくて、私は夜間定時制の時、週 8 時

間（コマ）でよかったです。昼間定時制でも週 12 時間（コマ）ですっとやってきました。あまり図々しいことを言うと叱られてしまいますが、非常勤講師で週 18 時間（コマ）持つのは並大抵のことではない、ということだけは経験ある人には分かると思います。

また、授業準備時間として、授業数に 0.3 をかけた時間、たとえば 10 時間（コマ）だったらプラス 3 時間で 13 時間になると思うのですが、これを準備時間として加えていくことが 4 月 1 日から始まります。時給額は、2021 年、2022 年と順次低下するように調整されていくことになっています。

最大 35 週というのも学校間で格差があるって、たとえば、工業高校や定時制などは授業時間数が少なくて、いろいろ指導が入っていますが、名古屋市外で全日制の進学校では、3 月 20 日の終業式前日まで授業をやっています。そこまでやれば 35 週できるということ、また、授業以外のことで申請して管理職が認める試験時の監督とか、あるいは成績不振者への指導とか、そうしたことは 1 時間単位で申請して認めてもらって 35 週までやっていくと、前年度までの報酬と大して変わらないという言い分は成り立つのです。2019 年度の年間給与は 132 万円となっていて、2020 年度は「捕らぬ狸の皮算用」ではないのですが、理屈の上では 133 万 7,700 円になると言われています。実際には個人差とか、管理職の姿勢の違いなどで差が出て來るのでではないかと私は思っています。

ともかくこういう形で新しい制度が導入されるわけです。「同一労働同一賃金」ということで、非常勤講師にもボーナスなどが支給されるのは当然のことですが、月給制が数十年続いてきたので、それが新しい制度に変えられることへのブーイングやハレーションが生まれるのはある意味当然です。これを契機に組織化の準備として、中高年の先生に「これは大変でしょ」というと、当然うなずくのですが、「組合に入りませんか」といいますと、そこで「ウーン」となってしまうのです。そういう人たちは、今まで、2 月 3 月で授業のないときは出勤しなくても、一応職務専念義務免除の申請を用紙に記入すれば、交通費はでませんけれども、給料は 2 月分も 3 月分も支給されていたのが、それが無くなってしまうことにすごく憤慨しているわけです。だから、今の意識では、当事者同士が憤慨というか傷を舐めあうことはできても、外に対して、こういうことになって大変ですと説得することは難しいでしょうね。なお、最終局面で明らかになったのですが、この新しい制度を導入するにあたって、愛知県教育委員会教職員課の内部で 1 時間の単位についての解釈の齟齬がありました。時給の単位を、1 授業時間（基本は 50 分）にするのか、あくまでも勤務時間の 60 分にするのかという論議があって、結局は勤務時間 60 分で 2,940 円を基本とするという解釈に落ち着いたのですが、運用は各学校にお任せするということです。

もう 1 つ、違う組織のことでお話をしたいと思います。私学教員ユニオンという組織に、個人的な知り合いがいて、そこで、たまたま先週「労働相談」を新型コロナウィルスに関連してやっており、30 件から 40 件くらい全国から相談があり、そのうち 7 件くらいが愛知の小中学校の事例だったそうです。「3 月は授業がなくなりましたから、今までの契約は破棄して報酬は一切ゼロと言われて困っている」という内容でした。これは会計年度任用職員制度とは少しずれるかもしれませんけれども、狙いそのものは同じような流れかなと思いました。3 月は授業が全くないという、最初からそのつもりであればアルバイトの仕方だとかいろいろできただろうと思うのですが、これは我々では対応できないので愛教労（愛知県教職員労働組合協議会）さんにお願いをして、そういう事例への申し入れをしていただいたと聞いています。その回答は聞いていませんが、ともあれ、学校現場でもこういうことが起きつつあるということを紹介させていただきました。以上です。

（＊以上、補足説明時間約 19 分）

司会

どうも、ありがとうございました。ここで休憩を挟みたいと思います。それでは、後ろの時計で3時再開ということにしたいと思います。

・・・・・・・・・・・・休憩（約10分）・・・・・・・・

III 質疑応答など

司会

それでは、再開します。今回の報告とコメントについて、質問や意見を出していただけたらと思います。質問等ございましたら、挙手をお願いします。

発言者

会計年度任用職員は、地方公務員の場合ですが、国家公務員の場合も4月から会計年度任用職員に切り替わるのですか。

平野さん

違います。国家公務員の方は非常勤職員の中に、期間業務職員が8年前から制度としてつくられています。（参考：3/4未満をパートタイム職員）

発言者

それは国家公務員法に規定があるということですか。

平野さん

厳密に言えば、人事院規則に規定されています。

発言者

制度が似ているにも拘わらず呼称が違っているのは、なぜですか。

平野さん

総務省あたりに聞かないと分かりませんが、国と自治体との区別の範囲か、そのレベルの話だと思います。国の任用職員と自治体の臨時の任用職員は、名称が一緒でも制度が違っていたりするなどややこしい部分があったものですから、敢えて違いを付けたのかなど個人的には理解しています。

発言者

非正規職員の男女別構成と年齢別構成を教えてください。

平野さん

性別構成は総務省の資料では75対25くらいで75%が女性です。年齢別にはおそらく、最近、ずっと若くなってきているのではないかと思います。たとえば、保育士でも大学を卒業して非正規として働き始めるという方がざらにいるものですから、そういう形で、非正規で採用されてそのまま固定化されていく方が、この10年位では多いです。したがって、以前に比べると若くなってきているのではないか、もっと言えば2極化している、つまり50代と30代以下のところぐらいで山があると思います。

発言者

自治労はどういう位置づけで、どういう取り組みをしているのですか。

平野さん

他の組織を批判するのは言いにくいところがありますが、自治労は自治労連以上に超本工（正規職員）主義で、非正規職員を正規雇用の調整弁と思っていて、非正規の労働条件

の改善をほとんど言わないのです。ただ、自治労は、自分たちの自治体で自治労連が非正規の組合をつくることを非常に嫌がるので、自治労連が非正規の組合をつくろうとすると、自治労も非正規を組織するというように、後ろ向きの取り組みをしているということはありますけれども、非正規の人たちの組合加入をほとんど考えていないです。実際に組織されているのは限定的です。もちろん、自治労連もまだまだ遅れている、これからという状況です。

発言者

国や総務省は非常勤の待遇を改善したいと考えていて、それに自治体が抵抗しているという感じですが、国の期間業務職員制度は8年前から運用されていて、正規に近い条件になっているということでしょうか。

平野さん

大切なご指摘ですが、国の期間業務職員については、住宅手当が付与されたりとか、一時金や地域手当が支給されたりとか一定の改善はされています。再度の任用が3年上限や経験加算についても制度化されているとは聞いていません。そういう意味では、自治体と一長一短と理解しています。

発言者

自治体では、総務省からの指導に沿って、報告されたようになっているということですか。

平野さん

法の建前では、国と自治体は、独立していて対等だという風になっているのですが、国が動いてから自治体が動くという、逆に言えば自治体が国にない制度をつくると「けしからん」ということになります。ただ、憲法や地方公務員法に絡む話ですが、「法の下の平等」や「平等取り扱い原則」があるので、非正規の皆さんの中の労働条件については、地方公務員法や国の法律になくとも、正規と同じように働いていれば、同じ労働条件にすべきだという「平等取り扱い原則」を前面に出した運動をして、労働条件を改善して来たという経過があります。つまり、国の指導が云々と言うことではなくて、組合としてそうした原則を前提とした運動で改善させてきたということがあるので、それによって国が動いたという側面もあります。

発言者

国を基準にしてきたのではないということですね。

平野さん

そうです。

司会

続いて、いかがでしょうか。

発言者

1980年代後半から臨時職員に関する運動をしてきたということでしたが、非正規職員が増えてきた理由としては財政的なことが大きいのですか。

平野さん

その通りです。1970年代から自治体の財政危機が言われ、緊縮財政にしていかなければならない、福祉はバラマキだといったところで、じゃあ、それをどういう風にしていくのかといったときに、不要不急なものは止めよう、とはいえ公共工事は温存しながら、職員の給料は高いじゃないかということや、職員の採用を控えるといったことが一定はしりとしてあったかなと思います。

発言者

自治体で正規職員の業務であったものを非正規や民間に任せてきていて、それをまた元に戻すといった根本的なところでの変化というか、そういうことが必要になってくるのではないか、すごく難しいところだと思うのですが。

平野さん

私も文献や先輩たちの話などでしか聞いたことがないのですが、1970 年前後の頃、自治体の非正規職員がものすごく増えた時期があって、その中で正規化闘争ということで、ほとんどの自治体で非正規職員を正規化してきた歴史があるのです。あの人は非正規から正規になったのだと、かつてこういう歴史があったと組合運動の中で聞かされてきました。それは高度経済成長という中で財政的にも膨らんてきて、非正規の人たちを正規にしても対応できる予算的・財政的条件があったのかなと思います。その後、風向きが変わり、正規から非正規化ということで、今は予算で絞られて、本来なら正規にしてもよい部分まで非正規にしていくということが行われているのだと思います。

発言者

勤務先が三重県津市にある市立短大ですから、僕の身分は地方公務員です。この間、教授会などで 4 月から非常勤講師の方々に対して会計年度任用職員制度になる、それに移行するということが取り上げられています。三重で働くようになったのは昨年 10 月からなので、当初何を言っているのか分りませんでした。お聞きしたいのは、会計年度任用職員の再度の任用基準についてです。会計年度任用職員制度に移行するに当たり、三重短期大学非常勤講師の勤務条件等ということで、出されてきたものがあります。そこで再度の任用基準に関して、次のように書かれています。「職が廃止される場合、任用期間中に勤務態度が良好でない場合、一定の職務実績が見込めないと判断される場合、及び人事評価が良好でない場合は、再度の任用を行わないこととする」と、非常勤講師に該当する会計年度任用職員の方について、こう書いてあるのですが、再度の任用基準について、法律で一律に決めていることがあるのでしょうか。

平野さん

再任用というと、再任用職員という定年退職した職員が年金をもらうまで任用される場合があるので、再任用ではなく、「再度の任用」として「の」が入っています。再度の任用基準はありませんが、総務省資料の 11 頁にある「再度の任用にあたっての留意事項」によれば、「客観的な能力実証に基づき」で任用するということです。この客観的な能力実証が意味することは何かというと、面接や筆記試験などで、それ以上のものではないということです。

発言者

従来の非正規職員で社会保険に加入しているのはごく例外的であったと思うのですが、会計年度任用職員はどういう扱いになっているのかということと、もう 1 つは、総務省資料の 9 頁にある「臨時の任用の適正確保」というところの右下ですが、「任用の日から地方公務員共済制度・地方公務員災害補償基金による補償が適用」されるということで、これまで非正規職員は共済制度に入れないという扱いだったと思うので、これは一応良いことなのですから、会計年度任用職員の公務災害についてはどうなっているのでしょうか。

平野さん

フルタイムの会計年度任用職員は 1 年後に地方公務員共済制度に加入できるということは、今の法律上もそうなっているのだから、総務省はいまさら何を言っているのだと思いません。

ますが…。社会保険は民間と同じで週 20 時間勤務者が対象の基準とされています。公務災害もフルタイムは正規と同様の公務災害補償基金の対象となります、パートタイム職員は労災適用となります。

発言者

健康保険などは共済制度のままでですが、年金は厚生年金に一元化されましたね。さきほどの質問に関連して、フルタイムの会計年度任用職員の年金は、1 年後に厚生年金に加入ということに現在になっているわけですが、なぜ 1 年後なのですか。

平野さん

働いていないから、1 年という実績がないと入れないからです。

発言者

1 年未満の人たちは、その間国民年金に加入ということですか。

平野さん

国民年金か厚生年金となります。雇用保険も同様です。

発言者

それは国家公務員の期間業務職員も同じですか。

平野さん

国家公務員の方はわかりません。

発言者

報告要旨 7 頁に、「一方、臨時非常勤職員の労働組合加入は、まだ限定的です。「誰かがやってくれる」ではなく、「自ら勝ち取る」ことなしに、前進はありません」とあります。実際に、どのようにして非常勤職員を労働組合に組織していくのか、またどのくらい組織して自分たちで交渉なりして改善されたりしていることがあるのかどうかをお聞きしたい。

