

【回答要旨】 文責:安田

- ① 「 ⇒ 赤字」で記載されているところが、厚労省のからの回答(要旨)です。
- ② 口頭での回答を要約(意識)していますので、ご承知おきください。

厚生労働省 ご担当者さま

2023年2月2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

080-3442-6007 (はむねっと・渡辺)

1. 「大量離職通知」について

会計年度任用職員の多くが、今年は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、公募にかけられています。公務現場で、直雇用で働く働き手から、雇止め不安を訴える声が多く上がっています。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、昨年の懇談会で伺いました。改めて、次の項目について教えてください。

質問1-1:昨年末に、国や自治体に「大量離職通知」について通知を出されたようですが、その経過について教えてください。

- ① 厚生労働省内での内部検討と総務省との協議経過
- ② 厚生労働省のホームページ掲載の「再就職援助計画」と「大量離職届・大量離職通知書」の刷新の経過
- ③ 全自治体への周知時期と宛先、周知手段
 - ⇒ (総務省の協力が得られなかった)制度所管である厚労省として周知を図ることとなった。
 - ⇒ 昨年11/8に、自治体も閲覧可能な「ワンパブリック」にリーフレットを掲載。併せてHPを改修した。
 - ⇒ ハローワークには周知を図るよう別途通知した。

質問1-2:リーフレット記載の以下の文言・用語について、具体的に教えて下さい。

① 「任命権者には、任命権が委任されているものを含まます。」について、以下の理解でよいでしょうか？

・例えば、市長が副市長に任命権を委任した場合は、副市長が提出義務を負うということ

⇒ その通りである。

② 「1つの事業所」についての理解は、以下のいずれによりますか？

a)自治体全体が「1つの事業所」となる

b)市長部局や教育委員会などがそれぞれ「1つの事業所」となる

c)ひとまとまりの施設の所在地ごとにそれぞれが「1つの事業所」となる

※この場合、支所・出張所や保育園、学校、図書館なども所在地ごとに「1つの事業所」となる

⇒ 人事・労務、給与の支払い状況など、組織としての一体性を考量して判断する。

⇒ 例えば保育所の場合、人事・労務、給与の支払いなどが組織内で完結していれば提出単位となる。

⇒ 公務の場合の目安として、雇用保険適用申請の際の「事業所」が参考となる。

③ 「常時勤務に服することを要しない者」とは、以下の理解でよいでしょうか？

・公務員法上の「非常勤職員」ではなく、「一時的・臨時的に短期間雇用する者」

⇒ 公務員法とは異なる。セミナー講師など、恒常的・反復的に役務を提供しない者は対象とならない。

質問1-3:「対象者」について、具体的に教えて下さい。

① 定年退職者は「再任用制度」があっても対象となりますか？

⇒ 対象となる。

② 雇用期間満了による離職者が、公募に応じて採用される可能性があっても対象となりますか？

⇒ 対象となる。

③ 自己都合離職者・自己の責めに帰すべき理由によらない離職者について、例えば転職のための離職者(再就職先が決まっている)も対象となりますか？

⇒ ケースバイケース。事業主の都合による離職であるなら対象となる。

④ 障害者は内数として計上するとありますが、障害者雇用のデータとしても活用できますか？

⇒ 再就職先を確保することが目的であり、障害者雇用のデータとしては想定されていない。「障害者
任免状況の通報」制度もある。

⇒ 障害者雇用の担当部署に参考として送ることはある。

質問1-4:「再就職先援助のための措置」について、具体的に教えて下さい。

① 「再就職援助の体制」として想定されるのは、支援のための組織や担当者でしょうか？

⇒ その通りである。

② 「具体的方法」として想定されるのは、常勤職員の「再任用制度」や非常勤職員の「公募～再度任用制度」でしょうか？ 再就職先の紹介や斡旋はどのようなことを想定していますか？

⇒ 「成績主義や平等取り扱い原則」があるので、総務省の判断となる。

⇒ 再就職先企業の確保や民間会社を通じた就職支援などが想定される。

③ 「再就職先が決まっている場合」として想定されるのは、転職先でしょうか？再任用や再度の任用先も含まれますか？

⇒ 再任用や再度任用先が確定している場合は該当するが、総務省判断もある。

質問1-5:制度をよりよく運用するために、今後に向けて、どのようなことを考えていますか。

- ① 全国集計について、集約の時期や公表方法。
⇒ ハローワークでの再就職先の支援が制度趣旨であり、全国集計は想定していない。
⇒ (全国集計は)総務省で検討されるべきもの。
- ② 障害者の安定雇用の資料として活用できると考えられますか。
⇒ 障害者安定雇用のための資料とは想定していない。
- ③ 大量離職通知書の提出義務違反への対応策について
⇒ 国・自治体にかかわることで、義務違反は想定されておらず、罰則はない。
⇒ ハローワークを通じて、提出を働きかけることとなる。

