

会計年度任用職員制度と 労働組合の課題



自治労福島県本部

2018年9月

法改正の意義と地方自治体における非正規雇用の実態

○発端は政府が進める「働き方改革」

- ・人口・労働力の減少による多様性の推進。長時間労働の慣習を是正する必要性

○「働き方改革」のために重視されるのが「同一労働同一賃金」

- ・既存の正社員の働き方(決まった労働時間・残業・転勤など)
- ・育児・介護をする者、高齢者、障がい者は正社員の働き方になじまない
- ・一人ひとりの事情に合わせた多様な働き方の実現と同時に、多様な労働者を活かすことができない。

○「同一労働同一賃金ガイドライン案」(平成28年12月厚労省)の趣旨

- ・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の解消をめざす
- ・待遇差の解消のため、非正規雇用の賃金のみならず、福利厚生・キャリア形成などを進める

○財政縮減で、多くの自治体で臨時・非常勤等職員が増加(現在約64.5万人)

○しかし、労働条件の整備が進まず、2009年に引き続き、2014年にも総務省通知が出されたが、抜本的な法改正は行われず、放置状態

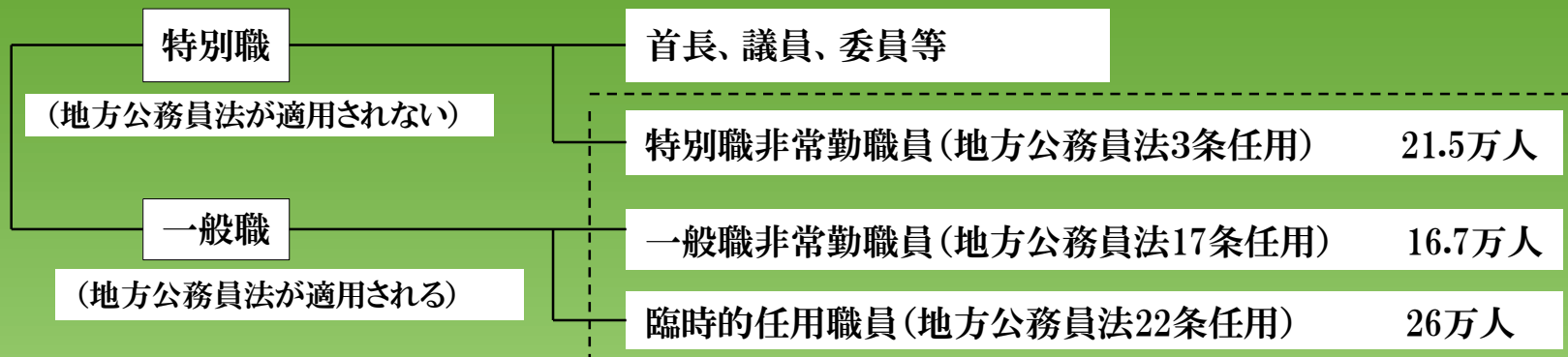
- ・地方公務員法や地方自治法などの法律不備(昭和25年施行)、自治体当局のルーズな運用
- ・地方公務員職場は、民間や国家公務員に比べ「周回遅れ」。民間は、労働契約法改正で無期契約転換が可能

地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員に係る現行制度

	臨時・非常勤職員			任期付職員 (任期付法3、4、5条)
	①特別職非常勤職員 (3条3項3号)	②一般職非常勤職員 (17条)	③臨時的任用職員 (22条2項、5項)	
	主に特定の学識・経験を必要とする業務 (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) (例) 国勢調査員、校医など	(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)	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	①一定の期間内に終了することが見込まれている業務 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	原則 1 年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	原則 1 年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	6 月以内、更新は 1 回限り (最長 1 年) (再度の任用はあり得る) (法 2 2 条)	3 年以内又は 5 年以内 (再度の任用はあり得る) (任期付法 6 条)
勤務時間	フルタイム又は短時間勤務			
給 与	常勤の職員には給料と手当、非常勤の職員には報酬と費用弁償を支給 (地方自治法203条の2、204条)			給料と手当を支給 (地方自治法204条)

