会計年度任用職員制度の概要と自治体の課題

吉田雅人

はじめに

自治労北海道本部組織強化・拡大推進室の吉田です。私は普段、自治体のいわゆる非正規職員である臨時・非常勤職員の組織化の推進を主たる任務としています。

本日のテーマである「会計年度任用職員制度」は、二〇一七年に関係法の改正によって導入が決められ、二〇二〇年度からの施行を控える新しい制度です。この制度は自治体の臨時・非常勤職員の処遇を大きく変えうるものですが、すでにいくつかの問題点も指摘されています。そうしたなかで、私としては現在、新制度の長所と短所を視野に入れながら、非正規職員の処遇改善と組織化の推進の二つを合わせて進めています。

本日の学習会では、まず自治体の臨時・非常勤職員にかかる今次法改正の経緯と、新制度である会計年度任用職員制度の特徴・問題点について説明し、その上で、自治体職員の労働組合が担うべき課題と展望について、新制度の問題点も踏まえながら説明していきたいと思います。

1．自治体の非正規職員の現状と特徴

(1) 自治体の非正規職員の実像

全日本自治団体労働組合（自治労）のまとめた『２０１６年度自治体臨時・非常勤等職員の労働条件制度調査』（基準日＝二〇一六年六月一日）によれば、自治体の非正規職員は以下のような現状にあります。

自治体の非正規職員の数は増加を続けており、今や全国に七〇万人ほどがいると推計されています。自治労の組合員の総数が現在約八〇万人ですので、これとほぼ同じ程度の数の非正規職員が全国の自治体にいることになります。道内に限っては約四万人と推計されています。

全職員数に占める非正規の割合（非正規率）は、都道府県で一二・六％、一般市で三九・六％、町村で四〇・四％です。全自治体では三二・七％となり、「三人に一人が非正規」という現状です。すでに非正規の数が正規のそれを上回っている自治体もあります。

職種別に非正規職員の占める割合を見ると、学童指導員が九四・七％と最も高く、以下、図書館職員七〇・三％、給食調理員六四・四％、学校用務員五六・五％、保育士五三・一％などと続きます。このように、職種によっては五割を超えるどころか、九割を超えているものもあります。役所・役場の本庁舎で働く一般事務の非正規職員に限れば一七・七％にとどまっていますが、他の公共施設や学校などでは五割以上という職種が多くあります。

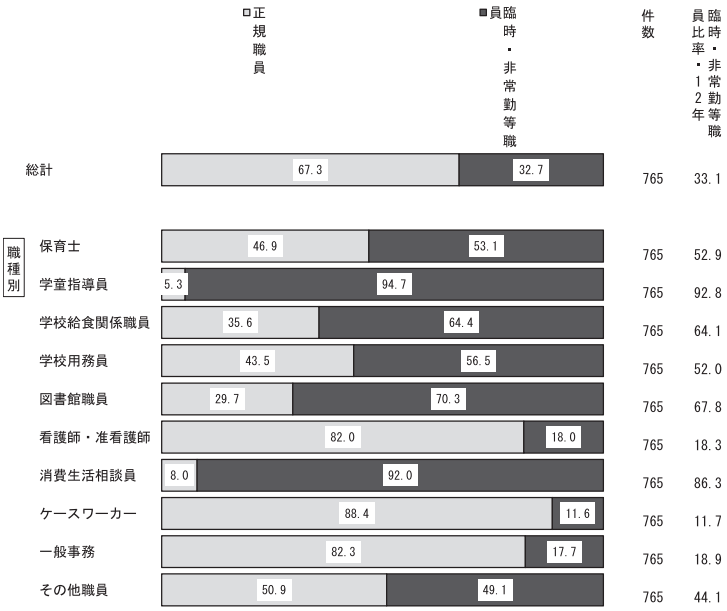
年収については二〇〇万円以下が八割を占めています。月収で換算すると一六万円未満です。これは「官製ワーキングプア」と呼ばれうる水準です。

しかし、非正規職員の担う仕事の内容は現在、かつてのような「臨時的」ないし「補助的」な業務を担うにとどまらず、先ほどご紹介した学童指導員や図書館職員、給食調理員などの職種の非正規率の

高さからは、公共サービスの一人工の担い手として日々仕事をしている様子がうかがえます。また、再度任用が一回に限られるはずの臨時的任用職員であっても、実際には再度任用がくり返され、臨時的任用と呼ぶには相応しくない状況も見られます。

