



ソウル市の政治任用特別職であるソ・ワンジン（徐旺鎮）政策首席秘書官。同席されたのはチョウ・ソンジュ（趙誠柱）前労働補佐官。このヒアリングの中で、各級選挙の立候補者が財政計画付きのマニフェストを作成し、それをマニフェスト実践本部に登録することが常態化しているとの話しを聞いた。「絵に描いた餅」でなく、実効性があるマニフェストというのが新鮮な驚きだった。

時間がなく、7月にはこの実践本部を訪問出来なかったが、10月の訪韓で本格的な調査を行う予定だ。

（白石 孝）

目 次

特集：総務省7.4新通知

1 臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について	総務省自治行政局公務員部長	2
2 「新たな通知の背景とポイント」	総務省自治行政局公務員部	3
3 新通知～どう読む(1)	安田 真幸	6
新通知～どう読む(2)	本多 伸行	7
ソウル市の正規化対策の最新状況	白石 孝	8
進む学校の非正規化～講座から	吉村 正	10
まだあるいい加減任用～県で日々雇用職員	吉田 智弥	13
研究会定期総会開催	白石 孝	14
掲示板、編集後記	白石 孝	16

総務省「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」

この通知は、総行公第59号、平成26年7月4日付で、各都道府県知事（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）、各指定都市市長（人事担当課扱い）、各人事委員会委員長あてに、総務省自治行政局公務員部長名で発せられた。本誌では「別紙」は省略し、通知本文のみを掲載する。

また、資料1「新たな通知の背景とポイント」、資料2「今回通知（26年通知）と21年通知の比較表」、資料3「参考資料」、別添「任期付運用通知（平成16年8月1日付公務員部長通知）新旧対照表」も合わせて公表され、総務省のサイトで見ることが出来る。 http://www.soumu.go.jp/menu_hourei/tsutatsu/t_tsutatsu.html

<通知本文>

現在、各地方公共団体においては、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、任期の定めのない常勤職員のほか、事務の種類や性質に応じ、各種の任期付職員やいわゆる臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態が活用されています。どの業務にどのような任用・勤務形態の職員を充てるかについては、基本的には各地方公共団体において判断されるものであり、組織において最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現することにより、最小のコストで最も効果的な行政サービスの提供を行うことが重要です。

臨時・非常勤職員の任用等については、平成21年4月24日付総務省自治行政局公務員部公務員課長・給与能率推進室長通知「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」（総行公第26号）（以下「21年通知」という。）において、任用の際の勤務条件の明示及び休暇その他の勤務条件に関して留意すべき事項等について示したところです。各地方公共団体においては、これを踏まえ、臨時・非常勤職員の任用等に係る取扱いについて必要な対応を図っていただいているところですが、総務省が行った調査では臨時・非常勤職員が増加傾向にある一方、21年通知の趣旨が未だ必ずしも徹底されていない実態が見受けられ、また、臨時・非常勤職員の任用等に関連する裁判例や法令改正などの新たな動きも生じています。

このような事情を踏まえ、臨時・非常勤職員や任期付職員の任用等について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう、別紙のとおり、改めて留意すべき事項に関し考え方を取りまとめました。各地方公共団体における臨時・非常勤職員及び任期付職員

の任用等については、21年通知に代えて本通知によることとし、現行の臨時・非常勤職員の任用等に係る取扱いを再度検証した上で、必要な対応を図っていただきますようお願いいたします。

また、あわせて、平成16年8月1日付総務省自治行政局公務員部長通知「地方公務員法及び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の一部を改正する法律の運用について」（総行公第54号）（以下「任期付運用通知」という。）を別添のとおり改正いたします。

任期付職員制度は、各地方公共団体の行政運営において、最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現するための手段の一つであり、「本格的業務に従事する者」として位置付けられ、相応の給与や休暇等の勤務条件が適用されるほか、3年ないし5年以内という複数年の任期を設定できる制度です。総務省としても、現行制度の効果的な運用等の事例をはじめとした必要な情報の提供や検討を引き続き行ってまいりますので、各地方公共団体におかれましても、臨時・非常勤職員に替えて任期付職員を任用するなど、制度の更なる活用について検討をお願いいたします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

