

非正規公務員の権益を守る条例案 解題

官製ワーキングプア研究会
理事 上林陽治

問題の所在～改正地公法・自治法の内容と問題点

(1)2017年5月、改正地方公務員法・地方自治法が可決成立。2020年4月1日に施行

(2)改正地方公務員法のポイント

①非正規公務員の任用の厳格化

- ・特別職非常勤職員の採用は、労働者性あるものについてはしない。
- ・臨時的任用職員の採用は、正規公務員の代替のみ。

②新たに2つの種類の会計年度任用職員制度を創設。地公法22条の2

○フルタイム 会計年度任用職員 給料と諸手当（期末手当等のすべての手当）

○パートタイム会計年度任用職員 報酬・時間外報酬等・費用弁償（通勤費等）+期末手当（年間2.6月分）

※地方自治法に限定列举されている手当のうち、パートの会計年度任用職員には期末手当のみ。常勤職員と同じ仕事をしていても、1分でも勤務時間が短ければパートに分類¹。

図表1 労働時間差別の法定化～同一価値労働・同一賃金原則から逸脱した欺瞞の法改正～

現行地公法	改正地公法	改正自治法
○特別職非常勤 (地公法3条3項3号)	＜省令で定める有識者等に限定＞ 会計年度任用職員 パート (22条の2第1号) …報酬+費用弁償+期末手当 (203条の2) フルタイム(22条の2第2号) …給料+諸手当・退職金 (204条)	
○一般職非常勤 (地公法17条)		
○臨時職員 (地公法22条)	＜常時勤務を要する職に欠員に限定＞ (22条の3)	

※ 施行期日 平成32年4月1日

¹ 改正法の国会質疑の中で、高原剛総務省公務員部長は明確に次のように答えた。「御答弁申し上げます。一分でも勤務時間が短い方は、パートタイムの会計年度任用職員ということでございます。」(193通常国会・衆議院総務委員会・平成29年5月9日)

③任期の法定化

○会計年度任用職員というネーミングの問題。⇒見かけ上の定数削減と人件費削減

・会計年度任用職員の定義

改正地公法 22 条の 2 第 1 項 1 号 「一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を除く。）（次号において「会計年度任用の職」という。）を占める職員」

改正地公法 22 条の 2 第 2 項 「会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。」

※会計年度任用職員とは、任期は 1 年以内の有期雇用職員のこと。

※その任期は、必ず、4 月 1 日～翌 3 月 31 日までの期間で定める。

・上記の効果① 定数外職員にできる。

正規職員は無期雇用⇒予算単年度主義を超えて財政を束縛（長い人で 42 年間）

⇒定数管理をして、増えないようにする。

会計年度任用職員は任期 1 年以内の有期雇用⇒予算単年度を超えない⇒

⇒定数を定めるまでの必要はない²。

・上記の効果② 見かけ上の人件費削減

定数外職員の給与や報酬は、物件費＝消耗品代

※会計年度任用というネーミングは、見かけ上の定数外しを法定化したもの³。

これにより見かけ上の人件費削減。

④無期転換措置がない

○労働契約法 18 条の無期転換措置が非適用 安易な繰返し任用による実質的長期雇用化
解雇に準じた雇止めの横行

※これらは、ディーセントワークの役割を果たさない、ブラックな使用者の行為。

(3)条例化

○地公法 24 条 5 項 「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める」

○条例化は、2019 年 2・3 月議会が焦点

※改正法の枠組みの範囲内でもできることがある。

※非正規公務員の権利と利益を守るためには、条例化というワンチャンス。

² 橋下勇『新版逐条地方公務員法第 4 次改訂版』学陽書房、2016 年、49 頁）。したがって、会計年度内で任期が設定される会計年度任用職員は「定数外」となる。

³ 改正法の国会質疑の中で、高原剛総務省公務員部長は明確に次のように答えた。「会計年度任用職員は、条例定数の対象とせず、毎年度の予算で職を設置することを想定していることから、任期を会計年度内としている。」（193 通常国会・参・総務委員会・平成 29 年 4 月 13 日）

