

はむねつと発足4周年ハイブリット集会

「名古屋市会計年度任用職員大量雇止めに見る
法制度の不備と
日本労働弁護団による
非正規公務員制度立法提言」

弁護士 田巻紘子

東海労働弁護団・事務局長
マタハラ弁護団東海・団員
日本労働弁護団・常任幹事

目次

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況
2. 名古屋市会計年度任用職員 保育士・保育者約1200名の
5年目雇い止め
 - (1) 問題の状況
 - (2) 問題の背景 ～ 「有期」任用であること
 - (3) 労働者（労働組合）の皆さんの取り組み
3. 非正規公務員制度立法提言（日本労働弁護団、2024年11月8日）

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

■ 労働（法律）相談で出会う非正規雇用労働者

… 有期雇用の場合、常に「声を上げたら次の契約更新がなくなってしまうかも」という不安にさらされている

… この不安は、ハラスメントの背景事情（原因、誘因）ともなる

cf. 平成23年6月28日付 精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会
セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書（次ページスライド）

“行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となりうる”

(4) その他心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項

セクシュアルハラスメント事案の心理的負荷の強度を評価するに当たり、上記(1)から(3)までのほか、次の事項への留意が必要であることを示すべきである。

- ア 被害者は、勤務を継続したいとか、行為者からのセクシュアルハラスメントの被害をできるだけ軽くしたいとの心理などから、やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがある。このため、これらの事実から被害者の同意があったと安易に判断すべきではないこと。
- イ 被害者は、被害を受けてからすぐに相談行動をとらないことが多いが、この事実から単純に心理的負荷が弱いと判断すべきではないこと。
- ウ 被害者は、医療機関でもセクシュアルハラスメントを受けたということや、初診時にセクシュアルハラスメントの事実を申し立てていないことのみをもって心理的負荷が弱いと判断すべきではないこと。
- エ 行為者が上司であり被害者が部下である場合、行為者が正規職員であり被害者が非正規労働者である場合等、行為者が雇用関係上被害者に対して優越的な立場にある事実は心理的負荷を強める要素となりうること。

平成23年6月28日
付
精神障害の労災認定
の基準に関する専門
検討会
セクシュアルハラ
メント事案に係る分
科会報告書 より

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001392411.pdf> より
(ハイライトは引用者)

