

会計年度任用職員制度3年目の課題

全国自治体労働運動研究会 三澤昌樹

直面している3年目雇用止め

2020年4月に地方自治体（以下自治体）の非正規職員に新しい任用制度が導入されてから2年が経過した。3年目の今年度は「3年目公募」による雇用止め問題に多くの会計年度任用職員（以下会計年度職員）が直面することになる。

会計年度任用職員制度は、自治体非正規職員に対する「杜撰」な任用管理の「適正化」をはかることと 民間の非正規職員に比べても劣悪な労働条件の改善を図ることを目的にして創設にいたったものである。しかし自治体非正規職員の最も切実な課題である「雇用の不安定」の解消 改善はされずむしろ後退した。3回の任用で雇用止めされ（自治体によっては労働組合の力で5回や回数制限を導入させなかった自治体もある）引き続き雇用を希望する場合にはあらためて「公募」による選考を経なければならない。いわゆる「3年目（5年目）公募」という任用回数の限度がほとんどの自治体で設けられた。会計年度任用職員制度導入以前には、1年ごとの任用ではあってもその業務が存続する限りは繰り返し任用されることが多く、任用回数の制限を行う自治体は多くなかった。会計年度任用職員制度では公募でないとしても毎年の何らかの選考と1年ごとに試用期間が設けられるという、1年ごとの任用の形式が強められた。その上「3年目公募」では、引き続き働き続けたい人が選考に申し込むことは妨げないが任用にあたっては新規任用希望者との横一線での「公募」による選考を経なければならないという、任用回数に限度が設けられた。任用回数の限度が設けられたのは、その回数任用が保証されたわけではなく、1年の任用があくまで原則としている。このことが示すように会計年度任用職員制度の導入は、非正規職員が切望した雇用の安定を図るものではなく、その名称からも明らかのように1年の「会計年度」内に限った「雇用」であることを明確にすることで、自治体の非正規職員が闘ってきた事実上の「期間に定めのない」労働者としての、雇用の継続、処遇の均等化を阻止するものである。非正規職員の存在を合法化し、自治体による雇用止めを「円滑」に進めるためのものである。「3年目公募」の自治体では、今年度末に向けて大量の雇用止めが生じる。この秋に向けて雇用止めを許さない闘いを全力で取り組まなければならない。

非正規職員の運動の前進と制度制定への総務省の思惑

自治体の非正規職員は、自治体の人件費と定数の削減攻撃により 正規職員が増えない中で、業務執行体制の維持のために量的にも質的にも右肩上がりに増えてきた。その過程で、本来の 臨時的 業務や 専門的 業務への任用に留まらず、地方公務員法上では本来正規職員に担わせなければならない 恒常的 業務や 一般的 業務に、低賃金の臨時、非常勤職員を脱法的に任用してきた。そして国保、年金、保育や障がい者施策など自治体の業務の拡大に伴いその数を増加させてきた。

恒常的 業務であるにかかわらず、任用根拠は 臨時的 業務に従事するものとして任用したり 一般職 に近い業務なのに 医者などのような高度の専門性を有する 専門職 非常勤職員として拡大解釈し任用したりして、本来正規職員を配置すべきところに非正規職員を配置してきた。このような任用と労働実態との乖離により、任用期間が1年を前提の劣悪な労働条件で 何十年と繰り返し継続的に任用される状況が生じた。

最近では自治体の職員総数の4割を非正規職員が占め（東京都の支部では5割を越える自治体も存在する）非正規職員抜きには自治体の行政サービスは存続不可能な状況になっている。一方で働く側としての非正規職員はすでに家計補助的な仕事ではなく、家計にとって不可欠な仕事に変化している。こうした状況の変化もあり、長期にわたる継続した任用による経験の蓄積にも関わらず、昇給、一時金、退職金がなく、病休、慶弔休暇など休暇制度も不十分で いつ雇用止めになるかもわからない不安定な1年任用という非正規職員の劣悪な労働実態が浮き彫りになってきた。

非正規職員の劣悪な状況の改善のため 非正規職員による労働組合の結成や、正規組合による非正規職員の組織化の取り組みが進み、一時金支給、雇用止めをめぐる争議が裁判闘争に持ち込まれることも増加、自治体側の敗北が続く中で総務省もこのまま放置できなくなり考え出されたのが今回の会計年度任用制度である。

