

2025 年度 臨職協 厚生労働省要請記録

日時:2025 年 2 月 27 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>

雇用環境・均等局 有期・短時間労働課 法規係長 川上みちる
社会・援護局総務課 女性支援室 女性支援係 疋田有弥菜
労働基準局 労働関係法課 法規係 厚生労働事務官 津田 有 ほか

<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、吉田智子幹事

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、「自治労には、介護・保育など民間の福祉施設で働いている仲間も多く、その仲間の処遇改善など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(カコミ)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。

【雇用環境均等局有期短時間労働課】

2020 年 4 月より順次施行されているパートタイム有期雇用労働法において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止している。厚生労働省としては、これまで、全国 47 都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターにおける専門家による無料の相談支援、改正法に対応するための取り組み手順書や業界別の点検・検討マニュアルの作成・周知、キャリアアップ助成金を通じた非正規雇用労働者の待遇改善の支援、労働基準監督署と労働局による同一労働同一賃金の順守徹底に向けた取り組みなどを行ってきた。

これらの取り組みは引き続き強力に推進していくとともに、同一労働同一賃金ガイドラインをふくめたパートタイム有期雇用労働法等の施行後の状況を踏まえ、必要な制度の見直しについて検討を行うため、現在、同一労働同一賃金部会を開催し、議論を行っているところ。こうしたことを通じて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇、その解消に向けてさらに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。

【労働基準局労働関係法課】

無期転換ルールについては、2022(令和 4)年 12 月に取りまとめられた労働政策審議会の報告に基づいて、希望する方が確実に無期転換申込権を行使できるようにするため、無期転換申込権が発生する契約更新時に無期転換を申し込むことができる権利が発生する旨と、無期転換後の給与等の労働条件を明示することとする省令改正等を行い、2024(令和 6)年 4 月より施行されたところ。制度の趣旨やこれらの改正内容の周知等を通じて、制度の円滑な運用に向けて引き続き取り組んで参りたいと考えている。

なお、公務員については、無期転換ルールをはじめとする労働契約法の規定は適用除外となっており、公務員の任用制度については当省の所掌外ではあるが厚生労働省としては公務員・公務員制度所管官庁に無期転換ルールの趣旨、内容等について情報提供等を行っている。

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。

【社会援護局】

介護現場の人手不足は高齢者の増加や生産年齢人口の減少が進む中で、生涯にわたり必要な介護サービスを安心して提供できる担い手の確保が喫緊の課題となっている。介護人材を確保するために 5 つの柱をたてて取り組みを進めている。一つ目に処遇改善、二つ目に多様な人材の確保・育成への支援、三つ目に ICT 等を活用し生産性向上の推進による現場の負担軽減、四つ目に介護職の魅力向上、五つ目に外国人介護人材の受入れ環境整備。このような取り組みを総合的に駆使して将来にわたり引き続き取り組みを進めていくのが重要であると考えている。

【社会援護局総務課女性支援室】

2024(令和 6)年度から女性支援新法が施行され、婦人相談員は女性相談支援員と名称は変更しておりそれを踏まえて回答する。

まず、女性相談支援員は、各都道府県の女性相談支援センター等において、困難な問題を抱える女性にとっての最初の窓口として相談に応じ、女性の状況等に応じた必要な支援のコーディネートを行うなど、女性支援において重要な役割を担っている

と認識している。また、女性相談支援員は地方公務員であることから、その任用や労働条件については自治体の判断とされるべきものだが、その職務を行うために必要な能力や専門的な知識・経験を有する人材の登用や、職務に見合った処遇にご配慮頂きたいと考えている。

そうした認識のもと、厚生労働省においては、女性相談支援員活動強化事業に取り組んでいるところ。具体的には、女性相談支援員が非常勤として配置する場合であってもその役割に見合った適切な処遇が確保されるよう、経験年数や職務に応じた加算、期末手当・勤勉手当加算等の補助を行っているほか、2005(令和7)年度予算からは、有識者や職員OB等が知識や経験を活かし、女性相談支援員が抱える困難事例等に対する助言を行う等、女性相談支援員の質の向上や業務における心理的負担を軽減するためのスーパービジョン整備事業を行うこととしている。こういった事業を全国会議等において自治体に対し、補助事業の活用を呼び掛けて、職務に見合った処遇の確保に努めるとともに、女性相談支援員が役割を果たすことができる職場環境の整備を推進して参りたいと思っている。

