



国会の議員会館で、総務省、厚生労働省の実務担当者との意見交換

2015年4月13日、福島みずほ参議院議員の呼びかけで、両省実務担当者との「交渉」＝意見交換会が実現した。ナショナルセンターレベルではこれまでも行われているが、現場の臨時・非常勤職員や労組役員、研究者、マスコミなどが任意で参加出来たこういう場は珍しく、極めて有意義だった。今後も不定期ながら継続できそうで、期待したい。

(白石 孝)

目次

特集1 総務省、厚生労働省と意見交換をしました

1 厚生労働省とのやりとり	安田 真幸	2
2 総務省とのやりとり	本多 伸行	4
3 事前に提出した質問項目		6

特集2 自治体臨時・非常勤職員のためのワークルール50のチェックポイント

大阪教育合同労組の取り組み	安田 真幸	11
---------------	-------	----

お知らせ、編集後記		12
-----------	--	----

特集1：厚労省・総務省と意見交換を実施

福島みずほ参議院議員の働きかけにより4月13日、参院議員会館の会議室において当研究会と厚労省・総務省との意見交換会が開催された。あらかじめ提出した質問メモへの回答を受け、やりとりを行った。厚労省からは短時間・在宅労働課、労働条件政策課、雇用政策課、国際課など、総務省からは公務員課など、合わせて9名の課長補佐及び係長級が、研究会からは19名が出席した。前半はパート労働法を中心に厚労省・総務省と、後半は一般職非常勤化を軸に総務省とやりとりした。

個人的な感想としては、①省庁からの出席者が30代中心(?)で若いこと、②総務省が「毎年度ごとに設置される新たな職への改めでの任用」とする考え方について、「短時間研究会の報告書を踏まえて、2009年に初めて示した考え方」と認めたこと、③厚労省に自治体非常勤の実態を知ってもらえたことはよかった、と思う。また、④各自治体に就業規則提出義務を徹底すること、提出状況について調査すること、を厚労省に要望し、福島さんの力添えも得て「引き続き協議」とすることができた。今後につなげていきたい。

特別職も含めたすべての地方公務員をパート労働法の適用除外とした理由は？

<厚労省回答>

地方公務員については、勤務条件が法令等で定められており、パートタイム労働法の適用になじまないことから、適用除外としている。

<主なやりとり>

Q 臨時職員で非常勤の人も含めて50万人もの自治体の非常勤は、地方自治法でボーナスや退職金など手当を支給してはならないとされている。パート労働法の適用除外で「均衡待遇」などの労働者保護規定も適用されない。これらをどう考えるのか。

A パート労働法は民間の事業主が対象。何故なら地方公務員には勤務条件などが法令や条例で定められているから適用が馴染まない。

Q 50万人もの人たちが法律で、ボーナスや退職金を受け取ってはいけない立場にある。受け取っていることで裁判になり、最高裁は合法という判断も幾つか出している。厚生労働省には現実に起きていることに着目してほしい。

A 現状を改めてこちらも認識した。ただ、総務省と全く違うということは難しい。指摘のような問題について改めて認識したが、厚生労働省がパート法の適用除外を良しとしない、と言うことは難しい。

Q 「勤務条件が法令等で定められており」とのことだが、自治体で働く非常勤職員の労働条件は、

殆どが要綱等で決められており、法律や条例では決められていないので事実と異なる。これは総務省にも聞きたい。

(※以下は総務省とのやり取り)

A 地方公務員の勤務条件については地方公務員法の24条の第6項に「条例で定める」とあるので、各地方公共団体の議会等で民主的な議論を経た上で定められる。パート労働法は、地方公共団体については任命権者が条例等に基づいて条件を定める、となっているので適用除外されている。

Q 例えば特別職非常勤について、条例で定めているのは賃金の上限だけ。そもそも特別職非常勤は24条適用除外だから、条例で定めるということは全くない。だから理由が成立していない。

A 特別職はおっしゃる通り、地公法の適用が除外されている。各自治体で、臨時非常勤の場合は職務内容と責任に応じた報酬を設定するという趣旨を踏まえ適切に運用すべきと考える。

Q (条例で定めているというなら)この程度は条例で議会の同意を得るべき、と指針を出すべきではないか。

A 我々は条例例を示し難形にしている。あとは各自治体で定めるべきものを定めていただいている。

Q 特別職に条例は適用されないのでは示されてない筈。また、一般職の非常勤職員に対して、

条例準則を示したという話しを私は聞いたことが無い。

A 申し上げたのは非常勤職員に限定したのではなく、職員一般の勤務条件を定める際の話。指摘は内容を理解させていただいた。非常勤職員のものということでは、「臨時非常勤の任用等について」という運用通知の中で、留意すべき点、制度趣旨の徹底を盛り込んでいる。

Q 総務省は特別職を一般職非常勤へ誘導する考えのようだから、一般職非常勤の条例準則を示しておく必要はあるのではないか。

A 今のところそれは考えてない。

<解説>

パート労働法の適用除外についての見解が、厚労省と総務省とは微妙に食い違っていることが垣間見えるやりとりだった。また総務省が、一般職非常勤の労働条件を地公法に基づいて「条例で定める」ことをキチンと考えていないことも明らかになった。

特別職や現業の非常勤職員は、その賃金・労働条件を条例ではなく、労働協約と就業規則制度に基づいて労使対等で決めるべき法的地位にある（ただし賃金については、特別職非常勤は自治法によりその「額並びに支給方法」を、現業非常勤

