

11.9 はむねっと・緊急院内対話集会

— 総務省/厚労省/内閣府・男女共同参画局/文科省/消費者庁 —

資料集

も く じ

事前質問書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

政府回答書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

7.27 省庁懇談会報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

会計年度任用職員の現段階・・・・・・・・・・・・・・・・ 16



11.9 はむねっと院内対話集会に向けた事前質問

2022 年 10 月 24 日

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）

■総務省

1) 会計年度任用職員制度がスタートして3年目となる今年は、全国で多くの雇止め／公募が実施されるものと考えられます。総務省では、適切なデータがなく、推計できないとしていますが、すでに、総務省でも、各自治体に調査を実施し、再度任用の上限回数を2回までとしている自治体が6割を超えることを把握されておられます。こうした実態をどのように捉えていますか。

2) 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、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、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。是非、国として、無用な「公募」による現場の混乱を防ぐよう、通知を出すなどの対応を検討してください。ご検討いただけますか。

3) 現に「会計年度任用職員」の枠で、多くの「専門職」が働いている現状についてどうお考えですか。保育園などでは、「会計年度任用」による職の不安定化で保育士の不足が生じるなど、事業継続にも問題が生じています。こうした事態を食い止めることが必要ではないでしょうか。こうした事態に対して、国として、どんな対応が可能だと考えておられますか。

■厚労省

1) ハローワークで働く現場の職員からも、この先、春にかけて、多くの、地方自治体の会計年度任用職員の求人がでることが予想されるという声が聞かれます。大量雇用変動通知との関連で、どのような対応をされますか。

2) 短時間公務員制度については、民間でもそうした制度の検討が進んでいないため、公務でも取り入れられないという回答が総務省からありました。現に、多様な働き方の推進という点から、短時間正社員制度／非正規公務員の無期転換などの新しい制度についての検討を現実化していくために、何が必要でしょうか。

3) 保育園などでは、「会計年度任用」による職の不安定化で保育士の不足が生じるなど、

事業継続にも問題が生じています。こうした事態を食い止めることが必要ではないでしょうか。こうした事態に対して、どんな対応が可能だと考えておられますか。

■男女共同参画局

1) 現実には、公務においては、民間以上に、雇用身分による賃金格差が大きく、それが、間接的に、男女賃金格差となって表れていることが指摘されてきました。こうした現状を是正していくために、何ができるでしょうか。賃金格差開示を、雇用身分を含む、男女の賃金格差是正につなげていくために、何が必要だとお考えですか。

2) 女性の経済的自立が課題となっていますが、年収 200 万円以下（はむねっと調査で、公務非正規の約半数が 200 万円以下、主たる生計維持者に限定しても、4 割が年収 200 万円以下）という状況で、女性の経済的自立は果たせるとお考えですか。

■文部科学省

1) 教員のみならず図書館司書、学校司書、社会教育施設職員、学芸員、学校サポートスタッフなど教育現場で働く非正規職員は増加の一途を辿っています。こうした人たちの現状についての調査は行われていますか。

2) 教員、学校司書など、将来を担う子供たちの教育に係わる専門職は、1 年毎に入れ替え可能な職と言えますか。

3) 会計年度任用職員司書の待遇改善を求めたネット署名にも短期間で 55000 人を超える人が賛同を寄せています。このことはご存じでしたか。図書館司書が会計年度任用職員として配置されている現状について、文科省はどのようにお考えでしょうか。

■消費者庁

消費生活相談員の雇止め規定のある自治体は 1 自治体ということですが、知識や経験が必要で、消費生活センターの安定的な運営に欠かすことができない消費生活相談員が、「会計年度任用職員」と位置づけられ、その意味で、不安定任用の枠組みのなかにある実態はどのように受け止めておられますか。「会計年度任用」に変わる、任用の枠組みが必要ではないでしょうか。

はむねっと院内対話集会に向けた事前質問

<総務省関係>

- 1) 会計年度任用職員制度がスタートして3年目となる今年は、全国で多くの雇止め／公募が実施されるものと考えられます。総務省では、適切なデータがなく、推計できないとしていますが、すでに、総務省でも、各自治体に調査を実施し、再度任用の上限回数を2回までとしている自治体が6割を超えることを把握されておられます。こうした実態をどのように捉えていますか。
- 2) 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、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、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。是非、国として、無用な「公募」による現場の混乱を防ぐよう、通知を出すなどの対応を検討してください。ご検討いただけますか。