臨時・非常勤職員の任用等について (新たな通知の背景とポイント)

I 「21年通知」について

- i) 本来の制度趣旨を踏まえた適切な任用（特別職非常勤、一般職非常勤、臨時的任用）
- ii) 職務の内容、責任に応じた報酬等の水準の決定
- iii) 任期や勤務条件の明示、労働関係法令の適切な適用
- iv) 再度の任用について
- v) 任期付短時間勤務職員制度の活用

II 21年通知発出後の状況

- 臨時・非常勤職員の増加と21年通知の趣旨の不徹底
 - ・ 臨時・非常勤職員が増加（50万人（H20.4.1現在）→60万人（H24.4.1現在））
 - ・ 職務内容等に照らし、特別職非常勤職員としての任用の妥当性が疑われる例
 - ・ 通勤費用、時間外勤務に対する報酬の支給についての誤解
- 国会における議論や指摘
 - ・ 非正規公務員の処遇改善への取組の必要性（総務省として必要な助言等を継続）
 - ・ H25.6.13 参・総務委における附帯決議（公務員の臨時・非常勤職員については制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう配慮すること）
 - ・ 地方自治法改正案が議員提案（非常勤職員にも手当支給を可とする）
- 臨時・非常勤職員の任用等を巡る新たな裁判例
 - ・ 枚方市非常勤職員特別報酬支給訴訟（22.9.17大阪高裁）
 - ・ 茨木市臨時的任用職員期末手当支給訴訟（22.9.10最高裁）
 - ・ 中津市非常勤職員退職手当支給請求訴訟（25.12.13福岡高裁）
 - ・ 東京都消費生活相談員に関する訴訟（26.2.7最高裁）
- 非正規労働者を巡る制度改革
 - ・ 公務の場における非常勤職員を対象とした制度改革への対応（育・介法、地方育休法）

- ・ 民間労働法制における制度改革の動向への留意（パートタイム労働法、労働契約法等）

○ 経済の好循環の実現に向けた取組

- ・ 非正規雇用労働者について、意欲と能力に応じて処遇の改善を図り、経済全体の底上げを図ることが必要（「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」（H25.12.20））

III 新たな通知のポイント

※ 下線部は21年通知からの変更点。以下同じ。

i 臨時・非常勤職員の任用等について

1 任用について

- (1) 臨時・非常勤職員の制度的位置付けを踏まえ、職務の内容や勤務形態等に応じて適切に任用。
 - ① 臨時・非常勤職員は、臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務に任期を限って任用するもの
 - ② 業務の内容や業務に伴う責任の程度は、常勤職員と異なる設定とされるべき
 - ③ 適正な定員管理と適切な人事管理に取り組む中で、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、「任期の定めのない常勤職員」「任期付職員」「臨時・非常勤職員」のいずれが適当かを検討し、いずれの任用根拠に位置づけるかを明確にしておくべき
 - ④ 特別職の非常勤職員については、職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、本来、一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべき
 - ⑤ 一般職の非常勤職員については、任期を限った任用を繰り返すことで事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは、避けるべき
 - ⑥ 臨時的任用職員については、特にフルタイムの臨時的任用を繰り返すことによ

て、事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは避けるべき

(2) 募集や任用にあたっては、勤務条件を明示。任期は原則1年。客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありえる。

- ① 募集や任用にあたっては、勤務条件の明示が的確に行われているか、文書で示すべき事項を文書で示しているか改めて確認すべき
- ② 特に任期については、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できるといった誤解を招かないよう、明確な説明が必要

2 勤務条件等について

(1) 報酬等については、職務の内容と責任に応じて適切に水準を決定。時間外勤務に対する報酬の支給や、通勤費用の費用弁償について適切に取扱うとともに、関連する裁判例にも留意。

