

一般職非常勤には生計費給与や兼業制限が適用 特別職非常勤にはストライキ権ある

総務省は、一般職非常勤は兼業制限^(※2)され職業的であるとし、ボーナスと退職金の支給が奨励される国の非常勤との均衡が必要と説明する。これは明らかに地自法の手当支給禁止とバッティングする。

ただし一方で、根拠なく「人事委員会給与勧告制度の適用は想定されない」と断定する。

私達は、これに対して東京都の例を示して「非

常勤の一般職化が処遇改善にならず、労働基本権の剥奪のために悪用されている」と糾した。

※2 一般職は原則的に営利企業の従事制限が適用される。

なお、東京都は非常勤職員を一般職化したが、弾力的運用ととして源泉徴収を要するダブルジョブも認めた（許可制）。

短時間公務員制度への道筋と、パート労働法適用の意味を、丁寧に研究し議論しよう

短時間公務員制度（要求）とは、非常勤を地公法の中に一般職として明確に位置付けさせるものである。

一方、パート労働法適用（要求）とは、民間パートと同様の均衡扱いを求めるものである。

短時間公務員制度に向かうなら一般職任用で地公法上の権利の全面適用を求めることになる。逆に、パート労働法適用に向かうには、労働関係法

全面適用という特別職任用を活用することが有利だ。

しかし、この二つを相反させる必要はない。

現業/非現業、勤務時間数、専務性などの違いから、一般職と特別職の区分は続く。この関係をどう団結させていくか、丁寧な研究と議論が必要となる。

総務省は全国自治体の現実を知っている。必要なアクションは何か？

総務省がこれまで実施した臨時/非常勤全国調査の設問は、総務省が全国の現実を承知していることを示している。

- ・臨時/非常勤活用の理由は、常勤を減らしての人員費削減か？
- ・臨時/非常勤の職務内容は、常勤と同種の本格的な業務か？
- ・非常勤の再度任用の理由は、習熟した者を任用の方が効率的だからか？改めでの募集/選考/採用試験は負担だからか？
- ・再度任用時の賃金は経験年数を勘案して増額しているか？
- ・長期にわたって繰り返し任用している事例を具体的に挙げよ。

