

前提とした制度を設け、給与や労働条件等について常勤職員と均等とする制度の創設が必要。

資料だけの公表であり、どのような論議が研究会で交わされているのかわからない。労働現場を知る労働組合の立場から、総務省が描こうとする臨時非常勤職員のあり様が、いかに現実離れしたものかを明確にしていきたい。なお、「**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**」は、現在までその資料や論議の中身は公表されていないが、任用（雇用）に関する法と実態の乖離を理解するうえで重要な着眼点でもあり、**速やかな公表を期待**したい。

最後に

そもそも、その「職」が恒常的なのか臨時的かつ一時的なのかという評価が先にあって、次にその職に応じた職員を付けるというのが原則。総務省は、前述した4類型に無理矢理、押し込めようとするものだが、**全国に存在している臨時職員や非常勤職員の多くは、恒常的で本格的な職を担っており、その4類型に当てはまらない。**

この点をしっかりおさえて、研究会の動向を注視しないと「総務省の手のひらで踊る結果になってしまうのでは」と危惧する。なお、総務省がすすめている一般職化については、労働基本権問題（制約と代償措置＝人事委員会勧告・報告制度等）や地公法の情勢適用の原則、地公法第24条の給与決定の原則（職務と責任に応ずるもの、生計費、職務専念のための兼職の禁止、国等との均衡等）

や人事院によるガイドラインなどとの整合性は避けられない課題である。

労働組合としては、この点をしっかり確認する必要がある。

参考として、過去、自治労法対部がまとめた「一般職非常勤職員の法的地位と勤務条件の改善のために」（1990. 3）を資料掲載する。まとめから26年が経過しており、「月のうち通常の勤務時間以上勤務する日が20日以上」が「18日以上」となり、手当支給等で「常勤」に関する司法判断が出されているなど変遷があるものの、「一般職化」に関する最低限のポイントがおさえられている。（2016年10月7日記）

〈参考資料1：埼玉新聞2016年9月23日〉

非正規3割「特別職」

自治体職員 一般事務も5万人

地方自治体で働く非正規職員の3割以上を、本来なら学識経験者の起用を想定した「特別職」が占めている。実際は一般的な事務処理に当たる職員も多く、制度と実態の乖離（かいり）が目立つ。総務省が是正を促してきたが、自治体側の動きは鈍い。特別職は守秘義務を定めた地方公務員法が適用されず、育児休業を取得できない場合もある。採用に選考手続きが求められない「手軽さ」から、安易に特別職を増やしたとの見方がある。



総務省の調査で、特別職のうち5万人は一般事務を担当。本来なら一般職にすべき不適切な事例が多いとみられる。自治体側は「特別職」(26万人)が、制度と実態の乖離（かいり）が目立つ。総務省が是正を促してきたが、自治体側の動きは鈍い。特別職は守秘義務を定めた地方公務員法が適用されず、育児休業を取得できない場合もある。採用に選考手続きが求められない「手軽さ」から、安易に特別職を増やしたとの見方がある。

総務省は一般職への移行を促すため、2014年の通知で、職務内容が「補助的、定型」な場合は特別職としな

いよう全国の自治体に要請。この効果もあり、今年4月の特別職は4年前より1万人減少し、一般職が4万人増えた。ただ全国的に見れば、特別職から一般職への切り替えは進んでいない。4月時点で見直しを「実施済み」「予定あり」検討中とする自治体は、全体の4割にとどまった。このため総務省は有識者研究会で対応を検討している。

2016.9.23  
埼玉新聞

## 〈参考資料2：研究会発足についての官庁速報〉

【中央官庁だより】

◇臨時・非常勤、適切な任用を＝総務省③

16/07/25 07:30 官庁速報

自治体の臨時・非常勤職員の任用の在り方をめぐり、総務省は有識者らでつくる研究会を発足させる。5月から全国の都道府県・市町村を対象に始めた、非常勤の人数や待遇を把握する実態調査の結果も踏まえ、民間の「同一労働同一賃金」の議論も見ながら、課題や改善点を抽出。必要な対応を検討し、年内をめどに報告書をまとめる見通しだ。全国自治体の臨時・非常勤職員数は2012年時点で約60万人。幹部によれば、「増加傾向」にある。