平野さん

たとえば、愛知では豊橋市職労が、私たちの中で最もしっかりしている組合の 1 つですが、嘱託職員連絡会という自主組織を組合の中に作って、そこで自分たちの組合員を増やしました。正規職員の組合の人たちが増やしてくれるのを待っているのではなくて、自分たちで同じ立場の人に声をかけて増やしていく、ここ 10 年あまりで最初 4 人から始まって今は 80 人強という状況です。とはいえ、豊橋市の職員規模からすればまだ多くありません。この間、豊橋市当局は、会計年度任用職員に一時金 2.6 カ月を出すかわりに、月給を 5 万円位下げて、たとえば月給 15 万円の場合にそれを 10 万円にして、一時金を 2.6 カ月にすると、年間収入では少し上がるよという風に説明してきました。一時金をもらえるのはありがたいけれども、日々の生活で何を基準に生活設計を立てているかというと、日々もらっているお金ですね。そこがベースなのに 5 万円位下がってしまうのはおかしいということで、当事者が声を上げたわけです。そういう中で、5 万円を 4 万円くらいに下げさせてきたことがあります。

他に、豊川市です。ここ労働組合はそんなに組織されていなくて弱いところですが、当局が優しいといふか真面目に誠実に対応するところです。そこの交渉に私も参加しました。市当局は当初、1 月に 2 万 7 千円くらいに下げるという提案だったのですが、それはおかしいですよ、月に 2 万 7 千円下がったら生活できないですよと言ったら、次の交渉の時に平野さんがこの間そう言ったからと、2 万円に圧縮してきました。碧南市で、市民病院の非正規看護助手の皆さんについて、フルタイムにするのかパートタイムのままでいくのか、その場合はフルタイムを希望するなら夜勤シフトも入ってもらいますという提案が当局か

らなされました。交渉の結果、夜勤はやむを得ないが、夜勤回数を少し減らさせたということがありました。休暇制度については良くも悪くも国の制度に合わせて来ているということで、そんなに差はないです。

司会

他にいかがでしょうか。

発言者

民間では非正規というと、いわゆる派遣などの間接雇用も含まれていますが、公務で間接雇用はどうなっていますか。

平野さん

入っています。非正規で募集しても集まらず、派遣職員として集めたりもしています。

発言者

派遣や請負の方は、会計年度任用職員には該当しないのでしょうか。雇用契約は派遣会社や請負会社との間で結ばれて、働く場所が自治体のオフィスなどになるだけなので、会計年度任用職員とは関係ないということでしょうか。

平野さん

残念ながら、そういうことになりますね。ただ、公契約条例などとの関係で一定の水準を担保しなくてはならないことがあります。この間でいうと、公契約条例の措置として、豊橋市や豊川市などでは、ひょっとしたらプラスの影響が働くことがあるかもしれません、多くの自治体の条例の内容はまだ理念に留まっています。

発言者

そうすると、先ほどのフルタイムとパートタイムでは退職金を支給したりしなかったり、面倒なことが出て來るので、自治体当局が間接雇用を増やしていくこうと言い出しかねないのではないかと思うのですが。

平野さん

それは全国的に話題になっているというか、自治体業務の委託とか包括委託ということで問題になっています。自治体に対して、直雇用ではなくて委託にすれば定期昇給をしなくていいなどと、会社が提示してきていることもあるようです。愛知では聞いていませんが、静岡県島田市では、当初 500 人くらいを委託するという提案が出されました。それに対して島田市の労働組合は自治労連加盟でしたから、猛反発して愛知県本部などにも意見書を出してくださいとか、全国的な運動をしました。その結果、全面撤回させることはできなかったのですが、50 人くらいのレベルで委託するということになりました。そういうことで押し返すという取り組みもしてきているところです。自治労連の組合が組織されていない自治体では委託が結構あるように聞いています。

発言者

派遣の方が事故に遭ったり、事故を起こしたりした場合の責任はどのようにになっているのですか。

平野さん

私たち労働組合もそれを一番問題にしているところです。たとえば、浜名湖だったかな、今から 10 年位前に指定管理者制度の業務で、ボートに定員以上の子どもを乗せて、子どもたちが何人か亡くなるという事故がありました。また、埼玉県ふじみ野市で、流れるプールの排水溝の浮きボードがきちんとまつていなくて、そこに子どもさんが吸い込まれて溺れる事件がありました。そうした時に、結局、浜名湖でもふじみ野市でも、業務を委託された業者の問題もあるのですが、浜名湖の場合は記憶にないので、ふじみ野市の事

例でいうと、市の職員の管理監督責任ということで課長が処分されました。その課長は、4月にその職場に移ってきて、右も左も分からぬ状況で8月に事故にあって行政処分で失職です。こういうことは、自分たちにも降りかかる問題だということで、組合としても行政としての責任はどうなのかということで、問題にしています。しかし、では、委託でなくて直営にした方がいいよとか、責任問題でどうこうするのだったらとか、整理されないまままで来ていることも大きいのかなと思います。

司会

他はいかがでしょうか。

発言者

労働相談を担当していますが、昨日、愛知県内の保育士で、今度会計年度任用職員になるという方で、時給が1200円か1400円くらいだそうです。その人と同じ職場なのか、同じ職種なのかわからないのですが、派遣の人たちの時給は1600円くらいということです。時給に差があるということで、職場の組合は自治労ですが、僕は自治労連を勧めたのですが、そんなことを考えさせられる相談事案でした。いずれにしろ、この地域で派遣はどうなっていますか。

平野さん

県内では、どちらかというと海部地域で派遣を使っている自治体が多いですね。派遣会社から派遣の人たちに高い時給を払っているわけですから、自治体が派遣会社にすごく大きなお金を出していることになります。それだけお金をかけるのであれば、非正規の人たちの時給を上げるとかすれば、安定してくるはずだと思うのですが、そこはやらずに、人を揃えなければ派遣に乗っかるのですね。

発言者

自治体は、予算で縛られているから、派遣などを使って余計な費用を削る理由は、採用の手間を省くということだけですか、それとも他にも理由があるのですか。

平野さん

いくつか理由があると思います。今、お話があったように、業者に頼んでおけば人を手配してもらえることもあります。自治体から経費の問題ではなく、すれば単純に職員を減らせば、費用が高くなつてもよいという考え方があるのです。直の自治体職員を減らせば、たとえば、ごみ焼却処分を委託料の高い業者にお願いするということも、結構、細かく見ていくとあるのですね。給食センターを委託する、委託料が高くなつたりしても、今までの人工費が1億円だったものが委託料を含めると1億3千万円になりましたとっても、職員数が減ればそれで「よし」みたいなことです。こうした側面が非常に強いと思います。ただ、最近少し職員数を減らせという圧力が弱まつたので、この呪縛から逃れ始めてはいるのですけれども、ともかく委託だ、指定管理だという縛りの中で人を減らしたい、減らすためには出費が多くなっても関係ないということです。

発言者

それは直接の人工費を減らすけれども、他の費用として計上するのは構わないということなのですか。

平野さん

もちろん人工費以外の費用も圧縮するということで、指定管理者制度で何年かに一度毎回委託料が安くなつていくという制度も作ったわけです。しかし、それだけでは立ち行かなくなつて直営に戻せという事例や、業者が撤退しちゃったから自治体がやらざるを得ないという事例も、結構、インターネットで「直営」「指定管理」で検索すると一覧で出て

くるくらいあります。その位、委託ありきの傾向は一時期強かったのです。

発言者

会計年度任用職員の問題について、細かい点ですが、報告要旨 7 頁に「④すべての職員が任期の定めのない常勤職員に」とあります。「すべて」というと例外がないように理解できますが、たとえば、産休や育休などあらかじめ一定期間休むという場合には、その穴埋めを誰かがしなければいけないわけでしょう、そういう場合に、会計年度任用職員を残していくことは、ある程度やむを得ないのでないでしょうか。あらかじめ産休や育休などを取ることを考慮した常勤職員の定員を確保すれば、文字通り「すべて」の職員を常勤にして、会計年度任用職員がいらなくなるのかもしれません、なかなか一足飛びにそこまでいかないでしょう。だから、当面の目標としては、会計年度任用職員などの臨時的職員がある程度必要ということになるので、「すべての」と言うと、全部なくしてしまえということになるのではないかでしょうか。

もう 1 点は、民間の場合には、5 年を超える有期契約を無期契約に転嫁できるというルールがありますが、このルールは会計年度任用職員などには適用されないということでした。しかし、さきほどの話では、5 年経って試験や面接をすれば契約を継続出来る場合があるということでした。これは、総務省がそういう指導をしているのか、各自治体がそういう対応をしているのか、あるいは 5 年以上はいかなる理由があろうと任用しないということなのか、その辺はどうなっていますか。

平野さん

2 つ目の問題から言うと、総務省は、5 年を超えて「再度の任用」はあり得ると言っています。「再度の任用」があり得ることを、どう理解するかという点で、可能性はあるけれども、ほぼそれは無いよと受け止める自治体があれば、「再度の任用」は安心してやってよいと理解する自治体もあります。「再度の任用」の理解の仕方が、2009 年の課長通知以来の 1 番のポイントだったということでしょうが、「再度の任用」をしてよいことになると、事実上継続してどんどんやってよいと、それを国が後押しするようなことになってしましますから、それは避けたいと。それは避けたいのだが、「再度の任用」の可能性はあるよ、分かってよ、その趣旨をということで国は示したのです。ところが、仕事のある限り任用はすべきだと総務省は言っているので、それを自治体がどう受け取るか、職員労働組合がどう受け取るかということが問われていると思います。「再度の任用」はあり得るというのがここ 10 数年の国の言い方です。

1 つ目の「すべての職員が任期の定めのない常勤職員に」ということでは、もちろん、完全雇用が出来るのかというような話になるのですけれども、できればそういう風にしていきたいということです。産休や育休の取得に関して、たとえば、三重県などでは知事が育休を取ると盛んに言っていますが、女性に限らず育休を取るようになってきており、毎年そういう職員が一定数出て来るわけですから、それを見越して職員を配置すべきだということで、今まで非正規だったところを正規で対応すべきだというような動きも一定進んできています。そうは言っても、まだまだ非正規であったりするわけで、何年かしたら切られてしまうということです。

ただ、自治体によって、また職種によって、「再度の任用」をどれくらいするかということは、結構、ばらつきがあります。現時点でも、都道府県の職場では 1 年の臨時的任用職員を厳格に運用しているところが結構多いです。市町村レベルで言うと、結構だらだらというところもあります。先ほど話をしたように、「再度の任用」をする場合に、面接も試験もせずに「来年もよろしく」とか、一言かけるだけとか、そういうのはだめで、きち

んと面接あるいは懇談するようにしなさいと、それから、財源も確かめることもなく来年の任用について期待を持たせるようなことをしてはいけないと総務省は言っています。しかし、事実上そういう風にはならず、自治体により職種によりマチマチです。

最近話題になったのは消費生活相談員の問題で、3年とか5年でバッサリ切られてしまうことです。経験を積んできたら切ってしまうわけでスキルが落ちるので、自治体としても非常に困ったということがありました。そこで、簡単に切るのは良くない、とりわけ専門的なところでは行政サービスの質を落とすようなことをしないためにも、非正規の方であってもきちんとした待遇、勤務年数の確保をしていくべきだという流れがようやく出来てきました。それと会計年度任用職員制度がきちんとマッチしていくのかということは、私たちが取り組んでいく必要のある課題です。

発言者

国も自治体も予算は単年度主義だから会計年度という言葉が出て来るのだと思いますが、そうは言っても、自治体で3年とか5年とかの長い期間のプロジェクトを組む場合がありますね。そういう場合、プロジェクトのために任用されるスタッフがいると思うのですが、その場合はどういう扱いになるのですか。

