

# 「会計年度任用職員制度の問題点と 日本図書館協会の提言」

小形 亮

# 自己紹介

- 日本図書館協会非正規雇用委員会委員長
- 東京の練馬区立図書館に38年勤務の後、現在明星大学非常勤講師。
- 九州では「九州地区図書館非正規交流会」（きゅうひこう）の立ち上げに参加
- 「図書館基礎講座in九州」の講師を10回連続務める。
- 日本図書館協会の非正規雇用セミナーの九州での開催は今回が3度目。

# 会計年度任用職員とは

## 1 会計年度任用職員とは

### (1) 会計年度任用職員とは

- 2017年5月 地方公務員法、地方自治法の改正により制度発足
- 2020年4月 実施
- 会計年度→単年度, 1年度 したがって1年度(4月~3月)の期間内に限って任用する職員 任用期間、勤務時間は様々
- 対象 自治体で働く非正規雇用職員の大半がこれに移行
- 公共図書館の対象者 約1万6千人(全職員数のほぼ半分) 他に公立(国立を除く)の学校図書館職員、大学図書館職員、専門図書館職員など
-

# なぜ生まれたのか

## 2) なぜ生まれたのか

- 安倍政権の働き方改革  
「この国から非正規という言葉を一掃する」(2018年7月20日の記者会見での発言)
- 非正規雇用労働者の増大により格差が激しくなり、今までの法制度では対応できなくなった。
- 民間労働者→同一労働同一賃金政策(パートタイム・有期労働法、労働契約法、労働者派遣法改正)
- 公務労働者→国家公務員法改正、会計年度任用職員制度
- 地方公務員の非常勤職員及び任期付職員の在り方に関する研究会報告書  
総務省に作られた研究会で2016～7年にかけて行われ、2016年12月に報告書が出された。会計年度任用職員制度の基になったものである。しかし自治体の反対ですべてが実施されたわけではない。

# それまでの非正規雇用職員

## (3) それまでの非正規雇用職員

- 会計年度任用職員制度の導入以前には、次のような任用が行われていた。
- 一般職非常勤職員（地方公務員法17条根拠）  
職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、あるいは、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職。
- 特別職非常勤職員（地方公務員法3条根拠）  
自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務形態。
- 臨時職員（地方公務員法22条根拠）  
緊急やむを得ない事情等により、正規の任用の手続きを経るいとまがないときに、公務の円滑な運営に支障をきたすことがないように行われる特例的な任用。  
(一般職である)

# 現在の非正規雇用職員

- 特別職、臨時職とも法の趣旨とかけ離れた常時的かつ常勤の職と変わらない業務に 従事する
- 任用が行われていた。これを是正するために総務省に研究会が作られ報告がだされた。これに基づき3種の職員を一般職に統合するとともに給与、手当等 の改善を盛り込んだ立法処置として会計年度任用職員(地方公務員法22条の2)が生まれた。

## (4) 現在の非正規雇用職員

法改正以後の非正規雇用職員の任用形態は次のようになった。

- 会計年度任用職員(地方公務員法22条の2)
- 臨時職員(地方公務員法22条の3)本来の趣旨に基づく任用
- 特別職非常勤職員(地方公務員法3条)本来の趣旨に基づく任用
- 任期付職員(地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する 法律)3年~5年の任期
-

# 実施までの3段階

- 実施までにはの3つの段階がある。
- 現在問題点とされているのがどの段階によるものか検討が必要である。
- (制度)法改正の内容
- (運用)総務省の通知・マニュアル
- (実施)自治体の実施内容

以下順番に見ていく。

# 地方公務員法の改正

## 2 法改正の内容(制度)

- 法改正の主要部分について条文を挙げる。法令青字 赤字修正部分
- 地方公務員法  
(会計年度任用職員の採用の方法等)
- 第二十二條の二 (新設) 次に掲げる職員 (以下この条において「会計年度任用職員」という。) の採用は、第十七條の二第一項及び第二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。
- 一 一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職 (第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を除く。) (次号において「会計年度任用の職」という。) を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの
- 二 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの
- 2 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。

# 地方公務員法の改正

- 3 任命権者は、前二項の規定により会計年度任用職員を採用する場合には、当該会計年度任用職員にその任期を明示しなければならない。
- 4 任命権者は、会計年度任用職員の任期が第二項に規定する期間に満たない場合には、当該会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
- 5 第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。
- 6 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。
- 7 会計年度任用職員に対する前条の規定（条件付き採用）の適用については、同条中「六月」とあるのは、「一月」とする。
- ここで注目されるのは、第一項において第一号(パートタイム)と第二号(フルタイム)に分けられていることである。これによって以下の給与、手当等が大幅に変わってくる。

# 地方自治法の改正

- 地方自治法（赤字改正部分）（黄字小形補足）
  - 第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の非常勤の委員、（略）その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員（フルタイム職員）を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。
  - 2 前項の者に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。
  - 3 第一項の者は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。
  - 4 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員に対し、期末手当を支給することができる。
  - 5 報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。
- 
- ここは第一項第一号に掲げる職員（パートタイム職員）に関する法規定である。
  - 報酬、費用弁償は今までと変わらず、新たに期末手当の支給（できる）が加わった。



