



6月26日午後、ソウル市韓国労働社会研究所での非正規ミニフォーラム。日本側からは上林陽治、竹信三恵子が報告した。なお、午前の労働権益センター訪問時には、山下弘之、白石孝がレポートを発表した。

## 目次

特集1 自治体臨時・非常勤等職員のワークルール50チェック運動	
1 調査と集計、結果発表のあらまし	2
2 調査対象自治体	3
3 チェックにチャレンジ～自己採点しよう	4
非正規公務員と就業規則	西村 聖子 7
研究会への投稿：Aさん	10
研究会への投稿：Bさん	12
NPO法人総会報告～事業報告	白石 孝 13
パク・ウォンスンソウル市長の労働政策レポートメモ	白石 孝 15
お知らせ、編集後記	16

## 1 調査と集計、結果発表のあらまし

### (1) 意義

50のチェックポイントは、「こうだったらいいな」という要求段階のものではありません。法令、行政通知、判例において確定しているものです。ですから、50項目が措置されていないことは、不正な取り扱いということになります。

しかしながら、当事者である非正規公務員の立場にある人たちも、非正規公務員を使う立場の人たちも、非正規公務員がどのようなワークルールのもとにあるのか、理解していません。したがって、いまの状況が不正な取り扱いで、場合によっては、違法な取り扱いで損害賠償の対象になることに気付かず、放置されてしまっています。

さらに、法知識のないことに付け込んだ自治体の取り扱いさえも垣間見えます。「知るは力なり」「知識は人を助ける」であります。

### (2) 目的

- ① 国で7万人以上、地方自治体では70万人といわれる非正規公務員が、どのようなワークルールのおかれているのかを理解するため。
- ② 非正規公務員の使用者である、国や地方自治体の当局の方々の、ワークルールに関する無知を自覚してもらうため。

### (3) 官民を通じた

**非正規労働者・非正規公務員の改善指標**

2014年7月4日の総務省公務員部長通知「臨

時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」では、各所に、「これらの規定（雇用対策法、男女雇用機会均等法のいくつかの規定—引用者注）自体は地方公務員については適用除外とされているが、地公法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があることに留意すべきである。」「なお、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律は、公務員は適用除外とされているが、同法においても、教育訓練や福利厚生施設に関する取扱いについて短時間労働者への配慮義務等が規定されている」と記されています。

これは、総務省においても、自治体に勤務する臨時・非常勤職員には、労働契約法、パート労働法をはじめとするいくつかの労働法が適用除外だが、それらに規定された内容に準じた取扱いをすべきことを求めているものといえます。

### (4) 公表

調査結果から、総合的に判断して、非正規公務員にとってコンプライアンスな自治体と、それとは反対に、非正規公務員の法制度上の権利を軽視し、改善を必要とする自治体を公表します。

## 2 調査対象自治体

### 1 調査対象自治体（第1次）～221自治体

都道府県（47）、政令指定都市（20）、中核市（45）、県都（47、うち政令、中核市との重複を除く11市）、東京都内全市区町村（23区、八王子を除く25市、13町村）、大阪府内全市町村（政令、中核市除く27市、10町村）

### 2 調査方法

- (1) 上記1対象自治体人事担当課に送付し、回答を依頼する。8月10日発送（大阪のみ8月3日発送）、9月15日回答期限で、回答の有無も公表する。
- (2) 全国の自治体に勤務している当事者による回答も受け付ける。当会のホームページ等で調査の手引きと調査票を公表するほか、印刷媒体やソーシャルネットで拡散する。回答期限は9月15日とする。
- (3) 50項目に限らず、その自治体の問題点についての報告を受け付ける。例えば、悪質な雇い止め、異常に長い再応募空白期間や再応募禁止、悪質な労働基準法違反などの事例。