という具合である。

総務省は全国の現実を知っていながら、必要な

法改正から逃がっているのである。

この総務省に重い腰を上げさせるためにはどんなアクションが必要か？私は損害賠償請求訴訟だと思う。

常勤は裁判所や人事委員会に多くの訴えを起こしているが、より深刻な臨時/非常勤の訴えはあまりに少ない。

東村山市や枚方市などでの非常勤手当訴訟判決は非常勤側に有利なものだったが、そのほとんどが「非常勤への手当支給は違法」という住民原告のものであった。

臨時/非常勤が原告の訴訟が起きない状況では総務省は法制度改正を真剣に考えない。

バックアップ態勢を整えて積極的に訴訟を起こすことが求められていると思う。（本多伸行）

総務省への質問項目

- 1 改正パート労働法4月施行に合わせ、公務部門にも反映すべきではないか
- 2 任用は本来行政契約だったはずだが、見解をうかがいたい
- 3 任期付職員制度を促進するとしたら自治体への人件費対応はどうか
- 4 「毎年度ごとに設置される新たな職への改めての任用（≠更新）」との考え方について
 - (1) この考え方は、2009年通知で初めて示されたものとするがどうか
 - ① 「補助的な職」と「本格的な職」と区分する法律上の根拠は。
 - ② 臨時・非常勤の職を「補助的な職」とし、「毎年度の予算で職の設置について査定」とする法律上の根拠は。また、「新たな職」とする根拠は何か。
 - ③ この考え方によれば、「期間を限って任用する非常勤職員」はすべて「22条臨時職員」に当たることとならないか。
 ※1953.5.29地公法施行通知：第四 - (二) 臨時の職に関する場合、より
 「おおむね1年以内に廃止されることが予想されるような臨時の職」
 「(自治法の「臨時の職」は)恒久的ではなく臨時的な職である限りは、その職の存続期間が特に本項にいう職のごとく、限定されているものとは解しがたいこと」
 ※1953.7.3愛知県人事委あて：「(自治法の「臨時の職」は)その限定されている存続期間の具体的な長短は問わないもの」
 - ④ 同じ定数外の任期付短時間職員は「3年」の任用期間が予定されている。「毎年度の予算で職の設置について査定」との考え方を適用しない根拠は。
 - ⑤ 地公法上は「期間の定めのない」非常勤職員も存在する。この場合の職との違いは。
 - ⑥ 労基法14条の規定により「3年任期」とすることは、できないとの趣旨か。
 - (2) 以下の行政実例など、「更新」の考え方を変更するにいたった時期及び理由は
 - ① 1953.3.12長野県人事委あて：「お見込みのとおり(非常勤職員の長期任用も存在し得るし、任用期間の更新もできる)」
 - ② 1952.12.4通知：「その任用期間の単なる更新によってもさしつかえない」
 - ③ 1953.3.12長野県人事委あて：「(常勤と非常勤とを)任用上全面的に区別して扱うことを前提としたものとは解されない」、「(非常勤職員と臨時職員とは)直接的な関係は全く存しないものと解する」
 - (3) 「更新(≠継続勤務)ではない」とするのは、どう考えても無理があるのではないか
 - ① 「年休(労基法)」、「厚生年金法」、「健康保険法」、「雇用保険法」などでの継続性は認めつつ、「任用とは区別して考えるべきもの」としなければならない理由は。
 - ② 「更新」や「継続勤務」を認めた場合、具体的にどのような問題が生ずるのか、明らかにしてほしい
 - ③ 「繰り返しの長期任用」は「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、望ましくないとしている。問題点をより具体的に説明してほしい
- 5 非常勤職員の一般職化について
 - (1) 任用根拠の変更の意味は何か
 総務省通知では、労働者性の高い特別職非常勤について、一般職への任用根拠の変更の検討を求めているが、再度の任用や処遇については一般職第17条非常勤も特別職非常勤も同じ扱いとなっている。任用根拠の変更はどういう意味があるのか。
 - (2) 特別職非常勤職員を一般職に切り替えることによる、使用者側と労働者側のメリット・デメリットについて、それぞれ明らかにしてほしい
 - (3) 一般職非常勤には地公法が全面的に適用されると考えるがどうか？
 (条件付き採用(22条1項)と定年制(28条の2)の規定のみが除かれている)
 ※再任用、任期付は地公法の適用により、常勤との均等待遇がほぼ確保されている
 ※2014年8月公務員部「質疑応答集」Q

8より

「その（パート労働法）の趣旨は地方公務員法の規定内容と同様のものであり」、「地公法の規定に沿った運用がなされることが、パート労働法の趣旨にも沿ったものとなる」

(4) 具体的には以下の点の適用についてどのように考えているか明らかにしてほしい

- ① 「無期雇用」原則は。
 - ・育休付与で「1歳到達日を超えて引き続き在職することが見込まれる者」とある。少なくとも継続勤務は予定されているのではないか？
- ② 採用は17条による競争試験若しくは選考は。
 - ・毎年17条選考を行うのか。
- ③ 人事委員会の勧告、人事委員会（公平委員会）への措置要求と不服申し立ては。
 - ※再任用の賃金・一時金勧告
- ④ 給与の原則：生計費、国や民間の事情考慮は。