(質問事項1) 及び2) について)

- 会計年度任用職員の再度の任用に当たっては、公募を行うことは法律上必須ではないが、各地方公共団体において、地方公務員法に定める平等取扱いの原則や成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応していただきたいと考えている。
- このことについては、会計年度任用職員制度に係る事務処理マニュアルにおいて助言を行っているところではあるが、引き続き丁寧に対応してまいりたい。

3) 現に「会計年度任用職員」の枠で、多くの「専門職」が働いている現状についてどうお考えですか。保育園などでは、「会計年度任用」による職の不安定化で保育士の不足が生じるなど、事業継続にも問題が生じています。こうした事態を食い止めることが必要ではないでしょうか。こうした事態に対して、国として、どんな対応が可能だと考えておられますか。

○ 地方公務員の任用については、各地方公共団体において、「任期の定めのない常勤職員」や「臨時・非常勤職員」などの中から、職務の内容などに対応して適切な制度を活用していただいているものと考えている。

(総務省 公務員部 公務員課)

<厚労省>

1) ハローワークで働く現場の職員からも、この先、春にかけて、多くの、地方自治体の会計年度任用職員の求人がでることが予想されるという声が聞かれます。大量雇用変動通知との関連で、どのような対応をされますか。

(答)

- 大量離職通知書が提出されているかどうかにかかわらず、離職される方に対しては、ハローワークにおいて必要な就職支援を実施することとなります。

(職業安定局首席職業指導官室・細川拓郎・03-3502-6774)

3) 保育園などでは、「会計年度任用」による職の不安定化で保育士の不足が生じるなど、事業継続にも問題が生じています。こうした事態を食い止めることが必要ではないでしょうか。こうした事態に対して、どんな対応が可能だと考えておられますか。

- 1 国としては、保育人材の確保は重要な課題だと考えています。
- 2 公営の保育所に勤務する常勤の保育士は約9万人、非常勤の保育士は約1万人となっています。(令和2年10月時点)
- 3 公営保育所の保育士の処遇等については、常勤・非常勤の別などに関わらず、保育所を運営する自治体において、実情に応じて職員規程等により定められているものと考えています。いずれにしても、専門職としての保育士の仕事内容に見合った適切な給与が支払われることが重要と考えています。
- 4 保育人材の確保については、保育士資格の取得促進、就業継続のための環境づくり、離職者の再就職の促進といった支援や、保育の現場と職業の魅力向上に総合的に取り組んでいく必要があります。

(参考) 主な国の取組

- ・ ICT 化による業務負担軽減や業務の効率化

- ・業務負担軽減のためのガイドラインや事例集の作成・普及
- ・都道府県等が実施する保育体験イベントや、中高生などに対する魅力発信などの支援

5 こうした取組を通じて、引き続き、保育人材の確保に努めてまいります。

担当：厚生労働省子ども家庭局保育課企画調整係
03－5253－1111（内線 4854）
厚生労働省子ども家庭局保育課保育士対策係
03－5253－1111（内線 4954）

大河原 まさこ 衆議院議員事務所 御中

御依頼の資料について

日頃より、文教施策の充実につきまして、格別の御理解と御支援をいただいておりますことに、厚く御礼申し上げます。

11.9 はむねっと院内対話集会に向けた事前質問について、別添のとおり、回答をお送りいたします。

御質問、また御不明な点がございましたら、担当まで御連絡いただけますと幸いです。

引き続き、御指導・御鞭撻の程よろしくお願い申し上げます。

【資料】

- ・ 11.9 はむねっと院内対話集会に向けた事前質問への回答

【本件連絡先】

< 本件について >

○文部科学省総合教育政策局地域学習推進課

電 話：03-6734-2977

< 1) のうち学芸員について >

○文化庁企画調整課

電 話：03-6734-4889

< 1) のうち教員業務支援員について >

○文部科学省初等中等教育局財務課

電 話：03-6734-2567

< 2) のうち教員について >

○文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課

電話：03-6734-2588

【11.9 はむねっと院内対話集会に向けた事前質問への回答】

- 1) 教育現場で働く非正規職員は増加の一途を辿っています。こうした人たちの現状についての調査は行われていますか。

図書館司書、公民館職員、学芸員については「社会教育統計」、学校図書館司書については「学校図書館の現状に関する調査」、教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）については「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」において、その配置状況等を継続的に調査しております。