任用の根拠が地方公務員法上の条文によって分かれ、中でも懸念されているのが「特別職非常勤」と「一般職非常勤」の問題だという。特別職は本来、職務専門性が高い医師や弁護士らを念頭に置いたものだが、一般職非常勤に区分されるような事務補助職が特別職形式で任用されているケースも少なからずあるとみられる。そうした場合、地方公務員法上の身分保障が受けられず、不安定な立場に置かれる懸念がある。このため、総務省はこれまでも適切な任用を求めて通知を出してきた。

担当者は、一般職非常勤の場合は採用段階で常勤と同様の客観的な能力実証が求められるため、「なかなか大変で、(任用根拠として)使いにくい面もあるかもしれない」と推測する。ただ、業務や勤務形態の性質も踏まえ、「制度に沿った任用をしてほしい」と求める。今秋をめどにまとまる調査結果を見つつ、研究会では適切な任用に向け、多方面からどこに課題があるのか、有識者に議論してほしいと語っていた。

## 〈参考資料3：自治労法対部〉

○一般職非常勤職員の法的地位と

勤務条件の改善のために  
(自治労法対部1990・3)

1 特別職非常勤職員及び臨時職員の任用の限定

(1) 特別職非常勤職員

地公法3条3項3号で定める「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」(特別職)は、特定の学識または経験に基づいて任用される者に限定し、これ以外の非常勤職員は同法17条に基づいて任用される者とする。(特別職非常勤職員は、非常勤の公民館長、非常勤の学校医、公立学校の非常勤講師などとする)

(2) 臨時的任用職員

臨時職員の任用は、地公法22条2項または5項に定める通り、緊急の場合、臨時の職に関する場合、任用候補者名簿がない場合(人事委員会を設置する地方公共団体)の3つに限定し、その任用期間は6月を超えない期間(更新は一度)とする。これ以外の臨時職員は一切認めない。

2 一般職非常勤職員の任用を認める意義

(1) 一般職非常勤職員の任用を肯定的に認めることにより、上記1の基準に基づく以外の、臨時職員、非常勤職員(たとえば日々雇用職員やいわゆる常勤的非常勤職員など)の脱法的な任用を厳格に規制していく歯止めとする。

(2) 住民のニーズの量的・質的な拡大に対応可能な行政サービスが求められており、その一つの手法として特定の公務部門における正規職員による短時間労働制の導入を検討すべき状況が生まれている。

(3) 一般職非常勤職員の任用が増加していくことが予測される状況のもとで(学校給食調理

業務のパート職員に関する自治省見解など)、その法的地位を明確にし、労働条件の抜本的な改善が求められている。

(4) 短時間労働(パートタイム労働)への従事を自覚的に求める社会的な状況が存在している。

### 3 一般職非常勤職員の任用期間

(1) 「非常勤職」は、常時勤務を要しない職であるが、恒久的な職でなければならない。したがって、原則として任用期間が無期限である正規職員でなければならない。

(2) 臨時的任用のほか、(1)の例外として期限付任用が存在するとすれば、労基法14条に定める「一定の事業の完了に必要な期間」を期限とする任用に限定すべきである。

### 4 常勤と非常勤の区分および

一般職非常勤職員の職種

(1) 地公法上、常勤と非常勤との区分について、具体的基準は設けられていない。たとえば、地公共済令2条4号および地公災令1条においては、月のうち通常の勤務時間以上勤務する日が20日以上の状態が12ヵ月以上継続した者までが、常勤の職員とされているが、これは地公共済法および地公災法の適用関係において定められているにすぎず、直ちに地公法上の常勤と非常勤の区分に当てはめることができない。したがって、非常勤職員の勤務態様および職種は、上記3を前提として条例で定めるべきである。

