

厚生労働省要請録（2024年2月22日）

日時：2024年2月22日（木）14：00～14：30

場所：厚生労働省共用第5会議室

<厚生労働省出席者>

社会・援護局総務課女性支援室女性支援係長	鈴木 彰
医政局看護課主査	吉松直樹
健康・生活衛生局健康課保健指導室	清河文乃
労働基準局労働関係法課政策係	渡辺はづき
社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室マンパワー企画係	神林俊暢

<自治労出席者>

臨時・非常勤等職員全国協議会

中谷公子議長、樫原千晴副議長、橋爪ゆり事務局次長、

幹事：井手誠一、山田知弘、阿部季衣、長岡克典、吉田智子

自治労本部

石井総合組織局長、外山強化拡大局長

冒頭、石井総合組織局長より、「地域公共サービスに従事している会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員も自治労の組合員である。公共サービスに従事する職員等における人員不足や定着しないこと等の課題が多くなっている。最近では自治体で働く会計年度任用職員の処遇改善等がなされているが、それ以外の公共民間等で働く非正規労働者の課題等について要請をさせていただきたい」とあいさつした。

続いて、厚生労働省から要請内容（太字）に対して、回答をうけた。

1. **非正規労働者が意欲をもって働けるよう「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、同一の事業所における正規職員との均等・均衡待遇の実現にむけ、さらに対策を講じること。**また、自治体に働く臨時・非常勤等職員についても、法の趣旨が反映されるべきであることを明らかにすること。

【厚生労働省】

民間職場においては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差は禁止している。また、全国に設置している「働き方改革支援センター」において専門家による相談支援体制等を取っている。2022年12月からは労働基準監督署と厚生労働省労働局が「同一労働同一賃金の順守の徹底」にむけ、企業の指導に集中的に取り組んでいる。

今後も、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な格差の解消にむけて取り組んでまいりたい。

2. 労働契約法 18 条の無期転換ルールを踏まえ、希望する者が無期転換へ円滑に進むよう対応を強化すること。また、自治体職場においては、会計年度任用職員の雇い止めや、雇用年数の上限を設ける等の問題が散見されていることから、雇用不安の解消につながる制度となるよう、関係省庁と連携した対策を講じること。

【厚生労働省】

民間職場においては、2024 年 4 月から労働条件明示事項として、更新上限の有無と内容について追加することが定められており、より明確に無期転換権を行使できるようになる。公務員の任用制度については、厚生労働省は所掌外であるが、政府所管省庁に無期転換ルールの趣旨については情報提供を行っている。

3. 介護労働者・保育士・放課後児童支援員・婦人相談員等といった社会福祉の担い手及び保健師・看護師等といった保健衛生の担い手不足が深刻化する中、住民福祉向上のため、経験豊富な労働者の確保が求められていることから、安定した事業運営にむけた施策が展開できるよう対策を講じること。

【厚生労働省】

婦人相談員については、全国の 7～8 割が非常勤職員で、かなり重要な役割を持っていることも認識している。そのため、補助金について国からも手厚い支援をしているが、自治体においては他の会計年度任用職員との均衡の観点から婦人相談員のみ到手厚い支援をすることができないという意見もうかがっているが処遇改善をしていく必要があると認識している。

介護人材の確保については、処遇改善、就業促進、職場環境の改善による離職の防止、人材育成への支援等を含めて総合的に取り組むことが重要。地域の実情によるところも大きいので、地域医療介護福祉確保基金を活用して、都道府県が実施する参入促進、資質の向上、労働環境、処遇改善に資する取り組みを支援している。引き続きの人材確保対策を進めてまいりたい。

保健師については、地域保健分野だけではなく、児童福祉や精神、介護、感染症などの分野について保健師の役割の増大が続いている。また自治体における保健師人材については、感染症対応業務に従事する保健師数を 2023 年に 450 人増員するための財政措置を講じる一方、自治体保健師として働く魅力を広く普及するための措置などの情報発信も行っているところである。

看護師については、地域医療改革総合確保基金による看護師等養成所や病院内保育所運営に対する財政措置を実施している。また、新規の養成、復職支援、定着促進の 3 本の柱についての取り組みを進め、看護職員の確保に努めてまいりたい。

これらの回答を受け、臨職協から中谷議長と吉田幹事が発言、以下の通り意見交換をした。

【中谷議長】

職場は違うが同じ非正規雇用労働者の声として、そもそもの雇用契約期間が4年となっているという話を聞くことがある。5年の無期転換の権利発生前に雇用期間が切れるということについて、このようなことが無いようにしていただきたい。

また、医療現場における看護補助者の確保ができないという声も聴くが、院内保育所の保育士も足りていないため、24時間体制の院内保育所の運営ができずに、看護師が夜勤につけない、復職できないなどの理由により更なる看護師不足が生じている状況にある。この実態を知っていただきたい。

【厚生労働省】

・無期転換ルールについては、そのような事例が無いように周知をしている。国としては労働契約法に照らしてそのような事例を発見した場合には都道府県において指導を行うようにしている。

・看護補助者の人材確保については重要であると認識している。そのため、看護補助者に対する処遇改善事業を進めているところである。また、各都道府県に看護師等の人材確保等の業務を行うナースセンターを設置しているが、まだ設置したばかりであるため、今後更なる取り組みを行ってまいりたいと思っている。

【吉田幹事】

年金機構の職場で働いており、無期転換ルールができる以前は試験によって選考され、試験に合格しない方もいたが、無期転換ルールができてからは、試験なしでの無期転換となるようになった。

私たちの職場は、年金事業を一手に引き受けており、深い知識をもって業務に当たらなければならないが、また、相談専門の職員もおり、内容的にもすごく難しい業務にあたっている。その中で、処遇という面からは正規職員と格差があり、業務負担と見合わないことから長く務めることができない職員もいる。今後も非正規職員として労働条件の改善等に取り組んでいこうと思っている。

最後に石井総合局長より謝意を伝え、「民間職場においては、無期転換ルールにより、確実に社会のフェーズが変わったことを実感しているが、私たち自治労の組合員は、公務の臨時・非常勤等職員、すなわち会計年度任用職員が大多数であり、自治体における労使の中では、未だに社会の変化に対応できていない。その上で、地域社会の住民の暮らしの安定のために、法令順守についての運動を啓発も含めて共に作っていかねばならない。今後も、厚生労働省とも連携をさせていただきながら、情報共有をさせていただく。」とまとめて要請行動を終えた。