

非正規公務員取扱い診断書

2015年非正規公務員ワークルール調査結果

1. 調査の概要

(1) 調査団体：

官製ワーキングプア研究会、「なくそう官製ワーキングプア」大阪集会実行委員会

(2) 調査期間：2015年8月～10月

(3) 調査方法：

都道府県、政令市、中核市、県都市、東京23区、東京市町村、大阪市町村の221団体に調査票を郵送。

168団体より回答(回答率76%)、集計が166団体(集計率75%)。

回答状況は以下の通り。

	配布数A	回答数B	集計数C	回答率B/A	集計率 C/A
都道府県	47	40	40	85%	85%
政令市	20	20	20	100%	100%
中核市	45	27	26	60%	58%
県都市(政令・中核除く)	11	7	7	64%	64%
特別区	23	19	18	83%	78%
東京市町村(八王子除く)	38	21	21	55%	55%
大阪市町村(政令・中核除く)	37	34	34	92%	92%
合計	221	168	166	76%	75%

※ ご回答いただけなかった団体は、以下の通り。

都道府県…青森県、宮城県、山形県、茨城県、三重県、奈良県、和歌山県

政令市…未回答なし

中核市…旭川市、盛岡市、秋田市、郡山市、前橋市、高崎市、川崎市、大津市、

姫路市、西宮市、奈良市、和歌山市、福山市、下関市、長崎市、宮崎市、鹿児島市、

那覇市

県都市(政令市・中核市除く)…福島市、福井市、甲府市、徳島市

東京特別区…大田区、中野区、杉並区、豊島区

東京市町村(中核市除く)…府中市、小平市、福生市、狛江市、多摩市、羽村市、あきる野市、日の出町、檜原村、奥多摩

町、利島村、新島村、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村

大阪市町村(政令市・中核市除く)…松原市、大東市、豊能町

※ また、中核市の久留米市、東京特別区の板橋区は、「回答できない」旨のご回答をいただいた。

(4) 集計結果の確定：

一定の集計がまとまった時点(2015年12月)で、集計結果を回答自治体に送付し、2016年1月末日を締め切りとして、修正等のご意見をお寄せいただき、それをもって確定した。

(5) 集計方法

○ 非正規公務員の種類(特別職非常勤、一般職非常勤、臨時職員)ごとに設定された50項目のワークルールの達成度に関する回答についての集計。調査項目は3～6頁を参照。

○ 回答にあたっては、調査対象自治体で任用している特別職非常勤、一般職非常勤、臨時職員ごとに回答していただいた。したがって、3種類とも任用しているとすると150点満点、1種類だけであれば50点満点で、ワークルール遵守度合いを測定。

○ 項目によっては実績のないものもあり、自治体側の回答に基づき対象項目から除外。たとえば、常勤職員と同じ勤務時間の非常勤職員はいないので退職手当は支給していない場合など。このため採用の種類(特別職・一般職・特別職)ごとでみると、該当項目は45～48項目満点となる。

○ なお、「それはあり得ない」という項目について「回答不可」としている自治体もあり、これについて集計担当者(上林)の責任で、×または○と読み替えた。その際、2012年の総務省調査の個票を利用した。

2. 調査の目的：

○ 50項目のワークルール・チェックポイントは、法令、行政通知、判例において確定しているもの。したがって、50項目が措置されていないことは、不正な取り扱いをしていることにもなり、その状況把握に資するため。

○ 調査項目の設計に関しては、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

(以下、「総務省通知2014」という)を参照した。同通知では、各所に、「これらの規定(中略)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」 「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」と記載。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、総務省通知 2014 は、適用除外であっても非正規労働者のワークルールの基準として捉えていることから、適用除外項目を含めて調査項目とした。

- 同調査を通じて、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下におかれているのかについて、使用者である国や地方自治体の当局の方々の理解を促進する。

<参考> 調査項目と法令等の根拠

I 採用

- 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(労働基準法第15条)

○勤務期間に関する事項 ○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、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項 ○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回更新含め1年で設定>(地公法22条、自治法208条、労働契約法17条2項、平成24年8月10日付厚生労働省労働基準局長通知「労働契約法の施行について」)
- 3 募集及び採用にあたっては、年齢制限を設けていない(雇用対策法10条)

