

地方公務員法改正

一般非常勤は会計年度で任用 「疑似パート」誘発懸念も

地方公務員の臨時・非常勤職に関する規定を整備する地方公務員法改正案が17日、衆議院で可決された。改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

改正案では「特別職」の千。一方、特別職は全一職非非常勤は約1万2千。一方、特別職は全一職非非常勤は約1万2千。一方、特別職は全一職非非常勤は約1万2千。

地方公務員法改正案は、臨時・非常勤職に関する規定を整備する地方公務員法改正案が17日、衆議院で可決された。改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

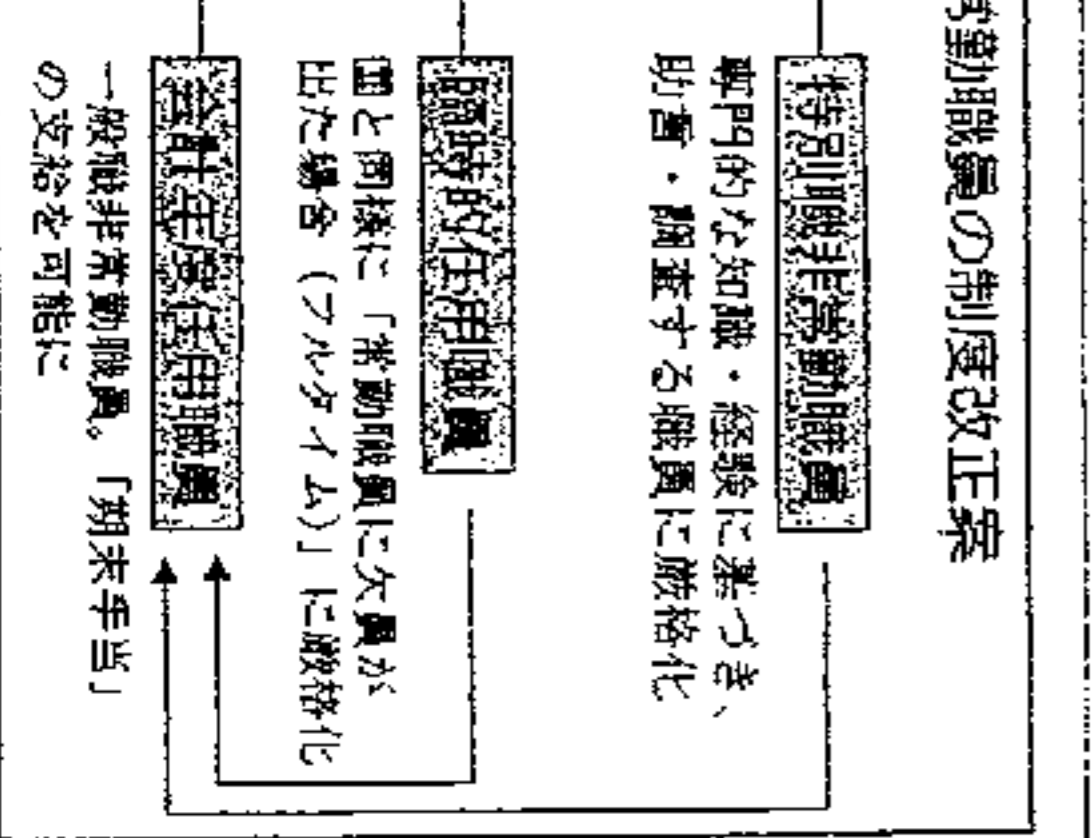
改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。



地方公務員法の改正に向けた研究会のメンバーが11日に提訴。5月、厚生労働省

地方公務員法改正案は、臨時・非常勤職に関する規定を整備する地方公務員法改正案が17日、衆議院で可決された。改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。



非常勤の処遇低下懸念

期末手当支給など30日に法改正の研究集会

地方自治体の臨時・非常勤職員の処遇に関する規定を盛り込んだ地方公務員法、地方自治法の改正案が、環境に不安がもたらしている。同法では非常勤職に期末手当(賞与)を支給できる規定を新設しているが、非常勤の処遇改善を訴えるNPO団体「民間労働者」が、この改正案に反対して、環境に不安がもたらしている。同法では非常勤職に期末手当(賞与)を支給できる規定を新設しているが、非常勤の処遇改善を訴えるNPO団体「民間労働者」が、この改正案に反対して、環境に不安がもたらしている。

