

## 特集：会計年度任用職員制度最新情報

大きな争点として、任用関連では「現行の任用回数（年数）の上限設定制度を任用3～5年まで勤務実績・その次は一律公募する制度に置き換える（上限設定がない場合も）」か否か、待遇改善では「期末手当支給の原資」「勤勉手当の支給」「初任給の報酬水準」「経験年数の反映＝昇給的措置」「昇給的措置の上限設定」「有給の休暇の範囲」等と指摘している。

任用（雇用）面に関して、①募集条件・勤務条件では「更新あり」やその判断材料明示の有無、さらにハラスマントなどの相談窓口案内や公務災害申請などの説明等 ②任用期間の点検（現行より短くなる）

ってしまうのはNG） ③再度の任用（雇用の更新）：選別の余地等がないか、現行の更新手続きより悪くならないかの点検、任用に関する規則に「再任ができる」規定の有無、雇用更新に関する労使協定・労働協約締結状況、（特に必須でない公募を悪用した選別に警戒したい） ④新設の条件付採用期間（試用期間）には「条件付採用期間中の職員の分限に関する条例」の制定状況、常勤職員と同様に取り扱うとの労使協定・労働協約締結状況 ⑤現職の移行は選別（募集・応募・選考による）をさせない確認等のチェックは是非、追加したい。

別表1. 各地方公共団体における施行に向けた検討状況 2019.4.1現在

総務省調査

区分(団体数)	(a) 職の再設定に関する検討状況			(b) 会計年度任用職員の任用等(募集・能力実証、任用)に関する検討状況			(c) 会計年度任用職員の給与(給料、報酬、手当等)に関する検討状況			(d) 会計年度任用職員の勤務時間、休暇及び育児休業等に関する検討状況		
	整理済	整検理討中・	未着手	確定済	整検理討中・	未着手	確定済	整検理討中・	未着手	確定済	整検理討中・	未着手
都道府県(47)	6	41	0	5	42	0	6	41	0	7	40	0
割合	12.8%	87.2%	0.0%	10.6%	89.4%	0.0%	12.8%	87.2%	0.0%	14.9%	85.1%	0.0%
指定都市(20)	3	17	0	4	16	0	3	17	0	3	17	0
割合	15.0%	85.0%	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	15.0%	85.0%	0.0%	15.0%	85.0%	0.0%
市区(795)	134	657	4	21	760	14	5	782	8	13	769	13
割合	16.9%	82.6%	0.5%	2.6%	95.6%	1.8%	0.6%	98.4%	1.0%	1.6%	96.7%	1.6%
町村(926)	120	800	6	17	877	32	9	880	37	11	879	36
割合	13.0%	86.4%	0.6%	1.8%	94.7%	3.5%	1.0%	95.0%	4.0%	1.2%	94.9%	3.9%
合計(1,788)	263	1,515	10	47	1,695	46	23	1,720	45	34	1,705	49
割合	14.7%	84.7%	0.6%	2.6%	94.8%	2.6%	1.3%	96.2%	2.5%	1.9%	95.4%	2.7%

別表2. 会計年度任用職員制度に関する妥結状況調査項目

自治労作成

議会 上程時期	職員の区分			給料表		初任給 基準	前歴換算の 有無 (○・×)	昇給		昇格 有無 (○・×)			
	フルタイム/ パートタイム	職種		常勤職員と 同じ給料表 を適用 (○・×)	給料表の 種類 (行(一)・行 (二)・独自 など)			昇給号数	最高号給				
		代表的な職 種を列記	(その他の 場合は、職 種を記載し てください)										
更新年数の 上限	更新時の選 考等	手当			休暇制度			育児休業の 有無 (○・×)	夏季休暇 あり (有・無給) なし	その他の課 題など			
		期末	勤勉	地域	通勤	年次有給休暇			病気休暇				
		月数	「あり」の場 合は→月数	常勤職員と 基準が同じ か (○・×)	常勤職員と 基準が同じ か (○・×)	繰り越しの 有無 (○・×)			あり (有・無給) なし				