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

■ 労働（法律）相談で出会う非正規雇用労働者

… 問題解決のために訴訟手続きを選択することが、正規雇用労働者に比べ、より難しい

・時間的コスト cf.労働関係の訴訟の第一審の平均審理期間は17.9か月

「裁判所データブック2024」より

・経済的コスト 弁護士費用ほか手続きに要する費用の負担感が重くなる

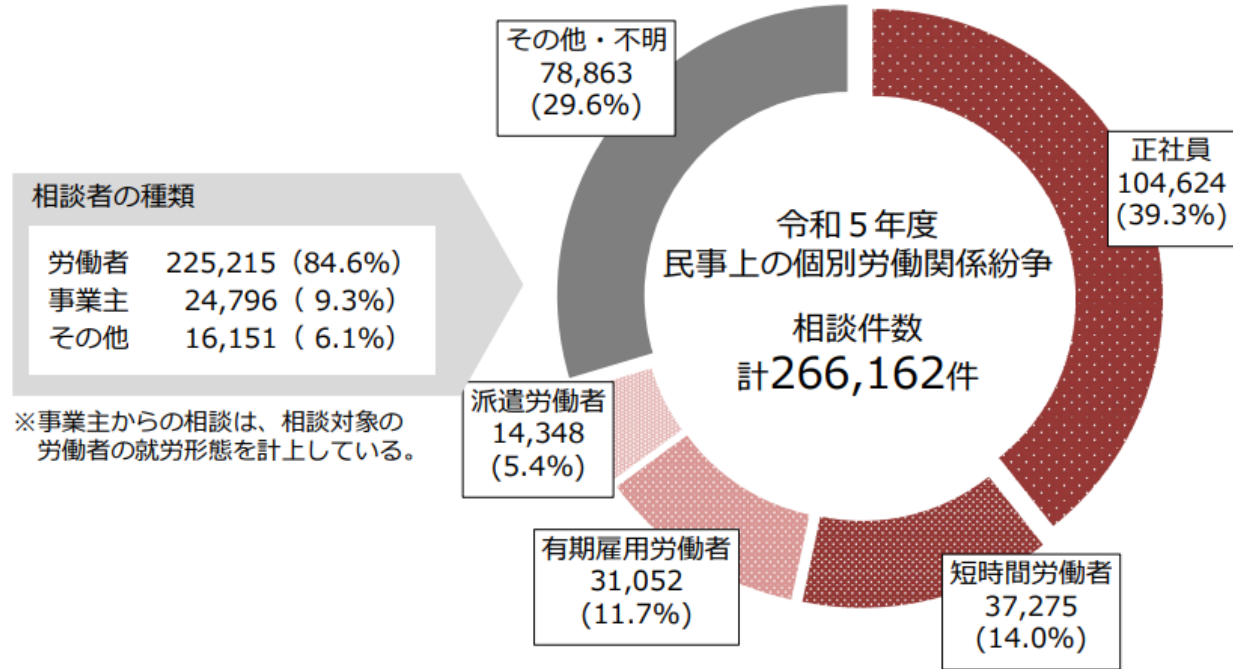
賃金水準が低いことが多い→解決水準も賃金水準に引きずられる

・精神的負担

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

参考) 非正規雇用労働者による労働相談等の状況 (個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)

(4) 民事上の個別労働関係紛争 | 就労形態別の件数



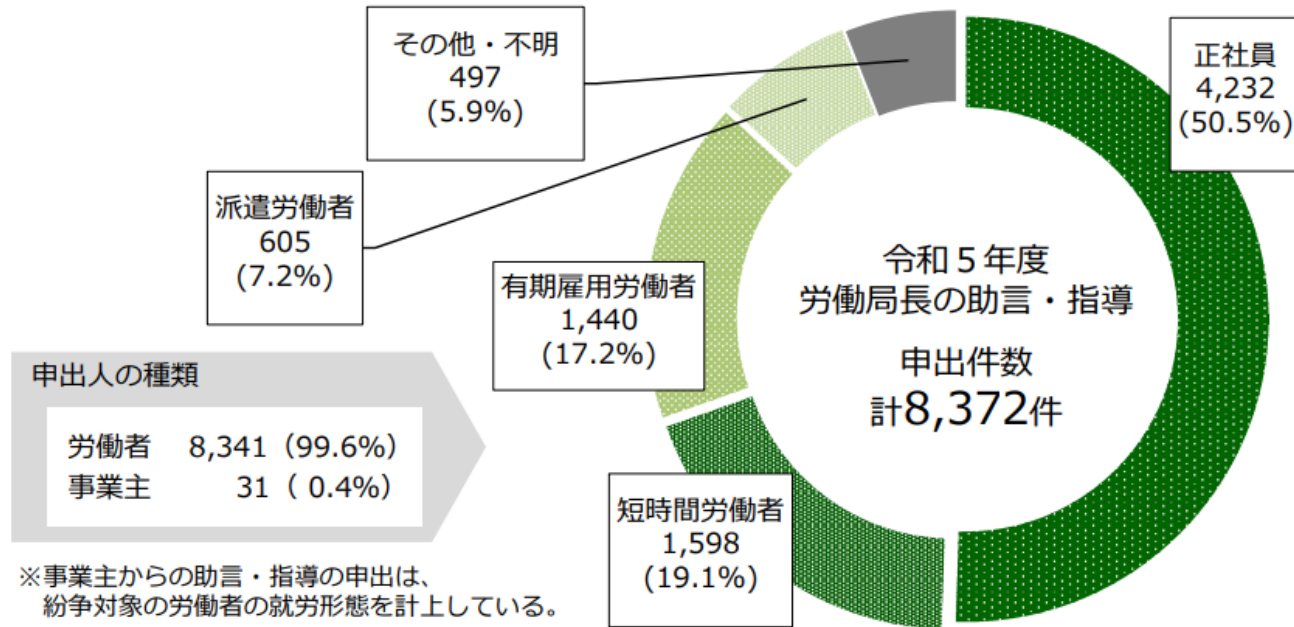
令和6年7月12日 (※令和6年9月20日一部数値修正)
厚生労働省PressRelease
“「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します” より
(2025. 3. 17閲覧)

※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

参考) 非正規雇用労働者による労働相談等の状況 (個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)

