

●会計年度任用職員制度に関する公開質問状(候補者回答一覧)

あいち非正規公務員オータムミーティング 2024 実行委員会・公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)実施 2024年11月12日

候補者名 【届出順】	【質問①】 大前提をお尋ねします。本来、公務員については「職員の任用を無期限のものとするのが法の建前」(山形県人事委員会(東郷小学校)事件/最三小 S38.4.2 民集 17 卷 3 号 435 頁)とされています。会計年度任用職員についても無期雇用が原則とされるべきだと考えますが、この点についてのご認識を教えてください。	【質問②】 会計年度任用職員制度の運用についてお聞きします。全国の自治体では、職員の過半数を会計年度任用職員が占めるような状況がみられます。非正規を減らして正規を増やすべきではないかと思いますが、ご認識を教えてください。	【質問③】 SDGs の目標達成の視点からお尋ねします。ほとんどが女性しかも不安定な雇用のうえ低賃金におかれる「会計年度任用職員制度」を自治体(行政)が運用していることについてのご認識を教えてください。	【質問④】 名古屋市の「5年目公募ルール」についてお尋ねします。市の運用ルールについては、民間の有期労働契約が5年を超えて更新された場合に権利が生じる「無期転換ルール」(改正労働契約法:2013年4月1日施行)逃れの不適切な運用との指摘があります。ご認識を教えてください。	【質問⑤】 名古屋市の「一斉大量雇い止め」方針についてお尋ねします。任命権者となられた際のご対応について教えてください。
水谷 昇 候補	③やや違う	④正規職員を減らし、会計年度任用職員をさらに増やすべきだ	⑤その他	②地方公務員には労働契約法が適用除外されているものの行政として適当でない。	③その他
	公務員人件費削減のための毎年更新のパートの位置付けだと思う。ただし毎年更新は不安定であり、今後は人手不足のため、必要な人数を確保できなくなる可能性がある。複数年、あるいは無期限契約を検討すべきタイミングである。	公務員人件費削減のため。パートを増やさないと、人件費が高くなり、重要な分野に予算を配分できなくなる。予算は無限ではない。一般公務員は役所の中核を担うため、厳しい採用選考を受けており、採用条件や職の安定については、パートの方とは異なる。そしてコストも非常に高い。パートの方が無期限雇用を求めるのであれば、条例によって一般公務員とは異なる制度を導入するのが良い。名古屋がアシスタント職のための新人事制度を導入できれば、日本中の参考になる。	会計年度任用職員に女性が多いのは、女性を募集しているからですか？そうであれば女性差別になる。しかし性別関係なく募集／採用してるとあれば、女性が多いのは結果でしかない。この場合は性差の問題にすべきではない。	公務の非正規採用は税金を増やさないための重要政策である。無期転換によって他の公務員と同じ条件での正採用となれば、コストが上昇し、納税額が増え、納税者の不利になる。納税者は納得しないだろう。質問2で回答した通りアシスタントのための新しい人事制度を創設したらよい。	条例で止めることができるのであれば議案として市議会に出したい。条例制定は市議会の議決次第である。
大塚耕平 候補	②概ねその通り	①会計年度任用職員を減らし(正規化し)正規職員を増やすべきだ	①「ジェンダー平等」とはいえず、直ちに改善すべき	②地方公務員には労働契約法が適用除外されているものの行政として適当でない。	②直ちに方針の変更を指示し、「一斉大量雇い止め」を実施しない。
	有期雇用を減らすべきとの意味では「その通り」。「会計年度任用職員」そのものが「有期」が前提なので、それを「無期」にするというのは定義上の矛盾。要するに、本人の希望や業務上の合理性等の理由がない中で、「会計年度任用職員」を多用してはいけない。			公立保育園における保育士、調理士、業務士等、現在の不適切な扱いが子どもたちの保育環境に影響を与えるなど、「5年目公募ルール」に伴う問題は看過できない。	実情を調査し、合理的理由のない「一斉大量雇い止め」であれば、適切に対応する。
尾形けいこ 候補	①その通り	①会計年度任用職員を減らし(正規化し)正規職員を増やすべきだ	①「ジェンダー平等」とはいえず、直ちに改善すべき	②地方公務員には労働契約法が適用除外されているものの行政として適当でない。	②直ちに方針の変更を指示し、「一斉大量雇い止め」を実施しない。
	そもそも公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするのが原則です。したがって職務の継続性、永続性がある場合には期間を定めることなく職員を任用するのが公務員制度においても大前提です。しかし公務員の定数の問題、財政の問題など、その職務の性質とは関わりのないところで設定された任期により、非正規職員がことさらに不利益を被ってきました。雇用の安定をすすめ、不安の解消を直ちに図るべきです。	総務省は「各地方公共団体における公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とすべき」と示しています。この点からも過半数を会計年度任用職員が占める状況は法的にも問題があるといわざるを得ません。災害や感染症に対応できる人員体制を確保するためには、①の手段を速やかに講じるべきです。	雇用・処遇の両面で、行政のコストカットを女性労働に押しつける制度で有ることは各調査結果から明らかです。その結果、地域に「官製ワーキングプア」の女性労働者と家族を行政が生みだしています。また、「男女の賃金格差」が深刻な愛知で、地方公務員の「男女の賃金格差」をこの制度が助長しています。不安定な雇用につけ込む「セクハラ」などもあとを絶ちません。行政の「ジェンダー平等」の観点からも法改正を国に促します。	労働契約法など保護法制を適用除外するのであれば、それに合った代償措置が準備されなければいけません。しかし、会計年度任用職員の不安定な雇用に対する代償措置は準備されていません。民間では有期労働者の権利を保護するために「無期転換ルール」が法制化されました。最低でも、適用除外の代償措置として、民間の有期雇用労働者と同様の権利が保障されて然るべきです。	人事院の「3年公募」の撤廃を引き合いに出すまでもなく、行政が「雇い止め」を行うことは、地域の経済対策や雇用政策、SDGs の目標達成を阻害することに他なりません。その背景に「アンコンシャスバイアス」が働いているのであれば、なおさら問題です。いずれにせよ、大阪弁護士会の意見書や日本労働弁護団の提言からも、名古屋市の対応には大きな問題があるため、方針の変更を直ちに指示します。