

2022年6月22日

私たちは、非正規公務員の待遇改善に取り組む複数の団体でつくるグループです。この度、下記の点についてお伺いするとともに、懇談の場を設けていただきたく、事前質問を作成いたしました。

どうぞよろしくお願いいたします。

非正規公務員の雇用安定を考える懇談会

主な参加団体：

公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)

東京公務公共一般労働組合

連帯労働者組合・杉並

連帯労働者組合板橋区パート

NPO 法人 官製ワーキングプア研究会

連絡先：hiseiki.koumu@gmail.com

総務省

1. 人数推定

今年度は、会計年度任用職員制度がはじまり 3 年目の年です。制度開始前の総務省のマニュアルには、公募によらない再度の任用は2回までとしている国の期間業務職員の例示があり、この例示に倣い、制度開始時に、公募による再度の任用は2回までとした規定を盛り込んだ自治体も少なくありません。

質問：今年度末、全国で公募にかけられる会計年度任用職員数はどのくらいの人数と推定されるかを教えてください。大量の雇止めは労働施策総合推進法の「大量雇用変動」に該当すると考えられますが、そのような理解でよいでしょうか。マニュアルが現場にもたらした負の影響をどのように捉えていますか。

2. 職場の実態

自治体の現場では、実態として、知識や経験が必要な基幹的な業務を会計年度任用職員が担い、職場が運営されている例が少なくありません(保育所、学童クラブ・児童館、公立病院、保健所、図書館、学校図書館、博物館、公民館、消費生活センター、配偶者暴力相談支援センター、福祉事務所、学校など)。こうした実態は、継続的に必要とされる職は正規職員が担い、会計年度任用職員は、継続して働いたとしても「更新ではない(同じ職に再度任用されたのではない)」と整理している総務省のマニュアルとは大きな隔たりがあります。

質問：現状で、全国で、継続的に必要とされる基幹的な業務を会計年度任用職員が担っている実態をどのように受け止めていますか。また、実態と、法律やマニュアルとの間に、隔たりが生じている理由や原因はどこにあると考えておられますか。「短時間公務員制度」等の検討は、現在、どこまで進んでいますか。

3. 事業の継続

総務省の統計でも示されているように、全国の保育所で、多くの会計年度任用職員が、保育士として働いています。また、2016年(H28)の総務省調査でも、約4割の自治体に、10年以上勤務の保育士がいるとされました。保育園で必要とされる恒常的業務が、会計年度任用職員によって担われている中で、今年は、こうした人たちも、国のマニュアルに示された例示に倣い導入された、「公募による更新は2回まで」とする新たな規定のもと、公募にかけられる可能性があるものと思われます。このことが、特に大都市圏の保育所の人員確保に大きな負の影響をもたらしています。

質問:10年以上勤務の保育士がいる自治体が4割いることを把握していたなかで、保育の現場でも「会計年度任用制度」が導入されてきたことについて、どのように整理されていますか。また、人手不足も見込まれる職場の基幹業務を担う担い手を、単年度任用と位置付けることによる人員確保の困難等の職場の不安定化に対する対策は考えていますか？

4. ハラスメントの温床

現職が同じポストでの継続勤務を希望しており、勤務状況にも問題がないにもかかわらず、当該ポストの求人を出し、複数の応募者(求職者)と現職を競わせる方式での「公募」は、これまでも、ハラスメントの温床になっていることや、働き手に大きな不安を与え、メンタル不調をもたらすほどの大きな問題であることが指摘されてきました。

質問:「成績主義」や「平等原則」から導き出されるとされる「公募」が、現状では、大きな問題を生んでいる現状についてどのように考えていますか。

5. 雇用安定

今年、4月25日の参議院「行政監視委員会国と地方の行政の役割分担に関する小委員会」での伊波洋一議員からの質問(今年度末に見込まれる大量の雇止め、公募で生じる現場の混乱への対応について)に対し、田畑総務副大臣から、「しっかり現場に混乱がないようつとめていきたい」という答弁がありました。

質問:今年度末に起こることが予想される、全国の地方自治体での、「公募」(現職が同じポストでの継続勤務を希望しているにもかかわらず、当該ポストの求人を出し、複数の応募者(求職者)と現職を競わせる方式)と、それによって引き起こされる「混乱」に対して、どのような対処を考えていますか？昨年同様に全国の自治体に文書を出すなどの検討はしていただけますでしょうか。

6. 「障害者雇用促進」

質問:障害者雇用促進法は、障害者の雇用安定を図ることを目的にした法律ですが、会計年度任用職員として雇われた障害のある人は、障害者雇用促進法の法定雇用率の算定に含まれると認識しています。単年度任用や公募は、雇用安定という点からは大きな問題があると思いますが、この点については、どのようなお考えか、お聞かせください。

7. 「女性活躍推進法」

女性活躍推進法は、非正規を含む、女性の働き手が、個性や能力を十分に発揮できる職場づくりの必要を掲げた法律です。しかし、現状では、会計年度任用職員の約4分の3を占める女性たちが、単年度任用という不安定な就業環境に置かれ、調査でも、圧倒的多数の人が、将来への不安を抱え、身体や精神の不調を訴える人も少なくない現状があります(はむねっと2021年調査で将来不安が9割を超えた)。