II 雇止め

- 4 本人の意に反する雇止めは行われぬ。(消費者庁長官通知、消地協第122号、平成25年6月24日、「「雇止め」しなければならない法制度はない。(中略)総務省とも認識を共有していることを重ねて申し上げます。)
- 5 任用回数制限は置かれていない。(総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」総行公第59号、平成25年7月4日、「客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるものである。)
- 6 3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している非正規公務員を雇止めする場合には、少なくとも30日前までに予告されている。(労働基準法14条2項・3項、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」)
- 7 雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書が交付されている。雇止め後においても、同様に証明書が交付される。(労働基準法14条2項・3項、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」)

III 再度の任用・採用

- 8 再度の任用の場合であっても、新たな任期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。(総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」総行公第59号、平成25年7月4日、「新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。)
- 9 再度の応募にあたり、任用の回数や年数が一定数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はいない。(総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」総行公第59号、平成25年7月4日、「任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべき」)
- 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公務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。(労働基準法14条2項・3項、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」)
- 11 経験者採用枠など、正規公務員への転換措置がある(パート労働法12条)
- 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。(パート労働法16条)

IV 事業主としての自治体使用者の責務

- 13 通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、正規公務員との間での不合理な労働条件の相違がない。(地方公務員法13条「平等取り扱い原則」、労働契約法20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」、平成24年8月10日付厚生労働省労働基準局長通知「労働契約法の施行について」)
- 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社員と同一の臨時・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。(地方公務員法13条「平等取り扱い原則」、パート労働法8条)
- 15 パートタイム労働者としての処遇や賃金の決定方法、正社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なければならない。(パート労働法13~14条)

V 労働条件

(1) 賃金・報酬等

- 16 常勤の職員と同じ勤務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。(自治法 204 条、東村山市事件東京高裁判決 2008 年 7 月 30 日、茨木市事件最高裁判決 2010 年 9 月 10 日)
- 17 時間外勤務をした場合はその分の賃金・報酬が支給されている。(労働基準法第 24 条)
- 18 労働基準法に定める法定労働時間(40 時間)を超える時間又は休日等の勤務を命じた場合には、当該勤務に対して、割り増された賃金・報酬が支給されている。(労働基準法第 37 条)
- 19 通勤費用相当分が費用弁償として支給されている(平成 8 年 3 月 13 日 自治給第 16 号 各都道府県総務部長、各指定都市人事主幹局長あて 自治省公務員部給与課長通知)
- 20 常勤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。(退職手当法第 2 条、各自治体の退職手当条例)
- 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。(人事院非常勤職員ガイドライン「一般職の職員の給与に関する法律第 22 条第 2 項の非常勤職員に対する給与について」(平成 20 年 8 月 25 日給実甲第 1064 号、荒川区方式)

(2) 休暇等について

- 22 年次有給休暇を取得できる。(労働基準法第 39 条、人事院規則 15-15 第 3 条)
- 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。(労働基準法第 39 条、平成 19 年 10 月 1 日付厚生労働省通知「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」)
- 24 夏季休暇取得制度がある。(人事院規則 15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の運用について(平成 6 年 7 月 27 日職職一 329)、各自治体要綱)
- 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。(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 1 項各号)
- 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。(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 1 項各号)
- 27 公務上の負傷による病気休暇制度がある(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 2 項第 8 号)
- 28 公務外の負傷又は疾病による病気休暇制度がある。(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 2 項第 9 号)

VI ワーク・ライフ・バランス

(1) マタニティー・ハラスメント

- 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。(労働基準法第 64 条の 3、同法第 65 条 3 項、人事院規則 10-7 第 3 条、同規則第 6 条第 1 項)
- 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。(労基法 66 条、人事院規則 10-7 第 4 条)
- 31 女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受ける必要な時間が確保されている。(男女雇用機会均等法 12 条、人事院規則 10-7 第 5 条)
- 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。(男女雇用機会均等法 13 条、人事院規則 10-7 第 7 条)
- 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。(男女雇用機会均等法 13 条、人事院規則 10-7 第 6 条第 2 項、人事院給与局長通知給 3-25 平成 10 年 2 月 13 日)
- 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。(男女雇用機会均等法 13 条、厚生労働省解釈通知)

(2) セクハラ

- 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。(男女雇用機会均等法第 12 条)