性別では、非正規職員は女性が大多数を占めています。主たる生計者ではない女性が、自治体の非正規職員として働くことを、被扶養者の範囲内（年収一三〇万円以内）で働く手段の一つにしている実情もうかがえます。男女の賃金格差には正規と非正規の賃金格差の影響もあると推測されます。

＜図表１＞　職種別の臨時・非常勤等職員の比率



（引用元）自治労作成『2016年度自治体・臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件制度調査結果報告（ダイジェスト版）』（2017年２月）

⑵　自治体の臨時・非常勤職員の立ち位置

自治体の臨時・非常勤職員の制度は、正規職員と同じく、「地方公務員法」（昭和二五年法律第二六一号）に法的根拠を持ち、その適用を受けます。同法は正規職員による行政運営を前提としており、臨時職員や非常勤職員の立場は正規職員が欠けた場合などに採用される「つなぎ」であり、そもそも処遇改善を想定していません。

また、公務員は、正規であれ、非正規であれ、「雇用」ではなく「任用」という行為で雇われます。民間労働者は労働契約によって賃金・労働条件が決められるのに対し、公務員は任用という行政処分（行為）によって雇われます。自治体の臨時・非常勤職員にもそれが適用されるので、民間労働者のように「労働基準法」（昭和二二年法律第四九号）の全てが適用されるわけではありません。そのため、自治体の臨時・非常勤職員の場合、民間でいう雇い止めが使用者である自治体側の判断で一方的に行われたとしても、任用という範囲にある限りは解雇権濫用の法理も適用されづらく、法的に反論することが難しい状況に置かれています。自治体の非正規職員が法の狭間に置かれていると言われる所以です。

先ほどもご紹介したとおり、保育士の非正規率は今や五割を超えています。非正規の保育士がいないと職場が機能しない状況にあるということです。また、かつてはゼロ歳児保育や担任を持つことを非正規の保育士が担うことはなかったのですが、現在はそうではなくなっているようです。任用形態だけは非正規で、正規との間に給料額、手当の有無などに格差があるけれども、業務内容や職場における責任の重さは正規並みという状態に置かれている非正規の保育士が多数存在していると思われます。

⑶　臨時・非常勤職員の現行の任用根拠

自治体の臨時・非常勤職員の任用にかかる法的根拠としては、まず「地方公務員法」に以下の三つの形態があります。

第一は、第二二条に基づく「臨時的任用職員」です。第二二条第五項には「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、六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、その任用を六月

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」と規定されています。

第二は、第一七条第一項に基づく「一般職非常勤職員」です。当該条項には「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」と規定されています。法律上「一般職非常勤職員」という言葉は存在しませんが、自治体では、同条項に基づき、「非常勤職員」もしくは「嘱託職員」と呼ばれる非正規職員を任用しています。

第三は、第三条第三項第三号に基づく「特別職非常勤職員」です。当該条項には「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」と規定されています。特別職非常勤職員は、本来は弁護士や医師などの専門職を自治体のアドバイザーなどとして任命し、報酬を支払って月に一回などのスパンで来てもらうということを想定しているものです。しかし、実態的には、同条項第三号にある「嘱託員」の文言を足がかりにして、例えば年金相談員、図書館司書、児童厚生員など、一定の資格・経験を有する人たちを、「非常勤職員」もしくは「嘱託職員」の名称で、フルタイムではなく、週あたり労働時間を一定程度短縮して任用するということが続けられてきています。

加えて、自治体の非正規職員の制度としては、以下のような制度もあります。

一つは、「地方自治法」（昭和二二年法律第六七号）第一七二条第三項に基づく「準職員」という制度です。当該条項には「職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない」と書かれています。この条項にある定数外職員のルールを使い、定数内に含まれる正規職員とは別の「臨時又は非常勤の職」を任用するという方法です。かつては全国的にも広く存在していたようですが、現在は道内市町村の一部、四〇弱の自治体にしか残存していないと思います。準職員の処遇は、臨時・非常勤職員に比べるとかなり良く、勤続期間の上限無し、手当も正規とほぼ同じ、退職金も正規の七～八割という水準で支給されます。今回の法改正には関係のない制度ですが、本制度が現存する自治体の組合などでは、法改正後における取り扱いが大きな課題の一つになり得ます。