平野さん

総務省資料の5頁にある「常勤職員と臨時・非常勤職員との関係」というところに、一般職の中に「任期の定めのない常勤職員」とあって、その下に、「任期付職員」というのがあります。この任期付職員は3年から5年というのを目安にして、たとえば、3年任期という人は3年間だけ正規職員なのです。そして、この人たちも「再度の任用」があり得るのです。ですから、5年プロジェクトで計画されていたものが7年かかったという場合、5年の任期付職員として採用しておいて、あと2年間は「再度の任用」ということで、1回更新という形で対応する場合もあると思います。任期付職員の場合は正規と同じですので、自治体がケチりたいならば、会計年度任用職員のフルタイムで採用することもあります。自治体の任用形態がぐちゃぐちゃになりますが。

発言者

たとえば、プロジェクトで、3年の任期付職員で雇う場合には、任期の定めのない常勤職員と同じように採用試験をやるわけですか。

平野さん

採用試験はあります。

発言者

再任用職員はどういう方です。

平野さん

再任用職員とは定年退職した職員です。

発言者

その場合、試験はないでしょ。一方で平等取り扱い原則と言いながら、そこら辺の整合性は問題にならないのでしょうか。

平野さん

再任用職員は60歳までその自治体に働いていたということで、実力は検証されているということを前提にした制度です。

発言者

しかし、「再度の任用」の場合も、働いていた期間に問題が無ければ、実力は検証されているのでは。

平野さん

私もそう思いますが、建前はそうなっていて、たとえば、よくある話ですが、部長や課長などを長年経験した人が再任用職員になって、一般職員の人たちに使われる身になった時に、途中で辞めていたりする人がいっぱいいますが、何10年と働いてきたことが前提で再任用職員になっているのが建前なのです。

発言者

一般企業では、勤勉手当を支給したり、退職金を積み立てて支給したりすることがあります、公務員の場合はどうなっていますか。

平野さん

公務員の場合は、退職金を退職手当と言います。勤勉手当については、労働組合としては勤勉手当と期末手当を一体にしろと要求しています。勤勉手当は、今の成果主義の可変要素というか、そのようなものとして使われています。現在、勤勉手当2ヶ月、期末手当2.6ヶ月ぐらいだと思いますが、成績の良い人は、勤勉手当が極端な話、2.5ヶ月とか3ヶ月になるし、働きが悪い人は1.8ヶ月などとなります。そういう風に傾斜配分されていることがありますから、労働組合としては問題にして、ボーナスとして勤勉手当を期末手當に一本化しろという要求です。

発言者

評価によって変わるということですか。

平野さん

そうです。それを期末手当として一本化して、非正規の人たちにも、会計年度任用職員の人たちにも、制度化しろと組合としては要求しています。

発言者

会計年度任用職員について、期末手当を支給しなさいと、しかし、勤勉手当はそれぞれの自治体が判断してくださいということですか。

平野さん

今はそれ以前で、支給してはならないということです。

発言者

なぜ勤勉手当を支給しないのか、総務省がそのように言っているのですか。

平野さん

それは総務省の見解です。多分、総務省としては、任期の定めのない常勤職員の人たちは成果主義、成績主義の中でやっているから仕方ないでしょというような、ざっくり言うとそういうことですが、私は、ただ単に差別支給だと思います。

発言者

労働組合の組織率についてですが、それは決して高いとは思わないのですが、この率は高まっているのですか。

平野さん

組合加入率は、正直言って落ちて来ています。最初に申し上げたように公務員の職員数も2割くらい削減されているので、政令市などでは、たとえば名古屋の河村市長の下でまだこれから、100人、300人減らそうとしているのですが、20~30年で組織率も小さくなっています。民間でも、全国で言えば組織率は17%くらいと言われていますが、愛知の地方公務員のところでも落ちて来ています。私が自治労連に来た26・7年前からいうと、当時、組織人員が2万8千人でした。現在1万8千人で1万人減って4割近く減っていることになります。ただ、人員削減で分母も減っているので、組織率は人員数より落ちています。

発言者

組織率が落ちている原因は、どの辺にあるとお思いですか。

平野さん

それは私も知りたいところですが、やはり、労働組合の社会的位置づけが確実に落ちていますよね。それが落ちているから、組織率が減っているのか、組織率が減っているから社会的位置づけが落ちているのか、そこはもっと分析しなくてはならないところですし、教えていただかなければならないのですが、いろいろなことがあるとは思います。非常に力が落ちてきている、併せて、要求運動が弱くなっている側面があるのではないかと思っています。

発言者

非常に難しいというか、他のところでも同じようなことがありますね。

平野さん

そうですね。

発言者

運動が変わってきたということもあるし、社会的な、世間的なということもあるし、国がそういうことに対して対策をとってきたということもあるし、やはり、逆に、それだけ重要にはなってきていると思うのですけれども、そういうところを見ても、先ほど言った同じような事情で原因は分かっているので、そこは何か、皆で変えていかなければいけないことではないかと思います。また、公務員の条件が下がると、僕らも含めて、広く関わってくる人たちの条件が下がってきたりします。何とかしてほしいし、していくべきだと思うので、運動がどういう積み上げとか仕組みになっているのか分からぬけれども、自治労連だけではなくて、もっと広く展開してというか、他の労働組合もそうですが、一般の人たちも巻き込んでいけないかなと思うのですが、なかなか難しいことなのでしょうか。

平野さん

今日のテーマとずれる部分もあると思うので、さらりと申し上げておきますけれども、公務員の肉体改造・思想教育というのが、かなり進められてきたと思っています。

上司からの指示は理不尽であっても、査定に響くとか、文句を言ってはいけない、悪い仕事でも市長からやれと言われたことはやらなければいけないという形で、トップダウン的な考え方方が強く、ほぼそういう形に完成されてきているなと思っています。分かりやすい例でいうと、先日、安倍首相が来週から学校休みにしますと言うと、私は全国がこんなにも休みになるとは夢にも思いませんでしたが、ほとんどの小中高で休みになったでしょう。これは地方自治の観点で言うと恐ろしいなと思っていて、「ノー」とか異論をはさめるような状況ではなくなっているなど、ちょっと理解しています。

別の例では、先日県職員が高齢者を保護しながら宿泊先を確保できないとして、放置した事案がありました。昔だったら俺の家に泊まっていくかとかね、そういうことも含めて、それがいいかどうかは別にして、住民の命を守る、人権を守るとか生活を守るとかいうときには一定そういうことをやったと思うのですけれども、マニュアルに書いてないから、保護することが困難だから、政令市の名古屋市内で放置すれば名古屋市が警察に連絡してしまえば何とかやってくれるだろうと。要は、自分で考え何が最善かではなく、上司の判断に依存するのは怖いなと思っています。

このように公務員像の在り方や職員像の在り方というところでも、かつてとは変わっている傾向が、組合運営や活動にも、自分の仕事の時間を削っていろいろな幅広い所で

協力してやろうというところで言うと、難しい部分もあるのかなと思います。一方で、自信のない分、情報や周りの人の目が気になったりする分、いろいろ興味関心を持っているというところでは、前よりはちょっと出てきているのではないかと理解しているところです。直接的な話でなくて申し訳ありません。

発言者

話を聞いていて、ちょっと認識が違っているのは、昔から上の評価を気にする人は多いのではないかと思うことです。それはなぜかというと、ある程度身分も収入も保障されているので、無難に行けば長くやっていけるということがあって、一般的にはそうだったのではないかと思うのですね。それが、派遣とか臨時というのもそうですけれども、お立場が保証されなくなって、収入も保証されなくなって、あちこちから風当たりが強くなってクレームを受けるようになって、メリットが無くなってきて、公務員の質とかモチベーションが下がり、そういうことになってしまうのではないかと思うのです。

置き去り事件にしても、ここで見捨てて誰かに見られていたら、攻撃されて辞めなければならぬとする、もちろん、その人の人格なんかもそうなのですけれども、それをなくしてはならないという責任感があれば、留めた、それが無いから放置したという、だから、今、闘っておられる会計年度任用職員の条件のことはすごく大事だなと思います。先ほど、「すべての職員が任期の定めのない常勤職員に」に関する発言がありましたが、やっぱりそこを目指してほしい、それは公務員の地位の向上もそうだし、先ほどもでましたけれども、非常事態に対応するためには普段から余裕をもっていた方がいいと思いますし、そういう点では、高い理想をもってやっていただくのがいいのではないかと思います。ただ、組合活動は僕らから見ていて、なかなかとつつきにくいし、すごく閉鎖的な感じがして、だから近寄り難いし、面倒くさいのではないかと思う。

平野さん

面倒くさいです。

発言者

皆さん1人1人は一生懸命やられていて、考えられているのだと思うのですが、広く見るとそれでもながったり、また、組合に対して不満があつたりするということがあるので、前回そういう話もしたのですけれども、お互いのチェック機能じゃないですけれども、向上していくというか、変えていくということが必要なのではないかと思っていて、いろいろのところで幅広く見ていただくことで、全体の発展を目指していただけないかなと思います。

発言者

私も今回初めて聞いたことが多くて、不勉強で申し訳ないのですが、こういった問題意識がどの程度共有されているのか、世間一般の方や当事者以外の人にどの程度理解されているのかという思いがあります。自分が知らないだけかもしれないのですが、総務省の出している提案がきれいでもわかりにくいです。

平野さん

そうですね。

発言者

説明があつても難解で、問題を孕んでいるのかなというところまでなかなか読み解けないのかなと思います。こういった問題意識が共有されていて、不十分だったら、どうやつたら意識を高めていけるのかということにも触れていただきたいのですが。

平野さん

非常にそこが組合的にも大きな課題というか、問題だと認識するかどうかということも問題です。非正規と正規の差があつて当然と考えている人もいるわけで、問題だと思わない人が少なからずいるということが大変悩ましいことと、非正規の人たちの遭遇をもっと上げようと言うと、「お前、何を言ってんだよ。」というような、私は非正規の人たちの遭遇をもっと上げたいと思ってきたのですが、今から10数年前だと、かなり独りよがりな、趣味的な面はありました。ですが、問題点として少しずつ共有化されて来たと思いますね。法律が決まるまでは何の議論も無かったのが、決まって、じゃあ実際にどうしようと、具体的な話をして詰めれば詰める程、全然自治体当局も整理がついていない、要求する側でも話がまとまらないという状況です。漸くそこにたどり着いたのかなというのが、正直な私の感想です。

今、力オフ状態になっている、当局も組合も混沌として整理がつかない、今日、午前中に組合の会議をやったのですが、蒲郡市の組合役員が漸く会計年度任用職員制度の要綱が出てきたという話で、もう、採用試験も終わって、4月から働いてもらうのに、蒲郡市ではきちんとした要綱がつくられていない、交渉も始まっていない、これから交渉するのですよ、というような状況位ずれ込んでいるということです。それは当局が悪いのですけれども、組合も問題でどういう風にしなければいけないのかということすら、争点整理というのかな、そういう整理ができないまま、時期を迎えてしまったというような状況です。裏を返せば、これからが大切なところですし、問題をそのままにするのか、問題を改善するために、今、組合としてもどうするのかということが問われていると思います。そこを組合としては、先ほど言われたように、限りなく理想を求めていきたいなと思っているところです。

発言者

非正規の問題は非正規がやらなければということですが、そのようにと思われている方が多いのでしょうか、非常勤の人で個人的な知り合いがいて、その人1人1人が立ち上がるということで、それで本当に解決するのかなという思いがあります。

発言者

非正規職員の組織人員は1500人ですよね。それは増えているのか、減ってきてているのでしょうか。

平野さん

ここ2・3年、会計年度任用職員制度の問題で名古屋や豊橋、西尾の組合では増やしてきています。増減を繰り返し、この間、少し増やしてきたというところです。

発言者

どこの会社でも非正規の組織化は、難しいと思うのですけれども、公務員の場合、難しさが少し違うのではないかという気がします。同じ非正規でも民間よりはいいよということとか、パートや派遣でも公務員というのはちょっと格が上だよとか、そういうことがあるのではないかでしょうか。ある非正規労働者の調査によれば、公務員の非正規で働いていれば民間の正社員に採用される確率が高いということでした。だから、そういうことも含めて、組合で騒ぐよりもハッピーなところをめざしていくという、そういう独特の難しさがあるのではないかと推測するのですが。

