



東北大学で3千人を超える非正規教職員を5年で一方的に雇い止めにしていくというとんでもない事態が進行している。ノーベル賞受賞の歴代大学教授も「基礎的研究の危機」を再三にわたってアピールしているが、教育や文化に税金を使わない国や自治体が「先進国」とは言えない。おまけにやり方が乱暴だ。(白石)

目次

特集 総務省研究会と調査の動向

(1) 総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の 任用等の在り方に関する研究会」の動向	山下 弘之	2
(2) 過少申告の総務省「臨時・非常勤職員に関する実態調査」	上林 陽治	9
「ストップ! 東北大学3200名と全国の有期雇用職員雇い止め」緊急集会	白石 孝	10
非正規公務員と労働災害補償～神奈川県事件2	野村 修一、渡辺 智子	12
吹田市非常勤職員雇い止め撤回を求める裁判で 大阪地裁が不当判決	吹田市労働組合連合会執行委員会	13
自主セミナー高松レポート	本多 伸行	14
ネットテレビで官製ワーキングプアの特番放送	白石 孝	15
お知らせ、編集後記		16

総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」の動向

当会理事 山下 弘之

本『研究会レポート』第18号では、山下弘之理事に「全国規模で行われている2つの臨時・非常勤職員等の実態調査（総務省、自治労）」を紹介していただいた。それに続き本号では、12月下旬報告書とりまとめ予定で進められている標記研究会のあらましを山下理事に執筆していただいた。なお、本稿は10月7日段階でのレポートである。

〈総務省の動きについて〉

1. 調査を使った「一般職、任期付職員」

への誘導か

総務省は、2016年7月15日までに、新たな「臨時・非常勤職員に関する調査」を行い、8月中にまとめ、後述する研究会に速報版として調査結果の一部を報告した。

ところで、今回の調査項目を眺めると、2012年調査とは「似て非なる調査内容」といえ、自治体や団体の人事担当者がまじめに回答した場合、臨時非常勤職員等の実態がかなり明らかとなっていると思われ、調査結果の全容の公表が待たれる。

総務省は従来から「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」を前提に、非正規公務員については「任用制度と期間の定め」に固執、実態に即した現行法制の改正（最低、民間労働法制並み）を怠っている。そのことが、官製ワーキングプアを生み出す原因のひとつでもある。

2014年のいわゆる「総務省7・4通知」では、①現行地方公務員法体制下の枠内 ②期限付き任用や「雇用更新でなく再度の任用」に拘る ③臨時非常勤職員等を地方公務員独自の制度である任期付職員への移行～特別職から一般職への切り替えを促す ④処遇の見直し（採用時の勤務条件等の明示、空白期間の設定の見直し、再度任用時の応募制限の見直し、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、通勤費用相当額の費用弁償の支給に関する規定の整備、国の非常勤職員との権衡等を考慮した休

暇、休業の設定、社会保険及び労働保険の適用等）を言及している。

今回の調査は、このような流れに沿って、総務省が描く枠組みに調査を利用して押し込んでいこうとの思惑が透けて見える。詳しくは、本誌第18号「全国規模で行われている2つの臨時非常勤職員等の実態調査を注視しよう」を参照。（参考資料1：埼玉新聞2016. 9. 23）

2. 新たな研究会の立ち上げ

総務省は前述の調査と歩調を合わせる形で、「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」を設置した。

「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を中心としつつ、臨時・非常勤職員、任期付職員などの多様な任用・勤務形態が活用されている。臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等については、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保できるよう、平成26年7月の公務員部長通知で改めて留意すべき事項を示し、各地方公共団体において取扱いを再度検証した上、必要な対応を図るよう要請している。今般、この通知のフォローアップを含めた調査を実施しており、その結果や関連する新たな動きを踏まえ、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方について検討を行う」と設置の趣旨を説明している。

さらに、この研究会では、地方公務員の臨時・非常勤職員等の実態調査等を踏まえ、次の

点について調査研究を行うとされている。①臨時・非常勤職員の任用等の在り方について ②任期付職員の任用等の在り方について ③その他研究会で定めるもの

会議は非公開だが、「会議終了後に配付資料を公表するとともに、議事概要を作成し、公表する」とはなっているが、現在のところ資料は公開されているものの、議事の概要は公表されていない。

第1回目は7月26日に実施、8月9日の第2回の会議では、地方公共団体からのヒアリングが行われ、8月31日の第3回会議には、厚生労働省派遣・有期労働対策部が「民間労働法制及び『同一労働同一賃金』に係る検討状況等について」、政府の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」委員の水町勇一郎教授（東京大学社会科学研究所）が「同一労働同一賃金の推進について」、日本経済団体連合会が「同一労働同一賃金の実現に向けて」（提言の概要）を報告、意見交換、質疑応答があったようだ。「臨時・非常勤職員に関する実態調査結果の報告」は、9月13日の第4回検討会に「速報版」として調査結果の一部だけが示された。9月26日の第5回では、職員団体（自治労と日教組）からのヒアリングがあり、その資料がアップされている。しかし、予定されていた論点整理①の資料はホームページには出ていない。さらに、「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査結果について」との議題もあったが、その資料は公表されていない。