(4) 就労形態別の申出件数



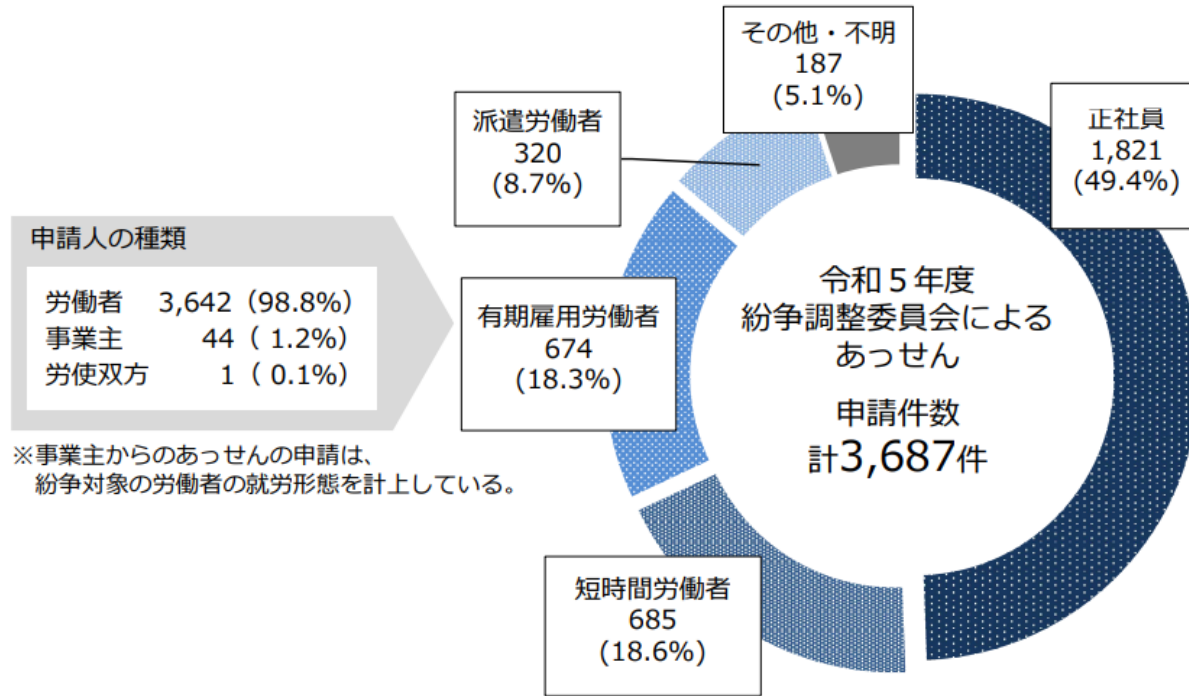
※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、合計は100%にならないことがある。

令和6年7月12日 (※令和6年9月20日一部数値修正)
厚生労働省PressRelease
“「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します” より
(2025. 3. 17閲覧)

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

参考) 非正規雇用労働者による労働相談等の状況 (個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)

(4) 就労形態別の申請件数



令和6年7月12日 (※令和6年9月20日一部数値修正)
厚生労働省PressRelease
“「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します” より
(2025. 3. 17閲覧)

※ ()内は合計件数に占める割合。小数点2位以下を切り上げて端数処理しているため、割合の合計が100%にならないことがある。

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

参考)非正規雇用労働者による労働相談等の状況(パート・有期法、都道府県労働局雇用環境・均等部)

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

- ◆ 令和5年度のパートタイム・有期雇用労働法の相談件数は、6,781件(対前年度比16.7%増)で、相談内容別にみると、均等・均衡待遇に関する相談が最も多かった。[P12]
- ◆ 雇用管理の実態把握を行った11,173企業のうち、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された8,396企業に対し、20,515件の是正指導を実施した。[P13]
- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は31件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は15件であった。[P14、15]

厚生労働省webサイト

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

“令和5年度雇用環境・均等部(室)における雇用均等関係法令の施行状況について”より
(2025.3.17閲覧)

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

■ 「非正規」雇用とは? …… 法律にその定義はない

■ 西谷敏『労働法 第3版』483頁より(改行は引用者)

“非正規労働は、いくつかの観点から分類することができる。まず

①雇用形態については、直接雇用(パート・アルバイトなど)、間接雇用(派遣労働)、

非労働者の形を取った雇用(個人請負)に、

②契約期間については、有期雇用と無期雇用、

③労働時間については、通常の労働者と(さほど)変わらない者とそれより短い者、

④賃金についても、正社員と同等の者と大幅に低い者

とに分けられる。実際には、これらのいくつかの特徴が不可分に結合している非正規労働者が多い。”