地方公務員法、地方自治法改正に至る総務省の問題意識

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状



<任用上の問題意識>

【地公法3条3項3号】

職は本来、専門性が高い職が想定されているが、自治体によっては単なる事務補助員も特別職で任用されている。また、特別職には守秘義務、政治的行為の制限などが課されていないため、事務補助員であっても守秘義務がない。(地方公務員法非適用、労働組合法適用)

【地公法17条】

17条では採用方法が明確に定められていないため、自治体において一般職非常勤職員として任用していないケースがある。結果として、一般職非常勤職員としての任用が進まない。

<処遇上の問題意識>

【地方自治法203条の2】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができない。

※国家公務員の非常勤職員(期間業務職員)には期末手当が支給可能)

※民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている。

総務省による見直しの考え・方向性

<任用上の問題意識>

【地公法3条3項3号】

特別職は本来、専門性が高い職が想定されているが、自治体によっては単なる事務補助員も特別職で任用されている。


【地公法17条】

17条では採用方法が明確に定められていないため、自治体において一般職非常勤職員として任用していないケースがある。
結果として、一般職非常勤職員としての任用が進まない。


<処遇上の問題意識>

【地方自治法203条の2】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができない。

- 
- ①特別職非常勤職員を「専門性の高い者等(委員、顧問等)」に限定する。(マニュアルP16に掲載の職種のみ)
 - ②一般職非常勤職員の「採用方法・服務規律等の新たな仕組み」を明確化し、労働者性の高い非常勤職員は一般職非常勤職員として任用する。→「会計年度任用職員」の創設
 - ③成績主義の特例である臨時的任用職員を国と同様に「常勤職員の代替(フルタイム)」に限定する。

↓
【地方公務員法の改正】



一般職非常勤職員(会計年度任用職員)について、期末手当などの手当が支給できるよう制度を見直す。

↓
【地方自治法の改正】

地公法、自治法改正の主な内容(2017年5月11日可決・成立)

○ 特別職非常勤職員の任用要件の厳格化(地公法第3条第3項第3号)

→専門性の高い者に限定する。(該当する事務はマニュアルP16に掲載のある職種)

○ 臨時的任用職員の任用要件の厳格化(地公法第22条の3)

→常勤の職に欠員を生じた場合に限定する。任期の更新は1回のみ。任用期間は最長1年。
勤務時間はフルタイムのみ

○ 会計年度任用職員に係る規定の新設(地公法第22条の2)

→一般職の非常勤の職として新たに「会計年度任用職員」を規定
勤務時間はフルタイムと短時間(パートタイム)職員の2種類 なお、名称については各自治体で設定可能

○ 給付体系の変更(地方自治法第203条の2、第204条)

→フルタイムの会計年度任用職員に対して給料・旅費・手当を支給
短時間勤務の会計年度任用職員に対して報酬・費用弁償・期末手当を支給できることを自治法で規定

○ 施行は2020(平成32)年4月1日

任用根拠の明確化 「常時勤務を要する職」と「非常勤の職」

常時勤務を要する職

(ア) 相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること

(従事する業務の性質に関する要件)

(イ) フルタイム勤務とすべき標準的な業務量がある職であること

(勤務時間に関する要件)



【当該職に就くべき職】

- 任期の定めのない常勤職員 (いわゆる正規職員)
 - 任期付職員
 - 再任用職員
 - 臨時的任用職員

非常勤の職

(ア) 以外の職

「短時間勤務の職」と「会計年度任用の職」

このうち、「会計年度任用の職」は、標準的な業務量によって「フルタイム」と「パートタイム」に分けられる。

短時間勤務の職

(ア) の要件を満たし (イ) の要件を満たさないもの

- 任期付短時間勤務職員
- 再任用短時間勤務職員

会計年度任用の職

(イ) の要件を満たし、(ア) の要件を満たさないもの

- フルタイムの会計年度の任用職員
- (ア) 及び (イ) のいずれの要件も満たさないもの
- パートタイムの会計年度任用職員

(参考) 任用の移行の概念図 (※図の例によらない場合もあり)