今後の予定は、第6回論点整理②（10月13日）第7回論点整理③（11月4日）第8回報告書（素案）（11月24日）第9回報告書（案）（12月12日）第10回報告書のとりまとめ（12月22日）とされており、議論は急ピッチに進むだろう。

私たちは、委員が「どの程度、実態を知っているのか」研究会で「現場実態と現行公務員制度とのかい離をどの程度認識、議論されるのか」等に着目して、論議内容や動向を注意深く観察

していく必要がある。とくに、委員には、連合の安永副事務局長（情報労連出身）が入っており、労働団体からの問題提起や意見反映なども注視したい。なお、これらの動きに対し「総務省は積極的だ」「法改正までは考えていない」「やったふり。関心は地方独立行政法人制度の改革を活用したアウトソーシング推進にある」等、様々な意見が出されている。

＜参考資料2：研究会発足についての官庁速報＞

【自治体ヒアリングについて】

なぜ、自治体は、現状や実態に合った報告をしないのか、できないのか？

今までの研究会論議で注目すべきところは、地方公共団体からのヒアリングである。意識的に選定された自治体における臨時非常勤職員の取り扱い（実態）こそ、総務省が推奨しているものといえるからだ。今回のヒアリングは、使われている立場からの報告ではなく、「使い勝手がよく、いいとこ取り」のケースを選んで行ったのではないと思われる。

ヒアリング対象の自治体は、（1）臨時・非常勤職員の任用根拠の見直し等を行った「東京都」「愛知県東浦町」（2）任期付職員制度を活用している「神奈川県逗子市」であった。

（1）の東京都について

現在のところ、資料だけがアップされており、詳しい質疑内容はわからないが、東京都からの説明は「地方公務員月報2016年7月号」に掲載された内容と同様と思われる。特別職から一般職に移行させた例として、取り上げられたものだ。

一般職には、地方公務員法が適用される※が、東京都資料では、労働基本権との関係（措置要求や審査請求には言及したものの、制約の代償措置としての人事委員会勧告・報告制度等の言及なし）や「給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準」を定めた第24条との関係、非常勤職員の賃金水準や手当等に関する人事院ガイドラインとの整合性、勤務条件等に関する常勤

職員との均等・均衡原則などは詳しく取り上げられていない。

しかも、同月報では「職員団体との交渉等を踏まえて」とさらっと言及しているものの、詳しい協議内容は明らかにされていない。東京都の一般職化に関しては、労働基本権が著しく制約されたのに休暇制度で若干の改善があったものの、当事者との合意形成にも問題があったと批判されている。

※周知のとおり、臨時非常勤職員等でも地方公営企業勤務者や現業職員の場合は、賃金労働条件決定の原則などは地公労法が適用・準用される。

(1) の東浦町について

東浦町のケースでは、在籍しているすべての非正規職員が地方公務員法22条第5項による臨時職員任用であった。そこで「7. 4通知」等を踏まえ、2016年4月から、

- ・ 6ヶ月を超える任用が見込まれ、**補助的な業務**を行う場合は一般職非常勤職員
- ・ 6ヶ月未満の任用であり、緊急及び臨時の業務を行う場合は臨時職員

と「任用の棲み分け」を行った。ただし、**任用年限**に関しては、「6ヶ月ごと最大4回」を「1年ごと最大2回」とし、**最長3年の任用期間は変わらない**という。

非常勤職員の待遇改善は、年休の運用が労基法どおりに改善された（当たり前のことだが）こと、いくつかの「無給」の特別休暇ができたようだ。一方では、町としては事務処理の負担軽減があったことを評価した上で、「自治体が迷わず任用できるよう明確化してほしい」と要望。ここでの疑問は、本当に「6ヶ月を超える任用が見込まれ、補助的な業務を行う場合」は一般職非常勤職員という振り分けが正しいのかという点だ。

2016年4月現在、町の職員総数は878人である。内訳は、常勤（いわゆる正規職員）が396人で、非常勤職員が482人。非正規率は55%になる。しかも、2012年総務省調査では、臨時的任用職

員が428人で、その内訳は、一般事務職員226人、保育士184人、給食調理員25人であった。

当然、町行政の重要な戦力になっているのに、「補助的な業務を行っている」と振り分けたり、「1年ごと最大2回」最長3年の任用期間を設けることの合理性や整合性はどこにあるのだろうかという疑問が出てくる。