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

■ 西谷敏『労働法 第3版』483頁より(改行、ハイライトは引用者)

“ こうして、非正規労働者は、企業内の正社員よりも低い「身分」と意識されることが多く、そうした意識が非正規労働者の低賃金や不安定な地位をさらに固定化させる役割を果たしている。

非正規労働者のあり方を考えるにあたっては、非正規労働者の属性を契約期間、労働時間、賃金などの要素に分解して把握し、それぞれの要素ごとにその正当性を問い直すという観点が必要である。”

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

■ 非正規雇用の労働者の皆さんによる 運動・裁判例獲得 の成果

→2012年労働契約法改正時に有期雇用労働者を念頭においた法改正が実現(次ページスライド)

- ① 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(労契法18条)
- ② 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)(労契法19条)
- ③ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(労契法20条→パート・有期法へ)

→2020年4月1日施行(2021年4月1日全面施行)

パートタイム・有期雇用労働法 の制定 (概要は次々ページスライド)

労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

施行期日:2については公布日(平成24年8月10日)。1、3については公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/gaiyou.pdf

厚生労働省webサイト
労働契約法の改正(平成24年法律第56号関係)等より
(2025年3月18日閲覧)



II. パートタイム・有期雇用労働法のポイント より一部抜粋

均等・均衡待遇の確保の推進		
パートタイム・有期雇用労働者のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けてはなりません	第8条	P.9
さらに、正社員と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者は、すべての待遇について差別的取扱いを禁止されています	第9条	P.10
賃金や教育訓練は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定・実施するよう努めてください	第10条 第11項 第2項	P.20 P.22
さらに、職務の内容が通常の労働者と同じ場合は、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施してください	第11条 第1項	P.22
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会をパートタイム・有期雇用労働者に対しても与えてください	第12条	P.23
通常の労働者への転換の推進		
パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換する機会を整えてください	第13条	P.24

<https://www.mhlw.go.jp/content/001116249.pdf>

厚生労働省事業主向け
「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」
(R6年6月版) より



1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

- 非正規雇用労働者のうち、公務員には 労働契約法 も パート・有期法もいずれも法律の明文にて、適用が除外されている。

- … 労働契約法

- (適用除外)

- 第21条第1項 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

- … パート・有期法

- (適用除外)

- 第29条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員については、適用しない。

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

■ なぜ適用除外なのか？

cf. 総務省 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第4回）（平成20年10月20日）

参考1)「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律について」より

※ 公務員に対するパートタイム労働法の適用除外について

国家公務員及び地方公務員の処遇については、国民及び地域住民全体の共同の利益の見地から、国家公務員法、地方公務員法、人事院規則、条例等の法令に基づいて任免、服務、勤務条件等が定められており、事業主が自主的に雇用管理の改善等を行うこと等により、短時間労働者の福祉の増進を図ることを規定する本法の施策になじまないと考えられることから、本法の適用対象から除外されている。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/tanjikan_kinmu/pdf/081020_1_s_a1.pdf より
(2025.3.18 閲覧)

1. 非正規雇用労働者が余儀なくされている法的な状況

■ 会計年度任用職員も地方公務員として、地方公務員法22条の2に規程されている。

しかし、制度を濫用して、恒常的にある職に会計年度任用職員をあてることを防ぐ規程はない。

→ 制度濫用による不利益が、会計年度任用職員に集中してしまっている状況

cf. 地方公務員法22条の2

第2項 会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。

第6項 任命権者は、会計年度任用職員の採用又は任期の更新に当たっては、職務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(1) 問題の状況

■ 会計年度任用職員制度発足前の状況

名古屋市公立保育園では会計年度任用職員制度発足前から、保育士・保育者として、嘱託職員を多数雇用してきた。

…建交労 あいち・保育パート支部に結集して、労働条件の改善を当局に認めさせてきた経過

- ・労基法/労組法適用の労働者であった（地公法（改正前）22条2項等の臨時的任用）

- ・ストライキも行いながら、労働条件を改善

 - …年度末に雇用に空白期間を設けて社会保険加入要件を潜脱する取扱を是正

 - …定年まで更新を継続させることにより、事実上、期間の定めのない雇用を実現

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(1) 問題の状況

■ 会計年度任用職員制度発足(2020年4月1日)を受けて

- ・従来、嘱託であった保育士・保育者は、地方公務員(一般職)に位置づけられることとなった
- ・保育士・保育者でフルタイムの会計年度任用職員は名古屋市職、パートタイムは引き続き
建交労あいち・保育パート支部に結集 →しかし、争議権は剥奪、労基法適用もなくなった
- ・事実上定年まで契約更新が可能であった身分保障は、他業務に関する会計年度任用職員
に対する取扱い等を踏まえ、5年目までは公募(選考)なし再任用が可能とされることになった

