

7・4通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」(14年7月4日付)を踏まえた見直しの取り組み状況等を調査対象にしているところだ。また、課題項目とされているところを細かく調査する内容になっており、回答する担当者はかなり悩むものと思われる。具体的に見てみよう。

第1に、労働時間数に応じた職種別・任用根拠別等職員数が求められる。

特別職非常勤職員(地方公務員法第3条第3項第3号)、一般職非常勤職員(法第17条)、臨時的任用職員(法第22条第2項、第5項)と分けているのは今までと同じだが、さらに、フルタイム職員、週あたり常勤職員の4分の3を超える職員(パートA)、それ以外の職員(パートB)と分けている。これらは裁判例を意識したものと思える。

また、部門ごとの職種区分も前回調査と違い、職種人数の内訳を求めている。この間、国会やマスコミ等で取り上げられている職種(人材確保が困難な保育士・看護師等や消費生活相談員、義務教育の教員・講師、義務教育以外の教員・講師)や、総務省が民間委託・指定管理者制度等の間接雇用を推進している職種(給食調理員、清掃作業、図書館職員)、「単純非定型的な作業で臨時・非常勤職員がなじむ」(総務省お墨付きの日本公共サービス研究会)と称する事務補助職員など。

なお、前回あった代表的な職種別勤務時間、勤務日数の調査項目はここに集約されたものと思われる。

第2に、任用根拠別の活用理由の回答が細かく代表的職種別になった。

今回は、任用根拠別に臨時・非常勤職員を活用する理由を問うたが、今回は、第1でしめしたように、事務補助職員、看護師、保育所保育士、給食調理員、清掃作業員、教員・講師(義務教育)、教員・講師(義務教育以外)、図書館職員、消費生活相談員と具体的(代表的)な職

種になった。今回の調査は基本的に9職種に絞ったものといえよう。意図的なものを感じるが。

第3に、任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方の設問がなくなる

今回は、任用法別に、職務内容を「常勤職員と同種の本格的な業務」「補助的・定型的な業務」「特定の経験・知識等を必要とする業務」の3区分で選択する設問があったが、今回は、ぱったり消えている。

総務省は現在の臨時・非常勤職員は「臨時的で補助的な職員(職務)である」としているが、自治体職場の実態は、臨時・非常勤職員が「恒常的で本格的な職員(職務)」として働いている。前回の設問は現場実態を意識した一歩踏み込んだものと思われたが、なぜ、今までどおりの調査を行わないのか、甚だ疑問である。

第4に、代表的な職種別の再度任用等の状況から任用期間が消えた。

代表的な職種別の再度任用等の状況調査で、前回から変更があったところは5点である。

- ①任用期間を記入する欄が消えている。
- ②職種が上記の第2であげた具体的な職種ごとになっており、その上で「その他の職種で再度任用している代表的な職種」の記入が求められている。
- ③「公募なしの再度任用」や「再度任用時の応募制限」等の調査項目が入った。
- ④上限回数及び上限期間を設ける理由の4つの選択肢が示された。

この点は警戒が必要である。曲解を招きかねないからだ。解釈次第では、上限回数や上限期間を設けることを誘導したり、理由付けの根拠になる危険性がある。

総務省が提示した選択肢は次のとおりである。

- 1、一定期間の経過により、改めて能力実証を徹底する必要があるため
- 2、一定期間の経過により、臨時・非常勤職員の職の存続自体について、改めて議

論が必要であるため

3、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため

4、公務への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため

5、その他（具体的な理由を記入）

⑤長期にわたって繰り返し任用されている事例でも、大きく区分けした6職種から第1・第2であげた9職種とその他の事例を求めている。

第5に、空白期間の設定の有無の項目が新たに加わった。

ここでも、第1・第2であげた9職種と空白期間を設けているその他の代表的職種に関して、設定の有無、設定している理由、期間、設定期間の理由を求めている。

設定している理由について、次の4つの選択肢が示されている。

- 1、業務の遂行に必要な期間であるため
- 2、恒常的な業務を担う正規職員との区分を明確にし、臨時・非常勤職員の職であることを明確にするため
- 3、空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため
- 4、退職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けるため
- 5、その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入）