改正案では「臨時職任用職員」の任用根拠を「臨時職任用職員の職務の性質」に限定し、「特別職」の任用根拠を「特別職任用職員の職務の性質」に限定する。また、「会計年度任用職員」の任用根拠を「会計年度任用職員の職務の性質」に限定する。これにより、臨時・非常勤職の任用根拠が明確化される。

改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。



会計年度任用職員 地方自治体の臨時・非常勤職員の任用根拠を明確にするため、改正地方公務員法(20年度施行)で規定された。臨時職任用職員は「臨時職任用職員の職務の性質」に限定し、特別職任用職員は「特別職任用職員の職務の性質」に限定する。また、会計年度任用職員は「会計年度任用職員の職務の性質」に限定する。これにより、臨時・非常勤職の任用根拠が明確化される。

改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

臨時・非常勤職員の制度改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

臨時・非常勤職員の制度改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

改正案は、臨時・非常勤職の任用根拠を明確にし、その大半を「会計年度任用職」と位置付けることが柱で、期末手当の支給も認められる。だが、会計年度任用職の任用に「疑似パート」の誘発懸念も指摘されている。

非正規公務員の増加
ILOに申し立て
ILOは「非正規公務員の増加は、労働者の権利を侵害し、労働者の生活を脅かしている」として、日本政府にILOの勧告を遵守するよう求め、ILOに申し立てした。ILOは「非正規公務員の増加は、労働者の権利を侵害し、労働者の生活を脅かしている」として、日本政府にILOの勧告を遵守するよう求め、ILOに申し立てした。

膨大な再採用事務が発生
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行
短時間公務員制度の確立を
膨大な再採用事務が発生
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行

採用難と格差解消に逆行
「そして誰もいなくなった」
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行
採用難と格差解消に逆行
「そして誰もいなくなった」
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行

都政新報

1950年創刊 東京の自治体専門紙
The TOSEI SHIMPO Web Press

都政新報社は1950(昭和25)年1月に創立し、都・区市町村を対象にした自治体専門紙「都政新報」を発行しております。また、『都区市町村総務人事一覧』、都区の各種昇任試験関係参考資料の刊行をはじめ、昇任試験対策講座や各種PR、広告活動等を行っております。

『都政新報』発行
小社の中心事業であります『都政新報』(週2回火・金曜日発行、A4判8頁〜12頁)は、創刊以来、現在まで一貫して都政のオピニオンリーダーとしての強い信頼を得てまいりました。今日では、都議会を含めた都・区市町村の網羅的な最新情報の提供とタイムリーな解説や問題提起は、東京における唯一の自治体専門紙として、多くの読者から高い評価をいただいております。

読者層としては、都・区・市町村職員、労働組合、各級議員、外郭団体役員・職員のほか、都区市町村関係の各職業界や市民団体、大学・研究機関等にも広く普及しております。また新聞の即日配布は、都庁をはじめ23区内の主な都・区の事業所のほか、多摩地域の市役所や主要事業所にも発動力ある即日配布体制をとっております。

広告事業
本紙が主な読者層としている都・区・市町村職員は約30万人にのぼります。それぞれ責任の重い行政マンだけに安定した良質なマーケットと言えましょう。また同時に、読者の多くが行政を左右する議員と各級議員ですから、さまざまな訴えや要望等について、行政への反映も期待できると確信しております。

自治体専門紙「都政新報」(発行部数4万部)を通じた都内自治体関係の報道

非正規公務員制度改正の「良き話」が断つ
膨大な再採用事務が発生
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行
短時間公務員制度の確立を
膨大な再採用事務が発生
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行

採用難と格差解消に逆行
「そして誰もいなくなった」
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行
採用難と格差解消に逆行
「そして誰もいなくなった」
NPO官製「キータン」が研究理事本多伸行