cf.地方公務員法22条の2 第1項

(会計年度任用職員の)採用は、第17条の2第1項及び第2項の規定にかかわらず、
競争試験又は選考によるものとする。

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(1) 問題の状況

- 会計年度任用職員制度発足から丸5年が経過する2025年度末で、保育士・保育者約1200名が一斉に雇い止めとなる状況に

保育士・保育者：フルタイムの会計年度任用職員制度の保育士のほか、短時間勤務の保育士、保育補助員（保育士資格がない場合）、短時間の調理員など

：公立保育園のみならず、地域子育て支援センターに配属され、相談・支援業務に従事する保育士も含まれる

- しかし、名古屋市の会計年度任用職員の保育士・保育者は常に欠員が続いている

名古屋市の正規職員の保育士：約1200名

名古屋市の会計年度任用職員の保育士・保育者：約1800名

加えて、2024年度は約150名程度が欠員

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(1) 問題の状況

■ 対象人数が大人数のため、公募（選考）を2024年秋から行うとの名古屋市方針

チームで保育をしているところ、5年目を迎える同僚は互いに「競争相手」となってしまう

同じ会計年度任用職員でも、4年目の同僚は来年度の就労も継続されるが、5年目の自分は身分継続の保障がない不安な状態に置かれる

不合格の場合、5年目を迎えているのに能力不足というレッテルを貼られて年度末まで働くことになる（尊厳が著しく傷つけられる） … ここまでの5年間は何だったのか？

とくに入所する子どもの人数等が判明しないと人数が決まらないポジションについては、公募時期も遅く、来年度以降の見通しが立たない（この点は、公募（選考）がない年度でも更新がされるかどうか、どの園に配属になるかなど、年度末ギリギリまで分からないという問題がある）

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(1) 問題の状況

2024(R6)年6月28日付 総務省取扱いの変化

… 会計年度任用職員制度発足前と同様の身分継続を図ることが可能となった

国(人事院)による同日付 国の機関業務職員に関する取扱いの変更(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、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止された)を受け、総務省も会計年度任用職員制度に関する事務処理マニュアルを改定すると各都道府県総務部長、各政令指定年総務局長宛に通知(次ページ)。

「具体の取扱いについては、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、適切に対応されたい。」

各都道府県総務部長
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)
各政令指定都市総務局長
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
(公印省略)

「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

今般、「期間業務職員の適切な採用について」（平成 22 年 8 月 10 日人企一 972）の一部が別紙 1 のとおり改正されたことを踏まえ、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知により発出した「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）」Ⅲ（Q&A）について、別紙 2 のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 に基づく技術的助言です。

- また、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、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとしている。その際の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。~~

【改正】

問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、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、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、~~問6-2に記載された、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回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならないか。~~

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体の取扱いについては、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、適切に対応されたい。

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(1) 問題の状況

■ 名古屋市のかたくなな対応

名古屋市は、前記の総務省の方針変更後も、5年目雇い止め、公募（選考）が必要との見解を変更せず、雇い止めを強行する姿勢を変えていない。

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(2) 問題の背景 ～ 「有期」任用であること

■ 会計年度任用職員制度発足時に作成された総務省マニュアル 次ページ以降

(平成29年8月23日 総務省自治行政局公務員部長

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について(通知)」)

「ア 常時勤務を要する職

(ア) 相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること

(従事する業務の性質に関する要件)」

を満たす場合は、会計年度任用職員をあてるべきではない、という説明がされている

ア 常時勤務を要する職

以下の（ア）及び（イ）のいずれの要件も満たす職。

（ア）相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること（従事する業務の性質に関する要件）

（イ）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（勤務時間に関する要件）

【当該職に就くべき職員】

- ・ 任期の定めのない常勤職員

（地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「地方公務員育児休業法」という。）に基づく育児短時間勤務職員を含む。）