### 3 調査項目

別紙「自治体臨時・非常勤等職員のワークルール50のチェックポイント」を使用するほか、様式は問わずに問題事例を記載していただき、メール、郵送、FAXで受け付ける。

なお、50問全部に答えることが難しいといった意見もあるが、前記したように、これは法令遵守を前提とした設問なので、自らの働きの内容を知るためにも、調査等をふまえて全問回答を原則とする。

回答は「○」か「×」のみで、「△」は設定しない。例えば休暇制度で、制度はあるが有給

か無給かで評価が変わるというご意見も承知しているが、制度があるかないかだけでも大きな違いなので、今回は集計面からも○か×とする。

### 4 総務省2012年調査からの

#### 抽出チェックを参考にする

上記221自治体については、総務省2012年調査の中から50項目中16項目は該当するので、当会で抽出し、調査票に落とし込むこととする。もし未回答自治体があった場合には、この16項目チェックを基に評価を行うこととする。

### 5 「ブラック自治体」と認定した自治体の扱い

自治体からの50項目回答、あるいは総務省調査回答、さらには当事者や関係者からの告発などで、当会が「要改善自治体」と判断した自治体に関しては、公表前に当該自治体に通知し、見解及び対応を伺うこととする。

### 6 調査結果の発表

9～10月に当会で集約および評価を実施し、11月中下旬をめどに公表する。公表は「コンプライアンスな自治体」（非正規公務員に希望をもたらす自治体）、「要改善自治体」（早急に改善をすべき自治体）とする。

### 7 回答及び問い合わせ先

NPO法人官製ワーキングプア研究会

〒160-0008

東京都新宿区三栄町16-4-403

電話：090-2302-4908

Eメール：

kansaiwakingupua1950@yahoo.co.jp

### 3 チェックにチャレンジ～自己採点しよう

## 地方自治体の臨時・非常勤職員のワークルール調査票

貴自治体名< > ご記入担当部署・お名前< >  
 電話番号< >

ご記入にあたって:

- ①各設問ごと、ならびに、任用区分ごとに、当てはまるものに○、当てはまらないものに×をお付けください。
- ②対象職種は、事務職員とします。臨時非常勤職員が該当職にいない場合は、A欄の「その他」に主要な職種についてご記入ください。
- ③任用根拠に該当する職員がいない場合、A欄に「なし」とご記入ください。

A 配置職種 配置の有無	3条3項3号 特別雇非常勤	17条 一般職非常勤	22条 臨時的任用職員
	○or×	○or×	○or×
	事務職員	事務職員	事務職員
	その他 ( )	その他 ( )	その他 ( )
1. 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。 ○勤務時間に関する事項 ○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、計算及び支払方法、賃金の締め切り及び支払時間に関する事項 ○退職に関する事項(解雇の事由を含む)			
2. 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回更新を含め1年で設定>			
3. 募集及び採用にあたっては、年齢制限を設けていない。			
4. 本人の意に反する雇止めは行われない。			
5. 任用回数制限は置かれていない。			
6. 3回以上更新されているが、1年を超えて継続勤務している非正規職員を雇い止めする場合には、少なくとも30日前までに予告されている。			
7. 雇い止め予告後に労働者が雇い止め理由について証明書を請求した時には、遅滞なく証明書が交付されている。雇い止め後においても、同様に証明書が交付される。			
8. 再度の任用の場合であっても、新たな任用と前の任期の間に一定の期間(空白期間)が置かれていない。			
9. 再度の募集に当たり、任用の回数や年数が一定に達していることを捉え、一律に応募要件に制限を設けていない。			