二つは、「任期付職員」の制度で、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」（平成一四年法律第四八号）を根拠法として、三～五年を期限として採用される非正規職員です。これも今次法改正には関係がありません。

2．会計年度任用職員制度について

冒頭でも述べたとおり、会計年度任用職員制度は二〇一七年に「地方公務員法」と「地方自治法」の改正によって導入が決められ、これも含む新たな非正規職員制度が二〇二〇年度からの施行を控えています。以下、現行の臨時・非常勤職員制度に対する法改正の影響と、会計年度任用職員の特徴について説明します。

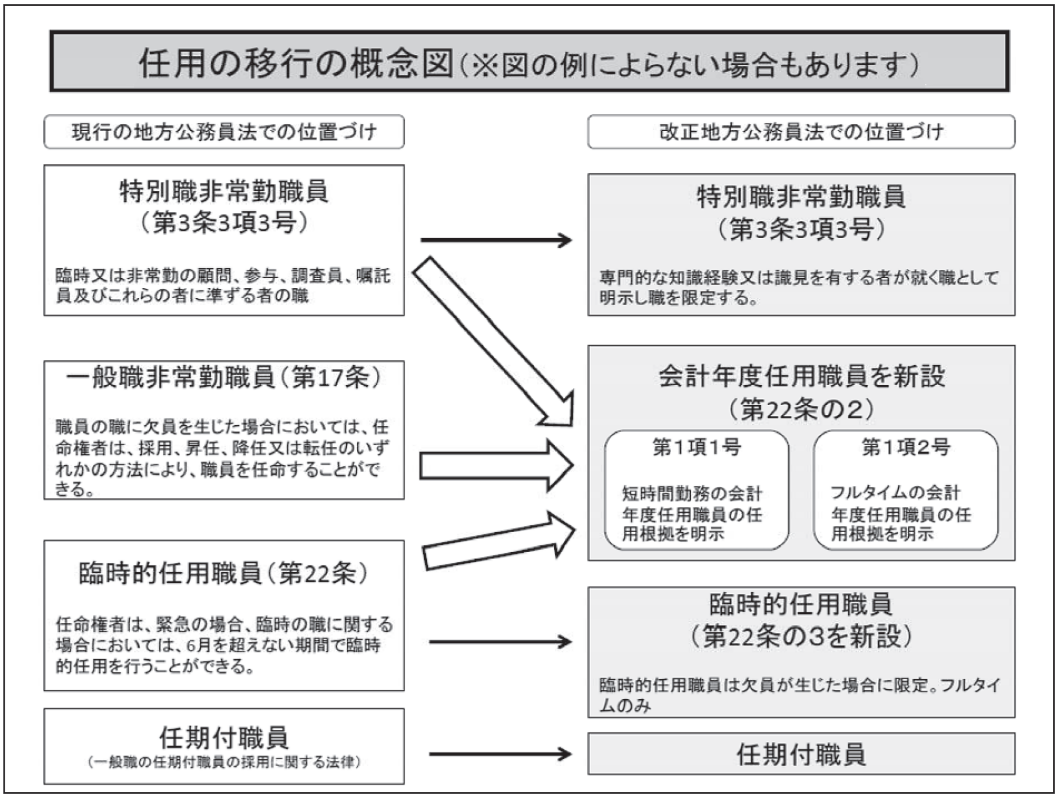
(1) 新制度下で任用形態はどう変わるのか

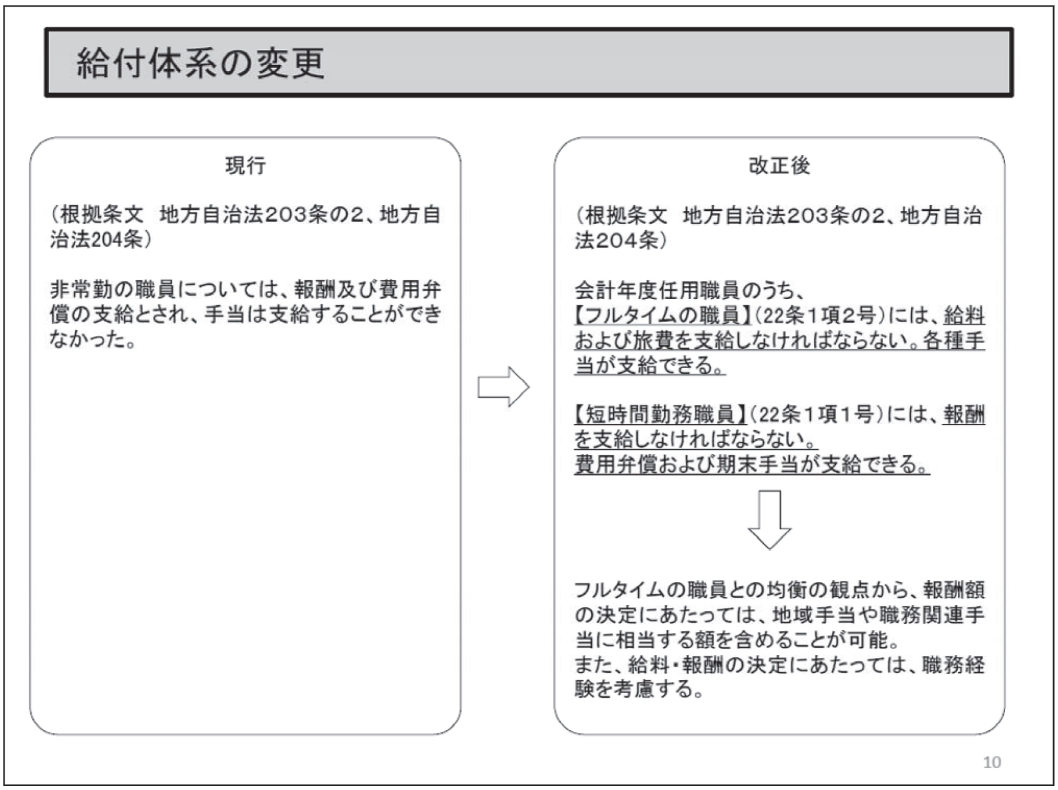
法改正に伴い、先ほど説明した自治体の臨時・非常勤職員制度の三つの任用形態、すなわち、臨時的任用職員、一般職非常勤職員、特別職非常勤職員は、それぞれ適用条件の厳格化が行われます。

特別職非常勤職員制度と臨時的任用職員制度は、新制度への移行後も、要件を厳格化したかたちで存続します。前者は「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職」に限定され、後者は「常勤職員に欠員が生じた場合、緊急のとき」にのみ、六カ月を超えない期間、フルタイム勤務という条件で採用されることになります。その上で、上記の要件に当てはまらない特別職非常勤職員もしくは臨時的任用職員と、元々法律上明確ではなかった一般職非常勤職員については、新設される会計年度任用職員に移行されます。

