

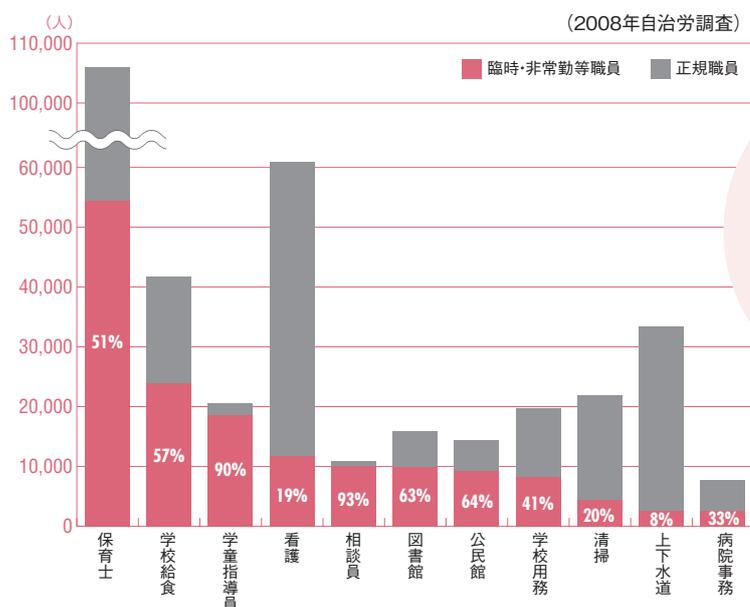
臨時・非常勤等職員60万人の 処遇改善、雇用安定に向けた法改正を 全職場からの運動で実現させよう

1 非常勤職員に手当支給ができるよう、地方自治法を改正

非常勤職員、フルタイムでない臨時職員にも、期末手当、退職手当などの諸手当を支給できるよう、地方自治法第203条の2、第204条を改正します。

2 パート労働法の趣旨の臨時・非常勤等職員への適用

均等・均衡待遇を求めるパート労働法の趣旨、内容を地方公務員にも適用させるよう、法を整備し運用を見直します。



臨時・非常勤等職員は、
住民に最も身近な
行政サービスを
担っています



運動の進め方

自治労は、
臨時・非常勤等職員の
法制度改正をめざして、
次の行動に取り組みます。

- 公務員連絡会・地公部会200万人(自治労130万人)署名運動
- 中央行動の配置
- 民主党議員連盟、社民党と連携した政府・国会対策

★ 並行し、自治体単組は、臨時・非常勤等職員の要求交渉の積み上げと仲間づくり(組合加入)を進めます。

非常勤職員に手当支給ができるよう、地方自治法を改正

現行の地方自治法においては、常勤職員には給料と手当の支給（204条）、非常勤職員には報酬を支給（203条の2）とされ、非常勤職員、フルタイムでない臨時職員には、期末手当、退職手当などの諸手当が支給できないという解釈があります。

これにより、非常勤職員などに手当を支給している自治体で、違法であるとして住民監査請求、訴訟が行われる例が増えています。このため、自治体当局は、非常勤職員に手当を支給することに消極的であり、非

常勤職員に諸手当が支給されないことが常勤職員との賃金格差の要因の一つになっています。

しかし、裁判例では、職務内容や勤務形態などの勤務実態が常勤の職員と同様であれば、任用根拠（特別職・一般職・臨時的任用）にかかわらず、手当の支給を認めるものが増えています。

また、国の非常勤職員や自治体の現業・公営企業の非常勤職員には、手当支給は適法とされています。

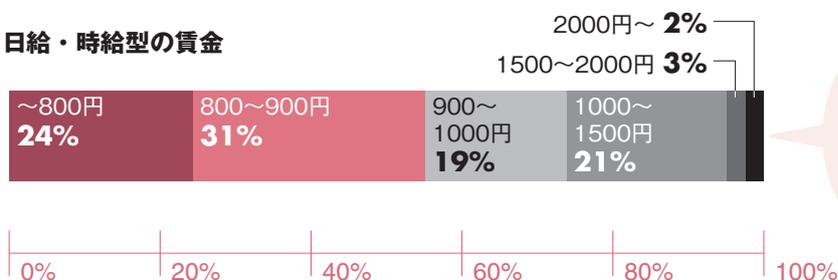
このため、常勤・非常勤、任用根拠（特別職・一般職・臨時的任用）、職種の相違にかかわらず、審議会や調査会の委員、選挙立会人などの特定の非常勤職員を除くすべての職員について、手当が各自自治体の判断で支給できるよう、地方自治法の改正を求めます。