## どうなる！どうする！会計年度任用職員制度

### 千葉県では～

#### 会計年度任用職員制度の課題

“非正規公務員にも期末手当が出る”という会計年度任用職員制度の施行が2020年4月1日を迎え、それぞれの自治体では条例制定に向けて準備をしています。千葉県も鎌ヶ谷市・船橋市・市川市・柏市・佐倉市・白井市・東金市等々も9月議会に条例案が出されます。

どのような内容になるのか？県・市当局に尋ねれば「今、組合と交渉中なので・・・」と。各自治体の議員に尋ねると「そんなことがあるの？」と何とも頼りない返答。交渉している職員組合の方からお話を聞くなかで多少見えてきた状況をお伝えし課題を示せればと思われます。

千葉県の知事部局の正規職員は約6500人。臨時・非常勤職員の1751人（約15%）は地方公務員法3条3項の嘱託で採用されており、2020年4/1からは校医等の嘱託以外は会計年度任用職員のパートタイムでの対応になるとのこと。

県当局の提案と組合との交渉結果（5月～7月）から課題点を明らかにします。

#### 《採用方法と任期》

5月段階では、当局提案は公募で書類選考・面接等による選考。再任用の際もその都度公募ですと。公募は“ハローワーク”での求人を原則に。毎回採用後1ヶ月間の条件付き採用を。知事部局は原則パートタイムのみで週29時間勤務。

7月中旬組合との交渉の結果では、同一の職・職場に公募せず2回まで再任用できる、4年目には公募を行うが同一の職・職場に応募できる。更に任期回数の制限は考えていないとの回答。ハローワークの公募もするが県のホームページとの併用にする。1カ月の条件付き採用は毎年実施。

\*公募原則の内容が多少だが働く人の立場へと歩み寄ったようです。でもなぜ毎年の条件付き採用を固執するのか？29時間という常勤の四分の三より3.6分短い勤務時間を設定するのか？竹信氏が指摘する官製ワーキングプアの合法化、非正規公務員の合法化と固定化を垣間見る思いです。

#### 《給与等・期末手当》

5月当初の提案では月額報酬は現行よりも約2000～6000円減額（140100円を134200円に）そして期末手当を出すことで年間収入が最高で36万円引き上げる案。しかも期末手当についても2020年は1.3カ月、2021年から2.6カ月と段階引き上げ方法を。

7月での再提案では報酬は現行通りになり、通勤手当相当額・時間外手当相当額（時間外・夜勤・宿直）を支給することに。期末手当も2020年から1.3カ月ではなく2.6カ月の支給となりました。

\*期末手当が2.6カ月の純増になったのは、2019年6月地方財政審議会からの意見“財源を確実に確保すべき”が提言されたからなのか？それとも交渉時組合が指摘した“1.3カ月の財源効果は4億円、県の一般会計1兆7600億円の0.02%でしかない”に県独自に応えたものなのか？千葉県当局が地公法改正時言られた「任用の適正化、待遇の改善」を最初から考えていたとは思えません。労働政策の貧弱さを感じます。

#### 県教育委員会の対象では

現在の教師等の実態は、正規教員31352人、地公法22条臨時職員は定数内欠員補充任用講師（フルタイム）1463人など計2200人、3条3項の嘱託での採用の非常勤講師は約3000人です。

2020年4/1以降は定数内任用講師はこれまでと同じ22条の臨時に対応。非常勤は会計年度任用職員パートタイム。29時間/週のかた400人は期末手当出るが。科目をコマで採用されている講師は14時間以下/週で期末手当（15時間30分6カ月を基準にしている）がどうなるか交渉中のこと。又1日の空白期間はなくす方向で検討。