- 2) 教員、学校司書など、将来を担う子供たちの教育に関わる専門職は、1年ごとに入れ替え可能な職と言えますか。

<教員について>

いわゆる非正規教員は、様々な教育課題への対応などに重要な役割を担っている一方で、勤務時間や任用期間の都合により、児童生徒への継続的な指導や教職員間、地域や保護者との連携に制約が生じるといった懸念などの指摘もあると承知しております。

会計年度任用職員については、更新も可能ではありますが、教員の任用については、任命権者である都道府県教育委員会等の権限に属するものであり、任用の際には、法令の趣旨を踏まえ、就けようとする職務の内容や勤務形態等に応じて、適切な任用根拠を選択していただくことが必要であると認識しております。

<学校司書について>

学校司書については、10年前と比較すると、全体としてその数は増えていますが、学校司書の常勤職員の数は減少傾向にあります。

学校図書館は学校教育において欠くことのできない基礎的な設備であり、児童生徒の心の居場所としての役割も持つため、教育指導への支援等の職を担う学校司書の役割は大変重要です。

また、学校司書の職務の専門性等が一層発揮できるようにするためには、学校司書が継続的・安定的に職務に従事できる環境への配慮が重要と考えます。

このため、学校司書の雇用形態については、設置者である各地方公共団体等が地域や学校の実情を踏まえて判断していただくものですが、文部科学省では、第6次「学校図書館図書整備等5か年計画」の留意事項にこの旨を記載し、学校司書が継続的・安定的に職務に従事できるよう、各教育委員会等に働きかけを行っております。

文部科学省としては、引き続き学校司書の配置の充実に努めてまいります。

- 3) 会計年度任用職員司書の待遇改善を求めたネット署名にも短期間で 55,000 人を超える人が賛同を寄せています。このことはご存じでしたか。図書館司書が会計年度任用職員として配置されている現状について、文科省はどのようにお考えでしょうか。

ご指摘については承知しておりますが、司書等図書館職員の雇用形態や給与基準については、図書館サービスの充実に資するよう設置者である各図書館や受託業者において適切にご判断いただくものと承知しています。

しかしながら、専門的職員である司書については、20 年以上前と比較すると、全体としてその数は増えている一方、地方公共団体が直接運営する図書館における常勤職員の数は減少傾向にあり、司書等図書館職員の育成については、若手の人材育成も含め、長期的観点に立って考える課題です。

司書等図書館職員の確保や資質・能力の向上の重要性については、「図書館の設置及び運営上の望ましい基準」（平成 24 年 12 月 19 日文部科学省告示第 172 号）においても定めており、地方公共団体の図書館関係者が集まる国の研修等においても改めて周知してまいります。

瀬山様

消費者庁 回答

【回答⇒】地方公共団体における職員の任用の在り方については、会計年度任用職員制度を含め、地方公務員法等に基づき、それぞれの地方公共団体において検討されるものと承知しております。

その上で、消費者庁としては、各地方公共団体に対して、消費生活相談員のいわゆる「雇止め」解消や処遇改善を働き掛けてきており、引き続きしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

②11月9日の院内集会への出席者登録につきまして

以下の者が出席させていただきます。

【出席者】消費者庁地方協力課 課長補佐 阿部龍斗

2022年10月2日(日)
第14回 なくそう！官製ワーキングプア集会
反貧困集会2022

【報告】

集会実行委員有志で
省庁懇談会を持ちました！

報告：はむねっと・瀬山

経緯

- ◆会計年度任用職員制度の開始から3年目を迎え「雇止め／公募」による雇用不安が広がるなかで、直接、国の関係省庁に対して、現場の実情を伝え、状況改善に向けた動きがつかれないかと考え、当実行委員会有志で動き出したもの
- ◆具体的には、今年の6月頃から、当実行委員会有志で、「非正規公務員の雇用安定を考える懇談会」という名称で新たに活動を開始し、国会議員を通じた省庁との懇談の場を持った