	3条3項3号 特別職非常勤	17条 一般職非常勤	22条 臨時的任用職員
	○or X	○or X	○or X
10. 1回以上更新され、かつ、1年を超えて継続勤務している非正規職員を再度任用する場合に、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするようにしている。			
11. 経験者採用枠など、正規職員への転換措置がある。			
12. 意に反する処分が行われた場合の不服審査機関や苦情処理機関が行政内部に設置している。			
13. 通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、正規職員との間での不合理な労働条件の相違がない。			
14. (1)職務内容が正規職員と同一、(2)人事異動等の有無や範囲が正規職員と同一の臨時・非常勤職員は、正規職員と同等に扱われ、待遇面での不合理な格差はない。			
15. パートタイム労働者としての処遇や賃金の決定方法、正規職員としての違い等について、パートタイム労働者から説明をして欲しいと言われた時に、事業主はきちんと説明している。説明に当たって、処遇改善措置について考慮した事項を説明している。			
16. 常勤の正規職員と同じ内容ないしは勤務実態にある非常勤職員に、一時金が支給されている。			
17. 時間外勤務をした場合には、その分の賃金・報酬が支給されている。			
18. 労働基準法に定める法定労働時間(40時間)を超える時間または休日等の勤務を命じた場合には、当該勤務に対して、割増された賃金・報酬が支給されている。			
19. 通勤費用相当分が費用弁償として支給されている。			
20. 常勤の正規職員と同じ時間を勤務する臨時職員が6か月以上勤務した場合ならびに常勤の正規職員と同じ時間を勤務したとみなされる非常勤職員が1年以上勤務した場合、退職手当が支払われる。			
21. 勤務経験年数に応じて、賃金は上昇する。または、職責に応じた賃金階梯がある。			
22. 年次有給休暇を取得できる。			
23. 更新や再度の任用の際、使い残しの年次有給休暇は、繰り越される。			
24. 夏季休暇取得制度がある。			
25. 災害等による出勤困難な場合や災害時の退勤途上危険回避の場合、有給で休暇を取得できる。			
26. 親族が死亡し、葬儀等に参列する場合、必要な期間、有給で休暇を取得できる。			
27. 公務上の負傷による病気休暇制度がある。			
28. 公務外の負傷または疾病による病気休暇制度がある。			
29. 妊産婦(妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性)が請求した場合には、請求により他の軽易な業務に転換できる。			

	3条3項3号 特別職非常勤	17条 一般職非常勤	22条 臨時的任用職員
	○or×	○or×	○or×
30. 妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、深夜業を命じられない。			
31. 女性労働者が母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受ける必要な時間が確保されている。			
32. 妊娠中の女性労働者からの請求に基づき、勤務時間の変更・短縮、通勤緩和等が行われる。			
33. 妊娠中の女性労働者からの請求に基づき、適宜、休養や食事をとることができる。また、休養室があつて休息(有給)を取ることができる。			
34. 妊娠障害休暇が制度化され、臨時・非常勤職員も取得できる。			
35. 勤務する自治体に、性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置が定められ、安心して相談できる窓口もある。			
36. 生理休暇制度があり、必要と認められる期間、取得できる。			
37. 産前産後休暇制度があり、取得できる。			
38. 育児休業、部分休業があり、取得できる。			
39. 生後満1歳に達しない子を育てる者が取得できる育児時間制度があり、取得できる。			
40. 小学校就学前の子を育てる者が取得できるこの看護休暇制度があり、取得できる。			
41. 介護休業(介護休暇)制度があり、取得できる。			
42. 短期の介護休暇(概ね年間5日程度)制度がある。			
43. 常勤の正規職員の勤務時間の4分の3以上で、2か月以上勤務する者に、社会保険や厚生年金の適用がある。			
44. 任用されていない期間(空白期間)があつても、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格が継続する。			
45. 1週間の勤務時間が20時間以上で、1か月以上の雇用が見込まれるものに、雇用保険が適用されている。			
46. 労働安全衛生法に基づき、1年に1回、医師による健康診断が行われている。			
47. 本庁職場や各種相談所などの事業所に勤務する者に、条例に基づき、公務災害補償が適用される。			
48. 職場の労働安全衛生委員に選出される場合がある。			
49. 業務にかかわる研修が行われ、参加が保障されている。			
50. ダブルワークが保障されている。			

※ 調査にご協力頂き、ありがとうございました。なお、要綱・就業規則・関連予算(決算)資料などをお寄せいただければ幸いです。