平野さん

先ほど言ったような総務省の公務員課長通知(2009年4月29日)や公務員部長通知(2014年7月4日)を受けて、今回の会計年度任用職員制度の肝は雇用の安定性でした。会計年度任用職員制度の問題で学習していても、「会計年度任用職員になって、1会計年度で私は

来年切られるのではないか」という不安があるので、「そうじゃないよ、雇用の安定が趣旨です。でもみんなで交渉しなければ変わらないからね」と。危機感をあおるわけではないのですが、聞いていると任用継続に対する不安が非常に強いという印象持っています。

それから、公務の非正規の賃金水準は、かつては多少水準が高いかなという時期があつたとは思いますが、小泉改革以降は悪い。非正規の皆さんのが給料・労働条件も本当に悪くて、民間に移る状況もあります。それでも民業圧迫になるから上げられないといわれるのです。ここ5年・10年は、公務員の賃金を上げないことが、逆に民間から批判を受けることがあります。だから、日常的に人出不足ということを言い訳のように使っていることがあります。かつては、民間よりも公務の方は箔がついている、多少、賃金面でいい時期もあったように思いますが、今は、とてもとても非正規のところでそろは言えないと思います。

この間、最低賃金は、上がらないとは言っても全労連全体の運動もあって、毎年25円くらい上がってきましたが、自治体もその水準に張り付いているようです。かつては自治体でいいようなところがあったかもしれません、今、状況は変わってきていると理解しています。

発言者

女性が7割ということですが、雇用不安について女性と男性では大分違うのではないかですか。

平野さん

男性の非正規職員の人たちと、接する機会があまりないので、言われてみれば、多分、違うと思いますが、具体的な事例を持っていません。

発言者

報告要旨7頁の「すべての」というところを無碍に修正してくださいということにはならないのですが、名古屋市の「きずな」では、会計年度任用職員制度のことは書かれていません。その役員の人が毎日来ていますが、そのニュースには書かれていない、よくよく詰めていくと、実際には今日の資料で三浦さんが指摘しているように、2020年度は2,940円で段階的に減らしていくことはあっても、当事者は会計年度任用職員制度に移行することによって、職が大きく変わるとか待遇が大きく変わるとか、まだ、あまり認識していないのかなと思います。そういうことが反映して臨時教員部会の議案書に会計年度任用職員制度の問題が出てこないので、それに沿った運動方針が出てきません。また、我々の問題ですが、たとえば、会計年度任用職員制度について、愛労連などを軸に連携して大々的にやらないといけない、あるいは情報交換でそれぞれの職場でどういう風に変化するのかということを突き合わせて、それを名古屋市なら市と交渉するといった運動をしていかなければなりません。

平野さん

先ほども労働組合の閉鎖性みたいな話がありました。非正規職員を同一組合に組織しないとか、内向きというか、正規主義的なところがありました。今は、多少は変わってきているところもあります。会計年度任用職員制度は、学童保育の皆さんも自治体直営を組織している建交労の皆さんのが関わって来るし、医労連は市民病院などのところでは組織しているところでは関わりがある。当然、全教もそうですよね。結局ほとんどの産別に関わって組織しているから、本当に垣根を越えて連携する必要があります。そういう点では、なかなか縦割りというか、組織の弱点みたいな側面もあるのかなと思います。今回の問題が、それを改善していくきっかけにつながっていくのではないかと思っています。

発言者

民間でいうと、今年の春闘では同一労働同一賃金を実現するために、非正規差別をどうなくしていくか、休暇制度や一時金制度をどう改善していくかが課題となる、そういう意味で官民が一体となって闘う必要があります。

発言者

連携に関してですが、公務労組連絡会など公務関係の労働組合と一緒にやりましょうという組織があるのでないですか。先日、労働会館でフォーラムがあつたじゃないですか、そうしたところで会計年度任用職員問題は議題に登ってこないのですか。

平野さん

あのフォーラムでは、最初、非正規問題でやろうとしていたのですが、上部の方で、非正規の問題は「働き方」でやろうと、テーマが残念ながら変更されたようです。

発言者

会計年度任用職員制度の受け止め方がバラバラで、最初の趣旨が生かされていないような感じなのですが、自治労連としては理解をふかめてもらおうという取組みをしているのですか、

平野さん

一応、学習資料を作ったりして、やって来てはいます。この制度が始まるときも、いきなり対象となる人たちだけの学習ではなくて、執行部での学習をして、組合員たちの学習、それから組合に入っている非正規の人たちへの学習会など、いろいろな形での学習会をやってきています。しかし、学習会はやっても、組合に取り組みを呼びかけても腰が重い。やることが増えると言うことでしょうか。もどかしい所もあったりしますが、少しづつ変わってきたところもあります。

司会

最後にもう1つ聞いておきたい、確認しておきたいということがあれば、お願いします。なければ、すでに定刻になっておりますので、これで第14回の定例研究会を終わります。平野さん、櫻井さん、参加者の皆さん、どうもありがとうございました。

(＊以上、質疑応答等の時間約90分)

報告要旨・資料（27頁～52頁に掲載）

報告要旨（27～34頁）

2020年3月7日 労間研例会

愛知県内の自治体における会計年度任用職員問題について考える

自治労連愛知県本部
平野 正一

1. 会計年度任用職員制度導入の背景

①私は誰？

自治体に働く非正規職員の皆さんは、「臨時」「非常勤」「パート」「日々雇用」「嘱託」「アルバイト」「短時間」「非正規」などなど、さまざまな呼称で呼ばれてきました。それも、自治体によって、勤務実態によって、ある自治体ではフルタイムの人を臨時職員、ある自治体では嘱託職員など、勤務実態は一緒でも呼称が別、逆に勤務実態が異なるのに、呼称は同じなど、自治体ごとに任用形態、労働条件がバラバラでした。そもそも、地方自治法にも、地方公務員法にも、「パート」も「アルバイト」も「日々雇用」もありません。挙げ句の果てには「常勤的非常勤職員」といった笑えない呼称さえ新聞を賑わすような状況もありました。なのに、なぜでしょうか？あなたの本当の名称は何なんなのでしょうか…。すべては、ここからはじまっているのです。

=自治体非正規職員の任用根拠= 公務員は「雇用」ではなく「任用」

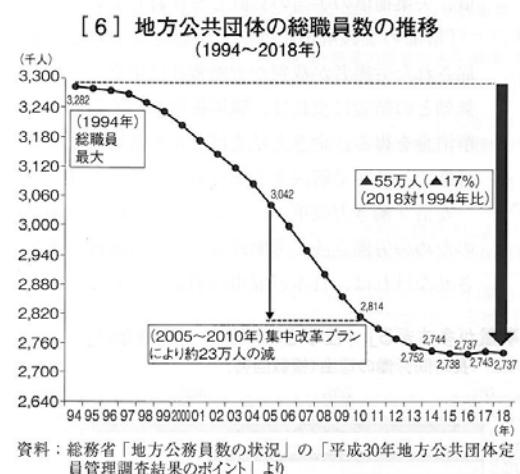
- ①臨時の任用職員 22条 6カ月任用で1回更新
- ②非常勤職員・一般職 17条 正規採用を前提として青田刈り(確保するため)
- ③非常勤職員・特別職 3条 学校医、選挙管理委員など
- ④日々雇用職員 (国・旧人事院規則)

①劣悪な労働条件で激増した非正規職員

2019年11月29日に亡くなった中曾根康弘元総理大臣。中曾根さんは、1980年代に首相として在任中、国鉄をJ Rに、電電公社をN T Tに、専売公社を日本たばこ産業など、国有財産を民営化しました。さらに、日本の国債残高が150兆円程度だった時代に、財政再建を進めるとして、1980年代後半、バブル経済がはじまる頃から、国や自治体の職員の抑制を始めたのが今日の人員削減の始まりでした。

今日財政再建されていない（2019年3月末時点で1,103兆3,543億円）こと、国鉄時代の赤字は解消されていないことなどを見れば、民営化が成功したとは到底いえない状態です。

地方公務員の正規は338万人（1994年）から、小泉構造改革、アベノミクスでさらに、民営化や正規から非正規への置き換えなどで、273万人になりました。そして、不安定雇用



の非正規職員がこの10年あまり20万人増え激増しました。そして、地方自治法や地方公務員法に存在しない1年を超える長期任用の非正規職員を増やしてきた30年間であり、同時に法的な面からみても「処遇改善は後回し」とされてきました。

②増大する非正規職員も労働組合に組織しはじめ、要求前進させる

総務省の調査で2005年頃に45万人とされた非正規職員は、2016年には64万人とうなぎ登りに増えて3～4人に1人は非正規職員となり、行政運営の補助的業務ではなく、中心的、主力的な存在として、なくてはならない、いなければ行政運営が立ちゆかなくなるほど行政を担ってきています。

非正規職員が激増し、労働組合としても見過ごすことはできなくなっていました。自治労連は1989年の結成以前から自治体非正規職員を労働組合に組織し、自治体関連評議会として活動。2003年には自治体非正規公共評として部会から補助組織に引き上げ、処遇改善に向けての運動に取り組んできました。一時金や退職手当の実現、経験年数加算(定期昇給)、有給休暇の繰り越し、産休、育休、介護休など、愚痴や不満を要求に変え、運動をつくり、組合加入して制度を実現してきました。

また、処遇をめぐって、東京の東村山市(22.5時間勤務でも正規の置き換えであれば常勤：最高裁)や中野区

(1年任用だが現行の働き方であれば期待権は想定される：高裁)、大阪の茨木市(3/4時間勤務であれば退職手当支給：高裁)、大分の中津市(3条・特別職であっても実態は一般職で退職手当支給すべき：高裁)などでの裁判はその後の処遇をめぐって一石を投じるものとなりました。

脱法行為のオンパレード

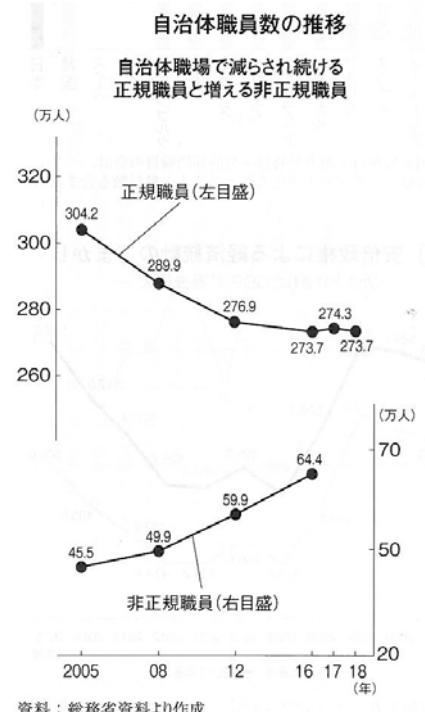
また、雇用中断期間(1日～6ヶ月)を設けることで、継続任用と見なさないとする脱法行為も横行。12ヶ月の内1月だけ16日以内の勤務とすることで、退職手当や共済加入を外すなどの脱法行為。また、正規と5分から2時間程度の勤務時間で差をつけることも。

最大1年ごとの任用のはずなのに、5年上限が設けられ雇い止めも。仕事はあるのに

⇒使用者だけでなく、労働者側も感化されているから大変。

③民間パートのたたかいや処遇改善が先行

自治体非正規職員の処遇改善に向けて、先行した取り組みが民間パート職員のたたかいでした。画期的な取り組みとしては、長野県旧丸子町(現上田市)のJMIU丸子警報器支部の事例です。会社が、1970年代の後半から労働組合に対抗する形で、正社員の採用をやめ2カ



