

資料① 首都圏 106 自治体情報公開請求に至る経過と「大量離職通知書」について

◆経過

- 2022.7.27 立憲民主党大河原まさこ衆議院議員の仲介で総務省、厚生労働省、内閣府男女共同参画局と懇談を行い、特に、会計年度任用職員制度 3 年目問題と、その対応について国の認識や考え方を聞いた。「2022 年度末、全国で公募にかけられる会計年度任用職員数の人数推定と、大量の雇止めは大量雇用変動に該当するのでは」を問うたところ、厚生労働省は「対応を検討したい」、総務省は「会計年度の職は 1 年限りと制度上なっており、雇止めには当たらない」と対称的な回答であった。
- 2022.11.8 厚生労働省のホームページ「大量離職届・大量離職通知書」の刷新
- 2023.2～3 月 「大量離職通知」の実務的な取扱等を確認するために、厚生労働省と懇談
- 2023.3 月 埼玉県狭山市で 22 年間勤務の図書館司書雇い止め
- 2023.6.28 総務省「大量雇用変動が生じる場合の対応について」発出
- 2023.8 月 埼玉県 18 自治体に情報公開請求、年限があり公募を強いているにもかかわらず、対象人数を把握していない自治体が 10、離職者を把握していない自治体は 9 など
- 2024.1.20 首都圏 106 自治体に大量離職通知書提出について要請文を送付、情報公開請求の予告と、関係資料の提供
- 2024.3 月 東京都でスクールカウンセラー 261 人の大量雇い止め
- 2024.6.1～ 首都圏 106 自治体に情報公開請求
- 2024.6.28 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 2 版）」の改正について 発出
- 2024.8.15 106 自治体の回答一覧の確認と上記通知を受けて要請（3p）と検討状況を追加質問

【参考】会計年度任用職員”3 年目公募問題”（2022 年度末問題）特集 <https://nrwwu.com/topics/1651/>

◆なぜ、「大量離職通知書」なのか

労働施策総合推進法 27 条と関連省令では、「30 人以上の離職者が発生する場合」は、「一ヶ月以上前に」、「知事は都道府県労働局に、市町村長はハローワークに」、「通知する」義務を負っている。

残念ながら通知提出それ自体は、雇止めの再考を促すものではない。しかし、自治体の人事担当部署が各課任せでその人数すら把握せず、何の痛みも感じず、会計年度任用職員を使い捨てにする現実がある。この現実に対して、雇用主としての責任（＝再就職先の斡旋など）を自覚してもらう手立てとして活用したい、と考えたためである。

- ・提出単位：任命権者ごと
- ・会計年度任用職員の離職対象者：再度任用されなかった人数及び年度末に任期満了で退職した人数（よって、自己都合退職者も含まれる）

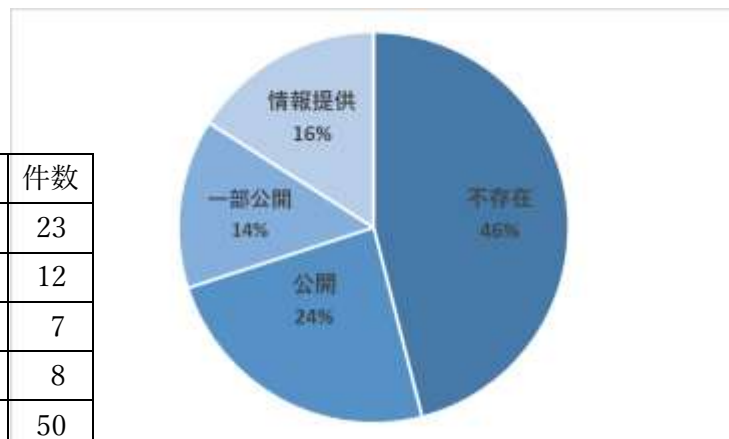
【参考】安田真幸「全国の「大量離職通知書」の厚労省情報公開の取組報告」『NAVI』2024 年 8 月 17 日配信 https://roudou-navi.org/2024/08/17/20240815_yasudamasaki/

◆要旨の説明

1.① 会計年度任用職員の杜撰な扱い

→大量離職通知を提出している 50 自治体ですら、離職者の内訳は「不存在」と答え、「不存在」と「一部公開（非正規および男女別内訳不明）」を足すと、6 割の自治体が会計年度任用職員の離職者内訳について把握していない。

回答種別	件数
不存在	23
公開	12
一部公開	7
情報提供	8
合計	50



1.③情報公開請求を行った効果

→今回の請求において、「労務管理上の課題についてご指摘いただきありがとうございます。適正な管理のため、参考にさせていただきます。」「他自治体の実態や方針についても大変参考になります。」との返信をいただいた自治体がある。