#### 県下の市町村は

期末手当分を報酬からカットするような案と期末手当純増案とまちまちですが最終的にどうなるか？期末手当も1.3カ月案と2.6カ月案が・・・毎年の条件付き採用1カ月間を再任の時は設定しなくていいのではと考える自治体も。会計年度フルタイムも設定する自治体は少ないようです。k市は会計年度任用職員フルタイムの保育士さん現行の196000円/月を任期の定めなき常勤の職員給与とどう合わせるのか？正規の公務員にした方がいいのではと思われます。

今回の交渉の中でなぜ組合は安倍首相が掲げる「同一労働同一賃金」の言葉を使って“職務評価の同一価値労働同一賃金”的実現に向けて努力をしないのか不思議です。会計年度任用職員という有期公務員制度を造らされてしまうのに、これまでの臨時・非常勤の延長（現行通り）でしかない報酬・給与はなぜ？結局“格差と貧困の法制化”だけが結果として残るのではと心配になります。

（前千葉県議会議員 藤代政夫）

### 千葉市では～

私たちは千葉市の図書館で働く非常勤職員です。23年前、全統一労働組合の分会として千葉市非常勤職員組合を公然化し、当時行われていた、雇い止めと空白期間の廃止を実現しました。15年前には非常勤嘱託職員分会が公然化、以来1年任期を更新し、雇用を継続してきました。

ところが今年3月18日、任命権者である教育委員会より両分会に「会計年度任用職員制度導入に係る提案書」が示され、次の通り、雇い止め公募制度の導入を告げられました。

- 制度の移行にあたっては、公募を行う。現職者が2020年度も勤務したければ、募集へ応募し、選考を経て採用を行う。
- 原則として毎年公募を行うが、例外として、2回までは公募をせず再度の任用ができる。

千葉市図書館では非常勤、非常勤嘱託職員が職員全体の約70%を占め、20年以上勤続者も何人もいます。雇い止め制度の廃止は、これまで私たちの安定雇用を支え、正規職員とともに市民サービスの維持向上に貢献してきました。昇給もボーナスも退職金もないけれど、研修を受け、自己研鑽し、異動がある職員からも何度も「あなたたちが図書館業務を引き継いでいくのよ」と言われ、励んできたのです。

「提案書」には、職員の給料表を用い、経験加算や（上限は職員の初任給までですが）、パート職員に期末手当が実現するというプラス面もあります。しかし、雇用が守られなければ何の意味もありません。また、組合は1月28日付けで「要求書」を提出し、希望する現職者全員をこれまで通りの手続で雇用継続させることを求めていましたが、提案は完全にそれを無視したものでした。

私たちは直ちに団体交渉を申し入れ、

- ・法的根拠がない。
- ・不利益変更であり国会の附帯決議に反する。
- ・知識と経験の積み重ねが必須である図書館職務の実情に合わない。
- ・雇用不安は、研修への参加意欲や仕事へのモチベーション低下につながる。
- ・恣意的な雇い止めが行われる危険がある。

等の理由で撤回を強く要求しました。同時に、市議会議員や市職員労働組合を訪問し、雇い止め公募制度の問題点について理解を求め、内部では勉強会を開き組織化を進めました。

しかし当局は、「根拠は平等取扱いの原則と成績主義」「総務省の解釈に従って適切に処理しなくてはいけない」と繰り返し、また、5月には市職員労働組合が「提案書」に合意したことであって、制度

を覆すのは厳しい状況でした。

6月の千葉市議会定例会で、会計年度任用職員制度の関係条例は可決されました。が、議員側からは、今後の規則整備に向けて「労使交渉で改善してきた待遇は後退ないように」「恒常的任務に当たっている人が継続雇用できるよう、働く人に十分配慮した制度を」「働く人が不安にならないよう」等の意見が多く出され、当局の「安心してやりがいをもって働く職場となるよう努めていく」との答弁を引き出しました。