月契約の既婚女性のみを採用した事から、管理職と臨時者で従業員の半数近くを占めました。1990年に臨時者を組合に迎え入れたことから事件が始まりました。組合に加入して3年で多くの事を学んだ臨時者は93年10月に裁判提訴。正規賃金の8割相当額までの差額につき、損害賠償請求を認容した事例が確定しました。

それ以降も、生協労連を中心としたパート職員の組合組織化がすすめられ、パート職員の要求が前進し、昇給制度の確立やボーナス、退職金、休暇制度の均等化などがすすみました。

こうしたたたかいを経て、パート労働法が確立し、差別的待遇の改善が進んできました。

- 1) 2007年パート労働法改正
- 2) 2013年労働契約法改正（施行2018年4月）
- 3) 2014年パート労働法改正
- 4) 2018年パート・有期労働法へ改正（施行2020年4月）

④総務省も自治体・非正規公務公共職員の運動を受けて動く

増大する非正規職員と、要求実現にむけて労働組合の取り組み、相次ぐ裁判とその判例、民間パート職員の待遇改善の動きもあって、総務省もようやく待遇改善に向けて重い腰を上げるようになってきました。総務省は2009年4月24日、公務員課長名で自治体に通知を発出しました（いわゆる4.24課長通知）。この4.24課長通知は、従来の方針を180度変更する画期的な内容を含んでいましたが、あまりに難解な内容だったこと、「総務省が方針を変更するはずがない」との固定概念があり、せっかく？「雇い止め」をなくす狙いがあったにもかかわらず、「雇い止めを増やすのではないか」と受け止められる傾向が多分にありました。

それから5年後の2014年7月4日に総務省は公務員部長名で通知を再度発出しました（いわゆる7.4公務員部長通知）。4.24課長通知を発出後も自治体での非正規職員に対する待遇改善が遅々として進まない状況から、総務省として実質責任者である課長から最高責任者の部長名で発出したのです。

公務員課長通知よりも具体的に記述されるとともに、空白期間に意味がないこと、任用実態によっては、一時金や退職手当などの支給対象となることや経験年数による昇給などを指摘しました。総務省は同時に、臨時非常勤職員の任用に関する研究会を開催し、待遇のあり方について本格的な検討も並行しておこなってきました。こうしたこと踏まえて、会計年度任用職員制度が具体化したのです。

- 1) 2009年4月24日 総務省公務員課長通知 余りに理解されず誤読された（解雇発生）
- 2) 2014年7月4日 総務省公務員部長通知 育休介護休業など付け加え分かり易くした
⇒それでも、総務省（国）の考えが伝わらない。霞が関文学は難しい。

2. 会計年度任用職員制度が成立

①2017年に地方公務員法と自治法改正

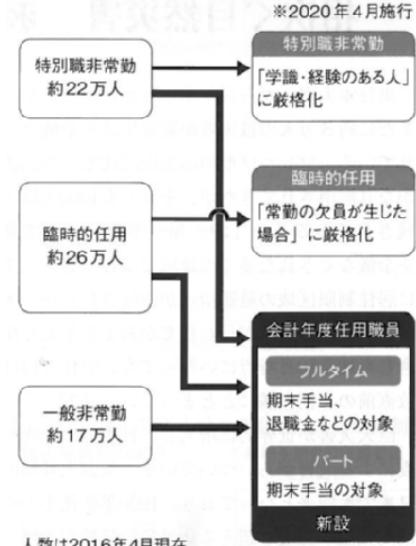
2017年の通常国会で地方公務員法と地方自治法が改正され、「会計年度任用職員制度」が2020年4月からスタートすることとなりました。法律自体は極めて不十分な内容でしたが、それでも衆議院と参議院それぞれで、「待遇を引き下げるはならない」とする付帯決議をつけ

させるなど、自治体非正規職員の「処遇を改善しろ」という世論が国會議員を動かしました。

①で書いたように、様々な任用形態、勤務実態そして呼称がありましたが、地方公務員法を改正し、22条第2項で会計年度任用職員を新設し、さらにフルタイム職員とパートタイム職員を創設しました。そして、任用根拠を明確にし、3条職員は校医など高度な専門性を持つ人に限定、22条第5項の臨時的任用職員は、任用期間を最大1年以内とするなど、法律の厳格な任用を定めました。こうして、3条、17条、22条のいずれかに振り分けられていた任用根拠のほとんどの職員を、会計年度任用職員に移行することとしました。

非正規公務員の制度はこう変わる

※2020年4月施行



人数は2016年4月現在

改正の趣旨

地方公務員の臨時・非常勤職員については、総数が平成28年4月現在で約64万人と増加しており、また、教育、子育て等様々な分野で活用されていることから、現状において地方行政の重要な担い手となっていること。このような中、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められており、今般の改正を行うものであること。

改正法の内容としては、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものであること

3. 会計年度任用職員制度の問題点

①運動で切り開いてきた到達から総務省による力ずくの後退

総務省が作成した会計年度任用職員制度のマニュアル等は、会計年度任用職員制度について、任用の厳格化と処遇の改善を指摘しています。

しかし、この制度は、欠陥を持ってスタートすることになりました。

1(4)で紹介したように、会計年度任用職員制度は、私たち労働組合の運動と要求前進、裁判闘争などを土台に地方公務員法や地方自治法の条文や理念に照らしながら、法律をある意味拡大解釈させて、権利を獲得してきました。

前進があれば反動も生まれました。例えば、東村山事件では週22時間勤務の短時間勤務の非常勤職員も常勤職員として退職手当を支給できると判断しました。正規の置き換えで臨時・非常勤が勤務させられてきたのなら、「常勤」と判断されました。しかし、総務省は会計年度任用職員のパート職員を設定し、1分でも短ければ退職手当の対象外と法制化したのです。

また、一時金（ボーナス）についても、会計年度任用職員には期末手当（2.6月）を支給とし、従来条例化していれば勤勉手当（2.0月）も支給できるとしていたにもかかわらず、

条件を切り下げてきました。当初、勤勉手当を支給することで検討されていたものが、自治体の反発を避ける国（総務省）の意向が働きました。

参考) 将来的に勤勉手当部分も付与することは検討しています。

②公務員課長通知、公務員部長通知からほとんど進展なし

定期昇給（経験年数加算）や雇い止めを回避させ再度の任用の名の下、事実上の継続任用を指示、空白に法的根拠はないことを明確化するなど、正規（常勤）職員と非常勤職員との「平等取扱いの原則」を全面的に押し出した画期的な指針となった公務員課長通知（2009.4.24）と公務員部長通知（2014.7.4）を建前では踏襲しながらも、今回の法改正は①で示したように、「1会計年度ごとの任用」として、いわゆる「任用の壁」といわれる、1年超えた任用や「期待権」を否定するなど、労働者の期待に応える法改正とはなりませんでした。さらに、一時金支給は15.5Hを基準、賃金は俸給表の1級1号給（愛知県でいえば最賃以下）を目安とするなど、到底賃金改善とはいえない基準を示してきました。

4. 労使双方が戸惑いながら交渉スタート

2020年4月からの施行に向けて、2017年秋から学習会がはじまり、自治体当局との交渉もスタートしました。労働組合ももちろんですが、自治体当局も会計年度任用職員制度については「？」からのスタートでした。非常勤職員の処遇改善を正面に据えてこなかった当局にとっては相当の戸惑いもあったはずですし、それはいまも「ある」はずです。

1) 職の整理

業務量と業務内容で、正規、フル会計、パート会計職員にするのが法の立て付け。

正規より15分、30分、1時間短くするが、なぜ短くするのか説明する必要

⇒まったく、整理できない。改正の趣旨が理解されていない。

単に、臨時非常勤職員を時間でフルタイム、パートタイム職員に置き換えただけ。

2) 経験加算（定期昇給）なし、1回、4回まで、10年まで 1回（1号から4号まで）

3) 一時金 初年度は、前年度までをカウントせず。

4) 退職手当 前年までの勤務を換算せず。今年が初年度扱い。

5) 人事院勧告で正規は遡及、会計年度職員は不遡及がほとんど。

6) 俸給表を準拠といいつつ、根拠のない時間給。

5. 会計年度任用職員制度は非正規職員の処遇をどうしようとしているのか

会計年度任用職員制度は、これまで書いてきたことを背景として、法律上の根拠もなく、雇用の「調整弁」、正規公務員を減らして臨時非常勤へ置き換える役割として、低い賃金労働条件で量産してきたことに対する制度変更であり、賃金・労働条件の改善こそ求められるものでした。

しかし、臨時非常勤職員の改善を求める総務省（国）と、劣悪な労働条件のままでいいとする自治体との意識の乖離は、埋めがたい大きな溝でした。

①何を獲得してきたか

それでも会計年度任用職員制度は、一定の変化を作り出していました。

- 1) フルタイム職員は、賃金ベースこそ低いままですが、諸手当は正規職員と同等になりました。休暇・休業制度も正規と同じとなりました。
- 2) 1会計年度ごとの任用と、民間のように複数年数での雇用や無期転換はできませんでした。空白期間を設けることによって（1日から6ヶ月など）任用の継続はされないとして、仕事はあるのに、継続したこととしないための脱法行為も完全に否定されました。さらに、再度の任用は「2009年の公務員課長通知」で確認されて以降、踏襲させてきました。それでも雇用不安はありますが、理由なき雇い止めは許されなくなりました。
- 3) 期末手当のみと不十分ですが、一時金を認めさせました。しかし、自治体によって30時間未満は支給しない、10数時間の短時間職員であっても制度化してきた自治体で廃止されるなど、新たな問題も出てきています。
- 4) 通勤手当など、旧自治省時代から手当支給はできないとしつつも、費用弁償としての支給は可能と通知を発出してきたにもかかわらず、自治体の不作為として、すくなく通勤費用弁償（手当とは言わないところがミソ）
- 5) フルタイム職員は退職手当が支給されることとなりました。但し、前出の通り1分短ければ支給されません。

②課題

少しでも安く任用し、いつでも雇い止めできる制度として活用してきた自治体にとって、会計年度任用職員制度は歓迎せざるものでした。多くの自治体では、賃金水準を同職種の正規の賃金水準ではなく、最低位の水準に押しとどめ年間支給額をほぼ同額とすることから、時間給や月額給がこれまでの水準を大きく下回る事態がほとんどの自治体で起きています。

賃金水準も最賃割れを起こしている自治体さえあります。また、定期昇給も正規並みにあるところから、5回まで、自治体によっては「無」も。昇給幅も正規並みから正規の1/4きぎみなど。あまりにばらつきがあります。

これは、総務省の「4.24 公務員課長」通知や「7.4 公務員部長」通知などの趣旨が、自治体で理解されず、形だけの制度移行にとどまっていることが原因だといえます。

また、労働組合側も同様な側面が見られることから、あらためて、歴史的な変遷や臨時非常勤職員（今後は会計年度任用職員）の諸条件の改善に向けて、学び次につなげていくことが求められています。

6. 展望

①会計年度任用職員制度の改善はこれからが本番

4月から会計年度任用職員制度が始まります。この2年間、処遇改善に向けて運動を展開してきましたが、これで終わりではありません。これからがたたかいの本番を迎えると言つても過言ではありません。