(3) ワーク・ライフ・バランス

- 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。(労働基準法第 68 条、人事院規則 15-15 4 条 2 項第 7 号)
- 37 産前産後休暇制度があり、取得できる。(労働基準法第 65 条、人事院規則 15-15 4 条 2 項第 1-2 号)
- 38 育児休業、部分休業があり、取得できる。(地方公務員育児休業法、各自治体条例)
- 39 生後満 1 年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。(労働基準法第 67 条、人事院規則 15-15 4 条 2 項第 3 号)
- 40 小学校就学前の子を育てる者が取得できる子の看護休暇制度があり、取得できる。(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 2 項第 4 号)

41 介護休業(介護休暇)制度があり、取得できる。(育児介護休業法、各自治体条例、人事院規則15-15 第4条第2項6号)

42 短期の介護休暇(概ね年間5日程度)制度がある。(地公法第24条第5項、育児介護休業法、人事院規則15-15 第4条第2項5号)

Ⅶ 社会保険及び労働保険

43 常勤職員の勤務時間の4分の3以上で、2ヵ月以上勤務するものに、社会保険や厚生年金の適用がある。(健康保険法・厚生年金保険法)

44 任用されていない期間(空白期間)があっ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。(平成25年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」)

45 1週間の勤務時間が20時間以上で、一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。(雇用保険法)

Ⅷ 労働安全衛生

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。(労働安全衛生法第66条第1項及び労働安全衛生規則第44条)

47 本庁職場や各種相談所などの事業所に勤務するものに、条例に基づき、公務災害補償が適用される。その他の事業所に勤務する職員には、労災保険が適用になっている。(地方公務員災害補償法69条、労働者災害補償保険法)

48 職場の労働安全衛生委員に選出される場合がある(労働安全衛生委員会法)

Ⅸ その他の勤務条件

49 業務に関わる研修が行われ、参加が保障されている。(地方公務員法39条、パート労働法)

50 ダブル・ワークが保障されている。(地公法第38条)

3. 結果の概要

(1) 調査自治体における非正規公務員ワークルール遵守度

- | | |
|--------------------|-------|
| ① 回答団体(166団体)平均 | 69.2% |
| ② 都道府県平均 | 75.6% |
| ③ 政令市平均 | 74.3% |
| ④ 中核市平均 | 71.7% |
| ⑤ 県都市(政令・中核除く)平均 | 72.3% |
| ⑥ 東京特別区平均 | 62.7% |
| ⑦ 東京市町村(中核除く)平均 | 59.5% |
| ⑧ 大阪市町村(政令・中核除く)平均 | 65.4% |

(2) 任用種別・自治体階層別遵守度

単位：%

	特別職非常勤	一般職非常勤	臨時職員
①回答団体(166団体)	73.9	78.5	62.5
②都道府県	73.8	82.4	76.0
③政令市	81.1	77.0	66.6
④中核市	74.7	81.4	64.0
⑤県都市(政令・中核除く)	78.0	79.4	65.8
⑥東京特別区平均	79.3	—	43.6
⑦東京市町村(中核除く)	69.4	—	50.5
⑧大阪市町村(政令・中核除く)	65.9	77.4	58.8