は地公企法によりその「種類及び基準」を、条例で定めなければならないとされている）。少なくともこれらの人達にはパート労働法を適用すべきである。一方、一般職非現業の非常勤職員には、地公法を踏まえて常勤職員に準じた賃金・労働条件を「条例」で整備しなければならない。しかし、総務省はこの点をあいまいにして「運用通知」ですり抜けようとしている。条例の準則を早急に示させていく取り組みを通して、矛盾を顕在化させていく必要がある。

また、この4月から施行された改正パート労働法では、①差別的取り扱いを禁止する範囲の拡大（これまでの「無期雇用」だけではなく、「有期雇用」であっても職務内容と人材活用の仕組みが正社員と同一であれば、差別的に取り扱ってはならない）、②「短時間労働者の待遇の原則」を創設（正社員との待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならない）、③雇入れ時の説明義務（賃金制度、教育訓練や福利厚生施設利用、正社員転換措置など）、④パート労働者からの相談窓口の設置義務、が定められている。総務省は「パート労働法の趣旨」を尊重して、パート労働法改正に見合った措置をとるべきである。

その他の論点：ILO条約、雇用対策法など

<批准すべきILO条約について>

労働団体の粘り強いILOへの働きかけの積み重ねが、ここ数年間の国の動きに影響を与えているように思う。日々雇用非常勤の期間業務職員への切り替えには、「男女同一報酬条約」に基づいた、全医労をはじめとする賃金差別是正の取り組みがあり、現在も継続されている。非常勤への育休付与にも、「家族的責任を有する労働者条約」に基づいた、女性労働団体の適用範囲拡大の取り組みがある。また、未批准ではあってもパート労働条約の「通常の労働者よりも短い時間」とする定義は、地公法・パート労働法の「短時間職員」の定義に生かされている。このように厚労省・総務省ともILO条約を無視できない。私達もIL

O条約を念頭に置いておく必要がある。これらの点から、未批准の「差別待遇（雇用及び職業）条約」や「パート労働条約」を中心に意見交換を行った。

<雇用対策法について>

雇用対策法により、採用時の年齢差別が禁止されている。問題は非正規（有期）職員の定年制である。確かに雇用対策法は直接的に非正規の定年制を禁止するものではない。しかし定年制がある限り、定年年齢を超えた人は採用されない。つまり定年制は、採用時に年齢差別を行わせる制度なのである。残念ながら、この点についてのやり取りは時間の関係でできなかった。次回に取り上げられれば、と考えている。（安田真幸）

総務省は全国自治体の現実を知っている 求められるのは、臨時/非常勤のアクション

※「」内は要旨

自治体パートのパート労働法適用除外の根拠は、「条例で適正に定めている」という虚構

私達は、「民間や国では奨励されるボーナスや退職金が、自治体では地方自治法（以下「地自法」と略す）で一律禁止とされている」「最高裁は地方公務員法（以下「地公法」と略す）上は非常勤でも地自法上では常勤なら支給は適法と判断した」「各法が矛盾している」「元凶はパート労働法からの適法除外」と質した。

これに対して厚生労働省は、「パート労働法は民間の労働契約を律するものだが、公務パートの労働条件は条例で定められている」「総務省と異なる見解は出せない」と答えた。

続いて総務省が、「地公法24-6で、『職員の給与、勤務条件、勤務時間などは条例で定める』とされているので、各自治体は条例で定めている（はず）」と答えた。

私達は、「多くは条例で定めていない」「主流の特別職非常勤は地公法適用除外で条例ではなく^(※1)、労基法で就業規則作成&届出が義務」「全国の現実には、ほとんどが条例でも就業規則でもなくチェックが入らない要綱」「臨時職員と一般職非常勤は条例、特別職非常勤は就業規則で定めることが必要だと徹底する指針を出すべき」「すくなくとも、労使対等で労働協約締結権のある特別職非常勤にはパート労働法が適用されるべき」と詰めた。

窮した総務省は、「裁判例を考慮し民間の労働法制も念頭に起き」「運用通知に留意すべきことや制度の趣旨の徹底を盛り込みたい」と答えた。

※1 特別職非常勤は地公法24条が適用除外なので、勤務条件法定主義の原則が厳密に適用されない。

「一般職の臨時/非常勤は補助的な職」「特別職非常勤は特定の学識経験」という虚構

総務省は、地公法の機械的解釈である「一般職の臨時/非常勤は補助的な職」「特別職非常勤は特定の学識経験」を繰り返した。

また、「毎年度の予算で職の設置について査定」「定員管理上も条例で定める定数の対象外」という理屈で、「非常勤は原則一年任用」と「(更新ではなく)再度の任用」を譲らない。

また、何の根拠もなく、「期間の定めのない非常勤は現行の地公法上は存在しない」と強弁する。

しかし一方で、「臨時/非常勤の任用実態と本来の制度には乖離があり」「繰り返し任用され長期化している」「処遇はそのまま」「本格的な業務を非常勤に担わせてしまっている事例も沢山聞いている」「同一の者が長期に渡って同一の職にあり、長期的計画的な人材育成や人材配置や身分/処遇の固定化という問題が生じている」という現実の問題点は認める。

これに対して私達は、「自治体で働く臨時/非常勤の多くが本格的で恒久的な業務に就いている」「常勤を減らして臨時/非常勤が置き換えられている」と質した。

また、「自治体は、3年で任期が切れ再度任用(手続き)する『任期付短時間職員制度』を敬遠し、臨時/非常勤の更新を繰り返している」「『短時間公務員制度』の検討状況を明らかにして欲しい」と迫った。

これに対して総務省は、「『短時間公務員制度』は時期尚早」「長期的な人事管理に困難が予想される」「民間の『短時間正社員制度』は一般的とは言いきれない」「今後、民間労働法制や短時間正社員制度の普及状況を踏まえて幅広く議論/検討していく必要がある」「検討は進んでいない」と答えた。