

地方自治体臨時・非常勤職員問題ワーキングチーム

短期的課題についてのとりまとめ（案）

2012年7月20日

■はじめに

「ワーキングプア」という呼び方がすっかり定着してしまった日本の労働社会の中で、国や地方自治体等の「官」の世界においても、非正規労働者、いわゆる「官製ワーキングプア」の増加が顕著になっている。

地方自治体における臨時職員、非常勤職員等の非正規職員数は、50～60万人に及んでおり、全自治体の職員に占める割合は3割、自治体によっては全職員の5割以上に達する状況であり、地方行政および教育現場において欠くことのできない担い手となっている。しかし、その処遇は極めて低位に置かれ、かつ雇用も安定しないため、サービスの質の低下を招きかねない状況にある。

現行の地方自治法においては、常勤職員に対して支給されている一時金や退職金等の諸手当について、非常勤職員への支給が認められていない。このため、非常勤職員の質の向上を図るべく、手当と同等の支給を実施している多くの自治体においては、逆に住民訴訟を惹起する事態が生じており、実態に即した法改正が急務となっている。

また民間企業において、正社員との均等処遇を求めているパートタイム労働法等は、地方自治体が適用除外とされているため、民主党の政策である非正規労働者に関する均等待遇の実現のためには、パートタイム労働法等の趣旨を地方自治体へも適用可能とする措置を講じていく必要がある。

さらには、任期の定めのない短時間勤務職員制度の導入も視野に入れ、臨時職員、非常勤職員の制度のあり方についての検討も課題としていくことが求められている。

■地方自治体における臨時・非常勤職員の現状

地方自治体の一般行政部門における臨時職員、非常勤職員の数は、総務省による調査（2008年4月1日現在）では約50万人とされており、この数は全自治体職員

の3割にも及んでいる。その職種で見ると、一般事務職員から専門性を有する図書館司書、公民館社会教育主事、教員、消費生活相談員、労働相談員、生活保護ケースワーカー、学童指導員、保育士、介護相談員、医療相談員、給食調理員、学校用務員、病院事務職員、清掃職員、看護師等々、多岐にわたっている。

このように臨時・非常勤職員が増加した背景には、1980年代以降の行政需要の拡大・多様化や自治体の財政上の理由により、正規職員ではまかないきれず、臨時・非常勤で必要な職員を補ってきたことが背景にあると考えられる。特に、小泉政権下で進められた集中改革プランの推進に基づく正規職員の減少、それに伴っての臨時・非常勤職員の増加は顕著であり、これは歴代の総務大臣が国会答弁でも認めている。

正規職員に代わる形で増加した臨時・非常勤職員は、法的任用根拠から雇用は通常1年以内の任期で任用されているものの、その経過から多くが恒常的・常設的な業務に配置されており、繰り返し任用されている実態にある。一方で、任用と任用の間に空白期間をおいた実質的な繰り返し任用の例も少なくない。また、繰り返し任用を続けることによる賃金改善や退職金支払の懸念から、業務事態は継続しかつ本人の継続任用の希望に反して、3～5年での雇い止めを行う自治体も増加傾向にある。

また、約50万人とされる臨時・非常勤職員のうち、女性の占める割合は約75%とされ、その賃金実態は年収200万円未満が8割を占めているのが現状である。

■課題の整理

このような現状を鑑み、当WTでは5月29日、以下の通り課題の整理を行った。

1. 地方自治体の非常勤職員に諸手当支給が出来るよう、地方自治法を改正する (短期的課題)

地方自治法が非常勤職員への手当(一時金、退職金)支給を認めていないため、手当支給を実施している多くの地方自治体で住民訴訟を惹起する事態となっている。週勤務時間が20時間以上であることを目安に労働者性のある臨時・非常勤職員には自治体の自主的判断で諸手当支給が出来るよう、法改正をふくめ検討する。

2. パートタイム労働法・労働契約法の趣旨の適用

(中期的課題)

正社員との均衡待遇を求めているパートタイム労働法は、地方公務員に対して適用除外とされている。非正規労働者に関する均等待遇の実現のために、パートタイム労働法の趣旨の公務員への適用措置について検討する。また、改正が予定されている「労働契約法」についても、(労働団体や弁護士会などから)指摘されている問題点の改善をはかり、その趣旨の地方公務員への適用措置について検討する。

3. 臨時・非常勤職員の雇用安定に向けた法整備等の検討を行う

(長期的課題)

恒常的業務に就く非常勤職員等の雇用安定のためには、総務省の地方公務員制度調査研究会報告(2003年4月)でも今後の検討課題とされていた「任期の定めのない一般的な短時間勤務職員制度」の創設について具体的な検討を行い、その活用をはかっていくことが必要である。

■「短期的課題」とりまとめ

民主党の雇用政策の柱である「均等・均衡待遇」の考え方は、当然のこととして地方自治体の公務職場にも貫かれるべきと考える。臨時・非常勤職員の職務の内容、責任、経験等に見合った待遇を確保していくことは、公正な労働の観点からも、公共サービスの質の維持・改善の観点からも極めて重要である。

臨時・非常勤職員の待遇改善は地方自治体の自主性に委ねては進まず、まさに政治主導による課題解決を前提に、以下の通り「短期的課題」についてのとりまとめを行うものとする。

- 地方自治法第203条、第204条は、「常勤の職員」に諸手当を支給することができるとしているが、非常勤職員には諸手当の支給を認めていない。正規職員に対し支給される期末手当や退職金などの諸手当について、同等の支給を非常勤職員に対して制度的に出来ないとしておくことは、正規職員との均等待遇という意味においても差別的取り扱いである。
- 一方で、国家公務員の非常勤職員に対しては、給与法第22条により「常勤の職員の給与との均衡」が明記され、同条に基づく人事院指針で具体的に手当支給について示され、現に支給されている。

- 最高裁が東京高裁判決を支持した東村山市事件の裁判結果等、最近の裁判例でも、勤務実態や勤務時間に着目して諸手当支給は可能との傾向になっている。
- 以上のことから、労働者性のある臨時・非常勤職員には自治体の自主的判断で諸手当との均衡を考慮した給与が支給出来るよう、地方自治法を改正すべきと考える。
- 具体的には、

「地方自治法」第 203 条の 2 に次の規定を加える。

- ① 普通地方公共団体は、条例で特別の定めをした場合は、勤務形態が常勤の職員又は短時間勤務職員に準ずる非常勤の職員に対し、報酬のほか、第 204 条第 2 項の手当との均衡を考慮した給与を支給することができることとすること。
- ② ①の給与の額及びその支給方法は、条例でこれを定めなければならないこととすること。

※ 「短時間勤務職員」＝短時間勤務の職（当該職を占める職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のものを占める職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。）を占める職員〔地方自治法第 92 条第 2 項、地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項〕

とする。

- なお、地方自治体臨時・非常勤職員問題 WT としては、「中期的課題」であるパートタイム労働法・労働契約法の趣旨の適用、さらには「長期的課題」としての臨時・非常勤職員の雇用安定に向けた法整備等についても、引き続き検討を行い、速やかに必要な措置を講ずるものとする。

以上