○ 任用種別 ワークルール遵守度合いが高いのは、一般職非常勤職員78.5%。低いのは臨時職員で62.5%。

○ 自治体階層別・任用種別では、都道府県の一般職非常勤職員の82.4%が最もワークルール達成度が高く、最も低いのが特別区の臨時職員の43.6%。

○ なお、自治体別・任用種別のワークルール遵守度合いは別紙1の通り。

2. 項目別に見た特徴

50のワークルール項目ごとの遵守度合いは別紙2の通り。特徴点は、以下の通り。

(1) 任用更新回数制限 項目5 別紙3、表1

- 任用更新回数制限とは、非正規公務員の任用期間終了後の再度の任用の回数を一律に制限し、機械的に雇い止めすること。法令には何ら根拠がない。
- この更新回数制限ないしは通算期間上限措置を設ける自治体は増加傾向。
- 総務省通知2014では、「任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではない」「あくまで新たな職に改めて任用されたもの」と整理し、任用更新回数制限を置く必要のないことを指摘。
- 2014年6月の内閣府特命担当大臣(消費者及び食品安全)のメッセージ「いわゆる「雇止め」の解消を含む消費生活相談員の処遇改善について」でも、「実態として非常勤職員の行う業務の中にも恒常的な業務があること及び任期ごとに客観的な能力実証を行った結果としての同一者の再度任用は排除されないことについて、総務省とも認識を共有していることを重ねて申し上げます」としている。
- 今回の調査では、なお、任用更新回数制限が歴然として存在することが明らかに。
- 回答自治体166団体中23団体(14%)に任用更新回数制限。
都道府県の臨時職員(回答自治体36団体中14団体(39%))、東京市町村の特別職非常勤(回答自治体19団体中9団体(47%))は、約半数の団体で、更新回数を唯一の基準に機械的に雇い止めする制度実態。

(2) 任用期間の制限 項目10 表2

ワークルール項目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。」は、労働基準法14条2項・3項、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく措置。

この措置について、項目10回答162自治体のうち、実に132団体(82%)が未整備である。

特に、特別職非常勤職員は、地公法が非適用なので適用除外法令を列挙する地公法58条が適用されず、したがって労基法14条2項・3項が適用されるにもかかわらず、回答自治体で特別職非常勤を任用している127団体のうち、労基法14条2項・3項に準じた取り扱いをしているのは21団体に過ぎず、残りの106団体(83%)は、労基法に準じた取り扱いをしていない。

また、当該条文が非適用の一般職非常勤、臨時職員に関しては、それぞれの職員を任用している自治体の27団体(77%)、113団体(93%)の自治体が未整備である。

地方自治体の使用者は、公務員法の影に隠れ、民間事業者であれば当然に負うべき責務を免れているといえる。

表1 任用回数制限

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県	40	7	18%
特別職非常勤	36	9	25%
一般職非常勤	8	1	13%
臨時職員	36	14	39%
政令市	20	2	10%
特別職非常勤	19	6	32%
一般職非常勤	3	1	33%
臨時職員	18	2	11%
中核市	26	1	4%
特別職非常勤	14	3	21%
一般職非常勤	13	0	0%
臨時職員	22	2	9%
県都市(政令中核除く)	7	1	14%
特別職非常勤	5	2	40%
一般職非常勤	2	0	0%
臨時職員	6	0	0%
東京23区	18	2	11%
特別職非常勤	18	3	17%
一般職非常勤	0	0	-
臨時職員	16	2	13%
東京市町村(中核市除く)	21	5	24%
特別職非常勤	19	9	47%
一般職非常勤	1	1	100%
臨時職員	21	6	29%
大阪市町村(政令・中核除く)	34	5	15%
特別職非常勤	19	5	26%
一般職非常勤	10	1	10%
臨時職員	23	4	17%
全体集計	166	23	14%
特別職非常勤	130	37	28%
一般職非常勤	37	4	11%
臨時職員	142	30	21%

表2 任用期間制限

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県	39	28	72%
特別職非常勤	35	29	83%
一般職非常勤	7	3	43%
臨時職員	27	23	85%
政令市	19	14	74%
特別職非常勤	18	13	72%
一般職非常勤	3	3	100%
臨時職員	14	14	100%
中核市	25	22	88%
特別職非常勤	13	11	85%
一般職非常勤	13	11	85%
臨時職員	17	16	94%
県都市(政令中核除く)	7	6	86%
特別職非常勤	5	4	80%
一般職非常勤	2	2	100%
臨時職員	6	5	83%
東京23区	18	18	100%
特別職非常勤	18	18	100%
一般職非常勤	0	0	-
臨時職員	16	16	100%
東京市町村(中核市除く)	21	17	81%
特別職非常勤	19	16	84%
一般職非常勤	1	1	100%
臨時職員	21	19	90%
大阪市町村(政令・中核除く)	33	27	82%
特別職非常勤	19	15	79%
一般職非常勤	9	7	78%
臨時職員	21	20	95%
全体集計	162	132	81%
特別職非常勤	127	106	83%
一般職非常勤	35	27	77%
臨時職員	122	113	93%