現行の地方公務員法での位置づけ

特別職非常勤職員 (第3条3項3号)

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

一般職非常勤職員(第17条)

職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により、職員を任命することができる。

臨時的任用職員(第22条)

任命権者は、緊急の場合、臨時の職に関する場合においては、6月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。

任期付短時間勤務職員

改正地方公務員法での位置づけ

特別職非常勤職員 (第3条3項3号)

専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職として明示し職を限定する。

会計年度任用職員を新設 (第22条の2)

第1項1号

短時間勤務の会計年度任用職員の任用根拠を明示

第1項2号

フルタイムの会計年度任用職員の任用根拠を明示

臨時的任用職員 (第22条の3を新設)

臨時的任用職員は常勤職員に欠員が生じた場合に限定。フルタイムのみ

任期付短時間勤務職員

法改正のポイント① 特別職非常勤職員

これまで

(根拠条文 地公法第3条3項3号)

「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」について特別職非常勤職員として任用が可能。

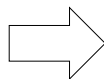
☆課題

一般職と同様の業務に就く職員であつても特別職として任用が行われてきた。

☆任期は1年以内、再度の任用可能

☆労働組合の適用法令

労働組合法が適用される。



改正後

(根拠条文 地公法第3条3項3号)

新たに「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職」等の要件が加わり任用要件が厳格化され、特別職非常勤職員として任用可能な職を限定する。

☆これまでのような一般職と同様の業務については、特別職としての任用はできない。

☆任期は1年以内、再度の任用は可能

☆労働組合の適用法令

特別職から一般職へ任用が変わることにより地公法に基づく職員団体(非現業)となり、労働組合法が適用除外となる。

これまで

(根拠条文 地公法第22条第2～7項)

緊急の場合、臨時の職に関する場合、任用候補者名簿がない場合(人事委員会がある自治体)に任用が可能

☆勤務時間

フルタイムに限らず短時間勤務でも臨時的任用が行われてきた。

☆任期は6月以内(さらに6月以内で1回更新可能)で最長1年



改正後

(根拠条文 地公法第22条の3)

新たに「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」の要件が加わり任用要件が厳格化された。

任用要件

- ①緊急の場合
- ②1年以内に廃止される場合
- ③候補者がいない場合

☆勤務時間

新たな要件の追加に伴い、勤務形態はフルタイムに限定

☆任期は6月以内(さらに6月以内で1回更新可能)で最長1年

これまで

一般職の非常勤職員については地公法第17条を任用根拠とした任用が行われてきたが、法律上明確な規定は置かれていなかった。

☆課題

明確な一般職非常勤職員の定義、根拠規定が存在しないことで、各種手当の支給や共済組合加入等賃金・労働条件の改善を困難なものとしてきた。

☆任期は1年以内、再度の任用は可能



改正後

(根拠条文 地公法第22条の2)

地公法に新たに条文を追加し、第22条の2第1項第1号で短時間勤務の会計年度任用職員、第1項第2号でフルタイムの会計年度任用職員を規定。

☆勤務時間が常勤の職員より僅かでも短ければ短時間職員となる。

フルタイム勤務職員と短時間勤務職員で賃金体系が異なる。

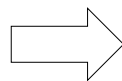
☆任期は会計年度の範囲内(最長1年)、再度の任用は可能

法改正のポイント④ 給付体系の変更

これまで

(根拠条文 地方自治法203条の2、地方自治法204条)

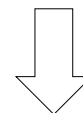
非常勤の職員については、報酬及び費用弁償の支給とされ、手当は支給することができなかった。



改正後

(根拠条文 地方自治法203条の2、地方自治法204条)

会計年度任用職員のうち、【フルタイムの職員】(22条1項2号)には、給料および旅費を支給しなければならない。各種手当が支給できる。
【短時間勤務職員】(22条1項1号)には、報酬を支給しなければならない。費用弁償および期末手当が支給できる。