このような中、私たちは団体交渉と事務折衝を重ね、ようやく8月、図書館においては移行時の雇い止め公募を行わないことを合意、さらに

- ・病気などやむを得ない欠勤については、再度の任用及び条件付任用期間の不採用の理由としない。
- ・障害者雇用については、より雇用の安定に配慮した制度とする。

等の回答を得ました。

しかしながら、公募なし再度の任用の回数制限については、当局は依然として強行する姿勢を崩していません。

民間では、労働者の雇用と生活の安定を図るために、有期契約を5年超えて更新すれば無期雇用転換申出権が生じるようになりましたが、私たちは、長年の貢献が報われるどころか、新制度によって労働基本権を奪われ、1年で雇用をぶつ切りにされ、その上3年毎に雇い止め公募にかけられようとしています。見えてくる労組弱体化の狙い、現実の職場での立ち位置とのギャップに、悔しさがこみ上げます。

市側はよく「現職者も応募できるので長期雇用も可能」と言いますが、働く者の生活も心理も全く無視した、冷たい机上の論理です。「誰のために公募を行うのか？」との問い合わせに、当局は答えられませんでした。士気が下がり不安定な雇用を避けて人材が離れれば、サービスも効率も低下するでしょう。

23年前の、雇い止めへの不安から、次の雇用のために「館長にメロンを持参した」という時代に逆行させてはならない。雇い止めを恐れて何も意見が言えない職場ではなく、風通しの良い、お互いを尊重し、職務に専念できる環境を守りたい。

組合員も増えています。同じ思いの仲間とともに、まだまだ頑張り続けます。

（全統一労働組合千葉市非常勤嘱託職員分会  
山室徳子）

### 板橋区では～

この制度は短時間労働者抑え込み・労組つぶし攻撃

連帯労組板橋区パートは、1994年に児童館女性パート職員が雇用日数削減通告を受け「有償ボランテ

イア」だからと説明を拒否され、合同労組に加入してスタートした。団交で雇用関係承認、特別職非常勤への位置づけ確定、それ以降、脱法的臨職の非常勤化をかちとり、学童クラブ委託化などの中での雇用確保、一歩一步の労働条件改善等を獲得してきた。今回の改定地公法は、労働基本権を奪い、積み重ねてきた労働協約を否定しようとする労組つぶし攻撃である。板橋区では来年4月の施行に向けて現在攻防の山場を迎えており途中経過の報告になるが、読まれた方からのご意見アドバイスをいただければありがたい。

### 非常勤の雇用保障と「労組と協議」の承認さえ今年5月

組合は当初から非常勤の職は会計年度で終わるものではないと主張してきた。一方、区は18年5月に「会計年度任用職員導入等検討会」を設置し、「会計年度任用職員制度の基本的勤務条件について」を19年3月に示した。「職の再設定」も、特別職に残る職以外はなかなか明確にせず、「職の廃止」の危険性もチラついていた。結局すでに多くの出先職場を委託化している板橋区は、さらなる委託は少なく「常勤職員に振替」「再任用短時間に振替」等で7職計13人を削る方向が示されている。

現非常勤の2020年度雇用保障回答も遅れに遅れたが、5月に「これまで各課で行ってきた更新の考え方を基本に」と正式回答がされた。

この間板橋区は、組合の「誠実に協議すること」との要求に、「職員団体含め6組合に同様の対応」としながら「丁寧に説明する」と拒否。5月団交で、都の交渉経過を確認したとして、ようやく「協議する」と回答したが、不当労働行為内容と指摘した総務省マニュアルに拘泥し続けた区の姿勢は、大きなマイナス要因である。

### 雇用保障のない一般職化は、なんの改善ももたらさない

一般職化での労働基本権剥奪は、現業職組合員がない連帯労組にとって最大最悪の問題であるが、要求への一般的回答を受けたのみで十分なやりとりはできていない。7月に連名で「専門家委員会」に申立てたIL0の動きにも期待しつつ、秋以降しっかりと区と対峙したい。