(3) 空白期間を置くことによる臨時職員の不利益 項目8 別紙4 表3

○ 総務省通知 2014 では、「新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。

と明記。

○ にもかかわらず地方自治体では、空白期間を置き続けている。

○ 臨時職員に関して回答した自治体 139 団体のうち 99 団体(71%)に、置く必要のない空白期間を置くことが判明。

都道府県の臨時職員(回答自治体 34 団体のうち 29 団体(85%))、

政令市の臨時職員(回答自治体 18 団体のうち 17 団体(94%))、

中核市の臨時職員(回答自治体 22 団体のうち 19 団体(86%))、

県都市の特別職非常勤(回答自治体 6 団体のうち 6 団体(100%))、

東京 23 区の臨時職員(回答自治体 16 団体のうち 12 団体(75%))

表3 空白期間が置かれる臨時職員

空白期間	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県全体	39	7	18%
臨時職員	34	29	85%
政令市全体	20	6	30%
臨時職員	18	17	94%
中核市全体	28	4	15%
臨時職員	22	19	86%
県都市(政令中核除く)全体	7	1	14%
臨時職員	6	6	100%
東京 23 区全体	18	0	0%
臨時職員	16	12	75%
東京市町村(中核市除く)全体	21	0	0%
臨時職員	21	9	43%
大阪市町村(政令・中核除く)	34	3	12%
臨時職員	22	7	32%
全体集計	165	22	13%
臨時職員	138	97	70%

① 社会保険組合資格の喪失～空白期間を置くことによる不利益①～ 項目 44 表 4

- 空白期間を置いたとしても、短時日であれば、社会保険の組合員資格は失わない。(平成 25 年 1 月 17 日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」)。
- 多くの自治体で、上記の法令上の取り扱いを無視し、空白期間を置き、形式上の雇用中断期間を置くことで、社会保険の組合員資格を剥奪している。
- ワークルール項目 44.「空白期間があっても、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格が継続」について、臨時職員について回答した自治体 141 自治体のうち、資格を継続しない自治体は 84 団体で、半数の自治体で被保険者資格が継続していない。
- ・政令市の臨時職員に関しては回答自治体 18 団体のうち 13 団体(72%)、東京 23 区の臨時職員に関しては、回答自治体 16 団体のうち 14 団体(88%)で、社会保険の組合員資格を継続させる取扱いをしていない。
- 非正規公務員は、社会保険の非被保険者資格喪失させられている 1 月間について、保険料全額自己負担の国民年金・国民健康保険に加入することが強いられている実態。

<参考>

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて(保保発 0117 第3号平成 26 年 1 月 17 日
健康保険組合理事長宛、厚生労働省保険局保険課長)

「厚生年金保険及び健康保険の被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者であり、事業主との間の事実上の使用関係が消滅した場合に被保険者資格が喪失します。この使用関係の有無等は、契約の文言のみを見て判断するのではなく、就労の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるところです。

有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取扱う必要があります。

上記について、健康保険の被保険者資格の取扱いに際してご留意いただくとともに、適用事業所等に対する適切な周知・指導等にご配慮いただきますよう、お願いいたします。(後略)」

表4 年金・健康保険資格の継続

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県	40	16	40%
特別職非常勤	33	12	36%
一般職非常勤	8	3	38%
臨時職員	35	17	49%
政令市	20	11	55%
特別職非常勤	19	10	53%
一般職非常勤	3	2	67%
臨時職員	18	13	72%
中核市	28	13	50%
特別職非常勤	14	11	79%
一般職非常勤	13	5	38%
臨時職員	22	13	59%
県都市(政令中核除く)	7	3	43%
特別職非常勤	5	2	40%
一般職非常勤	2	1	50%
臨時職員	6	2	33%
東京23区	18	11	61%
特別職非常勤	16	10	63%
一般職非常勤	0	0	-
臨時職員	16	14	88%
東京市町村(中核市除く)	21	13	62%
特別職非常勤	19	12	63%
一般職非常勤	1	1	100%
臨時職員	21	13	62%
大阪市町村(政令・中核除く)	34	17	50%
特別職非常勤	19	10	53%
一般職非常勤	9	4	44%
臨時職員	23	12	52%
全体集計	166	84	51%
特別職非常勤	125	67	54%
一般職非常勤	36	16	44%
臨時職員	141	84	60%