会計年度任用職員は一般職の非正規の地方公務員として整理され、これには二つのタイプがつくられています。改正法第二二条の二第一項第一号に基づく「短時間勤務型」と、同第二号に基づく「フルタイム型」です。勤務時間によって二分されています。これは各自治体での非正規職員の働き方が、必ずしもフルタイムであるとは限らない可能

＜図表２＞　法改正に伴う任用形態の移行と給付体系の変更





（引用元）自治労総合労働局・総合公共民間局作成「地方公務員法、地方自治法改正の内容と臨時・非常勤等職員の処遇改善、組織化にむけた単組の取り組み課題」（2017年６月）

性もあるということに配慮したものだと思います。

あわせて、今次法改正で「地方自治法」も改正されましたが、こちらは非常勤職員の手当の支給に関わります。従前、非常勤職員は報酬と費用弁償のみが支給可能とされ、手当は支給できませんでした。これが会計年度任用職員の導入に伴い、フルタイム型では給料と旅費の支給を義務化するとともに、正規と同様の各種手当も支給できるとされました（第二〇四条）。短時間勤務型も、報酬の支給が義務化され、費用弁償と期末手当が支給できるとされました（第二〇三条の二）。いずれに移行したとしても、期末手当は支給が可能になったので、非常勤職員の処遇改善の面で大きな前進です。ただ、「支給できる」という規定のしかたは、今まで支給できなかったものを支給できるようにしたという意義はありますが、支給しないことも許容されます。

⑵　会計年度任用職員の採用方法および任期

会計年度任用職員制度の採用方法や任期については、改正「地方公務員法」第二二条の二に規定されます。

採用方法については、第一項により、「競争試験又は選考による」とされています。総務省自治行政局公務員部作成の『会計年度任用職員の導入に向けた事務処理マニュアル（第一版）』（二〇一七年八月）によれば、履歴書による審査や面接など従来からの方法も認められています（3－⑴－①－ア）。