また、設定期間の理由についても、次の4つの選択肢が示されている。

- 1、業務の遂行に必要な期間であるため
- 2、継続した任用と見られないためには設定している期間が妥当であるため
- 3、空白期間は必要だが業務運営上最短とする必要があるため
- 4、設定している期間の根拠が不明確
- 5、その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入）

このように、臨時・非常勤職員にとって不利

益をもたらし、業務上も必要のない空白期間の実態を調査することは、一步前進だが、あえて、上記のように選択肢を示すことで、上限回数及び上限期間と同様に曲解を招きかねない。解釈次第では、空白期間を設けることを誘導したり、理由付けの根拠になる危険性がある。

第6に、報酬や費用弁償等では「事務補助職員」から9職種他に拡大し、緻密な内容に。

前回の事務補助職員から、今回は大別した職種とさらに細かく先にあげた9職種、その他に技術職員、医師、医療技術員等の職種を加えた項目となっている。また、内容もかなり緻密になっている。主な変更点は以下のとおりである。

①初任時の報酬基本額と水準設定、再度任用時の考え方は、ほぼ前回と同様だが、違いが2点ある。

ひとつは水準設定の考え方のところ「均衡の内容」として、「本給ベース・月給ベース・年収ベース・その他」から選択しなければならない点である。これは、人事院による国家公務員非常勤職員のガイドラインを意識したものと思える。

もう一つは、報酬の基本額以外の報酬がある場合は「それを含めた報酬水準の設定の考え方」を回答するように求めている点である。労使交渉等で工夫しているものも含まれることから警戒が必要である。

②前回調査では、報酬（基本額）に関して、支給根拠（条例名）を求めていたが、今回は、それがなくなっており、実態を重視しているように見える。一方では、「給料・報酬支給の別」として「給料支給者（自治法204条）」「報酬支給者（自治法203条の2）」の項目を設け、臨時的任用職員数だけを求めているが。

③基本額以外の報酬や費用弁償に関して、前回と違っているのは、第1に支給根拠（条例名）を求めていないこと、第2に基本額以外の報酬支給根拠の選択肢で、「条例

(条例から委任を受けた規則等も含む)か「それ以外」のどちらかを求めていること、第3に費用弁償状況調査は「通勤費用」支給の有無に絞ったことである。

なお、調査対象は、前回と同じく「特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員」の任用根拠別である。

第7に、人事管理に言及してきた。

総務省としては、職場で3割以上を占めた臨時・非常勤職員の存在を放置できなくなっていると考えたのであろうか、人事管理体制に組み込みたいとの意向が滲み出た調査項目が加わった。理由はわからないが、前述した代表的9職種から図書館職員が抜けて8職種の調査となっている。

公募では、実施の有無・公募未実施の理由を求め、公募方法では「1、インターネットによる告示」「2、公共職業安定所への求人申込みによる告示」「3、掲示版や広報誌による告示」「4、その他(具体的な内容を記入)」等を例示している。客観的な能力実証でも「1、面接」「2、筆記試験」「3、パソコン等の実技試験」「4、書類選考」「5、必要な資格を有するか確認」「6、その他(具体的な内容を記入)」と例示している。このように事細かくチェックしたうえで、人事評価でも「実施の有無」と未実施の理由を簡潔に記入することを求めている。

さらに、懲戒処分の状況まで調査項目となっており、常勤職員(正規職員)と同様な人事管理を促すものといえよう。

第8に、休暇や福利厚生等の調査対象を代表的8職種に拡大した。

代表的8職種に拡大したうえで、前回の調査項目から増えたのが、「一般健康診断実施の有無」で、削られたのが「育児休暇の有無」である。削った理由について、総務省の調査票「記入の手引き」には記載がない。年次有給休暇で「夏季における前倒しの付与の実施及び職員への周知」の記載は国の非常勤職員に関する取り