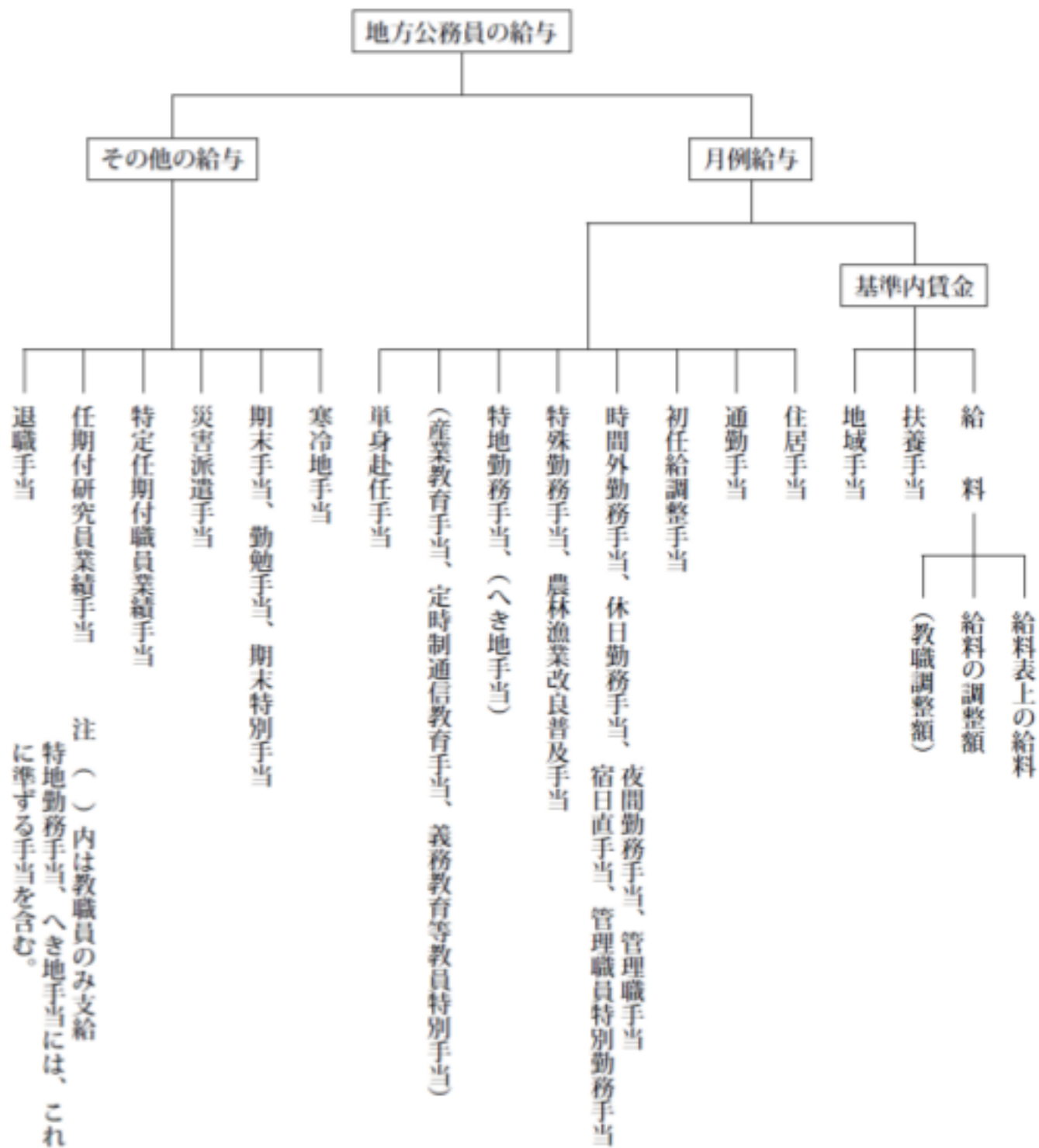
1. 会計年度任用職員の給与ならびに報酬及び費用弁償に関する条例（案）

会計年度任用職員の給与ならびに報酬及び費用弁償に関する規則（案）

(1)個々の職員の給与は、給料（報酬）と手当で構成される。図表2 参照

正規職員との格差（3～4倍）を是正するためには、それぞれについて、工夫が必要。

図表2 地方公務員の給与体系



(2)給料を因数分解すると、初任時の給料（報酬）＋昇給＋昇格で構成される。

非正規公務員の給与水準が、低いのは、以下の原因による。

初任時の給料（報酬）が低い・・・発射台が低い

昇給がない・・・・・・・・・・・・・・・・・・加速しない

昇格（昇進により給料表上の上位の級に移ること）がない・・・・・・・・飛べない

①初任時の給料・報酬水準（条例案6条、規則案1～3条）

初任時の給料（報酬）＝a 初任給の基準＋b 修学年数調整＋c 前歴・経験年数調整で

a 初任時の給の基準（規則案第1条）

・「総務省マニュアル」（総務省自治行政局公務員部長通知「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について（通知）」（総行公102号、平成29年8月23日、各都道府県知事等あて）や「人事院ガイドライン」（人事院給実甲給実甲第1227号＜平成29年7月12日＞）では、行政職給料表1級1号＝142,600円を基礎

※ 正規公務員と非正規公務員の初任給を分けることは不合理。

※ 会計年度任用職員で、学卒新規採用者の初任時の給料（報酬）は、
正規公務員の初任給と同様に、一般職高卒1級5号（147,100円）、
一般職大卒1級25号（179,200円）としよう。

b 修学年数調整（規則案第2条）

例えば、修士課程2年修了し、一般職大卒の区分で採用された場合の修学年数調整。
大卒初任時基準1級25号＋（修学調整年数2年×1年あたり標準昇給号数4号）
＝決定初任時給料（報酬）は1級33号（192,700円）

c 前歴・経験年数調整（規則案第3条）

学卒後の前歴を経験年数として評価。

評価基準は、人事院規則9-8別表4の経験年数換算表。

国や他の自治体や公共企業体に勤務していた年数は、100％経験年数換算。

民間会社に勤務しその経験が直接公務に役立つ職務であれば100％、そうでなければ80％が経験年数として換算。

例えば、大卒後、5年間、図書館流通センターに勤務後、自治体直営の図書館に、会計年度任用職員の司書として新規採用された場合は、次の通り、調整。

大卒初任時基準1級25号＋（民間会社勤務期間5年×100％×標準昇給号数4号）
＝決定初任時給料（報酬）は、1級45号（208,800円）

d マニュアルに誤魔化されてはならない

○総務省8.23マニュアル問13-1 「マニュアル3（1）③ア（ア）中「地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ」とあるが、これは具体的にどのような趣旨か。」

