都政新報

発行所　都政新報社
〒160-0023 東京都新宿区
西新宿7-23-1 TSビル
〈総務・読者〉(03)5330-8781
〈企画広告〉(03)5330-8784
〈編　　集〉(03)5330-8786
〈出　　版〉(03)5330-8788
〈セミナー事業部〉(03)5330-9977
〈ファクス〉(03)5330-8808
郵便振替 00130-2-101470
購読料 月1,680円(税込)
毎週火・金曜日発行
但し、祝祭日は休刊
©都政新報社 2007

▼公共予約システムでクレジット決済
▽中央区住宅マスタープラン 共用部分の改修に助成
▼多摩地域は軒並み 国保より保険料アップ
▽都総務局 政策法務ラインが好評
▼その冗談、セクハラかも…

投稿

非常勤職員問題

人材育成と均等処遇が前提

■突然の指導

いま港区では、労使で非常勤職員の報酬経験加算制度の来年度実施についての協議を重ねている。最近、この協議に大きな困難が生じた。それは都の区政課の指導によるもので、総務省見解を根拠としている。「非常勤の継続雇用は不適切」とする内容で、動機は「一部の団体で行われている非常勤職員の処遇改善を目的とした任用及び勤務条件の見直し」である。明らかに荒川区や千代田区の新非常勤制度の拡大を止めるための動きだ。

■恒久的職務に非常勤

昨年度の人事当局調査で、23区には約1万5000人の非常勤（再雇用除く）が雇用されている。常勤は6～7万人であり、尋常な数字ではない。調査は各区の常勤が非常勤に置き換えられ、恒久的な仕事を担っていることを明らかにしている。

また、調査は23区中16区に雇用更新限度、すなわち雇用年限があると報告とした。仮に5年で単純計算すれば、23区は毎年度末に約3000人の非常勤を年限解雇していることになる。

なお、これにかかる離職・募集・選考・採用の業務量は多大であろうが、私にはこれが膨大な無駄に見える。応募が少なく、新聞折り込みをする区もある。

民間パート雇用では年限一律解雇はない（国の調査で2%弱）。11月28日の東京高裁判決は、中野区の保育園非常勤解雇を「実質的な解雇権濫用」と断じ、地方公務員法の不備にまで言及した。16区はそういう中で争いの種を撒き散らしていることになる。

現行地公法には恒久職に短時間勤務を充てる任用条項がない。「特別職は、非専務・他に専門的本業・指揮命令や勤務時間設定が馴染まない」が趣旨である。総務省は「任期のない短時間勤務職員制度創設は中長期的課題」としている。つまり法令を順守するならば、自治体は恒久職に非常勤（特に特別職）を任用できない。

しかし、肝心なのは住民サービスの実態である。現に非常勤がその役を担っていることから、恒久職にふさわしい処遇で安心して働いてもらうべきだ。そうでなければ優秀な非常勤ほど失望し流失する。

私は、非常勤を一般職に位置付けてその処遇は条例（住民合意）で定めるべきだと思う。地方自治法第203条は「条例に特別の定め」があれば期末手当支給を認める。

ところで、均等処遇を阻む声の一つに「常勤は試験を通っているから処遇の違いはしょうがない」がある。こんな「ペーパードライバーの無事故自慢」のような屁理屈は、役所以外には通用しない。要は今、どれだけ働き、現に必要とされているかだ。

■社会的ルールに抵触

パート労働法は均衡処遇とフルタイム登用を求める。しかし、公務パート除外により公務職場での賃金格差は是正されず、常勤登用の道もない。

例えば、港区の年間賃金は常勤平均692万円に対して、最多層の非常勤（フルタイム換算）は264万円（39%）である。この格差は退職金と福利厚生の有無で、さらに拡大する。完全にバランスを失している。団塊世代の大量退職により、港区ではこの3年間で常勤の年間平均給与が約35万円（約5%）ダウンしているのに格差是正には回らない。

また、人事委員会の採用試験には厳しい年齢制限があり、民間経験者採用制度も非常勤の勤務年数を「民間企業等における業務従事歴」に含まない。一方で、雇用対策法は求人における年齢制限を禁止した（ただし、いまだに公務員を除外）。

その他、公務非常勤については共済組合や公務災害基金からの排除や常勤短時間勤務の優遇など、差別として訴えられる扱いが多い。

自治体は、なぜ第一線で働く非常勤を人材育成から除外するのか。研修・勤務評定・人事異動等で人材育成するならば、その職員を年限で一律解雇するという愚かなことはしないはずだ。また、報酬加算制度があれば、勤務不良や意欲のない非常勤に対して更新拒否という極端なものだけではなく、加算延伸という緩やかなペナルティーが可能となる。

■格差是正のポイント

自治体には非常勤の他に、少なからぬ「長期臨時職員」が存在している。これが誤った任用や脱法任用の元凶となっている。

短期の中断で偽装更新して当事者の法的権利を剥奪している。臨時的任用の原則は「1年以内に廃止が予定される職」（条例準則、人事委員会規則）である。

雇用対策法や雇用創出施策は、自治体に地域雇用の安定的創出を求めている。自治体に「非正規雇用」されるのは地域住民である。自治体は総務省の方ばかり見ていると道を間違える。

このままでは、「非常勤は安い」は「常勤は高い」に反転する。常勤も自らの立ち位置を冷静に考えるべき時期だ。

私は、非常勤制度は人事関係者も自分の家族や友人に奨められるものであるべきだと思う。

（港区職員労働組合・調査企画部長　本多伸行）