扱いの運用見直しを受けたものである。また、前回、年次有給休暇で無給の休暇があるようなトンチンカンな記載は削除された。

第9に、調査をとおして総務省7・4通知に沿った見直しを促す。

総務省の「臨時・非常勤職員に関する調査について(照会)」で、「今後の人事行政の参考とするため、各地方公共団体における臨時・非常勤の職員数、『臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について』(平成26年7月4日付総行公第59号)を踏まえた見直しの取組状況等の調査を実施することとしました」と述べていたとおり、今回の調査のメインテーマが調査票様式7Aにある自治体の取り組み状況調査である。

調査項目が細部にわたっており、詳しく見てみよう

1. 総務省7・4通知後の見直し状況調査では、任用根拠(特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員)ごとに以下の9項目に関し、「総務省通知7・4通知後の見直し状況」調査では、「従前より通知に沿って対応済」「通知後に見直しを実施済、その実施時期(年、月)」「今後予定あり、その予定時期(年、月)」「検討中」「予定なし」の選択が求められ、「予定無し」回答には、「1、現在の制度で特段の問題が生じていないため」「2、現在、実態把握のための調査又は検討は行っていないが、今後予定しているため」「3、時間外勤務手当相当額の報酬の支給などについて、対象となる職員が想定されないため」の選択ないし具体的な理由の記入を求めている。

(9項目)

「1. 任用根拠の見直し(一般職非常勤職員への移行)」「2. 任期付職員制度の活用(臨時・非常勤職員として任用していた職に任期付職員を任用)」「3. 採用時の勤務条件等の明示」「4. 空白期間の設定の見直し」「5. 再度任用時の応募制限の見直し」「6. 時間

外勤務手当相当額の報酬の支給に関する規定の整備」「7. 通勤費用相当額の費用弁償の支給に関する規定の整備」「8. 国の非常勤職員との権衡等を考慮した休暇・休業の設定」「9. 社会保険及び労働保険の適用」「10. その他（ ）」

2. 「通知後に見直しを実施済」、「今後予定あり」、「検討中」の団体における対応状況調査では、前記の9項目について全職種と前述した代表的9職種ごとの回答を求めている。

3. 見直しの検討や見直しに至った経緯では、「通知後に見直しを実施済」「今後予定あり」「検討中」の団体に対し、前記の9項目についての具体的な記載を求めている。

4. 見直しの具体的内容等では、「通知後に見直しを実施済」「今後予定あり」の場合に、前記の9項目についての記載を求めている。

5. 「特別職として存続が必要な職の有無」に関しては、「あり」を選択した場合のみ、具体的な職と理由の記入が求められている。

※ 詳しくは「臨時・非常勤職員に関する調査票 記入の手引き」及び「同調査票」を参照

【自治労調査の概要】

総務省調査を前にして、自治労本部は2016年5月、各県本部を通じて傘下の単位組合に「自治体臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件制度調査」を依頼している。

今回の調査を行う理由に、

- ・2012年の調査結果は組織化や国会質疑、省庁要請、世論喚起などで活用してきたが、4年が経過したことから最新データを求める声も多くなってきたこと
- ・臨時・非常勤等職員の組織化や処遇改善に取り組む単位組合が増えてきたこと
- ・組織化による雇用安定・処遇改善の効果や「2014年通知」発出後の影響などの全国状況の把握が必要になってきたこと

等をあげている。

さらに、今後の処遇改善と組織化の運動と自治体における臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件の実態を広く発信し、法制度の改善にむけた運動に調査結果を活用するとしている。

調査対象は、自治労加盟の自治体単組(都道府県、市町村、東京特別区)。自治体病院は特定地方独立行政法人(公務員型)のみ。再任用職員以外で直接任用されている2016年6月1日現在の臨時・非常勤等職員。

共通設問は、総数、職種別、任用根拠別、労働時間別の人数。社会保険や雇用保険加入の有無、基本給支給の形態と賃金水準、総務省2014通知後の処遇改善や制度変更の有無、組合費の取り扱い等。

職種別の設問では、週20時間以上勤務の臨時・非常勤職員のうち、最も一般的なケース(常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者)として、a. 保育士、b. 学校給食調理員、c. 図書館職員、d. 看護師、e. ケースワーカー(生活保護業務)、f. 本庁・支所等での一般事務 の6職種の調査に絞っている。