回答 「また、そもそも「非常勤の職」を占め、任期が一会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、「常時勤務を要する職」を占め、任期の定め

ない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、会計年度任用職員についても、職務の内容や責任等を踏まえつつ、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることが適当である。

なお、その際、例えば、定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員については、一般行政職の常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる。」

※ ばかにすんじゃないよ！ 非正規公務員をなめてんのか！
同一労働同一賃金原則の趣旨から逸脱している。

②会計年度任用職員等の再度任用の場合の昇給的運用（条例案6条、規則第3条）

- ・国家公務員の給与法では、「人事院規則で定める日に、同日前において人事院規則で定める日以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行う」（8条6項）とし、人事規則で定める日とは、毎年1月1日である（人事院規則9-8第34条）。
- ・1回の任用期間が最長1年の会計年度任用職員や臨時的任用職員は、昇給させる前に任用期間が終了するので昇給制度はなじまない。
- ・そこで、総務省の8.23マニュアルでも、再度任用時の給与決定について、地方自治体に対し、上記の昇給的運用を求め、次のような取り扱いを例示。

- 再度の任用の際の給与決定は、初年度と同様、経験年数分の号給（1年×4号給＝4号給）を加える。
- 再々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、経験年数分の号給（2年×4号給＝8号給）を加える。
- 再々々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、経験年数分の号給（3年×4号給＝12号給）を加える。
- ただし、上限を仮に常勤大卒職員の初任給基準額（1級25号給相当水準）と設定している場合は、1級25号給相当水準までとする。

But 上限設定は不合理な差別に該当するので、その設定は、できない。

初任時の決定額の上限設定に関する法令上の根拠はない。

③昇格的運用（人事院ガイドライン、条例案第7条7項）

○人事院ガイドラインは、「基本となる給与を、当該非常勤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俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定すること」としている。

これは、係長職や課長職と同等の職務内容の職につく場合は、正規職員の該当の級に格付けされることを認めたもの。たとえば、主任保育士ならば給料表の2級に格付けるということ。