(2) 非常勤職員として任用しうる職種の範囲については、上記の基準に基づいて具体的に検討を行なっていく。

### 5 一般職非常勤職員の任用方法

地公法17条に基づく任用である以上、競争試験または選考によることとし、人事院規則8-14に定めるごとく、自由任用を認めるべきではない。

### 6 一般職非常勤職員の勤務条件

(1) 勤務条件は、条例で定めなければならない(地公法24条6項、25条、ただし地方公営企業職員および単純労務職員については給与の種類と基準のみを条例で定める)。

条例には、常勤職員に支給されている給与やその他の勤務条件との均衡など、明確な基準を定めることとし、非常勤職員の良好な勤務条件を確保していく。

(2) 一般職非常勤職員には、給与は支給されず、報酬が支給される(自治法203条)。

しかし立法論としては、

(ア) 一般職非常勤職員はあくまで恒久的な職に従事する正規職員であること、

(イ) 国家公務員の非常勤職員には給与が支給されること(給与法22条2項)、

(ウ) いわゆる「常勤的非常勤職員」には自治法上の常勤として給与が支給されること(自治法204条)

などから、一般職非常勤職員にも給与が支給されるべきである。

(3) 当面報酬として支給することとしても、それぞれの職種に対応して常勤職員に適用されている給与制度上の水準と同等とし、単に労働時間に対応する比例支給とすべきである。

なお、退職手当については、国家公務員の非常勤職員も適用除外とされているが、退職手当が広い意味での年功賃金体系の一部であるという性格からみて、常勤職員と同等の水準で比例支給されるべきである。

(4) 以上のほか、勤務時間、休憩・休息时间、休日、休暇、社会・労働保険についても、整備を必要としている。

### 7 その他の検討課題

\* 定年制の適用除外(地公法28条の2、4項)

\* 職員定数の適用除外(自治法172条3項但し書)

\* 常勤と非常勤との交流・異動

## 過少申告の総務省「臨時・非常勤職員に関する実態調査」

当会理事 上林 陽治

総務省は、2016年9月13日、「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」の速報版を明らかにした。同速報によると、臨時・非常勤の数は、全国で64万人。2012年から約4万5000人増加したとしている。これを団体区分別に区分し、正規職員を含めた全職員で割り返して非正規割合を求めたのが表「非正規率（2016.4.1現在）」である。市区町村は総務省調査でさえ、3割を超えている。

この表で特に着目していただきたいのは、都道府県の非正規公務員の少なさ、非正規率の低さなのである。

過日、あるところから、学校基本調査2015.5.1現在をお送り頂き、義務制教員のうち県費臨時教員66,172人（欠員補充+育休産休代替）、高等学校の臨時教員17,014人（欠員補充+育休産休代替）、合計83,186人だった。

これに対し、総務省調査2016年4月1日現在の都道府県の臨時職員は53,843人なのである。その差は、29,343人。年度が異なるため正確ではないが、総務省調査よりも、学校基本調査の臨時職員の方が、約3万人上回っている。という

ことは、都道府県が総務省に報告した臨時的任用職員は全員が教員で、2015年5月1日から2016年4月1日にかけて、約3万人が雇止めされたということなのか。それとも、都道府県からの報告は、3万人以上も過少に報告しているというものなのか。さて、いずれであろうか。

総務省調査は、4月1日を基準日に行っている。つまり、これが4月1日を挟んで、臨時職員を任用しないという空白期間の実態で、その数は、臨時教員だけで少なくとも3万人分過少に見積もられているということなのである。さらに、総務省調査は、任期6か月以上、週勤務時間が約20時間以上を対象に行っている。したがって東京都のように臨時職員を2ヵ月雇用で雇っている団体は、調査ではゼロ、すなわち「いない」こととなる。4年前の2012年調査で、総務省に臨時職員ゼロ人近くで報告していた都道府県は、このほか、富山県（17人）、福井県（42人）、奈良県（0人）、福岡県（0人）であった。