会計年度任用職員制度の本筋としての狙いは労働基本権の剥奪

こうした経緯から導入の狙いを私は以下にあると考えている。労働3権を持っている労働者と違い、団体交渉権、争議権を奪われた公務員の世界である地方自治体に、民間委託の拡大で公務サービス従事労働者が増大するばかりか、さらに労働3権を持つ非正規職員

の比率が増加し、労働組合を作り、争議権を行使し権利拡大を目指すような状況を放置すれば、公務労働者の労働2権を取り戻す闘いに火をつけることになりかねず 決して許せるものでないということである

非正規職員を会計年度任用職員に切り替えられ 労働組合法の対象から除外となり、労働委員会から切り離され、ストライキ権を剥奪された。団体交渉権、争議権の労働2権を奪うことで非正規職員労組は労働基本権を活かした闘いができなくなった。労働基本権を駆使した闘い的手段を奪われたことは 3年雇用止めと相まって組合役員にとって相当なプレッシャーになっている 争議権を奪われた状況で、闘って当局に睨まれたら雇用止めされかねないとの意識は強くなっている。とはいえ労働者は常に闘いの中で合法性を拡大し道を切り開いてきたのであり、私たちもまた道を切り開いていくしかない。会計年度任用職員制度論議に際し、非正規職員のみならず、公務労働者の奪われた労働2権の重みを意識し、奪還の必要性を考える正規職員組合の活動家が少しでも増え 今後の闘いにつながることに期待したい。

今力を入れるべき課題は何か

制度導入時にある自治体の管理職は、常勤と給料が同等になったら「非正規を雇う意味がない」言っていた これこそが当局の本音である。自治体で増加する非正規職員の「適正な任用、勤務条件」を法的に整理し、安定的に低賃金で解雇自由な労働者を存続させ続けることが目的である。政府や自治体当局に改善を期待はできない。自ら切り開くしかない。そのために何から取り組むべきか考えてみたい。

地方公務員は労働基本権が剥奪された。その際、公務員は原則解雇がなく身分保障されていること、地方自治体に人事委員会を設置し（ただし人事委員会は都道府県と大都市にのみしかない）賃金労働条件について国、民間、他自治体との均衡を考慮して勧告を出し労働条件が確保されることなど代償措置がはかられた。今回労働基本権を奪われた会計年度職員は身分保障を全くされておらず、毎年雇用止めの不安にさらされている。さらに人事委員会の勧告の対象となった会計年度職員に対して各人事委員会はほとんど勧告で会計年度職員のことを触れていない。人事委員会は会計年度職員の身分保障を明確にし、調査に基づいた実態を反映した処遇改善を図る勧告をすべきである。もし会計年度職員の労働条件に関して曖昧な態度を取り続けるとしたら、各自治体交渉に委ね、労働2権をもどすべきである。そうでないならば労働2権を奪ったままで 公務員であって公務員でない存在という新たな法の狭間に置くことになる。

さらに冒頭に触れた「3年雇用止め」の撤廃である。これは非正規労働組合の存続にとって重要な問題であり、会計年度職員の今後の運動の行方を左右する問題と言える。今年度の第一の運動目標にしなければならない。

国では非正規職員に支給されており、会計年度職員でもフルタイムには支給でき、パートタイムには支給できないと法で定められた勤勉手当について法改正を実現させることである。会計年度任用職員制度で新たに支給されることになった一時金は会計年度職員の多数を占めるパートタイムでは期末手当だけである。正規職員、フルタイム会計年度職員には夏冬一時金として期末手当と勤勉手当が支給されており、近年一時金が減額されるときは期末手当が減額され、増額時は勤勉手当で行われている。そのため一時金しか支給されない会計年度職員は支給される一時金は未来永劫減ることはあっても増えることはない。また一時金の増減割合が正規職員と同率で減額されるため勤勉手当が出ず支給自体が少ない会計年度職員の影響は大きい。正規職員との不均衡があからさまで、低賃金の会計年度職員にとって切実で、不公平を強く感じるものである。勤勉手当は勤務評価に基づく一時金であり本来期末手当の月数の増額を目指すべきではあるが、勤勉手当の問題点の解決を正規と足並みを揃えて進めるためにもまずは実現すべきである。