設問内容は、週あたりの労働時間、任用根拠、賃金の支給形態、賃金額、昇給制度の有無、契約上の雇用期間、通算任用期間の上限、更新時の空白期間の有無と期間、手当の有無、年次有給休暇の繰越の可否、各種休暇制度の有無(夏季休暇、忌引き休暇、私傷病休暇、育児休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、生理休暇、結婚休暇、災害等による出勤困難の9種類)、定期健康診断制度の有無である。給食調理員用には、学校の夏休み、冬休み期間における雇用の有無も調査項目に入っている。

今後のスケジュールは、自治労本部への提出は8月10日が締め切りで、7月中旬には自治体単位組合から各県本部に集約されるという。

調査の集約と分析後、10月以降に自治労情報等で結果が報告されるが、報告集は2017年1月に発行される予定とのことだ。

大阪市宿日直専門員（特別職・非常勤職員）の 労働基準法・最低賃金法違反問題

大阪市家庭児童相談員労働組合 西村 聖子

2016年4月25日夜、大阪市市民局は「区役所宿日直専門員の報酬にかかる労働基準監督署からの是正勧告について」という報道発表をしました。それを受け、ヤフーニュースなどでも「宿直仮眠中の賃金未払い1.5億円 大阪市が支払いへ」といった記事も出ました。今回、西野田労働基準監督署の勧告を受けて、大阪府が行った是正内容は、大阪市のHPでも閲覧できますので詳細はそちらでご確認ください。また、私が労働者代表としてこの件に関わった経緯は、15年9月の当会レポート「非正規公務員と就業規則～大阪市特別職非常勤の就業規則未作成・未届け問題を通して～」で触れています。

以下、報道発表以降、私が労働者代表としてこの件にどう関わったのかご報告したいと思います。

5月6日（金）、西野田労基署監督課と大阪労働局労働基準部監督課に出向き、是正勧告の内容と今後の見通しについてお聞きしました。西野田労基署は3月25日付で福島区長に対し、労働基準法第24条、最低賃金法第4条第1項・第2項違反の是正勧告をしました。

これは、仮眠時間の午前0：00～午前6：00（うち30分は巡視）が労働時間に含まれていないことや深夜の割増賃金も支払われていないことで、これまで支払われた報酬が大阪府の最低賃金額を下回り（2016.4.1現在858円）、期日に支払われていなかったとして過去2年間（2014年4月～16年3月）の不足分賃金を支払うよう勧告したそうです。それに合わせて、大阪市の他の区役所で働く宿日直の方に対しても同等の額を支払うことになりました。

不足分の具体的な金額は労基署からは大阪市

に提示しておらず、市民局の報道発表での金額や（福島区役所850万円、全区で1.5億円）、報道発表することも知らなかったそうです。6月ごろから対象期間に大阪府で宿日直専門員として働かれていた方は、退職された方も含め不足分の賃金が支払われる予定で、そのさい計算方法や額に間違いがないか労基署の方でも確認するとのことでした。

大阪市の宿日直専門員（特別職 非常勤職員）の方の主な労働条件は、就業規則によると以下のようになります。

- ・報酬：月額96,600円、宿直・日直勤務1回につき5,570円
- ・配置人数：各区4人。2人1組の体制で1日おきのローテーションを組む
※有給休暇等を取る場合は、他の宿日直専門員が代直（代替勤務）を必ず行う

・勤務時間：

- ①宿直（全日）午後5：30～翌朝9：00（仮眠時間含む）労働時間15時間30分
- ②日直（土日祝）午前9：00～午後5：30 労働時間8時間30分

・休憩時間 規定不明（就業規則の一部大阪市嘱託職員要綱には「正規職員の例による」となっているが、宿日直勤務の手引きでは「職場離脱の禁止」となっており不明瞭）

報酬を概算すると、宿直15回、日直6回として、月に約21万円です（計算式96,600+5,570円×21回=213,570円）。そこで213,570円を280時間で割ると762円になり最低賃金以下になります（正確には、深夜手当を入れて計算する必要があります）。

ただし、問題点は一部で報道されたような