懇談会

- 実施日: 2022年7月27日(水) 10:20~11:45
- 場所: 衆議院第一議員会館会議室
- 出席議員: 大河原雅子議員(立憲民主党)
- 出席省庁:
 - 総務省自治行政局公務員部公務員課
同課女性活躍・人材活用推進室
同課給与能率推進室
 - 厚生労働省労働基準局労働関係法課
同省職業安定局総務課
 - 内閣府男女共同参画局推進課
- 懇談会メンバー



主な質疑応答の内容 ：雇止め／公募

Q：今年は、会計年度任用職員制度開始から3年目にあたり、全国で大量の「雇止め／公募」が実施される予定となっている。実際、全国で今年度「雇止め／公募」にかけられる人数は把握しているか。

総務省：把握していない。会計年度任用職員は、あくまでも1年単位の職。前年の職と、次の年の職は、違う職として整理。単年度任用が前提なので、継続して任用されていた場合でも、「雇止め」には当たらない。

（総務省再回答）：有しているデータでは適切な推計はできないと考えている。

主な質疑応答の内容 :「大量雇用変動」

Q:実態として継続的に働いていた人が公募にかけられる、という意味で、実質的な「雇止め」となる事態が全国の自治体で生じることになる。これは、一雇い主で、解雇・雇止めが30人以上出る場合に国に対して届け出をする必要がある「大量雇用変動」の通知対象に該当するのではないか。これに対して、国はどう対応していくのか。

厚労省:厚生労働省として対応を検討したい。

総務省:会計年度任用職員については、職は1年限りと制度上なっており、「雇止め」にはあたらない。公務の職は、公募をして、広く他の人に開く必要がある。継続して働くことが必要な職については、別の雇い方もあり得る。それは各自治体の判断。

(再質問回答)厚労:今後検討したい。／総務:法律を所管する厚労省の対応すべき問題。

主な質疑応答の内容 ：会計年度任用

Q:現場では、知識や経験が必要で、継続して働くことが必要な職も、会計年度任用。こうした実態についてどう考えたらよいのか。

総務省:どの職をどういう形で雇うべきかは、自治体毎の判断。

(総務省再回答):「一般職」として任用する場合、会計年度任用職員として任用するのが適当。それ以外の任用方法は不適当で避けるべきとマニュアルに示した。

Q:事業継続にも問題が生じるような事態が起きている。対応策は考えられないのか。

総務省:同じ人を応募させないというやり方はだめだということとは示している。

主な質疑応答の内容 ：短時間公務員制度

Q:任期の定めのない短時間公務員制度といった新たな仕組みは考えられないのか。

総務省:国も民間も、そうした制度についての検討は進んでおらず、地方自治体の制度としても現時点でそうした制度を取り入れることは考えられない。

主な質疑応答の内容 ：障害者雇用率カウント

Q：会計年度任用職員で雇っている障害者についても障害者雇用率のカウントにいれているが、「会計年度任用職員」は、安定雇用ではないため、雇用安定のための法律でカウントすることはおかしいのではないか。

厚労省：実態として継続勤務がなされている場合はカウントしている。会計年度任用職員という制度そのものについては厚労省からは何とも言えない。

(厚労省再回答)調査は、障害者雇用義務の履行状況を確認するために行っているものであり、雇用契約の形態等は問うていない。

主な質疑応答の内容 ：雇用安定政策

Q:国として雇用安定に向けた政策を進めているものと思う。そのなかで、実態として非正規公務員については、法律で不安定任用が定められてしまっている状況。国の雇用政策を行う厚労省の側から、非正規公務員の問題についても切り込めないのか。

総務省:公務と民間は法律が異なる。(任用／契約)

厚労省:省庁間で、無期転換などについての情報提供を行っていききたい。

(厚労省再回答):公務員には無期転換ルールをはじめとする労働契約法の諸規定は適用除外であるものの、その雇用の安定は、公務員の働き方の問題として、政府全体で取り組むべき課題。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を行っていく。