国	手当支給（根拠法令）
非常勤職員	支給可（給与法22条2項）
自治体	
①高齢再任用短時間勤務職員	支給可（地方自治法204条）
②任期付短時間勤務職員	支給可（地方自治法204条）
③臨時的任用職員（フルタイム）	支給可（地方自治法204条）
④公営企業及び現業の非常勤職員	支給可（地方公営企業法38条）
⑤非現業の非常勤職員	支給不可（地方自治法203条の2、204条）

ただし、非常勤職員であっても、東村山市退職金支給事件（2009.2.6 最高裁決定）、茨木市一時金支給事件（2010.9.10 最高裁判例）、枚方市手当支給事件（2010.9.17 大阪高裁判決）など最近の判例・裁判例では、勤務実態が「常勤の職員」と認められれば、任用根拠にかかわらず手当支給を受けることが出来るとされています。

- 一般職の職員の給与に関する法律（給与法）22条2項
常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。
- 地方自治法203条の2
非常勤の職員に対し、報酬を支給しなければならない。
- 地方自治法204条
前項の職員（常勤の職員、短時間勤務職員）には、…手当を支給することができる。
- 地方公営企業法38条
企業職員の給与は、給料及び手当とする。（現業職員の給与は地公労法附則により同38条を準用）

●日給・時給型の賃金



800円台が多く、週30時間程度（年間1500時間）では年収130万円に届きません。

●月給型の賃金



14万円以上16万円未満が中心、月給15万円では年収180万円にしかなりません。

賃金の支給形態の職員数割合は日給・時給型が65%、月給型が35%です。（2008年自治労調査）



2

パート労働法の趣旨の 臨時・非常勤等職員への適用

均等・均衡の処遇を趣旨とするパート労働法は、地方公務員を適用除外としています。その理由は、地方公務員の処遇は地方公務員法や自治体条例などで定められていることによる、とされています。

しかし、地方公務員法には臨時・非常勤等職員に関して、均等・均衡処遇を担保する仕組みは存在せず、自治体の条例に判断を委ねているために、自治体は

安上がり行政に走り、臨時・非常勤等職員の処遇改善はなかなか進まないのが現状です。

このため、パート労働法の趣旨、内容を地方公務員にも適用するよう法整備をはかるか、またはパート労働法を地方公務員に直接適用することで、民間と同様に均等・均衡待遇のための積極的是正措置を促します。

パート労働法

9条 (賃金の均衡)

通常の労働者との均衡を考慮し、パート労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金(基本給、賞与、役付手当等)を決定することが努力義務とされています。



これが適用されれば、正規職員との賃金の均衡が努力義務となります。賃金の均衡のための方策として、職務の内容(責任の度合いを含む)を反映した昇格や、職務経験を反映した昇給が努力義務とされます。

10条 (教育訓練)

パート労働者に通常の労働者と同様に、職務の遂行に必要な教育訓練を実施することが義務づけられています。また、キャリアアップなどのための教育訓練も努力義務とされています。



これが適用されれば、正規職員と同様に、職務の遂行に必要な教育訓練が義務となります。また、キャリアアップのための教育訓練が努力義務となります。

11条 (福利厚生)

給食施設、休憩室、更衣室について、パート労働者にも利用の機会を与えるように配慮することが義務づけられています。



これが適用されれば、正規職員が給食施設、休憩室、更衣室を利用している場合、臨時・非常勤等職員にも利用できるよう具体的措置が義務づけられます。

12条 (通常の労働者への転換)

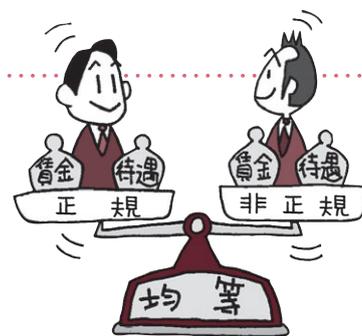
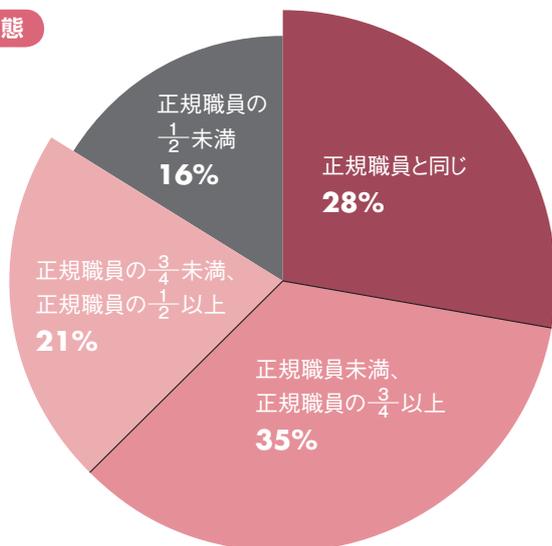
パート労働者について、通常の労働者への転換を推進するため、募集の周知、社内公募への応募機会、試験制度の設定、その他のいずれかの措置を義務づけています。