②課題は山積、当該職員（労働者）が立ち上がる必要

会計年度任用職員制度で、正規と労働条件にはほとんど差がなく、同じ水準の賃金制度とは

なりませんが、労働基準法、パート労働法や雇用契約法などで、非適用部分があっても、制度の「趣旨は尊重される」と、政府答弁で繰り返されています。

任用の複数年化や一時金の勤勉部分も含めた支給、給与水準の改善など、課題はまだまだ山積しています。

一方、臨時非常勤職員の労働組合加入は、まだまだ限定的です。「誰かがやてくれる」ではなく、「自ら勝ち取る」ことなしに、前進はありません。

③会計年度任用職員すべてが手をつなぐ

教員や公営企業法適用（オート、ボード、競輪など）、自治体、国家公務員、教員など、自治労連、全教、建交労など、職種や単産を越えた連携が求められています。

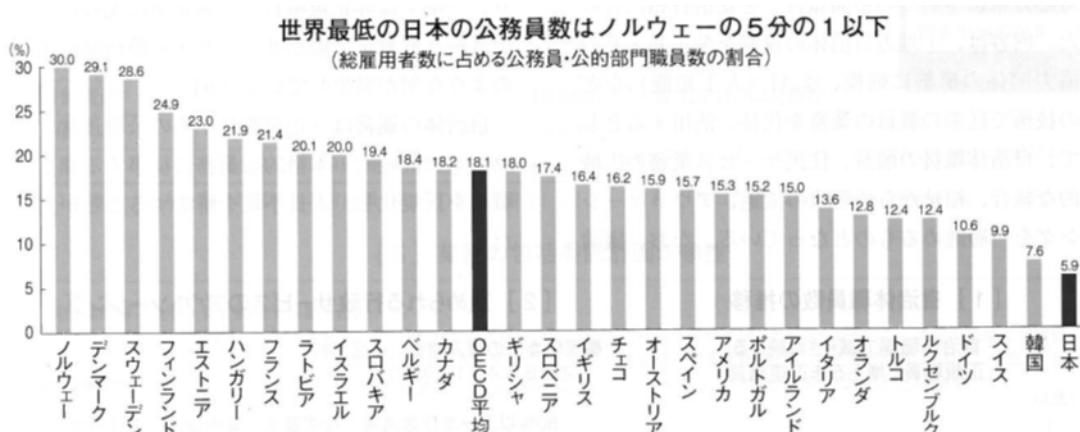
④すべての職員が任期の定めのない常勤職員に

勤務形態は様々あっても、任期の定めのない常勤職員として働き続けられる条件をつくることは、住民や利用者に安定して行政サービス（サービスという言葉は嫌いですが）につながるはずです。

最後に

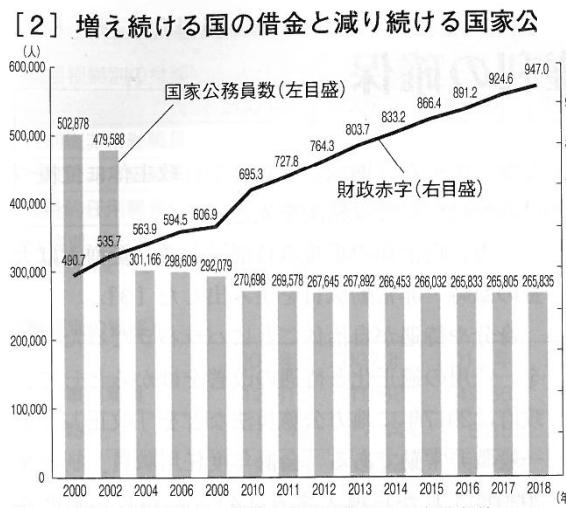
自治体非正規職員の組合加入比率は、自治労連愛知県本部でも18,000人中1,500人あまり。県内の自治体非正規職員は、おおよそ2万人と推測されます。自治労とあわせても3,000人いないでしょう。1割組織されているかどうか。全国的にみれば数%です。正規だけでなく、すべての会計年度職員を組織していくことは、自治体産別労働組合としての帰趣に関わることであり、避けて通ることのできない課題でもあります。

まだまだ、正規主義、本工主義が根強い組織から止揚する時期に来ています。



注：1. 各国2015年の総雇用者数に占める公務員数の割合。公務員数は、各国の国家公務員・地方公務員・公的部門職員の合計。
2. 日本の場合、公務員数には、国家公務員と地方公務員だけでなく、独立行政法人や国立大学法人など公法人の職員数も含まれる。

資料：OECD 「Government at a Glance 2017」



注：1. 国家公務員数は一般職の各年7月1日の在職者数。
2. 財政赤字は国の長期債務残高。

資料：内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計」（各年版）、財務省「国の長期債務残高」

[5] 人口千人当たりの公的部門における職員数の国際比較
(単位：人)

	中央政府職員	政府企業職員	地方政府職員	軍人・国防職員	合計
フランス (2018)	25.2	19.1	41.7	41	90.1人
イギリス (2018)	5.4	36.0	23.4	30	67.8人
アメリカ (2013)	4.42	51.0	6.7	64.1人	
ドイツ (2017)	21.75	46.7	28	59.7人	
日本 (2018)	2.53	26.8	3.1	36.9人	

(注) 1. 本資料は、各国の統計データ等を基に便宜上整理したものであり、各国の公務員制度の差異等（中央政府・地方公共団体の事業範囲、政府企業の範囲等）については考慮していない。また政府企業等職員には公務員以外の身分の者も含んでいる場合がある。
2. 国名下の（ ）は、データ年度を示す。
3. 合計は、四捨五入の関係で一致しない場合がある。
4. 日本の「政府企業職員」には、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人、特殊法人の職員を計上している。
5. 日本の数値において、国立大学法人、大学共同利用機関法人、特殊法人及び軍人・国防職員以外は、非常勤職員を含む。

資料：内閣官房のホームページより

報告資料（35～50頁、うち49・50頁は後日追加されたもの）

会計年度任用職員制度について



総務省
自治行政局
公務員部

地方公務員の常勤職員、臨時・非常勤職員及び任期付職員に係る現行制度について

	任期の定めのない 常勤職員 (法17条)	再任用職員 (法28条の4)	任期付職員 (任期付法3条・4条・5条)	臨時・非常勤職員		
				①特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	②一般職非常勤職員 (法17条)	③臨時の任用職員 (法22条2項・5項)
	本格的業務			主に特定の学識・経験 を必要とする業務	補助的な業務	緊急・臨時の業務
任 期	任期の定めなし	1年以内 (年金支給開始年齢まで更新することができる) (法28条の4)	3年以内又は5年以内 (4条及び5条について、再度の任用はあり得る) (任期付法6条)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	6月以内 更新は1回限り(最長1年) (再度の任用はあり得る) (法22条)
勤 務 時 間	フルタイム	フルタイム又は短時間勤務				
給 与	給料と手当を支給 (地方自治法204条)			常勤の職員には給料と手当を、非常勤の職員には報酬と費用弁償を支給 (地方自治法203条の2、204条)		
種 類 別 員 数 (H28.4現在)	約274万人 ※1 (主な内訳) 一般行政部門 91万人 教育部門 102万人 警察部門 29万人 消防部門 16万人	約9.8万人 ※2 (内訳) 常時勤務職員 3.8万人 短時間勤務職員 6.0万人	約1.2万人 ※3 (内訳) 3条(専門的知識等) 2千人 4条(時限的な職) 4千人 5条(短時間勤務) 6千人	約22万人 ※4 (主な内訳) 相談員、研究員、館長等 6.9万人 一般事務職員 5.0万人	約17万人 ※4 (主な内訳) 一般事務職員 4.3万人 保育士等 2.9万人	約26万人 ※4 (主な内訳) 一般事務職員 6.6万人 保育士等 5.1万人 教員・講師 5.7万人

※ 「法」とは地方公務員法、「任期付法」とは地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律をいう。

※1 出典: 地方公共団体定員管理調査(総務省)(再任用職員及び任期付職員と一部重複)

※2 出典: 地方公務員の再任用実態状況等調査(総務省)

※3 出典: 地方公共団体における任期付採用制度の運用状況に関する調査(総務省)

※4 出典: 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査(総務省)

(1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6ヶ月以上(見込みを含む)である者。)

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題

(「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」報告書のポイント)

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状

特別職
(地方公務員法非適用)
首長、議員、委員等

一般職
(地方公務員法適用)
臨時の任用職員

特別職非常勤職員 22万人

臨時の任用職員 26万人

一般職非常勤職員 17万人

- ◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど増大し多様化する行政需要に対応するため、地方公務員における臨時・非常勤職員数は増加。

H17 45.6万人 → H20 49.8万人 → H24 59.9万人
→ H28 64.3万人

(事務補助 約10万人、教員・講師 約9万人、保育士 約6万人、給食調理員 約4万人、図書館職員 約1.7万人など、幅広い分野で活用)

- ◆ これまでにも平成26年総務省通知等により助言を行ってきたが、地方公共団体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われており(課題1・2)、また、処遇上の課題(課題3)もある。

<任用上の課題>

【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」…本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない
(地方公務員法非適用)

【課題2】

採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

※ 一般職非常勤職員として任用すること自体に疑問を持つ自治体もあり

<処遇上の課題>

【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

※ 民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）の概要

公布：平成29年5月17日

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

1. 地方公務員法の一部改正 【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加（¹⁷45.6万人→²⁰49.8万人→²⁴59.9万人→²⁸64.3万人）しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

（1）特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」（臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等）として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化する。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

（2）一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

2. 地方自治法の一部改正 【会計年度任用職員に対する給付を規定】

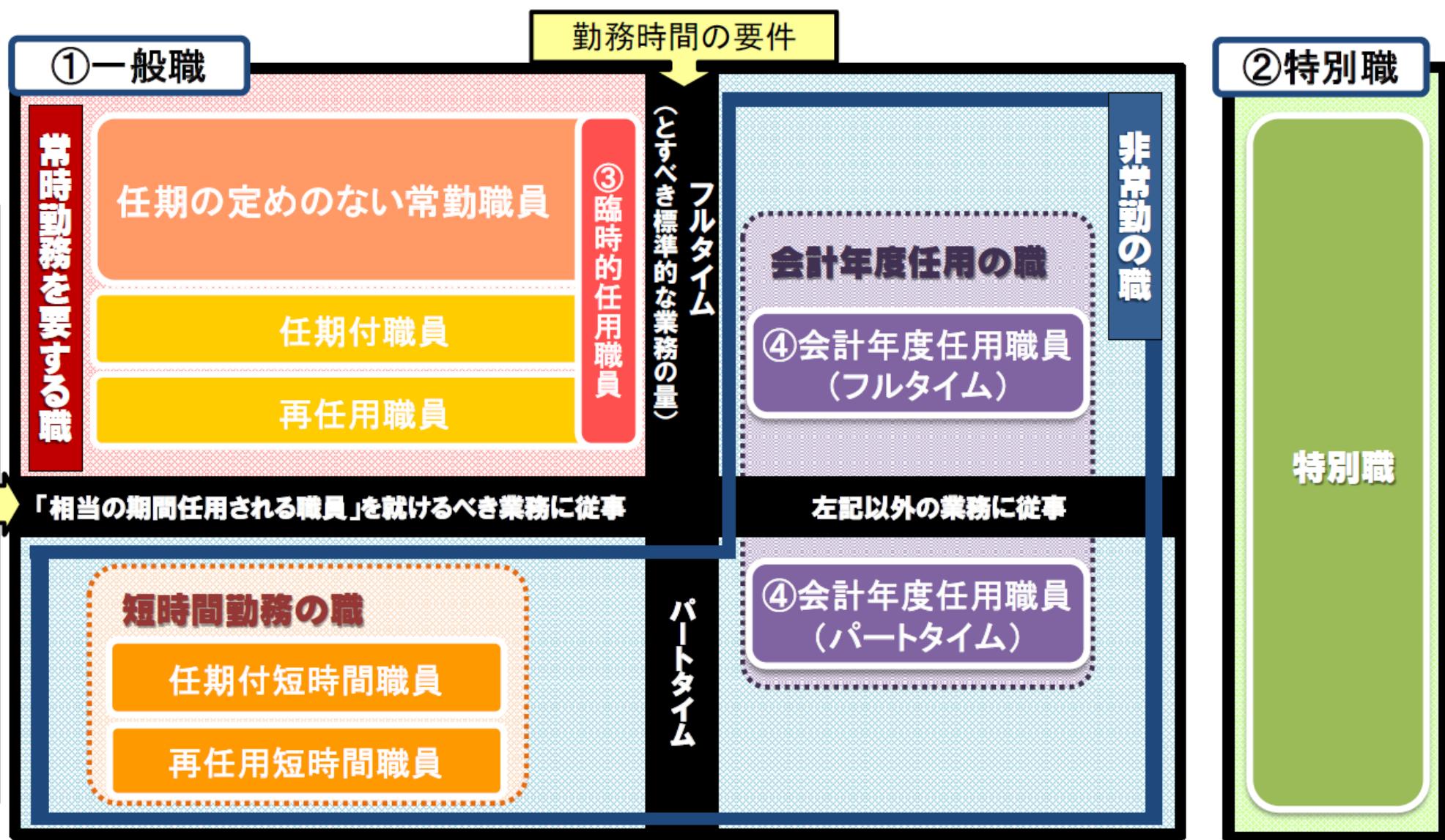
地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性が高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する。