主な質疑応答の内容 ：賃金格差の情報開示

Q:女性活躍推進法で賃金格差の情報開示が示された。公務における男女間賃金格差は、非正規公務の問題をいれることで見えてくる。格差解消のための開示としてどのような開示を求めているか。

内閣府男女共同参画局:民間で示された全体・正規・非正規の3区分の開示を考えている。

(再質問回答):あくまでも額ではなく、率(男性の給与に対する女性の給与の割合の開示)。

追加質問:消費者庁

Q:消費生活相談員が会計年度任用職員として3年目雇止め／公募に直面することの把握・対応について

消費者庁:会計年度任用職員制度導入前後に、自治体に処遇改善について働きかけている。雇止め規定をもつ自治体は、1自治体と把握。任用のあり方は各自治体が検討しているもの。「雇止め」解消や、処遇改善を働きかけていく。

(2) 雇止めの規定等の有無: 雇止めの規定等がある自治体は前年同。

	令和3年			
		有	前年差	無
都道府県	47	0	0	47
政令市	20	0	0	20
市区町村等	1,729	1	0	1,728
合計	1,796	1	0	1,795

※雇止めの規定等がある自治体:石川県金沢市

※「雇止め」:条例、規程等(人事等の内部規程を含む。)において、非常勤職員として任用する消費者行政担当者について任用回数に上限を設け、

上限を超えた場合には同一者を任用しないとする規定、若しくは同様の効果を持つ規定を置いている場合、又は一定の任用回数を超えた者を再度任用しない人事慣行が確認される場合をいう。

見えてきたこと

- ・国として雇用安定政策をとっているという建前は崩していない。ただし、民間と公務は異なるという建前も依然として存在している
- ・一方で、実態として障害者雇用率のカウントのように、安定雇用のための法制度の上に、会計年度任用職員制度も乗っかっている矛盾がある(都合のよい解釈)
- ・会計年度任用職員制度による公募制度は、同じ人が公募できる制度であり、それができないという規定や再度任用ができないという規定を設けていない限りは雇止めには当たらないという主張
- ・雇用安定政策という建前を、実質的な雇用安定につなげていく必要がある
- ・広く公募をして職を開く必要があるというのは建前。単年度不安定任用／多くの場合は低賃金の職では、就きたい人がいなくなっていくということを現場の声として伝えていく必要がある
- ・そもそも、職の性質上、単年度任用は適さない職が会計年度任用になっている実態のおかしさを引き続き訴えていく必要がある

今後に向けて

- ・本来、必要がない公募が、全国で大量に行われようとしている実態を広く知らせ、それは、多くの市民がのぞむことではないという声を大きくし、伝えることが必要ではないか
- ・雇用安定政策という本来の国の政策を公務についても実現していくという声を大きくしていく
- ・その意味で、「会計年度任用職員」という制度のあり方のおかしさを広く伝えていく
- ・短時間公務員制度のような、本来、あるべき制度を、公務が率先して示していく役割があることを訴えていく

秋に院内集会開催予定

11月9日(水)夕方

衆議院第1議員会館 大会議室

！予告！

緊急院内対話集会

「会計年度任用職員制度」開始3年目

目前に迫る雇止め／公募。

それじゃない！いま、必要な公共とその担い手を
支える制度のあり方

会計年度
任用職員制度
3年目。この秋は、
まだまだ、
騒ぎましょう！！

2022.11.09
院内集会用

会計年度任用職員制度の現段階

自治体53. 5%が10年以上雇用の実態あり

2020総務省調査

○ 10年以上同一の者が同じ職種へ任用される場合の有無

(単位:団体数)

区分	回答 団体数	10年以上同一の者が同じ職種 へ任用される場合なし		10年以上同一の者が同じ職種 へ任用される場合あり	
都道府県	47	11	23.4%	36	76.6%
指定都市	20	7	35.0%	13	65.0%
市区	795	195	24.5%	600	75.5%
町村	926	382	41.3%	544	58.7%
一部事務組合等	1,181	786	66.6%	395	33.4%
合計	2,969	1,381	46.5%	1,588	53.5%