【質疑】

- ① 過去に大量離職の届け出はありますか？
⇒ 4 半期で数件程度、との感覚がある。
- ② 自治体から求人の申し込みがあった場合に、大量離職通知について知らせることは可能では？
⇒ すでにハローワークの方で、そのように取り組んでいる。
- ③ 期間満了による離職者全員をいったん「離職者」数として記載し、「再就職先の援助措置」や「再就職先確保の状況」のところで、再度任用数などを記載するというやり方、と理解してよいですか？
⇒ はい。
- ④ 「毎年公募を経ないで再度任用する」自治体での扱いはどうなりますか？
⇒ 総務省の考え方は「毎年雇用関係がいったん切れている」とのことなので、**毎年の届け出が必要となる**。実際に提出されるかどうかは、任命権者の取り扱いと退職の日付との関係になる。
- ⑤ 会計年度職員が「再度の任用」ではなく、「更新」の考え方となった場合は対象となりますか？ また、会計年度は「毎年の改めでの採用」と整理されているので、毎年対象となるという理解でよいですか？
⇒ 「更新」であれば対象とならない。(会計年度は毎年対象となる)
- ⑥ 示された厚労省の見解を、ホームページなどに掲載して広く伝えても差し支えはありませんか？
⇒ やっていただけなのであれば、差し支えはない。
- ⑦ 市の人事に「大量離職通知は、自治体には当てはまらない」と言われたが、そうなんですか？
⇒ 自治体も対象となる。

2. 非正規労働者に対する雇用政策について

雇用保険法の目的(第一条)は、「労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行う」「労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする」です。

しかしながら、雇用保険法第6条第6項は、有期雇用フルタイム公務「非正規」労働者をも雇用保険から適用除外しています。それは、雇い止めを含む離職において、強制加入で保険料を納付してきた当該労働者の雇用保険歴(受給権)を無にしてしまうことです。

これは、高い失業のリスクを抱えて働くフルタイム公務「非正規」労働者から、唯一の失業セーフティーネットを奪うもので、あまりにも不公平です。

これを救済する措置とそれに関する通知は、存在しないのでしょうか？

- ⇒ 退職手当法(条例)の適用者は雇用保険の対象とならない。
- ⇒ 退職手当+雇用保険給付では、「税金の二重払い」となってしまう。
- ⇒ ただ、支給される退職手当が、雇用保険が適用されると仮定した場合の給付額を下回る場合は、その差額を「失業者の退職手当」として支給することとなっている。

【質疑】

- ① ある自治体で、3年公募により「不合格」とされた人がいます。この人は20年パート非常勤として働き、雇用保険に加入してきた。会計年度に切り替わる時、フルタイムとなり(退職手当がもらえるので)雇用保険から外れた。辞めさせられるのであれば「失業者の退職手当」として、20年間の雇用保険分との差額が支払われるかと思っただが、そうはならなかった。「フルタイム会計年度として働いた3年間だけ」と雇用保険加入期間を切り捨てる取り扱いとされた。
 このような不利益を救済するための措置はないのでしょうか？ 少なくとも有期雇用の公務員には雇用保険を適用すべきではないのでしょうか？
 - ⇒ (雇用保険は)掛け捨て型の損害保険。1年間空いたら受給権を失うこととなるが、切り替わって半年後なら給付を受けられる。
 - ⇒ 「失業者の退職手当」を適用する際に、以前加入していた雇用保険期間を含めた「給付」を行うか否かは、自治体判断となる。
- ② 「(失業者の退職手当について)できる限り雇用保険履歴をさかのぼって計算してください」との要望はできませんか？
 - ・退職手当支給により雇用保険から外すに際しては、総務省からと厚労省に申請が必要なのでは？ その申請の際に、要望として出すことを検討してほしい。
 - ⇒ その手続きがあることはおっしゃる通り。

★参加者各自からの発言

- ・会計年度制度を法定するときに、有期雇用者には雇用保険を適用するように制度設計すべきだったのでは？
- ・公務員法制や関連する労働法が、雇用の安定した正規・常勤職員を想定して作られてきた。雇用不安定な非正規公務員のことを踏まえた制度の再設計が必要で、現行法制度の見直しが不可欠では？
- ・10万人くらいのフルタイム会計年度職員がいる。これらの人が直面する課題なのでは？
- ・厚労省と総務省とが真剣に考えてほしい。

★最後に大河原議員からまとめの発言

- ・やり取りを聞かせていただいた。会計年度フルタイムに雇用保険がないということは、気づきにくい問題だったのではないかと。と思います。
- ・公務で働く人たちをしっかりと支えることがなければ、民間で働く人の労働も劣化していきます。会計年度制度は労働の破壊に手を貸した制度だと、との思いを強くいたしました。
- ・総務省への働きかけはやりにくいところもあるかもしれませんが、総務省も調査をしているのですから、労働者を守るという厚労省の立場からも、救済の道を、この問題に取り組んでいただきたい。
- ・専門家会議・チームを作ってもよいと思いますし、ぜひ政府の方にこの問題を押し返していただけたら、厚労省の厚労省たる存在を示していただきたい。
- ・私も期待していますし、後押しもしたいと思いますので、よろしくお願いします。