賃金は給料表直近上位に位置づける回答だが、「経験加算(昇給)」については、「特区連合意は、必要に応じてだ」とし、2010年に組合要求で実現した「職の分化により8年目に賃金引上げ」を維持している。賃金の直接交渉が出来なくなり、人勧・特区連交渉の結果によっては賃金ダウンもあるわけで、このまま認めることはできない。

一般職化で条例に盛り込まれる懲戒処分が「再度

任用不適格基準」にされている。「応募はできる」などの区の発言には、幾重にも差別して平氣でいる当局に怒り心頭である。

### 最大の問題は、「公募によらない再度の任用は4回限度」

板橋区非常勤は現在「基本更新ができる」制度で年限は入っていない。経験の必要性や雇用不安のマイナス面もわかる、これまでの板橋の非常勤制度は問題なかったとも言う。しかし「更新でなく再度の任用」「原則公募」「平等原則」などを理由に「5年公募制」を譲らない。「法的規定もなく、総務省マニュアルでさえ必須としていない、国の短時間の非常勤も更新が認められ、年限での打ち切りはない」との情報提供にも真剣に向き合わない。「労働条件の不利益変更はしない」との付帯決議にも反するとの指摘には「新しい職への移行だから反しない」と、「労働組合つぶしである」には「そのようなつもりはない」と、まさに結論ありきの姿勢である。

労働者の最大の願いは雇用の安定である。あらゆる角度から、思いつく限りの方法を駆使して撤回を迫っていく。

### 区の早期強行を押しとどめた力で要求実現を!

3月以降毎月微修正した「基本的勤務条件」を出してきた板橋区は、5月末には方向を確定したい、連帯労組の6月4日集会・申し入れでは遅い、とさえ言っていたが、5月27日団交で組合の厳しい追及を受け「持ち帰り検討する」と言わざるをえず、その後の折衝で「6月版は案。検討会でも議員説明でも組合と協議継続中と伝える」と姿勢修正。8月2日団交での課長発言もあり、条例案準備の一方で組合交渉継続が確認された。といっても、9月議会に向けて条例案文が示され、議員から質問があれば「規則」等の関連事項も説明されるのだから、組合要求実現に残された時間は多くはない。私たち以外にも複数ある当事者組合と共に現在の反対の声をさらに大きくして、切り下げ案撤回、移行後の雇用安定、勤務内容改善を獲得したい。

(連帯労働者組合板橋区パート)

### 京都市では～

地方公務員法改定を巡る動きは、ユニオンらくだ・非常勤嘱託職員部会にとって、組合存続の危機であり、20年以上の歳月をかけて積み上げてきた非常勤嘱託職員の労働条件改善の成果が、一挙に押し潰されてしまうような衝撃でした。人為的に作られたものにも関わらず、「天から降ってきた」災いのように感じられました。

しかし、「官製ワーキングプア研究会」から発信されるレポートや諸資料などが、京都市で独立（孤

立) した運動を行っていた私たちにとって大きななげみになり、早い時点から「総務省研究会報告」や「総務省事務処理マニュアル」を検討することで、対策を講じることができました。その結果、労働基本権のはく奪や、労働条件の改悪などの危険性を感じながらも、衝撃は少なからず緩和され、災いを転じる可能性もみえてきました。まず、このことにお礼を申し述べます。

まず手始めに、2016年度の最終交渉と最終交渉報告ビラ（機関紙らくだ）で、労働基本権をはく奪するようなことはしないこと、会計年度で任用するようなことはしないこと、労働条件の不利益変更はしないこと、などを取り上げて、京都市人事当局が制度設計するにあたっての牽制としました。