② 年休繰越権の剥奪～空白期間を置くことによる不利益②～ 項目 23 表5・表6

- 労働基準法における年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件は、「期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること」（平成19年10月1日付厚生労働省通知「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」としている。
- 一方、多くの自治体で、空白期間を置くことにより、年休の繰越権を剥奪。
- ワークルール項目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」について、166自治体のうち、特別職非常勤か、一般職非常勤か、臨時職員かに関わらず、年次有給休暇の繰り越しを認めない団体は11団体(7%)。
- 臨時職員についてこの状況を見ると、回答した自治体141自治体のうち、年休を繰り越さない自治体は40団体で、およそ4分の1の回答自治体で、労働基準法に反し、年次有給休暇の繰越という労働債権を剥奪。特に東京23区では、回答自治体16団体中11団体(69%)で臨時職員の年休繰越を認めていない。
- 繰り越さない理由については、たとえば東京都は臨時職員を任期2ヶ月で雇用し、2回更新6か月経過時点で1か月の空白期間を置くため、年休を付与していない。石川県も6か月で臨時職員を一律に雇止めする。
- このように必要以上に短い任期、一律的な雇止め、そして法令に根拠のない空白期間を置くことにより、年次有給休暇の繰り越しが認められていないものと考えられる。
- 年次有給休暇は、東京都・特別職非常勤と臨時職員、熊本市・臨時職員、中央区、台東区、目黒区の臨時職員、~~清瀬市・特別職非常勤~~、~~門真市・特別職非常勤~~に付与されていない。労基法に定める勤務期間(6ヶ月)等を満たさない、短期間の繰り返し任用のためと考えられる。

表5 使い残しの年次有給休暇が繰り越されない自治体数

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県	40	0	0%
特別職非常勤	36	1	3%
一般職非常勤	8	0	0%
臨時職員	35	5	14%
政令市	20	0	0%
特別職非常勤	19	0	0%
一般職非常勤	3	0	0%
臨時職員	18	3	17%
中核市	26	4	15%
特別職非常勤	14	2	14%
一般職非常勤	13	3	23%
臨時職員	22	3	14%
県都市(政令中核除く)	7	1	14%
特別職非常勤	5	0	0%
一般職非常勤	2	1	50%
臨時職員	6	3	50%
東京23区	18	0	0%
特別職非常勤	18	0	0%
一般職非常勤	0	0	-
臨時職員	18	11	69%
東京市町村(中核市除く)	21	2	10%
特別職非常勤	19	2	11%
一般職非常勤	1	0	0%
臨時職員	21	8	38%
大阪市町村(政令・中核除く)	34	4	12%
特別職非常勤	19	2	11%
一般職非常勤	10	0	0%
臨時職員	23	7	30%
全体集計	166	11	7%
特別職非常勤	130	7	5%
一般職非常勤	37	4	11%
臨時職員	141	40	28%

(4) 育児休業制度、産前産後休暇、項目 37、38、別紙 5~6、表 6

①育児休業、部分休業制度

地方自治体に勤務する非正規公務員に関しては、地方公務員育児休業法に基づく条例を制定することにより、一定の要件(①1年以上勤務、②子が1歳に達する日を超えて引き続き勤務することが見込まれる者)を満たす一般職非常勤職員は、育児休業と部分休業を取得することができる。

また、常勤の臨時職員や週3日以上勤務の一般職非常勤職員も、部分休業を取得することができる。

一方、特別職非常勤職員に関しては、民間労働者に適用される育児休業法も地方公務員育児休業法も非適用であるが、総務省公務員部は、2010年12月15日付けの事務連絡で、「今般の同法(地方公務員育児休業法)の改正が民間との均衡を踏まえたものであり、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることにかんがみ、労働基準法が適用される者であれば、各地方公共団体において今般の法改正を踏まえた対応が図られるべき」としている。特別職非常勤に育児休業制度を適用している自治体は、労働組合があるところは労使協定等で、ないところは要綱等で規定している。

このように条例制定ないしは要綱等に基づき、一定要件を満たす非正規公務員も育児休業や部分休業を取得することが可能であるにもかかわらず、少なくない自治体で制度が整備されておらず、同制度を利用できない実態が明らかになった。

調査では、回答自治体166団体のうち、まったく育児休業制度がない団体が56団体で、未整備率は34%。すなわち、3分の1の自治体では、非正規公務員は育児休業や部分休業を取得できないのである。