投稿

現業系の労働基本権確保を

権利侵害が多発の恐れ

NPO官製ワーキングプア研究会理事 本多伸行

2020年度施行の地方公務員法の改正に伴って見直しの準備が進められている非常勤職員制度。なぜか、総務省の説明からは現業の臨時・非常勤職員の取り扱いが欠落している。

■地公労法の適用

総務省の事務処理マニュアルでは、企業職員・技能労働職員には「地方公営企業法」(地方企法)が適用されると明記している。一

非常勤職員制度改正

一般職の臨時・非常勤のうち、現業はパートを含めて地公企法が適用され、報酬ではなく給料と退職手当を始めとした諸手当の支給対象になることを示している。これは労働組合結成・加入など一定の労働基本権が保障されていることも意味する。現業は「地方公営企業等

■地公労法適用職員数(想定) (単位:人)

自治体	一般事務△ (うち事務補助○)		保育士等給食調理技能労務 △ ○	
	△	○	△	○
東京都	2,695	(0)	498	0
千代田	32	(16)	133	0
中央区	41	(13)	206	10
港区	35	(35)	81	0
新宿区	93	(3)	136	19
文京区	253	(1)	332	35
台東区	48	(9)	63	0
墨田区	220	(134)	319	0
江東区	101	(28)	153	0
品川区	66	(51)	206	0
目黒区	293	(152)	61	18
大田区	251	(245)	138	17
世田谷区	660	(0)	163	175
渋谷区	25	(21)	53	6
中野区	10	(10)	2	1
杉並区	545	(541)	577	29
豊島区	387	(387)	91	57
北区	174	(172)	687	0
荒川区	152	(152)	40	0
板橋区	34	(12)	285	8
練馬区	135	(92)	136	0
立川市	453	(391)	521	0
葛飾区	346	(185)	488	269
江戸川区	185	(185)	245	91
区小計	4,559	(2,835)	5,116	735
市小計	3,159	(2,137)	1,457	493
計	10,413	(4,972)	7,071	1,228

※2016総務省調査結果から抜粋。○は地公労法が適用確定、△は適用の可能性あり。総務省は「本格的業務には常勤・任付、補助業務には非常勤を当てるとしており、「一般事務」「事務補助」の区分は不統一。資料に関する問い合わせは本多(090-9806-6970)まで。

都内自治体の現業職員 都の常勤の現業職員は1371人(全常勤の1%)、23区は6670人(一般事務・業務、作業、警備、調理、用務、自動車運転などで全常勤の12%)。これらの職員には労働組合法の適用である地公労法が適用され、常勤の非現業系とは扱いが異なる。



労働法(地公労法)の適用も受けるため、一般職の現業の臨時・非常勤は労働組合の結成・加入などの権利がある。ところが現状は、地方自治体の一般職臨時・非常勤職員には労働基本権がない職員団体への道しかないかのよう認識が広がっている。労働組合にもこうした誤解があるようだ。

現業は労働基本権の一部を有することから、非現業に代償として保障される人事委員会または公平委員会への措置要求・不利処分に関する不服・苦情を申し立てることはできない。このままでは、労働基本権を剥奪されながら人事委員会給与勧告制度の外にも置かれる恐れがある。

総務省の発表によると、全国自治体の非現業職員の訴えは措置要求1704件、不服申立17万6734

件、苦情申立11355件。そのうち訴訟に発展したのは措置要求12件、不服申立209件。また、苦情申立の25%はハラスメントで、13%が任用である(15年度)。不安定雇用で弱い立場にある臨時・非常勤からは常勤を上回る訴えが起きることは容易に想像され、このままでは権利侵害が多発し、労使協議は混迷を極めることになる。

■現業の苦情処理

また、地公労法では労使同数の「苦情処理共同調整会議」の設置を義務付けている。これが現業職員に対して、非現業の措置要求や不服・苦情申立などに代わる権利を担保している。しかし私は、自身が勤める港区を含め、同会議を設置している自治体を知らない。これは36協定(時間外・休日労働に関する協定)未締結や衛生委員会未設置に等しい違法状態であり、