任期については、第二項により、「採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間」とされています。会計年度任用職員の名のとおり、年度末日で必ず任用が切れるため、採用日により任期（日数）が減ります。

採用または任期の更新について、第六項により、「職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの」としつつ、「必要以上に短い任期を定めることにより、（中略）反復して行うことのないよう配慮しなければならない」とされています。現状を見ると、例えば学校の給食調理員は、学校の夏休みの期間が始まる七月末をもって一度任用を切り、新学期の始まる九月から再度任用する、といった運用が見られますが、第六項は、こうした運用は会計年度任用職員ではしないように求めています。この点も適正に運用されれば、処遇改善の面で前進になると思います。

このほか、新たに導入されたルールですが、会計年度任用職員に対する条件付採用期間は「一月」とするとされました（第七項）。現行の臨時・非常勤職員には条件付採用期間、つまり試用期間はありませんが、会計年度任用職員にはこれを一カ月設けるとされました。しかも、先ほども説明したとおり、会計年度任用職員は任用が毎年度末日をもって切れますが、その後任用が更新されても、毎年四月の一カ月間は試用期間ということになります。くり返し任用されていても、毎年試用期間があるということです。これは会計年度任用職員制度の大きな問題点の一つです。

なお、「地方公務員法」第三八条の関係で、会計年度任用職員への営利企業への従事制限、すなわち、アルバイト等の可否については、短時間型であれば制限なし、フルタイム型も届出をして許可を得れば可能とされています。

3．法改正の意義と問題点

⑴　法改正の意義

今次法改正により従来の臨時・非常勤職員制度から改善された事項として、以下の三点が挙げられます。

第一は、任用根拠の明確化です。特別職非常勤職員と一般職非常勤職員は、任用根拠や賃金・手当の定めが法律上曖昧でしたが、会計年度任用職員に移行することにより明確化されます。

第二は、法の定めにより従来の非常勤職員には支給できなかった手当が支給できるようになったことです。フルタイム型の会計年度任用職員は正職員並みの諸手当の支給が可能になり、短時間型も期末手当は支給できるようになりました。

第三は、再度の任用の法定化です。会計年度任用職員は再度の任用が可能であるということが前提の制度です。このことは残念ながら法律の条文

中には書かれませんでしたが、国会の附帯決議の中に明記されています。参議院総務委員会による「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（二〇一七年四月一三日）では、「会計年度任用職員及び臨時的任用職員の任用について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること」と書かれ、また、同年五月一一日に衆議院総務委員会でも同内容で決議されており、衆参両院で確認されています。

⑵　会計年度任用職員の問題点

会計年度任用職員制度の問題点としては、以下の三点が挙げられます。

第一は、相変わらず有期の任用であるということです。会計年度任用職員は一会計年度末日をもって毎年度任用期間が終了する「任期の定めのある職員」であり、「雇用の安定化」の面では根本的な解決にはなっていません。

第二は、会計年度任用職員の二タイプの間で、支給される手当に格差があることです。フルタイム型は正規職員と勤務時間が同じで、正規職員と同等の諸手当の支給が可能とされているのに対し、短時間型は期末手当のみの支給にとどまり、大きな格差があります。各自治体の判断により、短時間型にも期末手当以外の手当を支給してもよいと思いますが、少なくとも「地方自治法」にはそうは書かれていないので、同法の規定以上の手当を支給させようと思うならば、労働組合が交渉などを通じてその根拠を条例で定めさせることが必要です。

この点では脱法行為も懸念されます。例えば、旧制度下でフルタイムで働いていた臨時職員を、新制度移行後に勤務時間を一五分短縮して、短時間型会計年度任用職員として任用する、といったことです。このような行為が現実になった場合、本人には期末手当しか支給されないし、勤務時間が短縮された職員はその分職場からいなくなるので、職場も人手不足などで困ることになります。

第三は、直接的に処遇には関係ありませんが、労働者の権利の低下という問題もあります。現行の特別職非常勤職員は、「労働組合法」（昭和二四年法律第一七四号）が適用され、労働協約の締結や労働委員会の活用が可能ですが、会計年度任用職員に移行すると一般職に切り替わるので、労働協約締結権を有する労働組合に加入することができなくなります。特別職非常勤職員のみで構成する労働組合は、道内には現状で三団体ありますが、労働協約締結権が剥奪され、名称はどうあれ、「地方公務員法」第九節に定める「職員団体」の扱いになります。労働組合としての法的効力が低下するので、この点は大きな問題として残っています。ただし、病院等の公営企業や現業職場に勤める会計年度任用職員はこの限りではありません。