フルタイムの職員との均衡の観点から、報酬額の決定にあたっては、地域手当や職務関連手当に相当する額を含めることが可能。また、給料・報酬の決定にあたっては、職務経験を考慮する。(前歴換算)

法改正による改善点・残された課題

○法の谷間の問題が前進

・任用根拠の明確化

⇒特別職非常勤職員(第3条3項3号)、一般職非常勤職員(第17条)は任用根拠、賃金、手当の定めがあいまいであったが、会計年度職員の新設により明確にされた。

・常勤職員並みの手当の支給

⇒地方自治法の改正により、常勤職員と勤務時間が同一の会計年度任用職員に対して同等の手当支給が可能となった。

・再度の任用

⇒新設の会計年度任用職員は再度の任用(更新)が可能であることが前提とされている。(参議院における総務省公務員部長答弁)

○残された課題

・任期の定め

⇒「有期雇用」から「期限の定めのない任用」へは改善されておらず、一会計年度内の任用であり、雇用安定につながっていない。

・会計年度任用職員間の格差

⇒新設の会計年度任用職員のうち、「常勤職員と勤務時間が同一＝フルタイム職員」に対しては給料と手当が支給可能となるものの、「短時間勤務の会計年度任用職員」は、報酬、実費弁償に期末手当のみが支給対象とされ、格差が生じる恐れがある。

⇒「フルタイム」(1日が7時間45分勤務)より1分でも短いと、「短時間勤務」扱いとなってしまう。

なぜ組合が取り組むのか？

○格差是正

臨時・非常勤等職員を安上がりな労働力として位置づける限り、その格差こそが正規職員の人員確保の障害になり続けることや、なにより同じ職場に働く仲間の処遇改善に取り組むことは、労働組合の基本的使命であることを念頭に、今回の法改正を契機とし、処遇改善と組織化に組織の総力をあげて取り組みを進める必要がある。

○人員確保

改めて職場を見つめ直す機会。正規職員での配置を求めていく。特に今、組合に求められていること(人員増)ではないでしょうか。この機会を逃すと今後、人員確保闘争は厳しくなると思われる。

○組合との交渉(解説版P46(2)職員団体との協議)

「会計年度任用職員の勤務条件については、新地方公務員法に基づき、登録職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応じる必要がある」と記載されている。当局にもこの点を強く申し入れる必要がある。

自治体単組における取り組み(1)

○取り組みのスタンス

- 改めて各職場を見つめ直し、任期の定めのない常勤職員の増員や転換の促進をめざす。
- 任期の複数年化あるいは再度の任用の明確化など、臨時・非常勤等職員の雇用の安定をめざす。
- 法改正による任用根拠の移行にあたって、雇い止めや労働条件切り下げ、再度任用の抑制には断固反対する。
- 法改正内容を活用し、臨時・非常勤等職員の組織化を進める。

自治体単組における取り組み(2)

○当局に対して

- 各自治体は「人事管理の計画的促進その他の必要な準備を行う」と附則で規定
 - ⇒人事委員会・当局に対して、「条例・規則の改正にあたっては、労使の交渉・協議と合意を前提とする」ことを確認する
 - ⇒恒常的な職の正規職員化や、整備すべき規定の内容等について要求する
- 一般職非常勤職員の職について、フルタイム勤務が必要な職とパートタイムで対応する職に区分する際に・・・
 - ⇒特に手当支給を回避するための勤務体系変更には反対する
【例】常勤職員の勤務時間と比較し、勤務時間を若干短くする
- 当局に対し、期末手当の支給など改善に必要な財源の確保、労使協議の確実な実施を求める
- 当局が行う会計システム改修の予算要求に対し、臨時・非常勤等職員の組合費控除が可能となるよう要求する
- 条例制定にむけ、組織内議員などと連携し議会対策する