・「非常勤職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項」は。

※「勤務条件の特別な職」には「給料の調整額」が支給されている（病院・福祉など）

⑤ 条例原則：給与・勤務条件の条例制定義務は。

・常勤との均等待遇は？

・給与条例に「給与の調整に関する事項」を盛り込む義務は。

⑥ 分限と懲戒、研修と勤評、福利・厚生、営利企業の従事制限は。

(5) 国の非常勤との「職務と責任の特殊性」に関する制度的な違いについての認識は。

※ 国：国公法付則13条（別に法律又は人事院規則）で人事委規則に委ねる

※ 自治体：地公法57条による特別法の制定、非常勤はナシ

(6) その他

① 現行派遣法に基づく「直接雇用義務」の受け皿をどのように考えているか。

厚生労働省への質問

- 1 パート労働法及び労働契約法において、特別職も含めて地方公務員を全て適用除外した理由について教えてほしい
- 2 労基法14条は、法制定時より一般職非現業職員も含めすべての地方公務員に適用されていた。しかし、2003年に新設された14条2項は、現業・非現業問わず適用除外とされている。この理由について明らかにしてほしい
- 3 特別職非常勤職員及び現業職員（単労）は、労基法の「労使対等原則（2条）」が適用され、労働協約—就業規則制度の下にある。しかし、就業規則が整備されていない自治体が少なくない。厚生労働省として是正勧告すべきではないか？
- 4 一般職非現業職員に関する労基署の監督権限は、人事委員会若しくは自治体の長が行使することとされている。人事委員会はともかく、使用者である首長が監督権限を持つことは明らかに労基法の趣旨に反する。改善を働きかけることはできないか？

5 雇用対策法10条（募集・採用時の年齢差別禁止）は、特別職も含めて公務員適用除外とされているが、その理由について明らかにしてほしい。

また、有期雇用労働者に「定年制（一定年齢を超えると更新しない規定）」を設けている場合、定年年齢を超えた応募者は採用されないこととなる。10条の趣旨に矛盾すると考えるがどうか？

6 ILO条約関係について

(1) 各加盟国が批准を求められている中核的労働基準8条約のうち、111号「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」および105号「強制労働の廃止に関する条約」は批准されていない。批准しない理由を明らかにしてほしい

(2) 175号「パートタイム労働条約」批准しない理由を明らかにしてほしい

(3) 158号「雇用終了条約」を批准しない理由について明らかにしてほしい

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(試案)

研究会として今年下半期に「自治体のワークルールチェック」の取り組みを準備しています。50のチェックポイントを ①自治体当局 ②臨時・非常勤職員自らあるいは労組に採点していただきます。今回お示ししたのは試案で、最終的には6月下旬に発表し、全国に取組みを呼びかけます。この試案についてのご意見などがありましたら、お寄せください。

<募集>

- 1 臨時・非常勤職員の募集にあたって、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示されている。(職業安定法第5条の3)
- 2 臨時・非常勤職員の募集にあたって、以下の項目について、書面や電子メールによって知らされている。(地公法第13条、職業安定法施行規則第4条の2)
 - 任用期間に関する事項、
 - 就業場所、従事すべき業務の内容
 - 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日
 - 賃金の額に関する事項
 - 健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項
- 3 募集・採用に関し、年齢制限を設けていない。(地公法第13条、雇用対策法10条)
- 4 募集・採用に関し、性別による区分を設けていない。(男女雇用機会均等法5条)

<採用>

- 5 採用に際し、以下の項目を含む賃金、勤務時間その他の勤務条件を明示した書面が交付されている(労働基準法第15条)
 - 勤務期間に関する事項
 - 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
 - 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項

- 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

- 6 1回の勤務期間(任期)は、業務の遂行に必要な期間を考慮され、必要以上に短い期間を定めて、反復更新していない。<最低でも1回更新含め1年で設定>(地公法22条、自治法208条、労働契約法17条2項、平成24年8月10日付厚生労働省労働基準局長通知「労働契約法の施行について」)

<勤務条件>

◆賃金・報酬等

- 7 常勤の職員と同じ勤務内容ないしは勤務実態にある者に、一時金が支給されている。(自治法204条、東村山市事件東京高裁判決2008年7月30日、茨木市事件最高裁判決2010年9月10日)
- 8 時間外勤務をした場合は、その分の賃金・報酬が支給されている。(労働基準法第24条)
- 9 労働基準法に定める法定労働時間(40時間)を超える時間又は休日等の勤務を命じた場合には、当該勤務に対して、割り増された賃金・報酬が支給されている。(労働基準法第37条)
- 10 通勤費用相当分が費用弁償として支給されている(平成8年3月13日 自治給第16号 各都道府県総務部長、各指定都市人事主幹局長あて 自治省公務員部給与課長通知)
- 11 常勤職員と同じ時間を勤務する臨時職員が6