これが適用されれば、臨時・非常勤等職員の正規職員への転換を推進する仕組みが設けられることになります。

週勤務時間の実態

(2008年自治労調査)



週勤務時間が正規職員の $\frac{3}{4}$ 以上は6割、 $\frac{1}{2}$ 以上は8割を超えています。

本格的な短時間勤務職員制度の実現

臨時・非常勤職員の多くは、恒常的業務に就いているにもかかわらず、常に雇い止めの不安にさらされています。これは任期が、自治体の予算年度に合わせて原則1年以内とされているからです。また、任期が満了して更新されたとしても3年や5年といった上限を設定する自治体もあります。

一方、政府の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2007年12月）では、短時間正社員

制度の導入を推奨しています。

自治体の中には、任期付短時間勤務職員制度が導入されていますが、業務対象に制限があり、任期に期限があるため雇用安定とはなりません。

このため、任期の定めがな

く、本格的な短時間勤務職員制度の導入をはかります。これは、恒常的業務に就いている臨時・非常勤職員について、勤務実績等を基準に本人の希望に基づいて移行できる制度とします。また、正規職員には育児短時間勤務制度が導入されていますが、これは育児に限定されていることから、目的を限定せずに短時間勤務を希望する正規職員にも一定のルールのもと適用する制度とします。

また、本格的な短時間勤務職員の給与やその他の勤務条件は、フルタイムの正規職員との均等待遇とします。

(注) 本格的な短時間勤務職員制度は、民間で導入はわずかであり、国家公務員では導入されていないことから、人事院・総務省交渉を重ねて、短時間勤務職員制度の導入に向けた研究会の設置などを求め、その制度実現をめざします。



臨時・非常勤等職員の制度（概要）

区分	特別職非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時的任用職員	任期付短時間勤務職員
任用根拠	地公法3条3項3号	地公法17条	地公法22条	任期付法5条
人員	約20万人	約10万人	約20万人	約1,500人
地公法	地公法適用なし	地公法適用あり	地公法適用あり	地公法適用あり
採用の要件・対象	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 【地公法3条3項3号】	職員の職に欠員を生じた場合の任命の方法の一つとして、採用を規定 【地公法17条】	①緊急の場合 ②臨時の職の場合 ③任用候補者名簿がない場合 【地公法22条】	①一定の期間内に終了することが見込まれる業務 ②一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務 ③住民に直接提供するサービスの提供体制の充実 ④部分休業を取得する職員の業務の代替 【任期付法5条】
採用の方法	法律の規定なし 〔面接等による〕	競争試験又は選考 〔面接等による〕	法律の規定なし 〔筆記試験、面接等による〕	競争試験又は選考【地公法17条】 ※再度任用は公募が原則。
任期	法律の規定なし 〔通常1年が多い〕	再度の任用は可能 〔3年又は5年の雇用上限を設置する場合がある〕	6月以内、最長1年まで更新可 【地公法22条】	3年以内（特に必要がある場合は5年以内） 【任期付法6条2項】
給与	報酬及び費用弁償【自治法203条の2】 〔常勤の場合には給料及び手当〕	給料及び手当【自治法204条】 〔常勤でない場合は報酬及び費用弁償〕	給料及び手当【自治法204条】 〔常勤でない場合は報酬及び費用弁償〕	給料及び手当【自治法204条】 〔扶養手当などの生活関連手当、退職手当などについては、支給が適当でないと総務省通知はしている〕
※現業職員には給料及び手当【地公企法38条】				

(注1) 人員は、2008年4月総務省調査。自治労調査では全体で約60万人と推計（これは6ヵ月未満任用を含めた数字）。(注2)〔 〕内は実態上多くみられる運用。