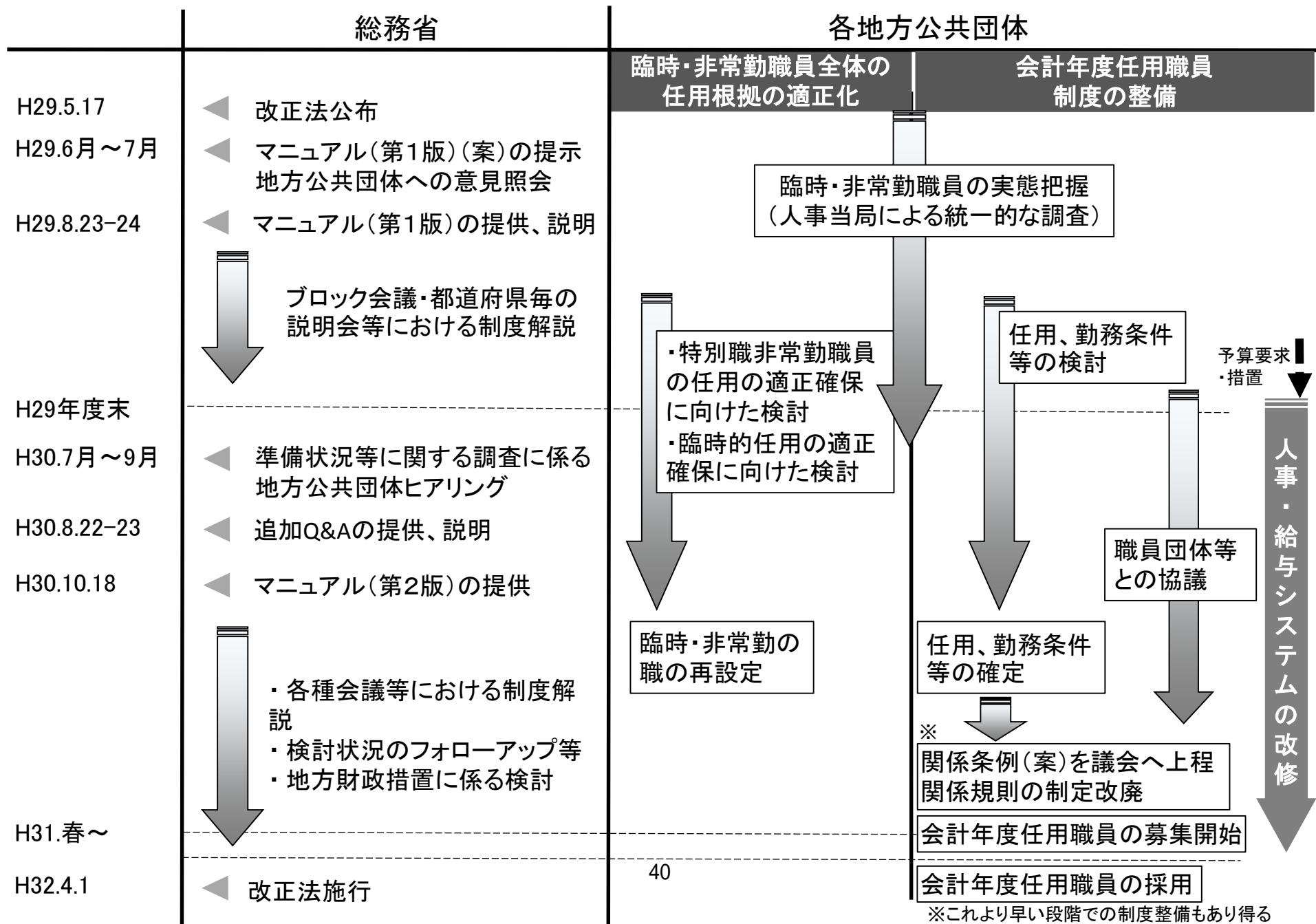
常勤職員と臨時・非常勤職員との関係

< 職の整理 >

従事する業務の性質に関する要件



「会計年度任用職員制度」導入等に係るスケジュール（想定）



会計年度任用職員制度関係条例案の議会提案予定期等について

〈関係条例案の議会提案(予定)時期(平成31年4月1日現在)〉

9割近くの団体(都道府県・指定都市は全団体)が令和元年9月までに議会提案を実施又は予定する一方で、10～12月に議会提案を予定している団体が1割程度ある。

各団体においては、募集開始時期や制度の周知期間などを勘案した上で、遗漏なく速やかに条例制定の準備を進める必要がある。

区分(団体数)	議会提案(予定)時期						
	～H30.12	H31.1～3	H31.4～ R元.6	R元.7～9	R元.10～12	R2.1～3	未定
都道府県(47)	1	8	13	25	0	0	0
割合	2.1%	17.0%	27.7%	53.2%	0.0%	0.0%	0.0%
指定都市(20)	0	6	9	5	0	0	0
割合	0.0%	30.0%	45.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
市区(795)	0	3	46	677	69	0	0
割合	0.0%	0.4%	5.8%	85.2%	8.7%	0.0%	0.0%
町村(926)	0	2	22	727	175	0	0
割合	0.0%	0.2%	2.4%	78.5%	18.9%	0.0%	0.0%
合計(1,788)	1	19	90	1,434	244	0	0
割合	0.1%	1.1%	5.0%	80.2%	13.6%	0.0%	0.0%
累計割合	0.1%	1.1%	6.4%	86.4%	100.0%	100.0%	100.0%

特別職非常勤職員の任用の適正確保

ポイント

- 地方公務員法の「守秘義務」などの服務等の規定が適用されるべき者が、特別職非常勤職員の「嘱託員」等として任用され、機密保持等の面で問題が生じていたことを踏まえ、特別職非常勤職員の任用要件を厳格化
- 地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる職について、専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行うものに要件の厳格化を行い、同号及び同項第3号の2に該当する職の範囲を具体的に明示
- これらに該当しない職については、施行日以後は会計年度任用職員制度に移行するなど、その職の取扱いについて、留意が必要

地方公務員法第3条第3項第3号

- 地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる特別職について、

- ① 専門的な知識経験又は識見を有すること**
- ② 当該知識経験等に基づき事務を行う労働者性の低い職であること**
- ③ 事務の種類は、助言、調査、診断又は総務省令で定める事務であること**

の全ての要件に該当する職に限定

地方公務員法第3条第3項第3号に該当する職のイメージ

該当する事務	該当する職の例
助言	顧問、参与など ※地方公共団体の機関等に対する助言を行う職
調査	建築物調査員（建築基準法第12条）など
診断	学校医（学校保健安全法第23条）など
総務省令で定める事務	斡旋員（労働関係調整法第12条第1項）

地方公務員法第3条第3項第3号の2

- 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、審査分会長、国民投票分会長、投票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人などが該当

特別職から一般職へ移行する職

- 以下の職については会計年度任用職員に移行
- 事務補助職員、保育士、勤務医、看護師、臨床心理士、清掃作業員、消費生活相談員、地域おこし協力隊員、集落支援員、学校の講師、給食調理員、外国語指導助手（ALT）、部活動指導員、図書館職員、公民館長、公民館職員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、警察安全相談員、交番相談員など

臨時的任用の適正確保

ポイント

- 臨時的任用は、緊急の場合等、正規の任用手続きを経ないとまらないときに特例的に認められるものであることから、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常勤職員に欠員を生じた場合」に限定
- 改正法に基づく臨時的任用職員は、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給

改正法の概要

<改正法施行前>

- 下記いずれかに該当し、かつ、正規の任用手続きを経ないとまらないときに認められるもの

緊急の場合

例) 災害発生時に要員充足する必要がある場合

臨時の職に関する場合

例) 1年以内に廃止されることが予想される職

採用候補者名簿等がない場合

例) 名簿登載者が全て任用された場合等



<改正法施行後>

「常時勤務をする職に欠員を生じた場合」

に該当することを新たに追加

- 改正法に基づく臨時的任用職員

- ・ フルタイムで任用(パートタイムは不可)
- ・ 常勤職員が行うべき業務に従事
- ・ 給料、旅費及び手当を支給

臨時的任用を行うことができる場合（例）

- 災害その他重大な事故が発生し、その復旧に緊急の人手を要する場合
- 一時的に事務量が増大し多忙となる時期に任用する場合
- 介護休暇、産休等の職員の職務を処理する職で当該期間を限度として任用する場合

※ マニュアル(第2版)ⅢQ&A 問3-1参照

その他の取扱い

- 臨時的任用の任期が施行日をまたがる場合に経過措置を規定
※ 「常時勤務をする職に欠員を生じた場合」に限定
- **不適切な空白期間は是正が必要**
- 給与水準は、常勤職員に適用される給料表等に基づき、資格や経験年数を考慮して適切に決定（下位級への格付けや上限の設定は不可）
- 諸手当については、常勤職員と同様に支給する必要
- 任用の日から地方公務員共済制度・地方公務員災害補償基金による補償が適用

会計年度任用職員の募集・任用・服務

ポイント

- 募集・任用にあたっては、できる限り広く募集を行うなど、適切な募集を行った上で、競争試験又は選考により、客観的な能力実証を行う必要（常勤職員は競争試験によることが原則）
- 会計年度任用職員には地方公務員法の服務に関する規定が適用され、懲戒処分等の対象となる（パートタイムの会計年度任用職員は、営利企業への従事等の制限が対象外）

募集・能力実証

- 採用にあたって、ホームページ上で公開するなど、できる限り広く、適切な募集を行った上で、競争試験又は選考により、客観的な能力の実証を行う必要
- 募集にあたり、勤務条件の明示が必要
※任用期間、従事すべき業務の内容、給付、始業・終業時刻など
- 平等取扱いの原則（地方公務員法第13条）を踏まえ、年齢や性別にかかわりなく均等な機会を与える必要

任用

- 募集、任用にあたり、会計年度任用職員としての任用であることの明示が必要
- 任用にあたり、勤務条件の明示が必要
- 任期については、1会計年度の範囲内で、任命権者が職務の遂行に必要かつ十分な期間を定める
- 任用期間、勤務日数又は勤務時間の長短等にかかわらず、条件付採用が適用（再度の任用においても条件付採用期間あり）
※条件付採用期間は1月（常勤職員は6月）

服務及び懲戒

- 服務に関する各規定が適用され、かつ、懲戒処分の対象となることを踏まえ、公務運営の適正確保の観点から関係規定の適切な運営が必要

適用される服務規定

・服務の根本基準	・職務に専念する義務
・服務の宣誓	・政治的行為の禁止
・法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	・争議行為等の禁止
・信用失墜行為の禁止	・営利企業への従事等の制限 ※パートタイムの会計年度 任用職員は対象外
・秘密を守る義務	

- パートタイムの会計年度任用職員は、営利企業への従事等の制限の対象外だが、職務専念義務や信用失墜行為の禁止等の服務規程は適用されることに留意
- 再度の任用の場合、新たな職に改めて任用されたものであるため、前任期中の非違行為に対して、懲戒処分することはできないが、前任期中の非違行為が現在の職に必要な適格性を欠くと判断できるような場合には、分限処分の対象となり得る

再度の任用

ポイント

- 再度の任用は、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理すべきであり、任期ごとに客観的な能力実証に基づき、十分な能力を持った者を任用することが必要
- 不適切な「空白期間」は是正する必要 ※「空白期間」とは新たな任期と前の任期との間に一定の期間を設けること