(2) 逗子市について

任期付職員制度の活用例として、逗子市が取り上げられているが、逗子市の実態からみて本当に参考例になるのか、極めて疑問である。逗子市における2016年4月付け任期付職員は37人で、その配置状況はつぎのとおりである。

任期付職員法第3条で7人（内訳：教育研究所長1人、保育園長2人、支援教育推進業務2人、主任ケアマネ1人、社会福祉士1人）、任期付職員法第4条で1人（内訳：文化プラザホール運営業務1人）、任期付職員法第5条で29人である。その内訳は給食調理員8人、図書館業務5人、子ども相談員3人、清掃作業員1人、管理栄養士1人、防災業務2人、協働のまちづくり推進業務1人、一般廃棄物処理施設整備業務1人、マイナンバー業務4人、情報政策1人、児童館運営1人、文化財保護1人。ただし、法第5条関連の29人の中には、今後委託化が見込まれる職場（法第5条第1項）業務の見直しにより住民サービスが向上される職場（法第5条2項）が混在しているので、注意を要する。

任期付短時間勤務職員は原則週4日で常勤職員と同様の本格的業務を担当するが、その他の非常勤職員は原則週3日勤務で「補助的業務」を担当、責任の違いを明確にしているとのこと。週にたった1日違うだけで「本格的」業務内容が「補助的」業務内容に変身するわけだ。

ところで、逗子市の常勤（いわゆる正規職員）職員数は445人（2016年4月）だが、2012年総務省調査時の臨時非常勤職員は、328人が在籍していた。2012年4月時点での臨時非常勤職員の内訳は、特別職18人、一般職非常勤303人（主な職種：一般事務職員176人、保育士46人、技

能労務職員27人、給食調理員16人等)。臨時的任用職員7人、任期付職員は19人(うち、法第5条は16人)であった。

非正規率が40%前後であろう逗子市でも、非常勤職員は重要な戦力になっていると思われる。非常勤職員のうち、1割の任期付短時間勤務職員が本格的業務を担当して、それ以外の9割が、「補助的業務を担当している」との報告が空々しく聞こえてしまうのだが。

3. 総務省の基本姿勢に問題が

このような報告が平然と出てくる背景には、総務省の基本姿勢がある。

総務省は、第1回目の会議で「現行制度の概要」を説明、「公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とし、職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精励できるようにすることによる公務の能率性の追求、地方公共団体における企画立案やサービスの質の担保等の観点から、『任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営』が地方公務員制度における原則」と強調している。

さらに、地方公務員の臨時・非常勤職員制度の説明では、

- ①主に特定の学識・経験を必要とする業務にあたる特別職非常勤職員(法3条3項3号)
- ②補助的な業務にあたる一般職非常勤職員(法17条)
- ③緊急・臨時の業務にあたる臨時的任用職員(法22条2項・5項)
- ④本格的業務に従事可能で複数年(3年～5年以内)任期の任期付職員

の四類型しか示していないのだ。

「恒常的な職」で「本格的な職」に臨時職員や非常勤職員に就いている実態が報告されると地方公務員制度の原則である「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」が崩れると思ひこんでいるのであろうか、現状を知っていながら、自治体も総務省も黙殺しているのである。

4. 研究会における自治労の報告について

第5回の研究会では、自治労と日教組から各20分の報告が行われ、委員からの質疑応答があったようだ。日教組からは、「事例からみる臨時的任用教員の処遇に関する検討課題～低水準な給与所得、空白期間～」が報告された。

自治労は、

- ①2016年「自治体臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件制度調査」の中間集約の速報版をもとにした、任用(雇用)や賃金・労働条件等の実態
- ②某市の非正規職員の導入経過と正規職員と非正規職員の人数の経年変化や実際の業務分担
- ③自治体で働く臨時・非常勤職員の処遇改善について

等を報告したとのこと。

①③に関する資料は公表されているが、②と質疑内容や論議に関しては、公表されていない。③について、自治労は次の三点を求めたという。

- a) 手当支給を可能とする地方自治法改正
 - 常勤・非常勤、任用根拠(特別職・一般職・臨時職員)、職種の違いに関わらず、すべての職員について、手当が各自治体の判断で支給できるよう地方自治法の改正
- b) パートタイム労働法の公務への適用
- c) 本格的短時間勤務職員制度の確立

臨時・非常勤等職員のうち、特別職(地公法第3条第3項3条)または一般職非常勤(地公法第17条)の非常勤職員については、法律上なんら、臨時的(時限的)業務として想定していないにも関わらず、原則1年と会計年度を区切っての任用であり、雇用不安、雇止め発生の直接の原因になっている。任期付短時間勤務職員制度も、原則3年、最大5年以内という任期の定めがあり(任期付職員法6条2項)、雇用不安は拭えず、自治体においても活用は広がっていないことから、新たに短時間勤務を