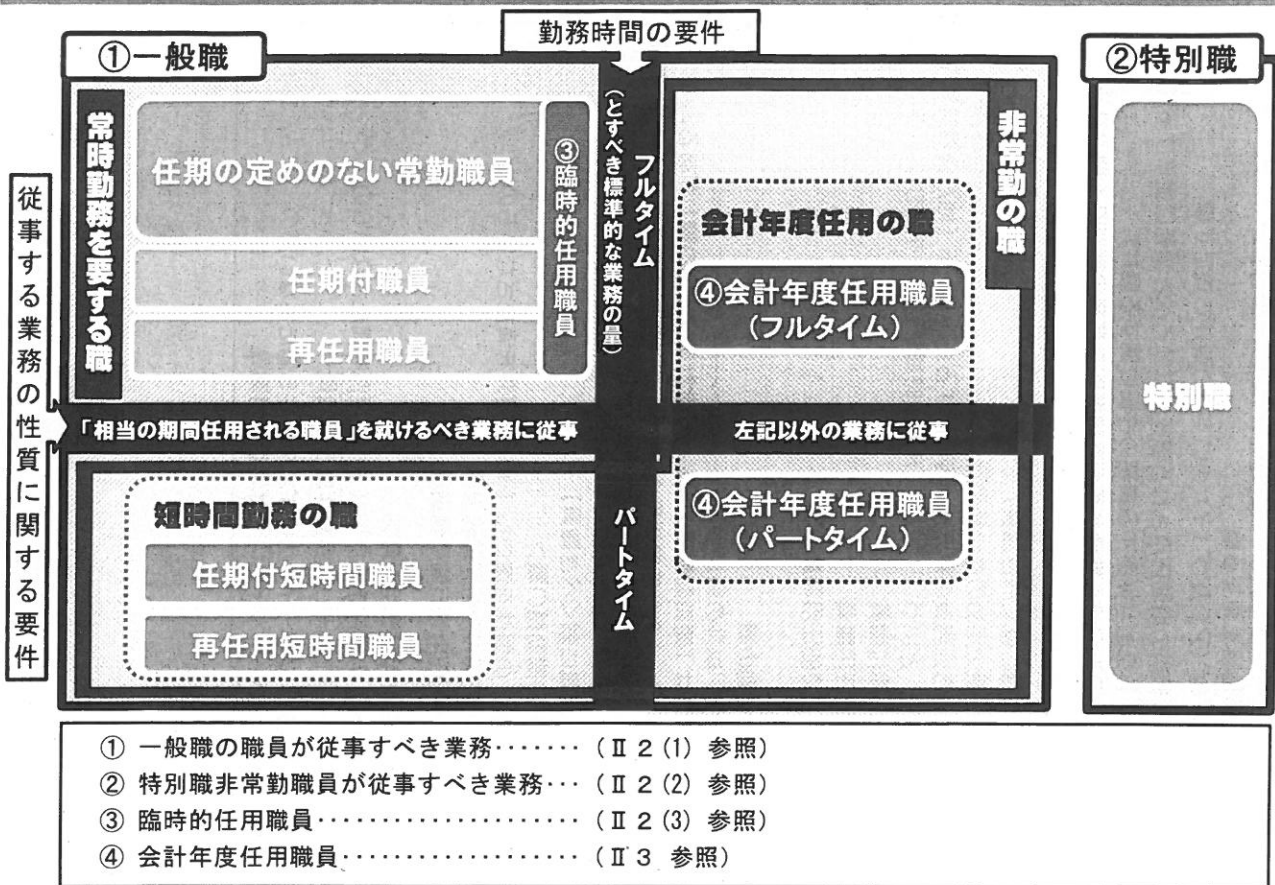


# 会計年度任用職員制度の課題

## ——臨時・非常勤の公務員の処遇は？——



安倍政権の“働き方改革”で示された項目はこれまで働く人々が常に求めていた方向であるかのように思えるものでした。しかし竹信氏が指摘するように①「残業の上限規制」は生活時間を侵害してきた日本企業の労働時間への裁量権を法で追認したものであり（過労死ライン 80 時間、100 時間の合法化）、②「同一労働同一賃金」は世界のスタンダードである“同一価値労働同一賃金”という職務評価・得点要素法ではなく、転勤があるなしで又コース別雇用で基本給を決定することを認める日本型同一労働同一賃金でしかない③公務員の臨時・非常勤の働き方を改善するものとして出された「会計年度任用職員制度」は官製ワーキングプアの合法化、非正規公務員の合法化と固定化という根本的問題をはらんでいます。

このような状況の中“非正規公務員にも期末手当が出る”と職員が期待をもつ会計年度任用職員制度の施行が 2020 年 4 月 1 日を迎え、それぞれの自治体では条例制定に向けて準備をしています。千葉県も鎌ヶ谷市・船橋市・市川市・佐倉市・白井市・東金市等々 9 月議会に条例案が出されます。

どのような内容になるのか？ 県・市当局に尋ねれば「今、組合と交渉中なので・・・」という事で課題・方向性すら語ろうとしません。各自治体の議員に尋ねると「そんなことがあるの？」「そのような話があるようだ」と何とも頼りない返答。交渉している職員組合の方からお話を聞くなかで多少見えてきた状

況を（この文が出るころには条例案が議会に出されているでしょうか）お伝えし課題を示せばと思われます。

千葉県の知事部局の正規職員は約 6500 人、臨時・非常勤職員は 1751 人（約 15%）。事務補助職員としては県税事務所 106 人、旅券事務所 67 人、港湾事務所 93 人など、児童相談所の生活相談員等 112 人、精神保健相談などの医師が 171 人は地方公務員法 3 条 3 項の嘱託で採用されており、それ故 2020 年 4/1 からは校医等の嘱託以外は会計年度任用職員のパートタイムでの対応になるとのこと。