取り組みスケジュール

フェーズ	内容	具体	時期
第1段階	<u>単組執行委員会での学習会</u>	単組執行部における学習と取り組みの意思統一	2018年9月までには
第2段階	単組での組合員説明会(学習会)	組合員への周知と意思統一(職場委員会の開催・チラシ配布)	2018年10月～
第3段階	単組での臨時・非常勤等職員への説明会(学習会)	現在在籍する臨時・非常勤等職員に対して、法改正内容と取り組みを周知(アンケート実施)	2018年10月～
第4段階	全体学習会・意思統一集会	臨時・非常勤等職員との集会	2018年10月～
協議段階	実態調査	<u>総務省調査:県5月末、市町村7月末当局と事前協議をする。</u>	2018年7月まで
	要求書提出・交渉・協議	<u>単組における労使交渉(臨職説明会で出された声を反映させる)</u>	<u>10月要求書提出⇒10月中交渉(妥結基準を下回らない)</u>
		条例等の整備	<u>2019年3月議会～</u>
実施段階	改正法施行	『会計年度任用職員』の募集	2019年度夏頃～
	(2020年4月1日)	『会計年度任用職員』の採用	2020年4月～

今後の闘争(2018確定闘争について)

○ 2018確定闘争にむけての要求づくり

→ 妥結基準が自治労本部から示されたので、これに基づき闘争サイクル(要求書作成⇒要求書提出⇒交渉)を構築していきます。

○ 交渉にむけて(妥結基準)

- ① 会計年度任用職員の給料については、常勤職員(いわゆる「正規職員」、以下同じ)と同一基準での運用(給料表の適用、前歴換算)とし、職務内容を踏まえて均衡・権衡させること。
- ② 労働者性の高い臨時・非常勤等職員については、常勤職員、もしくは会計年度任用職員等に移行し、継続雇用とすること。
- ③ 期末手当は、最低でも、常勤職員の支給月数(現行2.6月)を支給すること。
- ④ 常勤職員との均衡を基本として、通勤手当等を支給すること。(※)
- ⑤ 要件を満たす会計年度任用職員に対して退職手当を支給すること。
- ⑥ 常勤職員との権衡に基づき、休暇等を制度化すること。
- ⑦ 要件を満たす会計年度任用職員の共済、社会保険および労働保険の加入を確実に行うこと。

○ 条例改正の動きと闘争スケジュール

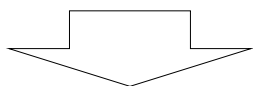
・自治体議会での条例改正を念頭に、上記の妥結基準に示すすべての交渉課題について回答の積み上げをはかります。なお、妥結基準に示す内容が**確保できない場合は、継続協議の取り扱いとし、県本部と対応を協議します。**

《第1次集中交渉ゾーン》 10月10日～18日 《第2次集中交渉ゾーン》 11月5日～9日

なぜ臨時・非常勤等職員の処遇改善・組織化に取り組むのか

(1) 臨時・非常勤職員の働き方はどうか

- ・市民にとって、公共サービスの提供者が正規職員か臨時・非常勤職員かは重要ではなく、サービスの質が重要。
- ・正規職員と臨時・非常勤職員の担う業務内容は近くなっている。しかし、正規職員とほぼ同じ内容の仕事をしている臨時・非常勤職員が増大している。



質の高い公共サービスを提供する為には、その仕事に見合った雇用の安定、処遇が必要

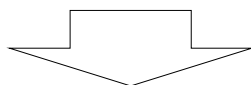
(2) 正規職員と臨時・非常勤職員が対立していないか

- ・正規職員の採用が減り非正規職員が増加。一方で正規職員の業務量の増加、精神的負担が増えている。
- ・正規職員、臨時・非常勤職員の担う業務、責任が近くなっている一方で、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件は低位に抑えられており、正規職員との格差が大きい。その為、使用者に向かうべき不満が正規職員にむかってしまうことがある。
- ・お互いの不満、負担が大きくなり、正規職員と臨時・非常勤職員の軋轢が生じ、職場での連携がとれなくなった事例など、看過できない問題が発生している職場がある。