再度の任用の位置づけ

- 「会計年度任用の職」は、1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置づけられるもの
- 再度の任用がなされた場合でも、「同じ職の任期が延長された」、「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるべきもの

再度の任用にあたっての留意事項

- 成績主義や平等取扱いの原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではない
→任期ごとに客観的な能力実証に基づき、十分な能力を持った者を任用することが必要
- 募集にあたり、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募を制限することは平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべき

空白期間の適正化

- 任期は「職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの」（改正法に配慮義務規定）であり、不適切な空白期間については、是正する必要
※任用されていない者を事实上業務の従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれあり

【不適切な空白期間の例】

- ・退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため 等

- 仮に空白期間をおいた場合であっても、地方公務員共済制度の適用、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、勤務の実態に即して判断されている
- 「職務の遂行に必要かつ十分な任期」を定めていることについて、職員や住民に対して説明責任を果たすことが必要

会計年度任用職員の給与水準

ポイント

- 会計年度任用職員の初任給決定については、職務経験等の要素を考慮して定めることが適当。
- 会計年度任用職員の給与水準については、基本的には常勤職員の給料表に紐付けた上で、上限を設定することが適当。

会計年度任用職員の初任給決定

フルタイム会計年度任用職員

- **当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべき。**

パートタイム会計年度任用職員

いわゆる「昇給的要素」

- 報酬水準の決定に当たっては、当該会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイム会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との權衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び**職務経験等の要素を考慮しつつ**、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべき。

会計年度任用職員の給与水準

会計年度任用職員の分類	具体的職種の例	給与水準決定時の留意事項	
会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員が団体内に存在する	事務補助職員	当該類似する職務に従事する 常勤職員に適用される給料表に紐付いた給料水準を設定	上限については、一例として、一般行政職の常勤職員の大卒初任給基準額とすることが考えられる。
	専門職 (保育士、看護師等)		民間の給与水準等も踏まえ、その上限を事務補助職員よりも高く設定することが考えられる。
会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員が団体内に存在しない	弁護士等	他団体の給料表や国の俸給表(特定任期付職員の俸給表等)を参考に給与水準を定めることが考えられる。	
	スクールカウンセラー等	職務給の原則、均衡の原則等に基づき、地域民間企業における同一又は類似の職種の状況、職務の内容や責任の程度、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して、適切な水準を確保	46

会計年度任用職員に対する給付の考え方（全体像）

	フルタイム	パートタイム
給付体系	給料・旅費・手当を支給可能	報酬・費用弁償・期末手当を支給可能
通勤手当	○	○ (費用弁償として支給可能)
時間外勤務手当 ^{※1}	○	○ (報酬として支給可能)
期末手当	○	○
勤勉手当	各団体における「期末手当」の定着状況等を踏まえた上での検討課題とすべきもの	
特殊勤務手当等の職務給的手当	○ 各団体で、勤務形態、職務の内容や責任、手当の趣旨等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ支給を判断	○ (報酬水準に加味することとして差し支えない)
地域手当		—
特地勤務手当 へき地手当		—
退職手当	○ (常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者)	—
初任給調整手当	△ 医師等に限り、支給することとして差し支えない	△ (医師等に限り、報酬水準に加味することとして差し支えない)
単身赴任手当等 その他の手当	総務省有識者研究会報告書 ^{※2} や 国の非常勤職員の取扱いとの均衡等を踏まえ、支給しないことを基本とすべきもの	—

※1 宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当を含む。

※2 「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」報告書では、通勤手当、時間外勤務手当、期末手当及び退職手当(フルタイムのみ)について適切に支給すべき、その他の手当は今後の検討課題とすべきと提言。

会計年度任用職員の勤務時間・休暇等

ポイント

- 職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定すること
- 国の非常勤職員との権衡の観点等を踏まえ、必要な休暇等の制度を整備すること

会計年度任用職員の勤務時間

- 法改正により「フルタイムでの任用」が可能であることを法制上明確化
- 柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するため、フルタイムでの任用の積極的な活用を検討
※ 単に財政上の制約を理由として合理的な理由なくフルタイムでの任用を抑制することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨から不適切

会計年度任用職員の休暇等

- 「労働基準法」及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う勤労者の福祉に関する法律」の規定や
国の非常勤職員との権衡（地方公務員法第24条第4項）の観点を踏まえ、必要な休暇等の制度を確実に整備
- ※ 「人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）」に定められている国の非常勤職員の休暇
 - 有給の休暇
年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、災害等による出勤困難、災害時の退勤途上危険回避、親族の死亡
 - 無給の休暇
産前・産後、保育時間、子の看護、短期の介護、介護、生理日の就業困難、負傷又は疾病、骨髄移植
- 「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づく育児休業や部分休業は、一定の条件（例：①引き続き1年以上在職。②子が1歳6か月に達する日までに任期が満了すること及び引き続き採用されないことが明らかでない。③人事委員会規則で定める勤務日数以上の勤務）を満たす会計年度任用職員にも適用

地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査結果

調査の概要

【調査時点：平成28年4月1日現在】

【調査団体：都道府県及び市区町村（一部事務組合等を含む）】

【調査対象：任用期間が6月以上又は6月以上となることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上の臨時・非常勤職員】

調査結果

全国計

1. 臨時・非常勤職員の数について

(1) 総数

(平成24年調査との比較)

643,131 人 44,154 人 増 (7.4 %)

うち男性 161,535 人 25.1 % 女性 481,596 人 74.9 %

(2) 任用根拠別(勤務時間別)

(単位:人)

区分	計	(参考) 平成24年との比較			
		フルタイム	3／4超 ^{※4}	3／4以下 ^{※5}	増減数
特別職非常勤職員 ^{※1}	215,800	18,495	93,870	103,435	▲ 10,804
一般職非常勤職員 ^{※2}	167,033	31,599	66,542	68,892	39,643
臨時の任用職員 ^{※3}	260,298	152,670	44,706	62,922	15,315
計	643,131	202,764	205,118	235,249	44,154
					7.4%

※1 地方公務員法第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

※3 地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

※4 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超える、かつ、フルタイム未満の者

※5 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3以下の者

※6 H24調査結果については、計上誤りを修正した数値を用いている。

(3)-1 代表的な職種別(勤務時間別)

(単位:人)

区分	計	フルタイム	3／4超	3／4以下	構成比
事務補助職員	100,892	36,770	31,066	33,056	15.7%
教員・講師	92,494	53,580	13,761	25,153	14.4%
(義務教)	(59,161)	(32,300)	(9,329)	(17,532)	(9.2%)
(義務教以外)	(33,333)	(21,280)	(4,432)	(7,621)	(5.2%)
保育所保育士	63,267	25,112	20,735	17,420	9.8%
給食調理員	37,985	11,238	12,890	13,857	5.9%
図書館職員	16,484	3,507	6,340	6,637	2.6%
看護師	16,167	4,581	6,703	4,883	2.5%
清掃作業員	7,541	3,305	2,472	1,764	1.2%
消費生活相談員	2,203	212	952	1,039	0.3%

(3)－2 代表的な職種別(任用根拠別)

(単位:人)

区分	計	特別職 非常勤職員	一般職 非常勤職員	臨時的 任用職員
事務補助職員	100,892	17,474	28,544	54,874
教員・講師	92,494	20,300	15,191	57,003
(義務教)	(59,161)	(14,179)	(9,712)	(35,270)
(義務教以外)	(33,333)	(6,121)	(5,479)	(21,733)
保育所保育士	63,267	10,942	18,348	33,977
給食調理員	37,985	8,196	13,375	16,414
図書館職員	16,484	6,542	4,869	5,073
看護師	16,167	3,734	4,594	7,839
清掃作業員	7,541	1,443	2,235	3,863
消費生活相談員	2,203	1,588	483	132

(参考)平成24年との職種別増減

(単位:人)

区分	平成24年 (A)	平成28年 (B)	増減数 (B-A) C	増減割合 (C/A)
教員・講師	78,937	92,494	13,557	17.2%
一般事務職員	149,562	159,559	9,997	6.7%
看護師等	25,947	28,043	2,096	8.1%
医療技術員	10,969	11,851	882	8.0%
技術職員	8,855	9,316	461	5.2%
医師	8,743	8,138	▲ 605	▲ 6.9%
給食調理員	39,294	37,985	▲ 1,309	▲ 3.3%
技能労務職員	59,254	56,853	▲ 2,401	▲ 4.1%
保育士等	103,428	99,958	▲ 3,470	▲ 3.4%
その他	113,988	138,934	24,946	21.9%

※ 平成28年調査では、平成24年調査の職種別区分を細分化しており、参考のため、平成24年調査の区分に基づき比較。

コメント資料（51・52頁）

2020年3月7日 労働問題研究会

会計年度任用職員についての動き

愛知県高等学校教職員組合 臨時教職員対策部 委員
愛知・臨時教員制度の改善を求める会 事務局員
三浦奈津子 作成

1. 現在の国会情勢

11月19日総務委員会（国会HPで録画が見られます）

①本村議員「改正法実施により待遇かかえって悪くなる」

高市総務大臣「財政上の制約を理由に、新たに期末手当を支給する一方で給与や報酬を削減することは適当でない。必要となる経費については地方財政計画に計上することにより、適切に財源を確保する。」

→地方から財政計画が提出されれば、必要経費を国が計上する

②本村議員「期末手当支給の線引き（週15時間30分以上）で支給からはじかれる対象者（非常勤講師、保育士）が多数出る」

総務省公務員部長「国家公務員をふまえて一つの例として示した。他の会計年度任用職員との権衡に留意の上、各地方公共団体の実情に即して適切に判断されるべき」

→支給基準の線引きは一つの例にすぎないと明示した

③本村議員「非常勤講師は授業以外の時間として、実際に勤務を有する時間がある」

総務省公務員部長「職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要」

→職務に応じて適切に勤務時間を設定することの必要を再確認させた

④本村議員「正規教員と同等の職務内容と責任を持つ常勤講師の給与格付が違っている。臨時の任用では不適切ではないか」

総務省公務員部長「臨時の任用職員は臨時ではあるが、常時勤務を有する職である。職務給の原則をふまえ、正規職員に適応される給料表及び初任給基準に基づいて適切に決定することが必要」

→地公法24条の職務給の原則、職務内容と責任に応じた待遇が必要だと再確認させた

2. これから運動

（1）地方公共団体に向けて

国会質疑をふまえ、待遇改善に向けて地方財政計画を作成するように要求

財政上の理由で1分削減職員や格付を下げるることは違法である

3年間は試行期間であり、まだまだ改善していくことができる

（2）国に向けて

常勤職員の職務給の原則完全実施、同一労働同一賃金制度の実現を求める

パート会計年度任用職員の待遇を職務にふさわしい水準に引き上げ、報酬引き上げと期末手当の完全支給を求める

全国・地方が協力して運動を進めていく（全臨教では8月から署名運動を開始）

愛知県高等学校 非常勤講師の例

2019年度 月給11,000円 ボーナスなし、授業準備は勤務外、長期休業は研修（報酬あり）

2020年度 時給2940円 年間35単位、持ち時間18時間以上はボーナスあり、（正規教員の持ち授業は16時間程度）、授業×0.3までの授業準備を認める、長期休業の研修はなし

2022年度 時給2810円 （2940円にはボーナス分が含むため、段階的に報酬を削減）

平均的な非常勤講師は週あたり10時間

2019年度

11,000円×10授業×12月 = 132万円

勤務地を離れて研修が認められていた

2020年度

2940円×13授業・準備×35単位 = 133万7700円

学校での勤務のみを認定するため、実質拘束時間が増える

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 14 号です。これまでと同様に、第 14 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会（aichiromonken@gmail.com）までお寄せください。
2. すでに会員用マーリングリストと当研究会の Web サイトでお知らせしたように、5月 23 日に予定していた第 15 回定例研究会は、新型コロナウイルス感染症拡大のため、中止しました。今後の定例研究会については、開催の目途がつき次第、マーリングリストや Web サイトで案内いたします。
3. 会員および会計状況
4月 25 日現在の会員数は 35（31 個人、4 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上