そして、2017年5月に地公法改定がされ、同法3条3項3号や22条で「雇用」されていた職員の大半が、会計年度任用職員に移行することが明らかになりました。このような中で迎えた2017年度ですが、ユニオンらくだとしても、改定法に縛られないために、常勤一般職員で任用すること、「3-3-3」で継続して「雇用」し続けること、17条での「雇用」の可能性を追求すること、を第1の要求にしました。それに加えて、会計年度任用職員に移行したとしても「雇用」を連接すること前提に、これまで積み上げてきた労働条件改善の成果をスタート地点にすること、を第2の要求にするという、2段構えの要求書を作成し、交渉や協議を積み重ねました。

2017年度最終交渉時、京都市人事当局側の回答は、「3-3-3と17」の可能性を否定、会計年度任用職員に移行することを前提に制度化する、と回答しました。内容につき、「しかるべき時にお示しする」とし、具体的には示されませんでしたが、「総務省通知」や「総務省事務処理マニュアル」などを検討し、組合とも交渉・協議しながら制度化していく旨が回答されました。しかし、2018年度（2019年2月市会）に条例案を上程する、という行程表が示され、最終期限が決められたことで、2018年度の交渉次第で、「比較的いい内容」にもなるし、「最悪の内容」にもなりうる、という情況に追い込まれた形になりました。

また、交渉団体を職員団体に限定し労組の解散を強要される危険性があることから、労働基本権の確保と、国連憲章及び日本国憲法に保障されている「結社の自由」の確保を求めて、他の3団体と共にILO提訴に踏み切りました。

そして、2018年度を迎えます。京都市側は、最終回答交渉まで、2回の提案交渉を行いましたが、その内容は、これまで積み上げた労働条件を無にし、

2020年4月の移行時に雇用危機をもたらす、最悪の内容であり、とうてい受け入れられないものだったので、協議は続行するものの交渉は決裂しました。

11月、最終交渉では、①現報酬額が給料表の直近上位に位置付けられることで保障されたこと、②1年1号の昇給制度（常勤・一般職員は1年4号）が導入されたこと、③給料で2級が導入されたこと、④休暇制度が現制度のまま移行し、新たに4ヶ月の無給の病気休務が導入されたこと、⑤65歳定年制が撤廃されたこと、⑥退職手当支給対象のフルタイム勤務の職があることを認めさせたこと、など評価できる点はあります。

だが、しかし、一方で、継続雇用の権利がはく奪され、再度の任用に関する厳しい欠格条項や人事評価制度の導入で、雇用不安を高めてしまいました。内容は、①これまでなかった「1年ごとの新たな任用」と「5年ごとの公募」の導入、②懲戒処分（免職ではない）一度で「再度の任用」がなされない「欠格条件」の導入、③常勤・一般職員にまして厳しい「再度の任用」に影響する人事評価制度の導入、です。

雇用を不安定にし、労働意欲を失するような制度の導入は許せない、ので、ユニオンらくだは、この最終回答には妥結しませんでした。

振り返ってみると、この数年の闘いはとても勝利とはいえない、と考えざるをえません。以下のような反省点があげられます。

まず、①他地域の仲間たちは、2019年度に入ってからも新制度を巡る攻防を継続しており、よりよい労働条件を勝ち取るべく苦惱・苦闘されているのを観るに、最終期限日の2019年2月市会上程を受入れてしまったことです。次に、②これまで市政の最前線で誇りをもって働いてきた職員にとって、職務内容の大幅な変更や民間委託などは、労働者としての権利や尊厳を奪うものであるにも関わらず、充分な対応が出来なかつたことです。そして、③最終回答交渉以降、ストライキや労働委員会の場で、上記問題点について継続した動きを創るべきだったことです。また、④地方自治体の判断で自由に決められる「現業職の範囲」についてまで交渉が及ばなかつたことです。

ユニオンらくだは、新制度移行後も、労働条件の改善は、「天から降ってくる」ものではないと考え、継続雇用の実現や労働基本権の獲得など、積み残された課題を、がんばらず、あせらず、あきらめず、解決していきたいと考えています。

（ユニオンらくだ・非常勤嘱託職員部会・卜部昌則）