【健康生活衛生局健康課】

近年、児童福祉や精神保険、感染症危機管理等の分野における法改正が行われることで、保健師の活動分野の多様化、役割増が進んでおり、自治体の保健師数は年々増加している。保健所の恒常的な人員体制強化を図るため、2021(令和3)年から5年度にかけて、感染症対応業務に従事する保健師は毎年約450名ずつ、3年で合計1350名増員するための地方財政措置を講じてきたところ。

また、小規模自治体等の保健師資格等の確保が困難な自治体を支援するため、2024(令和6)年度の地方財政措置においては、都道府県等が市町村に対して県、市等の人材を確保し派遣する場合の経費について新たな特別交付税措置が講じられており、厚生労働省からも広く周知しているところ。

さらに、今年度は、保健師として働く魅力を広く普及・啓発するため、看護学生等を対象としたインターン執行を充実させる工夫等をまとめた手引きの作成や自治体保健師の広報のためのアニメーション動画の作成を行った。こうした取り組みを通して、引き続き自治体の保健師活動を充実して参りたい。

【医政局看護課】

看護職員の確保については、地域医療介護総合確保基金を活用し、看護師と養成所や病院内の保育の運営に対する財政支援を実施しているところ。新規養成と復職支援、そして定着の促進といった3本柱とした取り組みをしている。また、都道府県においては、ナースセンターが47都道府県あり、離職した看護職員の届け出情報を活用しながら、復職の意向の確認や求人情報の提供、そして復職研修の開催の案内などの支援をしており、非常に重要な役割を担って頂いていると承知している。引き

続き、看護職確保のための財政支援にも努めて参る。

これらの回答を受けたのち、以下の通り意見交換をした。

【中谷議長】

前向きな回答に感謝。様々な部分でお力を頂いていることは承知したが、現場は私たちのような非正規が多数働いており、処遇改善がままならないため問題が生じていることが多々ある。

私たちの仲間で、病院で手話通訳士として働いている人がいる。手話通訳士は、聾の患者が診察や検査、手術を受ける際の橋渡し役として重要な役割を担っているが、社会的認知度が低くボランティアとみられることが少なくない。手話通訳士の資格は、多くの時間と費用をかけて試験に合格する必要があるが、非正規雇用が主流の現状のため、若手の手話通訳士が育たず、高齢化している。今後、手話通訳士を担う人材が不足し、聾の方々への医療サービスが維持できなくなるのではと現場では危惧している。特に医療現場では、1つのミスが患者さんの生命や人生に直結する。手話通訳士の役割を再評価し、正職員化を進めることを求めているという話だ。こういった実態をぜひ厚労省にも知って頂きたい。

【榎原副議長】

ハラスメントに関しては全国的な課題である。来庁者から無理難題な要求をされ、対応に時間もかかり苦慮している。また、同じ職場内の上司、正職員、同じ会計年度同士など、様々なパターンで、暴言や威圧的態度などのハラスメント事案がおきている。当事者は困っているが、加害者側は認識が少ないので、加害者側の意識の改革というか、気づかせるような何かいい方法あれば教えて頂きたい。

【橋爪事務局次長】

2点ほど、同じ非正規で働く仲間の声としてお伝えしたい。

自治体で運営している病院で、会計年度任用職員として働く非正規の看護師だが、安い時給で正規職員と同じ職務で働いている。本来は正規職員の補助とされているが、患者のためと言われれば関係なく働かざるを得ない。上司も正規職員、非正規の差を考えずに仕事を割り振る。それならば同一労働同一賃金にして欲しい。休暇制度についても差があり、病気休暇は10日間の無休である。医療現場で働く者としては、冬場はインフルエンザやコロナ感染症に感染するリスクが高いが、もし感染して休まざるを得なくなっても、病休が10日で、しかも無休では安心して休むことができない。正規職員は90日間有休で休むことができる。この差は何なのか。ぜひ声を届けて欲しいと、切なる願いとして話があったことをお伝えする。

2点めは無期転換ルールについて、民間で5年働いて無期転換となる、とされて

も、そのあと「何ヶ月か空けてから働き始めてください」と言われているところがあるそう。5年間働いてやっと無期になったとしても、その何か月かの「間」があるためにその現場では働けないとのことで、せっかく経験を積んだのに現場に戻れなくなってしまったという。

公務職場・自治体で働いている者は会計年度として働いているので、制度は承知の上だが、やはり働けない期間があったりするのは不安。会計年度任用職員については、総務省が管轄しているところではあるが、このように不安に思っている者がいることを厚生労働省からも働きかけをして頂きたい。