今回（2016年調査）はどうなんだろう。本当にそうなのか。嘘はついていないとしても、過少申告ではないのか。検証の必要はありそうだ。

## 非正規率（2016.4.1現在）

	臨時・非常勤職員	正規公務員	非正規率（%）			
			2016.4.1現在	2012.4.1現在	2008.4.1現在	2005.4.1現在
都道府県	138,393	1,500,067	8.4	7.7	6.2	6.2
政令市	58,046	235,027	19.8	21.3	14.6	14.6
市区	358,672	764,730	31.9	30.0	25.3	} 26.9
町村	73,254	137,847	34.7	31.0	26.0	

註1) 臨時・非常勤職員の数値は、2016.4.1現在（総務省調査2016）

註2) 正規公務員数は、2015.4.1現在（地方公務員定員管理調査）

編集部註

① 上記以外に「一部事務組合等」に正規公務員が100,666人いる。

② 都道府県の正規公務員の内訳では、教育887,844人、警察285,751人、消防18,735人が含まれている。



## 10月11日に院内集会開催される

改正労働契約法の趣旨に反した国立大学での「5年雇い止め」を許さない  
～「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

当会理事長 白石 孝

10月11日(火) 午後3時から標記集会が参議院議員会館 地下B107会議室で開催された。

主催は、全国大学高専教職員組合(全大教)、東北非正規教職員組合、首都圏大学非常勤講師組合で、約50人が参加した。議員会館での集会ということもあり、衆参国会議員も多数参加、以下の方がたが連帯のあいさつをされた。

吉良よし子(参議院議員・共産)、吉川元(衆・社民)、大平喜信(衆・共産)、畑野君枝(衆・共産)、福島みずほ(参・社民)。他に宮城選挙区の桜井充参議院議員(民進)秘書も特別にあいさつをされた。

集会の内容は、前記国会議員のほか、全労連野村副議長が連帯あいさつ、全大教長山書記長の基調報告(表紙写真)に続き、賛同団体などから発言があった。発言は、「東北大学での闘いから」(東北非正規教職員組合・佐藤)、「大阪大学の被解雇者から」(関西単一労組阪大分会・加藤)、「神戸大学問題の報告」(関西大学非常勤講師組合・新屋敷)、「河合塾での組合潰し・不当解雇」(河合塾ユニオン・佐々木)、「弁護士からの発言」(中村和雄弁護士)。

集会の趣旨については、当日配布された報告文に詳しいので、以下紹介する。

2013年4月、改正労働契約法が施行され、5年を超えて継続更新される全ての有期労働者は、本人の申し出により無期雇用に転換されるという「5年ルール」が導入されました。その目的は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇い止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため(厚

労省HP)」とされています。

2012年の労働契約法改正により、2013年4月1日以降の雇用期間が通算で5年を超える有期雇用労働者は、2018年4月1日以降、本人の申し込みのみで無期雇用に転換できるようになりました。当時の小宮山厚労相は「今回の無期転換ルールの趣旨からしても、5年のところで雇い止めが起きてしまうと、この狙いとは全く違う」(2012年7月25日衆院厚労委)と答弁しています。

いま全国の国立大学では、常勤職員数に匹敵する、またはそれを上回る人数の有期雇用の職員が、教育・研究・診療を支える業務に従事しています。そのほとんどは、一時的・臨時的な業務ではなく、恒常的・基幹的な業務を担うために雇用されています。長年にわたって進められてきた常勤職員の人減らし、またさまざまな大学改革への対応で職場の業務が質量ともにますます重いものになる中で、どの職場でも、一人一人の有期雇用職員が実務の要を担う欠かせない存在になっています。東北大学もまた例外ではありません。

ところが、東北大学では、就業規則変更で労働契約の更新上限を原則5年と定め、大学独自の制度で無期転換されない限り、2018年春から非正規職員およそ3200人が順次雇い止めされることとなります。さらに、2016年2月に、この無期転換のハードルが法改正の趣旨に反して非常に高く設定されてしまったため、職場には不安が広がっています。

東北大学の無期転換制度は、まさに改正法の趣旨と「全く違う」行為ですし、明らかに不利益変更です。なぜなら、以前の非正規職員の雇