県当局の提案と組合との交渉結果（5 月～7 月）から課題点を明らかにしましょう。

#### 〈採用方法と任期〉

5 月段階では、当局提案は公募で書類選考・面接等による選考。再任用の際もその都度公募ですと。公募は“ハローワーク”での求人を原則に。毎回採用後 1 ヶ月間の条件付き採用を。知事部局は原則パートタイムのみで週 29 時間勤務。

7 月中旬組合との交渉の結果では、同一の職・職場に公募せず 2 回まで再任用できる、4 年目には公募を行うが同一の職・職場に応募できる。更に任期回数制限は考えていないとの回答。ハローワークの公募もするが県のホームページとの併用にする。1 カ月の条件付き採用は毎年実施。

\*公募原則の内容が多少だが働く人の立場へと歩み寄ったようです。でもなぜ毎年の条件付き採用を固執するのか？29 時間という常勤 38 時間 45 分の四分の三より 3.6 分短い勤務時間を設定をするのか？あくまでも正規の公務員とは違う状況を固定化する為でしかないのかなと思われてしまいます。

#### 〈給与等・期末手当〉

5 月当初の提案では月額報酬は現行よりも約 2000～6000 円減額（140100 円を 134200 円に）そして期末手当を出すことで年間収入が最高で 36 万円引き上げる案。しかも期末手当についても 2020 年は 1.3 カ月、2021 年から 2.6 カ月と段階引き上げ方法を。嘱託での 1～3 月の勤務はカウントせず 30%への割り落としを導入。

7 月での再提案では報酬は現行通りになり、通勤手当相当額・時間外手当相当額（時間外・夜勤・宿日直）を支給することに。期末手当も 2020 年から 1.3 カ月ではなく 2.6 カ月の支給となりました。

\*期末手当が 2.6 カ月の純増になったのは、2019 年 6 月地方財政審議会からの意見“会計年度任用職員制度が導入され期末手当の支給対応も必要に・・・財源を確実に確保すべき”が提言されたからなのか？それとも交渉時組合が指摘した“1.3 カ月の財源効果は 4 億円、県の一般会計 1 兆 7600 億円の 0.02% でしかない”に県独自に応えたものなのか？千葉県当局が地公法改正時言われた「任用の適正化、処遇の改善」を最初から考えていたとは思えません。労働政策の貧弱さを感じます。

#### 〈退職金は〉

退職手当支給には常勤 7 時間 45 分/日の勤務時間が 18 日以上/月、6 カ月継続の条件が必要。嘱託 12～13 日/月では条件満たさず支給されない。雇用保

険に入るとのこと。

#### 県教育委員会の対象では

現在の教師等の実態は、正規教員 31352 人、地公法 22 条臨時職員は定数内欠員補充任用講師（フルタイム）1463 人など計 2200 人、3 条 3 項の嘱託での採用の非常勤講師は約 3000 人です。

2020 年 4/1 以降は定数内任用講師はこれまでと同じ 22 条の臨時で対応。非常勤は会計年度任用職員パートタイム。29 時間/週のかた 400 人は期末手当出るが。科目をコマで採用されている講師は 14 時間以下/週で期末手当（15 時間 30 分 6 カ月を基準にしている）がどうなるか交渉中とのこと。又 1 日の空白期間はなくす方向で検討。

#### 県下の市町村は

9 議会に条例を出す（12 月議会もあり）ところがほとんどですが 8/6 現在でもまだ話し合いが終わっていない街がいくつかあるようです。期末手当分を報酬からカットするような案と報酬に手をつけず期末手当純増案とまちまちですが最終的にどうなるか？期末手当も 1.3 カ月案と 2.6 カ月案が・・・毎年の条件付き採用 1 カ月を再任の時は前年に勤務評価も実施しているのだから設定しなくていいのではと考える自治体も。会計年度フルタイムも設定する自治体は少ないようです。保育士さんの会計年度任用職員フルタイムを設定する自治体で保育士さんの給与は上げなくていいのか疑問を感じます。k 市は会計年度任用職員フルタイムの保育士さん 196000 円/月を任期の定めなき常勤の職員給与とどう合わせるのか？正規の公務員にした方がいいのではと思われます。

今回の改正にあたり総務省からも「常勤職員がすべき業務であったら臨時非常勤職を任期の定めのない常勤職員へと検討すべき」とか「処遇の改善」「不利益が生じることのないよう」とマニュアルが示されていますが、会計年度任用職員制度の根本的問題“非正規公務員の固定化と合法化”故の問題がすでに表れています。

今回の交渉の中でなぜ組合は安倍首相が掲げる「同一労働同一賃金」の言葉を使って“職務評価の同一価値労働同一賃金”の実現に向けて努力をしないのか不思議でした。遠藤公嗣氏が語っているように 2012 年には自治労では職務評価のモデルを造っているとのこと。会計年度任用職員と言う形で 1 年という有期公務員制度を造らされてしまうならせめて報酬・給与についての大幅な向上を同一労働同一賃金で要求すべきなのに、これまでの臨時・非常勤の延長（現行通り）でしかないのはなぜ？結局“格差と貧困の法制化”だけが結果として残るのではと心配になります。

“民主主義と自治そして平和主義” ふじしろ政夫 047-445-9144

\* 4/8 以降の活動報告ホームページに掲載しています。

「いい鎌ヶ谷ふじしろ政夫」でアクセスできます