- ① 地方自治法第203条の2において、短時間勤務職員以外の非常勤の職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされており、手当は支給できないものである。ただし、時間外勤務に対する報酬の支給や、通勤費用の費用弁償については、適切な取扱いがなされるべき
- ② 地方自治法第204条に規定する常勤の職員に当たるか否かは、任用方法ないし基準、勤務内容及び態様、報酬の支給その他の待遇等を総合的に考慮して実質的に判断されるものであり、地方公務員法上の任用根拠から直ちに定まるものではないとの趣旨の裁判例が存在することにも併せて留意が必要
- ③ 具体の報酬等の制度や水準を定める際には、常勤の職員の給料と同様に職務給の原則の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべき
- ④ 労働基準法が適用される非常勤職員に対して所定労働時間を超える勤務を命じた場合においては、当該勤務に対し、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すべき
- ⑤ 非常勤の職員に対する通勤費用相当分については費用弁償として支給することがで

きるものであり、支給する場合には、所要の条例の規定を整備するなどして適切に対応すべき

(2) 労働基準法や地方公務員育児休業法、育児・介護休業法に基づき、各種休暇・休業（年次有給、産前産後、育児、介護）を適切に整備。

- ① 臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者に係る勤務条件の設定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえて定めるべき
- ② 労働基準法における年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件については、「勤務の実態に即して判断すべきものであるので、期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間に短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること」（平成19年10月1日付厚生労働省通知）とされており、再度の任用を行う場合の適切な対応に留意
- ③ 地方公務員育児休業法及び育児・介護休業法の改正（平成22年6月及び平成23年4月）により、一定の条件を満たす非常勤職員にもこれらの法の規定が適用されることとなったことを踏まえ、各法令に基づく適用要件に則った適切な対応が求められる

(3) 社会保険・労働保険の適用について、法律に基づく適用要件に則って適切に対応。また、研修や厚生福利について、従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて適切に対応。

- ① 厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（平成26年1月17日付厚生労働省通知）があるとされており、再度の任用を行う場合の適切な対応に留意
- ② 一般職の臨時・非常勤職員については地

公法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されるところであり、臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、適切な対応を図るべき

3 再度の任用について

(1) 任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されないが、あくまで「新たな職に改めて任用」と整理。ただし、長期にわたっての連続任用には留意が必要。

- ① 同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要
- ② 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く、臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められる

(2) 再度の任用の場合であっても、任期の設定や均等な応募機会の付与について留意。

- ① 再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。任期については、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要
- ② 募集にあたって、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、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる

(3) 職務内容や責任等が変更された場合には、異なる職への任用であることから報酬額を変更することはあり得る。

ii 任期付職員制度の活用について

※ 任期付短時間勤務職員のみならず、任期付職員（フルタイム）についても活用を促進

(1) 現在、臨時・非常勤職員制度により対応している具体的な任用事例について、本格的な業務に従事することができ、かつ複数年にわたる任期設定が可能である場合には、任期付職員制度の活用についても検討。

- ① 住民サービスの提供時間の延長や繁忙時における提供体制を充実させるために、従来の常勤職員に加え、臨時・非常勤職員を配置して対応していた場合に、当該臨時・非常勤職員に替えて任期付短時間勤務職員を任用することも可能
- ② 任期付職員の採用にあたっては、一般職非常勤職員の場合と同様に、人事委員会を置く地方公共団体にあつては原則として競争試験(人事委員会の定める職について人事委員会の承認があつた場合は、選考)により、人事委員会を置かない地方公共団体にあつては競争試験又は選考によるもの(なお、人事委員会は、人事委員会規則で定めることにより、職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務について、任命権者等に委任することができる)
- ③ 公的な資格を有する者など一定の専門的な知識経験を有する人材の確保のため特に必要な事情が認められる場合については、条例に規定することにより、昇給や過去の経験を踏まえた号給の決定を行うことも否定されない