問6－5 公募を行う際、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者については、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能か。

○ 職員の公募・選考は、当該会計年度任用の職にふさわしい人物を採用することを目的に行うものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえつつ、客観的な能力の実証を行うことが必要である。

○ また、再度の任用については、会計年度任用職員制度の導入後においても、従前の取扱いと同様、当該会計年度任用の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得るものである。

○ これらの点を踏まえれば、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である。

問6－2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

○ 会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○ その際、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。

例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

○ 再度の任用については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

マニュアルでは「登録制」に言及

問4－2 年度末の採用事務の平準化を図るため、次の募集・採用方法を行っているが、問題ないか。

- ・ホームページ等で非常勤職員の採用希望者登録を呼びかける
- ・採用希望者に経歴、志望動機、希望業務等を記載した申込書を提出させ、台帳へ登録する（登録申込書の受付は通年で行う）
- ・非常勤職員の任用が必要な時に申込書による書類選考及び面接を経て採用者を決定する

○ 選考により会計年度任用職員を採用する場合には、平等取扱いの原則や成績主義を踏まえ、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行い、面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法を経た上で行うのであれば、ご質問の内容については地方公共団体の運用の範囲内と考えられる。

公募しないで再度任用（雇用）する団体

③ 毎回公募を行わず再度任用する

（単位：団体数）

区分	各部門・職種の一部でも該当がある団体数	③毎回公募を行わず再度任用する														
		一般行政部門					教育部門					警察部門	消防部門	公営企業部門		
		一般事務職員	保育所保育士	技能労務職員	放課後支援員	給食調理員	教員・講師	一般事務職員	技能労務職員	給食調理員	図書館職員	一般事務職員	一般事務職員	一般事務職員	看護師	技能労務職員
都道府県	8	0	0	1	0	0	4	0	1	1	0	4	0	0	1	0
指定都市	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	2	1	0	1
市区	139	92	102	91	52	91	107	91	87	78	85	0	30	79	56	51
町村	167	135	107	110	68	71	120	109	91	102	97	0	7	66	44	41
一部事務組合等	211	129	2	39	0	7	6	5	5	3	2	0	26	30	25	23
合計	529	357	212	242	121	170	239	206	185	185	184	4	65	176	126	116

- ・一般事務職：357団体
- ・保育士：212団体
- ・放課後支援員：121団体
- ・給食調理員（行政）：170団体
- ・給食調理員（教育）：185団体
- ・図書館職員：184団体
- ・教員・講師：239団体

地方公務員法 公表について

（人事行政の運営等の状況の公表）

第五十八条の二 任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業

、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。

3 地方公共団体の長は、前二項の規定による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第一項の規定による報告を取りまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。

箕面市による総務省への要望から

任期の定めのない短時間勤務職員制度について

次のいずれかを進めていただきますよう要望します。

- (1) 法に、地方公共団体における「任期の定めのない短時間勤務職員制度」を位置付ける
- (2) 地方公務員法における条例制定権を尊重していただくよう、総務省の見解を変更する

は簡単なコメント

現状の確認

■ 地方公務員の雇用形態（現行法） ※H32.4.1施行分含む

	任期の定めがない（常勤）	任期の定めがある
フルタイム	任期の定めがないフルタイム職員 （地方公務員法）	フルタイム任期付職員 （任期付法） フルタイム再任用職員 （地方公務員法） 会計年度任用職員（フルタイム） （地方公務員法）
短時間	法の規定がない	任期付短時間勤務職員 （任期付法） 再任用職員（短時間） （地方公務員法） 会計年度任用職員（短時間） （地方公務員法）

市町村では、“任期の定めがない短時間勤務職員”を必要とする現場がありますが、現在はそのような雇用形態がなく、やむを得ず任期付短時間勤務職員で対応しています。

注目点：本来の雇用形態でないと認識しながら、「やむを得ず任期付短時間勤務職員で対応」

箕面市の事例

■ 任期の定めのない短時間勤務職員が必要な現場の例

- 特別支援教育介助員
(学校の支援教育介助員)
- スクールソーシャルワーカー
- 放課後児童支援員
(学童保育の支援員)
- ケアマネージャー
- 郷土資料館の学芸員