⑶　新制度への移行時に懸念されること

新制度に切り替わるにあたって、懸念される事項としては以下の三点が挙げられます。

第一は、既得権の剥奪です。現行制度下では、法的根拠が曖昧ななかで、臨時・非常勤職員の労働条件は各自治体における労使交渉によって内実が積み上げられてきました。これが新制度への切り替えに乗じて全てリセットされ、労働条件の切り下げや、場合によっては移行時の雇い止めが行われる可能性もあります。この点に関わっては、前出の参議院の附帯決議第三項に「現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない」と謳われています。

第二は、自治体財政の負担の増大への対応です。会計年度任用職員には少なくとも期末手当の支給が可能になるので、その処遇改善分の財源の確保が必要です。そのため、二〇二〇年四月の施行までに地方交付税措置も含めた財源確保が課題とされており、すでに労働組合だけでなく、地方六団体も政府に財源確保の要望を出しています。この点でも同じく参議院の附帯決議第三項に「制度改正により必要となる財源についてはその確保に努めること」と書かれています。

総務省では現在、全国の自治体を対象に、会計年度任用職員の準備状況調査を実施しています

（二〇一八年三月二八日発出）。恐らくこの調査は、各自治体における新制度への対応状況を調べ、会計年度任用職員の数や支給する手当などを把握し、新制度の施行に向けた財源確保の根拠とすることも目的の一つだと思われます。総務省はすでに財源確保に動いており、交付税で措置される額は財務省との攻防を経て、決まってくると思います。

4．処遇改善に向けて

(1) 「非正規雇用」は非正規労働者の問題ではない

会計年度任用職員の導入により、非正規職員の処遇が改善され、雇い止めもしなくてよいということになれば、正規職員と非正規職員の違いは、任期の定めがあるか無いかという点だけになり、法律上はそれ以外の格差を生じさせなくなりました。

そうなると、正規職員にとして、目の前で同じ仕事に一緒に従事している非正規労働者が劣悪な労働条件に置かれていることに疑問を持ち、同じ労働者としてその改善を求めていくことに何の問題があるでしょうか。

前出の総務省の『マニュアル』によると、会計年度任用職員は再度の任用に伴う経験加算や実質的な「昇給」も可能とされ、給料の水準をどう設定するかは各自治体の裁量です。その際、会計年度任用職員を機構上どう位置付け、その処遇をどこまで高めていくかは、まずは労働組合側で方針を確立しておくことが必要です。自治体の当局任せにしてしまうと、労働者や労働組合の意向が反映されない制度になってしまうことが懸念されます。

あわせて、期末手当の支給率は、「今のところ」、正規職員と同じ二・六カ月が想定されています。これまで手当を全く支給してこなかった自治体の場合、その分の新たな財源の確保が必要になります。例えば、給料の月額が一五万円の人の場合、会計年度任用職員になると、少なくとも年収で三九万円増えます。その人数が二〇〇人いるとすれば、年間約八〇〇〇万円の負担増となり、自治体はその財源を用意しなければなりません。

(2) 労働組合の果たすべき役割

新制度施行後における労働組合の果たすべき役割については、以下の三点を挙げておきます。

第一は、新たな思考に立脚した人員確保の取り組みが必要になるということです。会計年度任用職員制度が導入されると、正規職員との職務の住み分けや分担については、これまでの臨時・非常勤職員という枠組みでは括れなくなります。これを踏まえ、労働組合は、「新たな一般職員が増える」という構えをもって、人員配置の点検をしていくことなどが求められます。

第二は、新制度への移行に伴って、「働き続けられない」、「職場を辞めざるを得ない」という選択をする人たちを守ることです。防波堤となるべき労働組合が機能しなければ、組合に依拠する職員が減っていく流れを止められません。

第三は、労使協定を締結することができる「事務所の過半数を組織化した労働組合」としての要件を満たすことです。二〇一五年一二月に過労自殺者を出した電通では、法定労働時間を超えて社員を働かせるために労使で結ぶ、いわゆる「36協定」が、「労働基準法」の求める要件を一時期満たしておらず、その間無効だったと報道されています（『朝日新聞』二〇一七年七月八日付）。数年前には、ある自治体の保育職場でも同じようなことがありました。新制度施行後は会計年度任用職員も組合に組織化していないと、「事務所の過半数を組織化した労働組合」と見なされず、協約を結んでいても無効と判断される可能性もあります。最低でも法律違反のない職場づくりを、労使で進めていくための条件整備は不可欠です。

