

2024年11月15日

厚生労働省 ご担当者さま
総務省 ご担当者さま

要望書

お忙しい中、一昨年より、意見交換の場を設けていただいていることに感謝申し上げます。

10月6日に開催された「第16回 なくそう! 官製ワーキングプア集会 反貧困集会 2024」(主催:なくそう! 官製ワーキングプア集会実行委員会)では、雇用年限(公募を経ない再度の任用の回数制限)について、様々な検証が行われました。その中で、同会が行った首都圏106自治体への情報公開請求結果が報告されましたが、会計年度任用職員の雇用実態や離職者の実態を当該自治体に取りまとめて把握していないこと、大量離職通知を提出していないこと、離職者に対する支援が行われていないことなどが明らかになりました。

同会の情報公開請求活動は当懇談会メンバーが中心になって行ったことから、今回、改めて、私たちが把握している会計年度任用職員制度運用の実態をお伝えすると共に、そこで見えてきた課題解決に向け、意見交換をさせていただきたく、下記の事前質問を作成いたしました。

ご多用のなか、お時間をいただくこととなりますが、ご対応いただければ幸いです。

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

(主な構成団体) 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

学校事務職員労働組合神奈川

NPO 法人 官製ワーキングプア研究会

懇談日時:2024年12月9日(月)14時~15時

懇談場所:

記

【質問事項】

1. 総務省は2023年6月28日に各自治体あてに厚生労働省の通知を添えた事務連絡「大量雇用変動が生じる場合の対応について」を発出されました。「各地方公共団体においては、同条第2項に基づく大量離職通知書を提出いただいているところですが」とありますが、「地方公共団体からの大量離職通知書の提出」は、ほとんど実施されておらず、首都圏の労働局に行った情報公開請求では提出は39自治体のみでした。

そこで、私たちは首都圏106の自治体に大量離職通知書やそのバックデータ等の情報公開請求を行いました。その中で、2023年度末の会計年度任用職員の離職総数等を集計把握していない、会計年度任用職員の雇用について人事当局が十分把握していない自治体が多く散見されました。2024年7月末までに通知を提出したのは51自治体のみでした。(法的には2月に提出しなければなりません)

厚生労働省、総務省が、大量離職通知書の提出について自治体に周知を図られていることは、雇用安定・確保に関して雇用者としての責任を促したものと評価しております。ただ、上記で示した通り、現実には、大量離職通知書の提出は進んでいるとはいえません。特に、公開された大量離職通知書でも離職者への再就職支援等はほとんど記入されておらず、実施されていないのではないかと危惧します。

●質問 1-1:大量雇用変動が生じている自治体においても、大量離職通知書の提出がなされていない点については、どのようなお考えか、お聞かせください。 (回答していただきたい省庁:総務省・厚生労働省)

●質問 1-2:離職の実態など会計年度任用職員等の雇用管理を人事当局が統一的に把握していないことについて、どのようなお考えか、お聞かせください。 (同:総務省・厚生労働省)

●質問 1-3:通知書にある「再就職の援助のための措置」「再就職先の確保の状況」についてはどのように周知を実施しておられるのでしょうか、内容や具体的な指導をお聞かせください。 (同:総務省・厚生労働省)

2. 総務省は、2023年12月27日に発出した「会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)」で、「フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに、十分留意すること」と通知しています。

しかし、[東京]特別区人事委員会に検証状況について情報公開請求を行ったところ、「(総務省調査結果情報の提供を受けていないので検証不可能のため)不存在」と回答がありました。

●質問 2:総務省は、上記通知の「検証」に必要となる調査結果を「任命権者及び人事委員会又は公平委員会」に伝えておられますか。 (同:総務省)

3. 総務省の2024年6月28日付け「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(通知)」の発出により、私たちの把握した限りでもいくつもの自治体が継続任用年限と再公募選考を廃止ⁱⁱしました。そして、同日発出の人事院事務総局人材局企画課長名による「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(通知)」には、「『仮に公募を行った際に、(中略)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。なお、任命権者が公募によらない再採用を行うに当たっては、採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮すること」とあります。私たちは、この動きを、(総務省が国の期間業務職員の扱いに準ずるとする)会計年度任用職員にも、人事評価による職務経験を重視されて継続任用される道が開かれたものだと受け止めています。

更に、この職務経験の重視は、地方公務員法第22条の2に禁止規定がないことから(同第22条の3には禁止明文がある)、条件付採用を経る会計年度任用職員に「正式任用に際しての優先権」を得る道を開くものだと受け止めています。

●質問 3:総務省としてのお考えを、お聞かせください。 (同:総務省)

4. はむねっと2023調査及び2024調査ⁱⁱⁱでは、理不尽な雇い止めや「公募機会の公平性」の空洞化、選考の恣意性が浮き彫りとなりました。単年度不安定任用を前提とする会計年度任用職員制度は、公募機会の公平性、選考における恣意性を排除できないという点からも大きな問題があると考えます。

●質問4: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。(同:総務省・厚生労働省)

5. 地方公営企業等の労働関係に関する法律(地公労法)が適用・準用される会計年度任用職員が多くいます。しかし、適用法令の違いによる労働関係の権利(労働基本権や苦情処理等)が、職員自身に十分伝わっておりません。また、多くの自治体で地公労法第13条に基づく苦情処理共同調整会議の未設置が散見されます。

採用時に適用法令を明示すること、自治体に対して「苦情処理共同調整会議」(地公労法13条)設置は、法定義務であることを促す必要があります。

●質問5: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。(同:総務省)

6. 今年のILO勧告に関して、専門家委員会から、「雇用政策を改善することを目的とした評価を実施する意向があるかどうか」、「影響を受ける人々の代表と協議されること」を要請されています。

また、総会委員会からは「地方公務員が条約に定める権利と保障を享受できるよう、地方公務員法その他の関連法を見直すこと」が求められています。今後の見直しについて教えてください。

●質問6-1:今後どのように検討・協議を進めていくのでしょうか？(同:総務省・厚生労働省)

●質問6-2:9月1日までに提出を要請されていた日本政府の「報告書」を開示してください。

(同:総務省・厚生労働省)

【要望事項】

1. 「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」での地方公務員制度の検討が進んでいます。地方公務員の採用難や若年退職者の増について議論されているようですが、今後の地方公務員制度のあり方を考える上で、4割以上を占める会計年度任用職員は、避けて通れない課題だと考えます。この秋から始まった検討会の「働き方分科会」に注目しています。会計年度任用職員制度の問題について、関係団体・当事者等へのヒアリング・アンケート等を含めた検討の機会を是非設けてください。(総務省への要望事項)
2. 2024年11月8日付で、日本労働弁護団が「非正規公務員制度立法提言」^{iv}を取りまとめました。「入口規制」、「無期転換」、「雇止め制限」など、現行制度の欠陥を補う貴重なものです。ぜひこの提言に沿って法改正を行ってください。(厚労省・総務省への要望事項)

以上

(連絡先)hiseiki.koumu@gmail.com
070-2226-4631 (はむねっと・渡辺)

ⁱ 首都圏106自治体離職状況集計表 2024/10/20 現在【資料①】

ⁱⁱ 人事院・総務省からの新たな通知を受けた対応 2024/10/9 現在【資料②】

ⁱⁱⁱ 2023調査 <https://nrwwu.com/%e8%aa%bf%e6%9f%bb%e7%a0%94%e7%a9%b6/2383/>
2024調査 <https://nrwwu.com/survey-2/2702/>

^{iv} 「非正規公務員制度立法提言」 <https://roudou-bengodan.org/topics/13661/>