これを任用種類別に見ると、一般職非常勤職員は、地方公務員育児休業法の適用があるにもかかわらず、回答自治体37団体のうち7団体(19%)で制度化されていない。

また常勤の臨時職員は、条例を制定すれば部分休業は取得できるにもかかわらず、回答自治体142団体のうち109団体(77%)で未整備である。

特別職非常勤職員は、130回答自治体のうち48団体(37%)が未整備である。

特に深刻なのは、東京特別区ならびに東京市町村自治体で、常勤の臨時職員の部分休業制度を整備しているのは、渋谷区と日野市だけである。

2012年の総務省の調査によると、東京特別区ならびに東京市町村自治体には、6ヵ月以上勤務するフルタイムの臨時職員が約650人在職していた。これら臨時職員は、自治体の不作為により育児に関わる権利を不当に剝奪されているのである。

表6 育児休業制度の整備状況

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県	40	13	33%
特別職非常勤	36	18	50%
一般職非常勤	8	1	13%
臨時職員	36	22	61%
政令市	20	2	10%
特別職非常勤	19	3	16%
一般職非常勤	3	0	0%
臨時職員	18	8	44%
中核市	26	10	38%
特別職非常勤	14	6	43%
一般職非常勤	13	2	15%
臨時職員	22	18	82%
県都市(政令中核除く)	7	2	29%
特別職非常勤	5	1	20%
一般職非常勤	2	1	50%
臨時職員	6	5	83%
東京23区	18	2	11%
特別職非常勤	18	3	17%
一般職非常勤	0	0	-
臨時職員	18	15	94%
東京市町村(中核市除く)	21	11	52%
特別職非常勤	19	9	47%
一般職非常勤	1	0	0%
臨時職員	21	20	95%
大阪市町村(政令・中核除く)	34	18	47%
特別職非常勤	19	8	42%
一般職非常勤	10	3	30%
臨時職員	23	21	91%
全体集計	166	58	34%
特別職非常勤	130	48	37%
一般職非常勤	37	7	19%
臨時職員	142	109	77%

②産前産後休暇

○産前産後休暇は、労働基準法に根拠を有する、必ず取らせなければならない労働条件。

○産前産後休暇の制度化状況は、166回答自治体のうち、まったく制度を置いていない自治体が9自治体(5%)。

任用種類別に未整備状況を見ると、特別職非常勤で7団体(5%)、一般職非常勤で1団体(3%)、臨時職員で39団体(27%)である。

○産前産後休暇制度は、出産後において、職場に復帰することを前提として制度化されている。逆に言えば、産前産後休暇を制度化していない自治体は、結果的には、妊娠・出産した非正規公務員は働き続けられないこと、再度の任用しないことを前提としているといわざるを得ない。

表7 産前産後休暇の未整備状況

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県	40	0	0%
臨時職員	36	1	3%
政令市	20	0	0%
臨時職員	18	3	17%
中核市	26	1	4%
特別職非常勤	14	1	7%
臨時職員	22	3	14%
東京23区	18	0	0%
臨時職員	16	11	69%
東京市町村(中核市除く)	21	3	14%
特別職非常勤	19	2	11%
臨時職員	21	12	57%
大阪市町村(政令・中核除く)	34	5	15%
特別職非常勤	19	3	16%
一般職非常勤	10	1	10%
臨時職員	23	9	39%
全体集計	166	9	5%
特別職非常勤	130	7	5%
一般職非常勤	37	1	3%
臨時職員	142	39	27%

※ 育児休業・部分休業制度や産前産後休暇制度が未整備な自治体は、「マタニティーハラスメントを制度化」した自治体といえる。

<参考>

非正規公務員と「女性の職業生活における活躍についての事業主行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 2015年8月25日可決・成立

○地方自治体の義務

- ・国の基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)
- ・国や地方公共団体、民間事業主(300人以上雇用)は、その従業員に対し、事業主行動計画を策定。

○参議院 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議

「政府及び地方公共団体は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。

三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとする。

九 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮すること。

○地方自治体に勤務する非正規公務員の4人の1人は、非正規公務員である。別-1表参照

○今回のワークルール調査対象の自治体における、全職員(正規公務員+非正規公務員)に占める女性非正規公務員が占める割合が高い上位30位の団体は、別-2に示すとおりで、女性非正規公務員の依存率は3割以上を占める。