そして総務省は、「技術的助言をしただけ」と責任を負わない。今、求められるのは、一般職の臨時・非常勤についての現業職種区分を示すことであり、労働組合が要求を立てて交渉することである。参考までに、最高裁決定(15年3月31日)で、現業・非現業・民間の混合組合には不当労働行為救済申立が認められている。例えば港区職労のような常勤・非常勤の混合組合にもその資格がある。

また、地公労法では労使同数の「苦情処理共同調整会議」の設置を義務付けている。これが現業職員に対して、非現業の措置要求や不服・苦情申立などに代わる権利を担保している。しかし私は、自身が勤める港区を含め、同会議を設置している自治体を知らない。これは36協定(時間外・休日労働に関する協定)未締結や衛生委員会未設置に等しい違法状態であり、

制度的不当労働行為になりかねない不備である。各自治体の労使は早急に設置に向けて協議を開始すべきで、総務省はこうした事態こそ是正を指導すべきだ。同会議を設置するための第一歩は、まず地公労法の対象となる現業職員を確定させることだ。別表は、総務省が16年に行った全国自治体臨時・非常勤調査の東京都集計からの抜粋である。地公労法が確実に適用される「事務補助」「給食調理」「技能労務」は都内で計8千人以上となる。

一方で、常勤の早期退職や再任用ではなく臨時・非常勤に転じる職員は少なくない。臨時・非常勤に定年制がないため、65歳以上の経験ある人材の確保や就労の意向は確実にあると懸念。常勤の組合ほどのような方針を立て組合員に説明するのも問われている。時代は採用難が深刻になり、官民が「働き方改革」をうたう。地方自治体も労働組合も、地公法改正に真剣に向き合わなければならぬ。



東京都人事委員会

PERSONNEL COMMISSION, Tokyo Metropolitan Government

文字サイズ 背景色を変更 サイト内検索 [トップページ](#)[総務課のページ](#)[任用給与課のページ](#)[審査課のページ](#)[職員採用のページ](#)[情報公開のページ](#)[人事委員会Twitter](#)

審査課のページ

[審査課のページ](#)[職員の勤務条件に係る措置要求制度](#)[不利益処分についての審査請求](#)[都職員のための相談制度](#)

職員採用試験(選考)に関する情報はこちら

分野別

[業務の紹介](#)[職員の任用・給与](#)[公平審査制度](#)[職員の労働基準監督](#)

目的別

[都の給与勧告の内容が知りたい](#)[都職員の給料表が見たい](#)[生計費について知りたい](#)