- ・ 任期付職員
- ・ 再任用職員
- ・ 臨時的任用職員

https://www.soumu.go.jp/main_content/000503701.pdf

ハイライト
は引用者

イ 非常勤の職

上記ア以外の職。

当該職は「短時間勤務の職」と「会計年度任用の職」がある。
このうち、「会計年度任用の職」は、標準的な業務の量によって「フルタイムの職」と、「パートタイムの職」に分けられる。

【当該職に就くべき職員】

<短時間勤務の職>

(ア) の要件を満たし (イ) の要件を満たさないもの

- ・任期付短時間勤務職員
- ・再任用短時間勤務職員

<会計年度任用の職>

(イ) の要件を満たし (ア) の要件を満たさないもの

- ・フルタイムの会計年度任用職員

(ア) 及び (イ) のいずれの要件も満たさないもの

- ・パートタイムの会計年度任用職員

https://www.soumu.go.jp/main_content/000503701.pdf

ハイライト
は引用者

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(2) 問題の背景 ～ 「有期」任用であること

■ 公務員の身分について

「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巻3号435頁)

■ とくに今回、問題となっている保育は住民福祉を支えるライフラインの1つであり、

公務の性質上、継続性が認められる職務である

→ そもそも、会計年度任用職員(従前は嘱託職員)をあてるべきではない職務なのでは?

2. 名古屋市会計年度任用職員保育士・保育者約1200名の5年目雇い止め

(3) 労働者（労働組合）の皆さんの取り組み

- 公募（選考）に関する具体的な要領が公表される前からの問題の可視化
記者会見など実施 → 当局が全国からの反響に驚き、公募開始時期を遅らせた
- 公募（選考）を奇貨とした、減員の告発と減員の実事上の撤回
地域子育て支援センター（市内18園）：36名の会計年度任用職員（パート）保育士が勤務
うち23名が5年目公募（選考）の対象になった
ところが、公募（選考）枠は8名のみ（15名は会計年度任用職員があてられない＝減員）
…各園2名の会計年度任用職員同士が「競争」する園も生じ、公募に応じない
ことを「決断」せざるを得なくなった会計年度任用職員も。
相談支援の継続性を無視した当局の対応であった
労働者（労働組合）が告発・国会質疑（衆・参両院の総務委員会）などで取り上げられる
→ 当局は合格者を急遽、25名（待機者3名を含む）に大幅増員
- 詳しくは資料1（愛労連新聞）をご参照ください

3. 非正規公務員制度立法提言(日本労働弁護団)

日本労働弁護団 非正規公務員制度立法提言
(2024年11月8日公表)
日本労働弁護団ウェブサイト上にて公表しておりますので、ぜひご覧ください。

<https://roudou-bengodan.org/proposal/hiseikikoumu/>

*本日の資料2 としても配布いただいております



非正規公務員制度立法提言

2024年11月8日

日本労働弁護団

会長 井上幸夫

(目次)

1	はじめに	1
2	本提言の取り扱う範囲	2
3	入口規制	4
4	無期転換	8
5	期間の定めのない非常勤職員の勤務条件	11
6	雇止め制限	12
7	上記各規制違反の場合に任命権者が任用をしないときの救済方法	13
8	定数との関係	15
9	均等均衡待遇	17
10	短時間公務員制度について	20
11	結論	20

1 はじめに

非正規公務員（国においては期間業務職員、地方においては会計年度任用職員が典型的である）は、国や地方自治体の、とりわけ国民・住民に行政サービスを提供する場面において、重要な役割を担っている。特に、会計年度任用職員については、地方自治体の職員総数の2～3割（地方自治体によっては5割）を超えている。国民・住民の具体的な人権保障そのものを最前線で担っているのは、こうした非正規公務員なのである。

ところが、こうした重要な役割と責任を負わされているにもかかわらず、これら非正規公務員に対する権利保障は著しく弱い。

この点、民間の有期雇用労働者については、2012年労契法改正により、労契法19条が雇止めに解雇権濫用法理を適用するものとし、さらに同法18条が通算契約期間が5年を超える有期雇用労働者の無期転換を定め、有期・パート労働者の賃金については、現パート有期法8条・9条が不合理な格差等を禁ずるなど、一定の保護が図られている。