【吉田幹事】

日本年金機構で契約職員をしている。私からは、同一労働同一賃金に伴う格差是正について現場の実態をお話させて頂きたい。私たちの業務は、厚生労働大臣の委任委託をうけ、公的年金に関わる一連の運営業務を行っている。正規が1万1,000人、非正規は1万人と同等の人数で担っている。事務所での非正規の割合は、業務量が多い事務所になると7割にのぼる。私たちの業務として、お客様に正しく年金を支払うことを目的としているため、特に事務所ではお客様の対応のため正規・非正規に関わらず、年金制度の歴史や種類、記録に関する全ての専門的知識を知って対応することが求められる。無期転換により雇用が確保されているが、正規の出産休暇に伴う代替で業務を引き継ぐことも多々あり、業務量もさらに増え、実状に見合った賃金や処遇が改善されないままである。そのため、モチベーションは上がらない。

また、有期雇用として採用して、1年も経たず職場を去る者もいれば、有期の間は昇給がなく年間変わらず最低賃金ギリギリの状態。1人親で働いている人は生活できない状況で、中々続けてもらえない。常に人員不足が続いている。このままでは年金業務にあたっている全職員が疲弊し、厳しい状況が続いてしまう。生活にかかる大切な年金を支給するために、窓口業務を担っている非正規が無期職員としても、やり甲斐に繋がる処遇改善となるよう働きかけをお願いしたい。日本年金機構は、国の非正規職員の改善が影響されているかと思う。また、全ての非正規のモチベーションとともに、働く同士のためにこの制度が早急に活かされるよう働きかけをお願いしたい。

【厚生労働省】

ハラスメントについて、頂いたご意見について担当課にお伝えさせて頂く。

同一労働同一賃金について、休暇制度に差があるとか、同じ仕事内容なのに対応に差があるというようなお話を伺った。休暇の付与の仕方などはガイドラインで示している。また、民間の企業に対しては、各都道府県の労働局から是正指導に行っているところ。先ほども申し上げたが、ガイドラインの見直しの要否も含めて今後の議論だが、そういうところを見直し、総務省であるとか他の所管のところにも、こちらで改正

した趣旨をご理解頂けるようにしていきたい。

無期転換について、直ちにお答えできるものを準備できてなくて申し訳ない。先ほどの民間の「間」という話について、そういったご意見を頂いたというのは、課内では共有はさせて頂く。

【橋爪事務局次長】

来るに際して、厚生労働省のホームページを拝見したら、厚労省について、として『国民生活の保障・向上』と『経済の発展』を目指すために、社会福祉、社会保障、公衆衛生の向上・増進と、働く環境の整備、職業の安定・人材の育成を総合的・一体的に推進します」と書いてあった。私たちが安心して安定して働くというのが一番の願い。自分たちの仕事に誇りを持って働いていることは、正規も非正規も関係ないと思う。私たちは非正規で頑張っている者たちの代表として来ている。ぜひ私たちの顔を見て頂き、こういう者たちがいる、ということを持ち帰り頂きたい。

最後に、石井総合局長より謝意を伝え、「法律的には、仕組みとしてだいぶ整ってきたという実感はあるが、先ほどの転換ルールも含め、それに沿わない運用がされている実態もあり、まだまだ改善されてない。現場の状況を含め、今後の対応を改めてお願いしたい。本日は非正規労働者の雇用安定と均等待遇と、厚労省管轄の福祉職場について要請をさせて頂いたが、自治労として、この春闘期の大きな取り組みとして掲げているのは、人材・人員の確保だ。この間、正規職員が非正規に置き換えられてきたという認識だが、各自治体あるいは地域を支える民間事業所において、人材の確保が困難となる、あるいは事業の継続が危うくなる。そういう危機感がかなり高まってきている。私たちは労働組合であるため、まず、自治体あるいは事業主との交渉を通じて、職場改善を進めていくというのが第一義的な課題だが、少子化が進行する中で、どのように公共サービスを安定的に運営していくか、福祉事業を安定的に運営していくか、ということは、交渉していただくだけではなく、お互い知恵を絞りながら、どのように持続していくのかということの本気で考えていく時期に来ていると実感している。私たちの取り組みや現場の課題を共有をさせて頂きながら、総務省をはじめとした各省庁と連携をして頂きながら、今後ともより一層の国からの支援の検討を最後にお願ひする」と述べて要請を終了した。

以上