質問:女性活躍推進法は、非正規公務員の多数を占める女性の活躍推進を包摂するものと考えてよいでしょうか。また、5月に政府が出した女性版骨太の方針で決まった、全労働者を対象とする格差是正のための男女間賃金格差、及び、正規・非正規間の賃金格差の開示は、公務非正規についても対象となるものと理解していますが、その認識でよいでしょうか。女性活躍推進において、公務は率先垂範の役割を担っており、そうした点からも、公務領域における、実質的な男女間賃金格差をもたらししていると言える、非正規の待遇について、公表し、是正していくことが求められていると思います。この点についての考えをお聞かせください。

厚生労働省

1. 非正規労働者に対する雇用政策

民間では、有期労働契約で働く人の雇止めの不安の解消や処遇の改善が課題となったことを受け、有期契約労働者の無期契約化を図り、雇用を安定化させる目的で、改正労働契約法が施行されています。公務現場で、直雇用で働く働き手からも、雇止め不安を訴える声が多く上がっています。特に、地方において、自治体は、女性労働者をはじめとする働き手の重要な雇用の場となっており、民間同様の無期転換ルールの適用などの雇用安定を求める声が上がってきています。

質問:非正規公務員からも雇止めの不安の解消や処遇の改善を求める声があがっていますが、非正規公務員は、雇用政策上の対象範囲に含まれるものと考えてよいでしょうか。会計年度任用職員の大量の雇止めは労働施策総合推進法の「大量雇用変動」に該当すると考えられますが、そのような理解でよいでしょうか。無期転換が公務員に適用されない理由をお聞かせください。

2. 事業の継続

総務省の統計でも示されているように、全国の保育所で、多くの会計年度任用職員が、保育士として働いています。また、2016年(H28)の総務省調査でも、約4割の自治体に、10年以上勤務の保育士がいるとされました。保育園で必要とされる恒常的業務が、会計年度任用職員によって担われている中で、今年は、こうした人たちも、国のマニュアルに示された例示に倣い導入された、「公募による更新は2回まで」とする新たな規定のもと、公募にかけられる可能性があるものと思われます。このことが、特に大都市圏の保育所の人員確保に大きな負の影響をもたらしています。

質問:10年以上勤務の保育士がいる自治体が4割いることを把握していたなかで、保育の現場でも「会計年度任用制度」が導入されてきたことについて、どのように整理されていますか。また、人手不足も見込まれる職場の基幹業務を担う担い手を、単年度任用と位置付けることによる、職場の不安定化に対する対策は考えていますか？

3.「無期転換逃れ」の問題

この間、東北大学・理化学研究所等における非正規職員等の大量雇い止めの問題がニュース等でも報じられています。本来、働く人の雇用の安定を図るために改正された労働契約法が、実際には、「無期雇用転換逃れ」と言われるような雇止めを引き起こしているとも指摘されています。

質問：公務員を含めて、非正規労働者が増えている中で、働く人の雇止め不安の解消や処遇改善を進めるために、どのような方策が必要だと考えていますか。

4.「障害者雇用促進」

質問：障害者雇用促進法は、障害者の雇用安定を図ることを目的にした法律ですが、会計年度任用職員として雇われた障害のある人は、障害者雇用促進法の法定雇用率の算定に含まれると認識しています。単年度任用や公募は、雇用安定という点からは大きな問題があると思いますが、この点については、どのようなお考えか、お聞かせください。

5.「女性活躍推進法」

女性活躍推進法は、非正規を含む、女性の働き手が、個性や能力を十分に発揮できる職場づくりの必要を掲げた法律です。しかし、現状では、会計年度任用職員の約4分の3を占める女性たちが、単年度任用という不安定な就業環境に置かれ、調査でも、圧倒的多数の人が、将来への不安を抱え、身体や精神の不調を訴える人も少なくない現状があります(はむねっと2021年調査で将来不安が9割を超えた)。

質問：女性活躍推進法は、非正規公務員の多数を占める女性の活躍推進を包摂するものと考えてよいでしょうか。また、5月に政府が出した方針で決まった、全労働者を対象とする格差是正のための男女間賃金格差、及び、正規・非正規間の賃金格差の開示は、公務非正規についても対象となるものと理解していますが、その認識でよいでしょうか。女性活躍推進において、公務は率先垂範の役割を担っていると言え、そうした点からも、公務領域における、実質的な男女間賃金格差をもたらしていると言える、非正規の待遇について、公表し、是正していくことが求められていると思います。この点についての考えをお聞かせください。

内閣府男女共同参画局

1.「女性活躍推進法」

女性活躍推進法は、非正規を含む、女性の働き手が、個性や能力を十分に発揮できる職場づくりの必要を掲げた法律です。しかし、現状では、会計年度任用職員の約4分の3を占める女性たちが、単年度任用という不安定な就業環境に置かれ、調査でも、圧倒的多数の人が、将来への不安を抱え、身体や精神の不調を訴える人も少なくない現状があります(はむねっと2021年調査で将来不安が9割を超えた)。

質問：女性活躍推進法は、非正規公務員の多数を占める女性の活躍推進を包摂するものと考えてよいでしょうか。また、5月に政府が出した方針で決まった、全労働者を対象とする格差是正のための男女間賃金格差、及び、正規・非正規間の賃金格差の開示は、公務非正規についても対象となるものと理解していますが、その認識でよいでしょうか。女性活躍推進において、公務は率先垂範の役割を担っていると言え、そうした点からも、公務領域における、実質的な男女間賃金格差をもたらしていると言える、非正規の待遇について、公表し、是正していくことが求められていると思います。この点についての考えをお聞かせください。