(2) 臨時・非常勤職員制度と同様、競争試験又は選考による能力の実証を経れば、再度の任用も可能。その際、職務内容や責任等が変更される場合には、給与の額の変更はありえる。

- ① 臨時・非常勤職員の再度の任用の場合と同様に、任期付職員として任用されていた者が、任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない。

総務省7.4新通知～こう読む(1)

狙いは任期付職員の活用と一般職非常勤職員への切り替え

<新通知の背景は？>

総務省通知「資料1：新通知の背景とポイント」に率直に書かれている。①臨時・非常勤職員の増加と09年通知の不徹底、②国会における議論や指摘、③新たな裁判例、④非正規労働者をめぐる制度改正、⑤「経済の好循環」での論議、の5点だ。特に重要なのが、①と③である。各自治体当局が複雑な法的問題についての理解が追いつかないこともあり、通知が浸透していないこと、臨時・非常勤職員数が減るどころか増加していること、裁判や労働委員会で責められてきていることなど、現状へのいら立ちが今回の通知の背景にあることは間違いない。※⑤は、デフレ脱却のために政・労・使で「賃金の上昇」や「非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善」などを確認したことを指します。

<大きな特徴は？>

1 任期付職員の「積極的」活用！？

今回の通知は短時間に限らず、常勤も含めた任期付の活用を訴えている。これまで解決することが難しかったフルタイムの脱法的臨職や非常勤の受け皿として考えられているのだろう。

2 特別職非常勤職員は一般職非常勤職員へ切り替える！？

特別職非常勤について、前回通知は「妥当なのか検証すべき」としていた。今回は「本来、一般職として任用されるべき」、「特別職は避けるべき」と大きく踏み込んだ。この背景には、東京都消費生活相談員ユニオンや大阪教育合同労組が労働委員会闘争に取り組み、大きな成果をあげてきていることがある。つまり、特別職として労組法を活用し、労働委員会に持ち込むことができないようにすることが最大の狙いである。

3 その他、明らかになった前進面—活用しよう！！

- ① 手当支給との関連で、最近の裁判例を踏まえて「(非常勤か常勤かは)総合的・実質的に判断される」、「任用根拠から直ちに定まるものではない」としたこと

- ② 中断期間に法的根拠はなく、年休や厚生年金・健康保険の継続性が認められる、としたこと
- ③ 雇用年限による一律解雇は「平等取り扱い原則」から避けるべき、としたこと
- ④ 育休・介護休などへの適切な対応を促し、研修・福利厚生を項目を新設したこと

<さて、どーしましょう？>

検討を深めなければならない点はふたつ。①任期付の活用については、賃金・一時金・休暇などが改善される一方で、「雇用が本当に更新＝継続できるのか？」という問題が常に付きまとう。法律上は「期間限定」業務が対象で、更新が予定されていないだけに危険性は高い。②一般職非常勤化は悩ましいところだ。原則通り地公法を適用させることができれば、「給与」と「給料表を非常勤用に調整」が適用(24条と25条3項5号)され、賃金・一時金の改善が見込まれる(地公法は地公労法と同様に自治法の「特別法」のはず)。しかし、労働委員会が使えなくなることのマイナスは極めて大きい(労働協約締結権付与の動向にも注意が必要だが)。

<残された問題点>

- 1 中断期間と退職手当支給・共済組合加入の問題には触れず、避けていること
- 2 労働契約法とパート労働法の趣旨の適用(無期転換と差別待遇禁止)を無視していること
- 3 相変わらず「臨時・非常勤は補助的業務」と決めつけ、不安定雇用と低賃金を押し付けていること

※かつての臨職闘争(国・自治体が臨時職員の正規常勤化を余儀なくされた)が闘われた1950～60年代の非正規職員数は6万人と言われている。総務省調査でさえ、現在はその10倍の60万人だ。「逐条地方公務員法」で橋本勇氏は「昭和30年代よりも格段に深刻な状態」との認識を表明している。私たちが想像する以上に、総務省の危機意識は深刻なはずだ。

(安田 真幸)