→実行委員会の情報公開請求が契機で、大量離職通知の提出が必要だったと分かったと回答があったのは、品川区、北区、荒川区

1.④東京都から、雇用形態別職員数のわかる資料として書名を情報提供された『都職員の構成』

(東京都人事委員会 2023.4.1) について、集計表備考欄に以下のコメントをしたところ、東京都から⇒の反論があった。【資料③ 1 p】

→『都職員の構成』(東京都人事委員会 2023.4.1) には会計年度任用職員と臨時職員と特別職非常勤がカウントされていない(つまり、都は構成メンバーとする職員からこの3つの雇用形態職員を除外している)。

⇒『都職員の構成』は、東京都職員を定義するものではなく、任用制度の研究・検討に資するために作成した資料です。このため、東京都職員から特定の職員を除外しているといったことではございません。

2. 【資料③】 3.③在職者(再度任用)の応募者数と不合格者数を回答した、上限回数が3回までの自治体

→藤沢市:3回(応募者293/不合格者0)、茅ヶ崎市:3回(応募者479/不合格者2)、熊谷市:2回(応募者87/不合格者2)、川口市:2回(応募者1,288/不合格者77)、狭山市:2回(応募者294/不合格者13)、ふじみ野市:2回(応募者412/不合格者4)

→大量離職通知の雇用形態別・男女別の内訳がわかるさいたま市では、会計年度の離職者数が3,083人(うち女性は2,735人89%)で、年度末離職者全体4,968人の62%になり、非常勤離職者(再任用、任期付き、会計年度)3,562人の87%を占める。

◆教育委員会は「不存在」回答が目立つ、回答があったところでは離職者数の多さが突出。

東京都:外国人英語等教育補助員155、スクールカウンセラー261、部活動指導員185、杉並区:565、千葉県教育事務所:924、川崎市:182、相模原市:216、さいたま市教職員:1,050

要請書

各自治体 首長各位

2024年8月15日

「なくそう！官製ワーキングプア」集会実行委員会

私たちは、リーマンショック後の2009年、「なくそう！官製ワーキングプア」を合言葉に東京で集会を開催し、今年10月6日には第16回目となる集会を準備しています。

この間、安定的に良質な公務公共サービスを提供していくためにも、非常勤職員（会計年度任用職員等）の「公募を経ない再度の任用の上限回数（例えば2回・4回）」の廃止を求め続けてきました。

そのような中、本年6月28日、大変大きな動きがありました。

人事院が人材確保の必要性などを踏まえ、国の非常勤職員である期間業務職員の「公募を経ない再度の任用の上限回数（2回）」の努力義務を廃止しました。これに合わせて、総務省も会計年度任用職員に関するマニュアルQ&Aを改正し、「公募を経ない再度の任用の上限回数」を削除しました。

「公募を経ない再度の任用の上限回数」の廃止は、会計年度任用職員はもとより、関連の労働組合や女性団体、市民団体などが強く要望していました。特に、マスコミが大きく取り上げ、国会や自治体議会でも弊害が指摘されていました。

総務省も「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、適切に対応されたい」としており、基礎的自治体が住民の福祉をふまえて、主体的に考えるべき問題となりました。

公募を行うことが法律上必須ではないこと、常勤・非常勤職員問わず、自治体における人材確保の厳しさが増していること、行政サービスを支える有為な人材を安定的に確保することができる環境整備が重要であることなども考慮していただきたいと思っています。

前述の人事院人材局企画課長通知の「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について」でも、「公募によらない再採用を行う場合とは、例えば、『仮に公募を行った際に、一定数の応募者は見込まれるものの、職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合』」等が考えられる」としています。

貴自治体において、会計年度任用職員に「公募を経ない再度の任用回数の制限」や「1年任用で公募を実施」などの運用している場合は、ぜひとも、廃止等をご検討していただきたく要請します。

<参考資料として、以下の資料を添付しました（マーカーは当会が引きました）>

- ①人事院人材局企画課長通知
- ②総務省Q&A改正通知
- ③2024.6.28.都政新報記事「調布市で上限撤廃」
- ④2024.2.9. I L O 専門家委員会報告書：結論部分の抜粋（会計年度任用職員制度の改善を求めています）

お問い合わせ・ご連絡（メール）：nakuso_kanseiwp@yahoo.co.jp

ご参考（ホームページ）：<https://nakusoukanseiwp.wixsite.com/tokyo-syukai>