連絡先

東京都人事委員会事務局
任用公平部総務課企画調整担当
電話 03 (5320) 6932
FAX 03 (3344) 1064
※ FAX番号変更しました

組織メールアドレス

S9000046 (at)
section.metro.tokyo.jp
※ (at) を @ に変えて送信してください

不利益処分についての審査請求

不利益処分についての審査請求

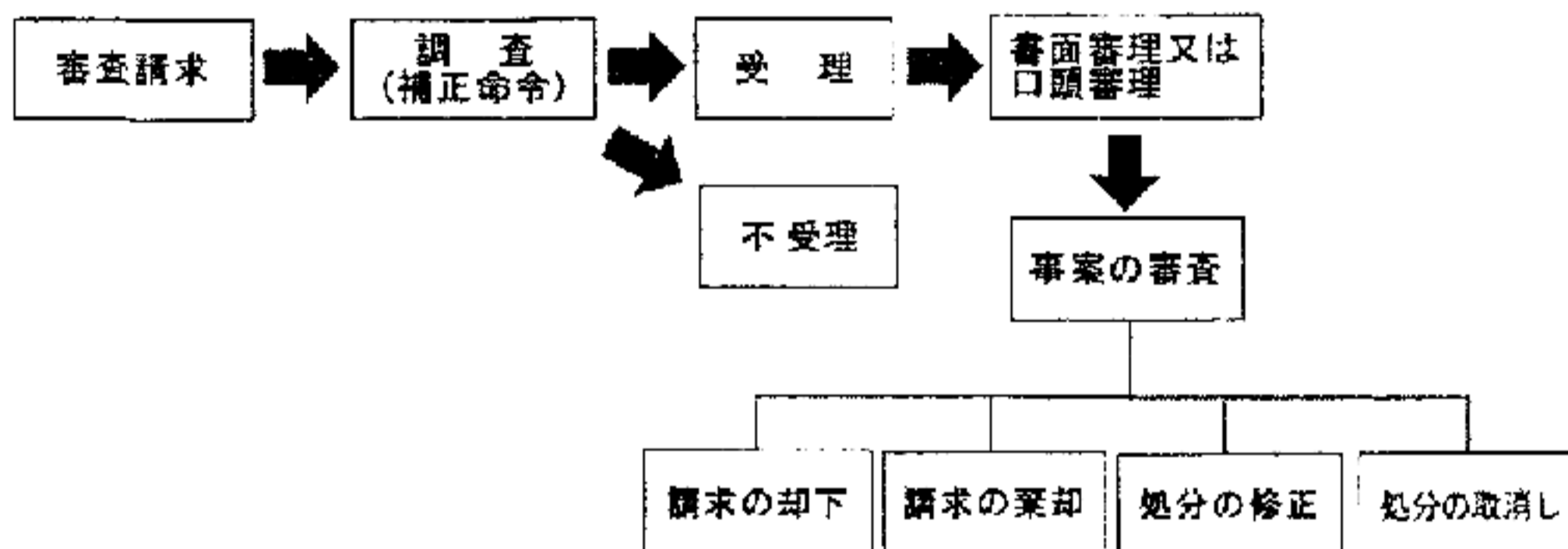
1 審査請求制度の概要

不利益処分に関する審査請求（以下「審査請求制度」という。）は、任命権者によって懲戒処分その他の不利益処分を受けた職員から審査請求があった場合に、人事委員会が必要な調査・審査を行い、当該不利益処分が①違法・妥当であれば、当該処分を承認し、②違法・不当であれば、これを取り消し又は修正し、さらに必要があれば是正措置を指示する救済方法です（地公法49～51）

この審査請求は、処分が行われた後の審査、いわゆる事後審査を行うことにより、処分の適正を保障する制度で、準司法的に審査を行います。審査請求で分からないことは、人事委員会事務局任用公平部審査課にお尋ねください。