例えば学校現場では…

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
休				休					休		休

長期休暇があるため
フルタイム分の業務量はないが、



高い専門性を要し、
経験の蓄積や
子どもとの人間関係の構築など、
継続的かつ安定的な雇用が必要

上記のような“業務側”からの要請以外にも、家庭内での役割分担やワークライフバランスの取り方の多様化など、個々人のライフスタイルに合わせて“短時間の常勤職員”という働き方が選択肢としてあってもよいと考えます。

また、職種によっては、任期付でしか雇用できないがゆえに、他の自治体や民間企業に転職してしまうなど、各市町村で人材確保が困難になっている実状もあります。(＝常勤職としてのニーズが高い専門職種が多い)

注目点：任期付の雇用だと「人材確保が困難」。「ライフスタイルに合った働き方の選択が必要」

総務省の見解と箕面市による指摘

■ 総務省の見解

見解①

常勤職員とは、次のいずれも満たす職のことを言う。

- ・ 相当の期間任用される職員を付けるべき業務に従事（いわゆる本格業務）
- ・ フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職であること

(H29.8.24通知)

見解②

地方公共団体は、職員の勤務時間を条例で定めることができるが、地方公務員法の「均衡の原則」により国の職員の勤務時間と同じ時間しか定めることはできない。

国家公務員の常勤職員の勤務時間は法律で「38時間45分/週」と定められているので、地方自治体においても、常勤職員の勤務時間は「38時間45分/週」と定めなくてはならない。

見解③

公務の中立性の確保や職員の長期育成を基礎とする公務の効率性の観点から、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営が原則。

この観点から、任期の定めのない常勤職員の身分保障にはフルタイム勤務の報酬を受けて安心して勤務できることを含んでいるが、短時間勤務職員にはフルタイム勤務職員の報酬を支給できず、常勤職員としての身分保障ができない。

「本格業務」であっても、必ずしもフルタイム相当の業務量がある職種ばかりではない。
「本格業務」であるにもかかわらず、任期付きでの雇用を強いることに合理性がない。

【地方公務員法】

- ・ (地方公共団体の) 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。(24条5項)
- ・ (地方公共団体の) 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。(24条4項)

法は、「権衡を失しない」範囲で、勤務時間を条例で定めることとしているが、「国家公務員とまったく同じ時間しか定めてはならない」とまで断ずる見解は合理的ではない。

※例えば、短時間勤務であるのに常勤と同じ報酬を与えれば、「権衡を失する」だろうが、勤務時間数に応じた報酬であれば、権衡を失するとは言えない。

この見解はすなわち、「フルタイムの報酬が得られなければ、安心して生活できない」と述べているのと同じであり、働き方の多様化をめざして働き方改革を推進する厚生労働省の方針と真っ向から矛盾している。

注目点: 本格業務・短時間職種が任期付のみ、勤務時間は国公と同一のみに合理性なし。

箕面市の考え方と総務省への要望

「任期の定めのない短時間勤務職員」は、法に規定がありません。しかしながら、法がその存在を否定しているわけではなく、勤務時間の一形態として、条例で定めることが可能なはずです。

■ 現在の状況と、このたび要望したいこと

すでに民間では、「短時間正社員制度」があり、厚生労働省がその導入を推奨しています。

また、平成15年の地方公務員制度調査研究会報告において、すでに「任期の定めのない短時間勤務制度」について課題として認識されながら、平成16年の制度改革はあくまで任期付制度の中に短時間を追加しただけで、任期の定めのない短時間勤務制度については、その後14年間にわたり先送りされています。

地方公務員法の本旨にのっとり、地方公共団体の実状に合わせて「任期の定めのない短時間勤務職員」という雇用形態が実現するよう、次のいずれかを進めていただきますよう要望します。

- (1) 法に、地方公共団体における「任期の定めのない短時間勤務職員制度」を位置付ける
- (2) 地方公務員法における条例制定権を尊重していただくよう、総務省の見解を変更する

注目点：任期の定めのない短時間勤務職員※制度を条例で制定できるように求めている

※地公法上は第17条によるものと思われる