ところが、非正規公務員は、このような保護からまったく排除されている。すなわち、公務員は、労契法もパート有期法も適用除外とされている（労契法21条1項、パート有期法29条）。そして、非正規公務員の雇止めについては、裁判所は新たな任用がないことを理由にことごとくその地位を否定し（大阪大学事件・最一小判平6.7.14労判655号14頁など）、損害賠償により救済した事例（中野区事件・東京高判平19.11.28労判951号47頁など）もわずかしかない。これは法の欠缺であるのみならず、不条理というほかなく、著しく正義に反する事態である。また、賃金等の労働条件の劣悪さに対する法律上の手当も極めて不十分である。

ちなみに、会計年度任用職員制度が導入された2017（平成29）年地公法改正に際しては、衆議院・参議院ともに、以下の附帯決議がなされた。

「二 人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についても、その趣旨に沿った任用の在り方の検討を引き続き行うこと。」

「四 本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果を踏まえて必要な措置を講ずること。その際、民間部門における同一労働同一賃金の議論の動向を注視しつつ、短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方や臨時的任用職員及び非常勤職員に係る公務における同一労働同一賃金の在り方に重点を置いた対応に努めること。」（以上、衆議院附帯決議より）

しかし、いまだにこれらの検討や措置が行われていないのは遺憾というほかない。

当弁護士は、2012年労契法改正に先立ち、民間の有期契約労働者保護のための立法提言をしたことがあるが^[1]、非正規公務員が直面している身分の不安定さの解消、処遇の劣悪さの改善は喫緊の課題と考え、本提言を策定することにした。

なお、本提言策定にあたっては、わが国における主要な公務員産別労働組合が発表している要求事項を参考とさせていただいたが、本提言はあくまで労働弁護士としての立場からの提言である。

3. 非正規公務員制度立法提言(日本労働弁護団)

■ 非正規公務員の身分の安定のための立法提言

① 入口規制

- … 当該職員に従事させる職務が会計年度内に終了することが職務の性質から客観的に見込まれるとき に限り、会計年度任用職員としての任用を可能とする
- … 違反する場合、申請により「期間の定めのない非常勤職員」としての採用義務づけ

② 無期転換

- … 更新または再度の任用により通算任用期間が5年を超える場合、
「期間の定めのない非常勤職員」として任用するよう申請 → 採用義務づけ

③ 雇止め制限

- … 労働契約法19条(次ページスライド)に準じた雇い止め規制

Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる 有期労働契約

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。
 - ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの
 - ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの
 - ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの
- (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。
2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。

厚生労働省
「労働契約法改正のポイント」
パンフレット
(H24.11)より
https://www.mhlw.go.jp/seisaku/nitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet06.pdf

3. 非正規公務員制度立法提言(日本労働弁護団)

■ 上記各規制違反の場合に任命権者が任用をしないときの救済方法

1) 義務づけ・・・違反の是正(期間の定めのない非常勤職員としての採用)を求める職員
に対する、当局の応答義務を定める

→ 申請型義務づけ訴訟を提起することが可能となる

2) 審査請求・・・人事委員会・公平委員会への審査請求(地方公務員法49条以下)を
可能にする

or

訴訟提起

3. 非正規公務員制度立法提言(日本労働弁護団)

■ 均等均衡待遇

(1) パートタイム会計年度任用職員への各種手当支給を制限しないこと

cf. 地方自治法上: パートタイム会計年度任用職員 報酬及び費用弁償、期末手当又は勤勉手当
フルタイム会計年度任用職員 給料及び旅費、各種手当

(2) 不合理な格差の禁止

(3) 勤務条件の内容の説明義務

(4) 救済方法 -1 損害賠償請求訴訟、条例無効確認請求訴訟等

-2 人事委員会・公平委員会

3. 非正規公務員制度立法提言(日本労働弁護団)

- 立法提言と、その背景にある実態を一人でも多くの方に知ってもらいたい

2024.12.19 6:00配信 東京新聞 <https://www.tokyo-np.co.jp/article/374475>

“非正規公務員の雇い止めを許さない 弁護士たちが直言
「任用期間を定めない非常勤の創設を」 立法で保護”



2025.3.5 日本労働弁護団 集会

“「STOP!非正規公務員雇止め」～雇用安定と格差是正の立法を実現しよう～”



2025.3.17 9:10 配信 週刊金曜日 <https://news.yahoo.co.jp/articles/7a4db7b7778ccf9e82379e4ba0c71d614eb09de5>

“労働弁護団「非正規公務員制度立法提言」で当事者による学習会”



立法提言の 早期の 実現に向けて
取り組みをすすめていきたいと考えています。

本日は貴重な機会をありがとうございました。