なお、審査課では、勤務条件や人事に関する苦情相談にも応じていますので、気軽にご相談ください。

【審査請求の手続フロー図】



図の内容につきましては、以下にお問い合わせください。

東京都人事委員会事務局任用公平部審査課

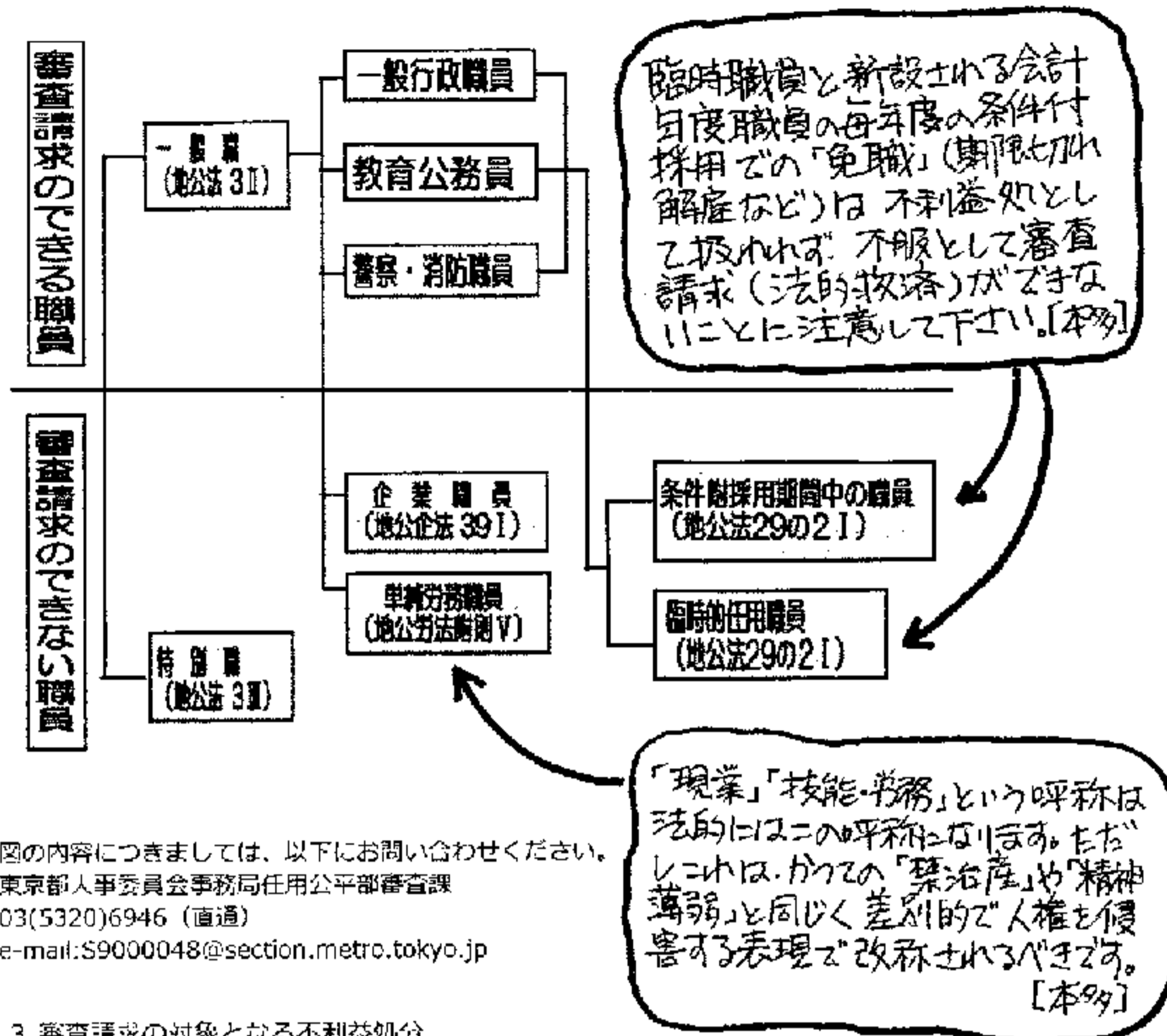
03(5320)6946（直通）

e-mail:S9000048@section.metro.tokyo.jp

2 審査請求のできる職員

所在地

※ 東京都人事委員会事務局は平成27年2月9日に移転しました
〒163-0921
東京都新宿区西新宿2-3-1
新宿モノリス21階



図の内容につきましては、以下にお問い合わせください。
東京都人事委員会事務局任用公平部審査課
03(5320)6946 (直通)
e-mail: S9000048@section.metro.tokyo.jp

3 審査請求の対象となる不利益処分

(1) 審査対象となる不利益処分

東京都職員は、懲戒その他職員の意に反すると認める不利益処分について、人事委員会に対し、審査請求をすることができます。(地公法49、49の2I)

(例) ア 懲戒処分・・・免職、停職、減給、戒告(地公法29)

イ その他職員の意に反する処分

分限処分・・・免職、休職、降任、降給(地公法28)

(2) 不利益処分に当たらない任命権者の行為等

(例) 文書訓告、昇給延伸等

4 審査請求のできる期間

(1) 審査請求をしようとする者は、処分のあったことを知った日の翌日から起算して「3月」以内に審査請求をしなければなりません。(地公法49の3)

(2) 処分のあったことを知らなくても、処分のあった日の翌日から起算して「1年」を経過した場合は、審査請求をすることができません。(地公法49の3)

審査請求書様式(PDFファイル)のダウンロードは、[ここをクリックしてください。](#)

注意事項

※インターネットによる審査請求書の提出はできません。

※この制度は、東京都職員だけに限定された制度です。
(東京都職員以外の方は要求できません。)

問い合わせ先

東京都人事委員会事務局任用公平部審査課
〒163-0921 東京都新宿区西新宿二丁目3番1号
新宿モノリス21階
電話 (03)5320-6946
FAX (03) 3344-1064