5．非正規職員の組織化に向けて

(1) 非正規組織化にかかる組合の課題

今回の大きな法改正に伴う労働条件の変更にあたっては、当然のことながら、組合加入の有無を問わず、非正規職員の声を聞くことが重要です。当事者不在のまま、自治体当局と正規職員の間だ

けで非正規職員の処遇を決めるようなことはあってはなりません。これを踏まえれば、労働組合としてはまず、未組織の非正規職員の「声なき声」を拾い集め、彼らの職場での悩みや不満を把握する作業を積み重ねながら、組合加入を呼びかけ、組織化に結びつけていかなければなりません。

また、非正規雇用が当たり前の職場になれば、正規職員の処遇にも影響を及ぼすことは必至です。先ほども述べましたが、会計年度任用職員を都合良く使い、正規職員の採用を抑制するといった悪用も懸念されます。この問題はゆくゆくは公共サービスの質の劣化にもつながりうる重大な問題をはらんでいます。非正規職員や会計年度任用職員の仕事の質が正規職員に比べて劣るとは言いませんが、より不安定な働き方をさせられている非正規職員ばかりが公共サービスの提供に携わるような状況がつくられることには不安があります。

一方、組合の中には、正規職員の配置を要求しながら、非正規職員を守ることに矛盾を感じている組合員も少なくありません。会計年度任用職員に限らず、非正規職員を組織化してしまうと、そこに正規職員の配置ができなくなる、というイメージが根強いからです。これをどう払拭していくかも課題になっています。

いずれにしても、非正規労働者の最大の不安は雇い止めです。会計年度任用職員制度は継続的な任用が前提であり、雇い止めの規定は法律上はありませんが、任用期間が一年ごとに切れる扱いになっていることもまた事実です。雇い止めルールの解消は、労働組合が前出の衆参の附帯決議などを活用しながら労使交渉で勝ち取っていくほかありません。

⑵　組織化を阻む「三つの壁」

例えば自治労では、二〇一五年以降、「非正規労働者一〇万人組織化」の取り組みを進めています。労働組合の側から非正規職員への呼びかけは続けられていますが、そこには大きな壁が三つあります。

一つは「正規職員の壁」です。非正規職員がいないと職場が回らない状況になっていることは事実ですが、非正規職員の処遇改善が正規職員の処遇改善にもつながるということが、正規職員になかなか理解されません。日本郵便の契約社員が起こした格差是正を求める裁判で、大阪地裁は、両者の間に格差があることは不当であるとの判決を示しました（『日本経済新聞』二〇一八年二月二二日付）。こうした判決が示される情勢下では、非正規の処遇が上がらないと、格差を是正するため、逆に正規の処遇が下げられる可能性があります。

第二は「年収一三〇万円の壁」です。家庭や個人の事情により、配偶者控除の適用範囲内（年収一三〇万円以内）で働くことを望む非正規労働者もいます。例えば、小規模町村などには、午前勤務、午後勤務の短時間の保育士などがいます。このような人たちの場合、会計年度任用職員に移行して期末手当などが支給されるようになり、年収が一三〇万円の壁を超えてしまうと、労働時間を短くして働くという選択を自らするかもしれません。そうなると、短縮された労働時間の分、職場に穴が空くことになり、その穴を誰が埋めるのか、という問題も生じてきます。代わりの労働者が上手く見つかればまだしも、都合の良い人材はそう簡単に見つかるものではなく、そうなれば人手不足で職場が回らなくなる恐れもあります。処遇改善によって働けなくなる人が出てくる可能性があるという悩ましい問題です。

