2015.1.10

第2分科会

総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」の解説と活用

自治労：総合公共民間局　北川啓子

（１）2014総務省通知について

　　（別紙資料参照）

（２）総務省通知をつかった処遇改善の要求・交渉

　①報酬等について

　・常勤職員か非常勤職員かは勤務実態で決める

・報酬等は職務の内容と責任に応じて適切に水準を決定

　・非常勤職員であっても時間外手当に相当する報酬は支給すべき

　・通期費用相当分は費用弁償として支給することができる

　②休暇

　・労働基準法や地方公務員育児休業法に基づき、各種休暇・休業（年次有給、産前産後、育児、介護）を適切に整備

　・年次有給休暇のくりこし（空白期間があっても繰り越しは可能）

　③社会保険・労働保険の適用（空白期間があっても社会保険は継続）

　④再度の任用

　・空白期間は必要ない

　・再度の任用は可

　・募集に制限をかけることは平等ではない

（３）総務省通知の注意点

・任用替えをしようとする場合は、今働いている職員を任用替えにする。

・「客観的な能力の実証」を理由にした雇止めをさせない。

・正規職員を任期付職員に置き換えるような動きに対しては注意！

2014.9.29臨時・非常勤等職員全国協議会　総務省要請（自治労情報2014第0292号11/5）

（松本事務局次長）「2014通知」の発出以降、現場の非常勤職員に「2014通知」の考え方を説明された自治体がある。その内容は、今いる特別職としての任用を廃止し、新たな制度をつくる際には、現在特別職として働いている人は雇止めにし、試験により新たな人を採用するというものであった。「2014通知」については、雇止めを目的として出された通知ではないと考えているが、総務省としての考え方をお聞きしたい。

（福冨理事官）繰り返し任用されたとしても再度の任用を保証するという既得権を発生させるものではない。しかし、任期ごとに客観的な能力実証に基づき、当該職に従事する十分な能力を持ったものを任用するということを助言しているところであり、雇止めを求めた趣旨ではなく、あくまで客観的な能力実証に基づき任用することを助言しているところである。

　（４）雇止め阻止の交渉のポイント

1.　臨時・非常勤等職員の組合加入を進める！

　自治体単組の執行部が未組織の臨時・非常勤等職員の声を代弁するのではなく、臨時・非常勤等職員が労働組合に参加し、自らが声をあげて、要求書づくり、団体交渉などを主体的に行うことが重要です。そのためには、臨時・非常勤等職員が労働組合に加入することが運動のスタート点となります。

2.　正規職員、臨時・非常勤等職員がともに要求、交渉をする！

　雇用継続の要求は、正規職員と臨時・非常勤等職員がともに要求、交渉することで実現できます。

　また、臨時・非常勤等職員の雇止めは当事者だけの課題でなく、同じ職場の正規職員の課題でもあります。業務に習熟した人材が３年や５年で雇止めになることは他の職員の労働加重となり、効率的な業務の遂行ができません。

3.　臨時・非常勤等職員は、行政サービスの重要な担い手であることを労使で確認する！

　現在、行政サービスは正規職員と臨時・非常勤等職員と両者で担われており、臨時・非常勤等職員がいなければ、行政サービスは１日たりともまわっていきません。本来、正規職員を配置すべき恒常的・継続的業務に臨時・非常勤等職員が、多数就いています。臨時・非常勤等職員は、決して臨時的な仕事をしている職員だけではなく、恒常的・継続的業務に就いている職員が多数いること、正規職員と同様に、臨時・非常勤等職員が行政サービスの重要な担い手となっていることを、自治体当局、自治体正規職員、臨時・非常勤等職員が共通の認識に立ち、このことを労使で確認していくことが交渉の出発点となります。

4.　「雇止めを提案させない」ために早めの取り組みを！

　「雇止めを防ぐ取り組み」には雇止め提案の前の早い段階での対応が必要です。臨時・非常勤等職員の更新時や、新たに臨時・非常勤等職員が任用される時などは、任用通知などに次回は更新しない旨や更新の上限などが記載されていないか、労働組合の事前確認とともに本人によるチェックが大事です。また職場で管理職の言動などから臨時・非常勤等職員が不安に感じたことや、正規職員の組合員が疑問に思った時など、すぐに組合に相談できるような体制や、当局や議会の動向の情報収集などもしておくことが必要です。

5.　必要な場合は首長に雇用継続の必要性を理解させる！

　人事当局との団体交渉で解決できない場合は、首長などとの対話などにより、トップに対して臨時・非常勤等職員の雇用継続の必要性を理解させる取り組みをします。

6.　多様な取り組みをする！

①議会対策を重視し、臨時・非常勤等職員の雇止めについて議会で追及できるように議員との関係づくりを日常から進めます。

②労使交渉だけで解決が困難な場合は、労働委員会を活用します。（地公法３－３－３、現業・公企の場合）

③恒常的、継続的な業務に就く臨時・非常勤等職員を雇止めにすることの不合理性や行政サービスへのマイナス影響などを市民に訴えます。また広く市民に訴えるためにも地方紙の活用などメディア対策をします。

④連合地協、地域の労働組合、市民団体などとの連携した取り組みをします。

7.　単組間で取り組みの経験交流を行う！

　雇用継続の課題はひとつの単組だけの課題ではありません。県本部の機関会議や各種集会で取り組みの報告を行い、単組間で情報交換を行うなど経験交流を行います。またときには、雇止め反対、継続雇用のために、県本部内で共闘して取り組むことも必要です。

8.　粘り強く取り組み続けることが大事！

　雇止めの撤廃、雇用年限の上限撤廃など、臨時・非常勤等職員の雇用継続は難しい課題であり、必ずしも単年度で解決できる課題ではありません。

　雇止めを阻止することができず、雇用を打ち切られてしまう組合員が出てしまうこともあります。しかし、あきらめないで粘り強く、要求し交渉し続けることが大事です。