なぜ臨時・非常勤等職員の処遇改善・組織化に取り組むのか

(3) 臨時・非常勤職員だけの職場はありませんか？

- ・行革で正規職員が減らされた。しかし行政需要はますます高まっているため、臨時・非常勤職員が多くなっている。
- ・すでに臨時・非常勤職員だけの職場がある。正規職員だけで組織している組合は、その職場で問題が行っていても把握できていない。
- ・組合は「組合員のいない職場のことだから」と、問題が起こっても放置していて良いのだろうか。



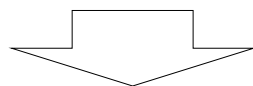
組合員のいない職場を作らない

- ・労働組合の力の根源は団結力。労働組合の力を弱めない、運動の継続・発展のためには、組合員がいない職場を作らないことが大切。

なぜ臨時・非常勤等職員の処遇改善・組織化に取り組むのか

(4) 処遇改善や組織化についてどう考えるか

- ・臨時・非常勤職員を組織化し、処遇改善を行ったら・・・
正規職員が採用されないのでは？ 賃金が下がるのでは？ 民間委託が進むのでは？
- ・臨時・非常勤職員の処遇改善より、正規職員の処遇改善が先ではないか？
- ・臨時・非常勤職員は今の労働条件で応募してきたのだから改善する必要はないのでは？



臨時・非常勤等職員の処遇改善は正規職員の処遇改善のためでもある！

- ・同じ職場で働く仲間として、正規・非正規間の差別や格差は許していいのか？
- ・正規と同じ仕事・責任を負わされている臨時・非常勤職員も多いのが実態
⇒ 低賃金・劣悪な労働条件で働いている現状を放置すれば、「自分たちの仕事はそのような低賃金・労働条件で行うことができる」と正規自らが認めてしまうことになる
- ・低賃金の臨時・非常勤職員の賃金を改善する運動 ⇒ 正規職員の賃金を引き下げないための運動でもある
- ・正規・非正規問わず、質の高い公共サービスを守り、職場を守るため、同じ職場で働く仲間として、一緒にたたかうことが必要

臨時・非常勤等職員組織化の基本的な流れ

第1ステップ 執行部の意思固め

- 執行部の意思決定（四役）
- 執行委員会での議論

第2ステップ 実態把握 組織決定

- 実態把握 人数、賃金労働条件など実態把握
- 組織決定 執行委員会の確認、「組織化」を方針化

第3ステップ オルグ計画の策定

- オルグ計画の策定
目標時期の設定、対象職場の検討、説明会の開催、オルグスケジュール、役割分担、規約の確認、組合費の設定（単組加入の場合）

第4ステップ オルグ活動1 組合員の理解

- 正規職員の組合員の理解を得る
職場委員会で提起 組合員への学習会など
- 臨時・非常勤等職員に対し、法改正等の説明会を開催する。
- 臨時・非常勤等職員の不満を聞く（課題を見つける）
懇談会、ヒアリング、アンケートなど

ここまでの取り組みが終わったら

- ・懇親会などで聞こえてきた臨時・非常勤等職員の声から課題の整理
- ・オルグ計画のスケジュールの点検
- ・要求内容、運動の目標（案）を考える

第5ステップ オルグ活動2 組合加入の働きかけ

- 臨時・非常勤等職員へ組合の必要性を理解してもらう
職場オルグ、組合説明会、呼びかけチラシなど

第6ステップ オルグ活動3 組織化後の活動準備

- 加入、結成の準備
組合準備会、役員選考、大会（総会）準備

「マニュアル解説版」・「解説DVD」の活用を

○自治労本部作成「総務省『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第1版)』」の解説(資料追加版10月上旬発出)

・総務省から2017年8月23日に発出された「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第1版)」のポイントになる箇所にアンダーラインを引き、さらに「自治労の考え方・補足」を付記。さらに主なセクションに対応するQ&Aの問番号も付記。

・新制度の詳細については参考になるので、ご一読を

○自治労本部作成DVD「いっしょに新しい一步を踏み出そう～『会計年度任用職員』の解説」

・中央本部の野角裕美子組織拡大局長出演、やわらかく新制度を解説してくれるDVDとして各県本部で活用されている

・組合員むけ説明会や臨時・非常勤等職員むけ学習会で活用を

「マニュアル解説版」から一部ポイントを紹介(1)