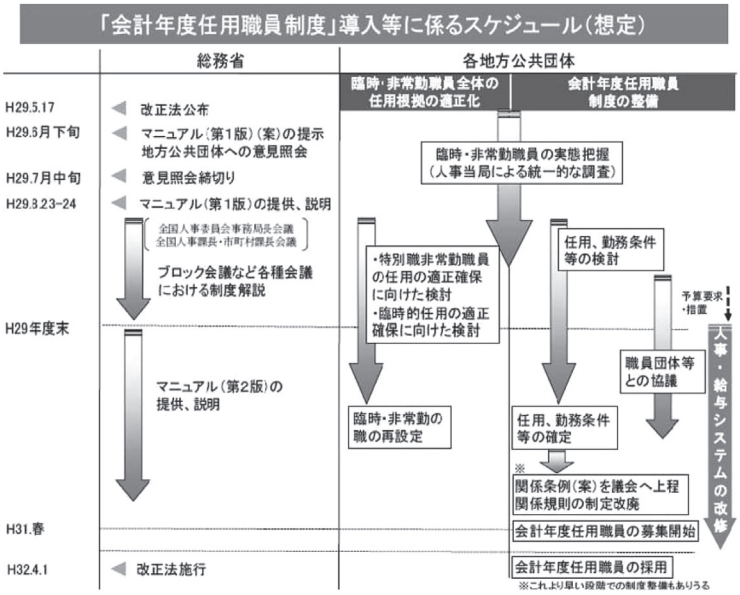
第三は「非正規職員の壁」です。非正規職員には組合に加入している人と加入していない人がいます。非正規職員の処遇改善を求める労使交渉では、非正規職員全体の意見が求められるので、組合としては全員の加入をめざして未加入者の加入の呼びかけを進めなければなりません。ただし、組合に加入すると組合費が発生するので、高い組合費を負担してでも組合に期待したいと思わせるほどに、組合側がメリットを実感させることができるかどうかが問われます。

6．新制度施行までのスケジュールと今後の展望

会計年度任用職員を導入するにあたって、各自治体は、単に従来の臨時・非常勤職員を会計年度任用職員に置き換えるという発想ではなく、会計

年度任用職員という新たな一般職員の公共サービス提供者が生まれるという構えを持つ必要があります。置き換えの視点だけでは不十分と思うのは、処遇だけを新制度に合わせて調整すればいいというわけではなく、どういう仕事を会計年度任用職員に担当してもらうかをあらためて考えなければならないからです。そうなると、職務の分担や、職員配置にも影響してくる可能性があります。

＜図表３＞



（引用元）　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）』（2017年８月）

先ほども触れたとおり、総務省は二〇一八年三月から、各自治体における会計年度任用職員の準備状況を調査しており、最終的に七月にとりまとめが行われる予定です。各自治体では、使用者側はどういう制度にするか悩んでいると思いますが、組合側がまだ動けていないという問題もあります。

新制度施行日の二〇二〇年四月一日から逆算すると、同日から各自治体の条例に基づいて会計年度任用職員の新規採用が行われます。新規採用の前には募集が必要であり、募集をするための募集要項をつくるには、会計年度任用職員の労働条件を条例において具体的に確定しておかなければなりません。そうすると、最も遅くとも二〇一九年六月の議会で同条例が可決されていないと、二〇二〇年四月一日に新規採用される会計年度任用職員の募集に間に合わないことになります。

また、二〇一九年度には、二〇二〇年度からの会計年度任用職員の配置を見越した職員配置を実施しなければなりません。そうであれば、各自治体の労働組合は、なるべく早く労使交渉に着手して、財源確保の問題も視野に入れながら、二〇一九年春頃までには条例の内容を固めておかなければならないと思います。

会計年度任用職員制度の法定化は、非正規労働というシステムを法的に認め、温存してしまうことを意味しています。同制度の導入によって正規職員の配置が抑制されるという事態をもたらす可能性もあるので、労働組合にとっては両刃の剣と言いますか、一つのジレンマに陥るかもしれません。

すでに民間企業の一部では近年、人手不足の問題が社会的に広がる状況下、人材確保の視点を重視し、非正規雇用ではなく正規雇用を進めています。自治体職員の労働組合に期待したいのは、理想を言えば、会計年度任用職員の処遇を可能な限り改善し、将来的に正規職員とほぼ変わらない水準にまで引き上げることです。それが実現したときには、全員が正規職員であり、非正規労働というシステムはもう不要であると言えるようになると思います。ただし、一方には、非正規雇用を望む労働者もいます。こうした労働者たちの意思を尊重しながら、調整したり、バランスをとったりしていくことが大きな課題にはなってくると思います。

＜よしだ　まさと・自治労北海道本部組織強化・拡大推進室＞

本稿は、二〇一八年六月一三日に開催した「非正規公務労働問題研究会・第三回学習会」の内容をまとめたものです。　文責・編集部