○2016年3月末までにすべての自治体で策定を義務づけられている「女性の職業生活における活躍についての事業主行動計画」においては、これら女性の非正規公務員の処遇改善方策等を記述すべき。

<別-1> 総務省調査 2012 より

(単位：人)

職 員 数 (平成24年4月1日現在)		合 計		特別職非常勤職員 (法3条3項3号)		一般職非常勤職員 (法17条)		臨時的任用職員 (法22条2項・5項)	
		計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合
		603,582	74.2%	231,209	63.4%	127,390	80.7%	244,983	81.0%
主 な 職 種	一般事務職員	149,562	80.2%	54,723	69.2%	32,650	84.6%	62,189	87.3%
	保育士等	103,428	96.3%	22,912	95.6%	26,052	96.5%	54,464	96.4%
	給食調理員	39,294	97.0%	9,248	96.6%	12,495	97.6%	17,551	96.8%
	教員・講師	78,937	64.8%	22,195	63.8%	8,817	75.2%	47,925	63.3%
	その他	118,593	63.1%	76,883	56.1%	20,449	71.0%	21,261	80.5%

<参考1>

調査対象自治体の女性非正規公務員依存実態 上位30自治体						2012年総務省臨時非常勤調査並びに2012総務省定員管理					
順位	自治体	カテゴリー	非正規公務員合計 A			正規職員	全職員計	非正規公務員割合	正規職員	女性非正規公務員割合	
			男	女	計	合計	A+B	%	割合	%	
						B		%	%	%	
1	島本町	町村	大阪府	23	265	288	253	541	53.2	46.8	49.0
2	碑町	町村	大阪府	34	134	168	159	327	51.4	48.6	41.0
3	国立市	市	東京都	67	329	396	434	830	47.7	52.3	39.6
4	東大和市	市	東京都	64	333	397	457	854	46.5	53.5	39.0
5	羽村市	市	東京都	27	231	258	356	614	42.0	58.0	37.6
6	清瀬市	市	東京都	36	275	311	427	738	42.1	57.9	37.3
7	高松市	中核市	香川県	329	2384	2713	3,696	6,409	42.3	57.7	37.2
8	北区	特別区	東京都	206	1569	1775	2,457	4,232	41.9	58.1	37.1
9	東久留米市	市	東京都	62	386	448	613	1,061	42.2	57.8	36.4
10	摂津市	市	大阪府	81	411	492	649	1,141	43.1	56.9	36.0
11	あきる野市	市	東京都	24	256	280	432	712	39.3	60.7	36.0
12	茨木市	市	大阪府	85	890	975	1,567	2,542	38.4	61.6	35.0
13	多摩市	市	東京都	47	461	508	625	1,333	38.1	61.9	34.6
14	泉大津市	市	大阪府	93	456	549	784	1,333	41.2	58.8	34.2
15	瑞穂町	町村	東京都	36	131	167	216	383	43.6	56.4	34.2
16	忠岡町	町村	大阪府	12	95	107	171	278	38.5	61.5	34.2
17	羽曳野市	市	大阪府	50	359	409	655	1,064	38.4	61.6	33.7
18	藤井寺市	市	大阪府	27	305	332	576	908	36.6	63.4	33.6
19	西東京市	市	東京都	116	574	690	1,028	1,718	40.2	59.8	33.4
20	和泉市	市	大阪府	81	737	818	1,476	2,294	35.7	64.3	32.1
21	富田林市	市	大阪府	45	446	491	698	1,389	35.3	64.7	32.1
22	新潟市	政令市		461	3,676	4,137	7,420	11,557	35.8	64.2	31.8
23	国分寺市	市	東京都	62	346	408	663	1,091	37.4	62.6	31.7
24	能勢町	町村	大阪府	18	67	85	127	212	40.1	59.9	31.6
25	葛飾区	特別区	東京都	237	1437	1674	2,986	4,660	35.9	64.1	30.8
26	沼江市	市	東京都	19	211	230	459	689	33.4	66.6	30.6
27	田尻町	町村	大阪府	13	60	73	124	197	37.1	62.9	30.5
28	蕨取町	町村	大阪府	61	190	251	378	629	39.9	60.1	30.2
29	世田谷区	特別区	東京都	416	2357	2773	5,084	7,857	35.3	64.7	30.0
30	四條畷市	市	大阪府	33	184	217	401	618	35.1	64.9	29.8