○新・地方公務員法第3条3項3号に該当する職種とは？〈解説版p.16〉

- ・ 事務補助職員・学校講師・保育士・給食調理員・図書館職員・看護師・清掃作業員・消費生活相談員などが特別職非常勤となっている場合は、「会計年度任用職員」に移行する必要（解説版p.18）
- ・ 自治労の見解（解説版p.19）
 - ① ほとんどの特別職（3条3項3号職員）は一般職に移行
 - ② 一般職となった場合には労組法上の制約から地公法上の職員団体に
 - ③ ②の場合、協約などを締結し確認した労働条件は引き継がれるべき

○いわゆる「空白期間の適正化」〈解説版p.21〉

- ・ 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適正ではない
- ・ 空白期間については、2014年通知の考え方を引き継いでいる
 - → 法改正施行（2020年4月）を待たず、すぐ改善させることが可能

「マニュアル解説版」から一部ポイントを紹介(2)

□ 給料水準の考え方〈解説版p.28～31〉

- フルタイムの会計年度任用職員(解説版p.28)・・・給料水準については、これと類似する業務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基本として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術および職務経験等の要素を考慮して定めるべき
- パートタイムの会計年度任用職員(解説版p.31)・・・報酬水準については、これと同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術および職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格をふまえて定めるべきもの
- 自治労の考え・・・期末手当以外の手当支給を避けるため、これまでフルタイムであった職にもかかわらず短時間勤務の会計年度任用職員として任用されることがないように、取り組む必要

□ 「職務に対する反対給付」とは何か？〈解説版p.73 問17-1〉

- 「報酬」が職務の反対給付であると一般的に解されていることに鑑み、報酬水準の決定にあたり、例えば人材確保のための手当や扶養手当、住居手当などに相当するものを考慮するといったことは適当ではないことを示すもの

「マニュアル解説版」から一部ポイントを紹介(3)

□ 再度の任用について〈解説版p.42～45〉

- 会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後、再度同一の職務内容の職に任用されることはありうるが、あくまで「新たな職に改めて任用された」という位置づけ
- 募集にあたって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべき
 - →「雇用年限撤廃」の要求根拠として活用を
- 毎年度の給料または報酬の水準の決定に際し、同一または類似の職種の常勤職員や民間企業の労働者の給与改定の状況等を考慮し、給料額等を変更することはありうるもの
- 同一の者が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、給料額を変更することはありうるもの
 - マニュアル解説版p.68に、再度の任用の際の給与決定について考え方が記載
 - →「昇給の根拠」として活用を

(参考) 現行の地方公務員法(3条、17条、22条)

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第3条 地方公務員の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 特別職は、次に掲げる職とする。

1. 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職

1の2. 地方開発事業団の理事長、理事及び監事の職

1の3. 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職

2. 法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会(審議会その他これに準ずるものを含む。)の構成員の職で臨時又は非常勤のもの

2の2. 都道府県労働委員会の委員の職で常勤のもの

3. 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

4. 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するもの

5. 非常勤の消防団員及び水防団員の職

6. 特定地方独立行政法人の役員

(この法律の適用を受ける地方公務員)

第4条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員に適用する。

2 この法律の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

(任命の方法)

第17条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により、職員を任命することができる。

(条件附採用及び臨時的任用)

第22条 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会は、条件附採用の期間を1年に至るまで延長することができる。

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

3 前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。

4 人事委員会は、前2項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

5 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

6 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。

7 前5項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

(参考) 現行の地方自治法(203条の2、204条、204条の2、205条)

第203条の2 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員(短時間勤務職員を除く。)に対し、報酬を支給しなければならない。

2 (略)

3 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

4 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第204条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員(教育委員会にあつては、教育長)、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当(武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。)又は退職手当を支給することができる。

3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第204条の2 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずに、これをその議会の議員、第203条の2第1項の職員及び前条第1項の職員に支給することができない。

第205条 第204条第1項の職員は、退職年金又は退職一時金を受けることができる。