# 地方自治法の改正

- フルタイムでは報酬、費用弁償から給与、旅費となり、各種手当、退職金についても常勤職員とほとんど変わらないものとなった。
- フルタイムにおいては常勤職員との均等、均衡が図られていると言えるが、パートタイムではほとんど無視されている。研究会報告ではこのような区別は想定されていなかった。図書館で働く非常勤職員の9割がパートタイムであるため、期末手当を除けば恩恵を受ける人は少ない。
- 給与と報酬との違い
  - 給与＝生活保障(生活できる賃金)
  - 報酬＝労働に対する反対給付(生活できるとは限らない賃金)

# 法改正の問題点

## その他の問題点

- 労働組合が組合法の適応を受けなくなり、職員団体となり、特別職だった場合争議権がなくなった。  
→憲法に保障されている労働三権自体が公務員に適用されていないことが問題だと思われる。
- 法制化は非常勤職員の固定化に繋がる。  
→考え方によって違うと思う。公務は常勤職員によって担われるべきとすれば、非正規公務員の法制化は望ましくないと思われる。  
が、以前は数多くの非常勤職員が無法、不法状態に置かれていたことを考えれば、事実を追認したものであるとしても一つの前進と言えるのではないか。ただし労働条件の固定化には繋がるとと思われる。

# 法制化に伴う総務省の通知

## 3 法制化に伴う総務省の通知、マニュアル(運用)

- ここでは法制化に伴って出された通知やマニュアルを見ていきたい。ここでは法の趣旨に従って、法をどう解釈して運用したらよいか示したものと言える。法そのもの違って必ずしも強制力をもつものではない。そのため法の趣旨とは違う運用が行われたケースも多く、何度も通知が出されている。
- 
- 1 2017年6月通知「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の運用について」
  - 法改正に当たって出された最初の通知で基本的な考え方が示されている。主要部分を挙げると
  - 第1の3 常勤職員と臨時・非常勤職員との関係
  - 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であること。この常勤職員が占める常時勤務を要する職と、非常勤の職については、改正法施行後は、以下のとおりとすること。

# 法制化に伴う総務省の通知

- 常時勤務を要する職 以下の①及び②の要件をいずれも満たすものであること。
  - ① 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）
  - ② 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）
- 1 非常勤の職 常時勤務を要する職以外の職であり、「短時間勤務の職（上記（1）①を満たすが、上記（1）②は満たさないもの）」を含むものであること。このため、「会計年度任用の職」は、非常勤の職のうち、常勤職員が行うべき業務（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「短時間勤務の職」を除いたものと定義され、その職務の内容や責任の程度については、常勤職員と異なる設定とすべきであること。また、標準的な業務の量に応じ、フルタイムの職と、パートタイムの職があること。なお、任用根拠の見直しに伴い、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、臨時・非常勤職員ではなく、任期の定めのない常勤職員や任期付職員の活用について、検討することが必要であること。

# 法制化に伴う総務省の通知(マニュアル)

- 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
- 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

# 法制化に伴う総務省の通知

- 「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」については、単に業務の期間や継続性のみによって判断されるものではなく、業務の内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質により判断されるべきものです。これに該当するか否かは、各地方公共団体において、個々の具体的な事例に則して判断する必要がありますが、地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書（平成28年12月27日。以下「総務省有識者研究会報告書」という。）においては、「典型的には、組織の管理・運営自体に関する業務や、財産の差押え、許認可といった権力的業務などが想定される」とされています。（第2版による追加）

# 法制化に伴う総務省の通知

- ここでは常勤と非常勤の職の在り方について述べられている。
  - ① 相当の期間(永続的な業務) ②フルタイムとすべき(一日中仕事のある業務)
  - の両方を満たすのが常勤(フルタイム)職員 ①だが②でないのが短時間職員(任期付職員 再任用職員) それ以外が会計年度任用職員ということになる。
- したがって①を満たさないのが職の在り方ということになる。しかし実際はほとんどの会計年度任用職員は永続的な業務に従事しているので、既に実情に合わない。そこで(第1版ではQ&Aに入っていた)相当の期間の説明を第2版において付け加えた。
- いささか無理な説明ではないかと思われる。

# 法制化に伴う総務省の通知

- 第2の3 採用方法（第22条の2第1項） 会計年度任用職員の採用方法については、常勤職員と異なり、競争試験を原則とするまでの必要はないと考えられるため、競争試験又は選考とし、具体的には、面接や書類選考等による適宜の能力実証によることが可能であること。
- 採用方法は常勤職員とは違って、試験ではなく適宜の能力実証で良いとしている。
- 第2の5 任期（第22条の2第2項） 会計年度任用職員の任期については、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、任命権者が定めるものとする。この際、従来の取扱いと同様、当該非常勤の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、同一の者が、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるものであること。
- 5では再度の任用(更新ではない)のあること、が述べられている。

# 法制化に伴う総務省の通知

- 第2の9 勤務時間（第22条の2第1項） 会計年度任用職員の勤務時間の設定については、一般的に、職務の内容や標準的な職務量に応じ適切に行う必要があること。また、会計年度任用職員について、フルタイムでの任用が可能であることを明確化したところであり、こうした任用は、柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するため、職務の内容等に応じて、積極的な活用を検討すべきであること。なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨に沿わないものであること。
- 職務内容や量を勘案してフルタイムでの任用を勧めている。財政的な理由でフルタイムをパートタイムに変えることは法の趣旨に合わない。

# ・給与水準（報酬水準）

- ・ 会計年度任用職員制度導入に向けた事務処理マニュアル(第1版) 2017年8月 (第2版) 2018年10月 (2022年12月修正)

実施に当たってのマニュアルであり、かなり具体的に示されている。但し通知よりさらに強制力はない。

- ・ 給与水準(報酬水準)
- ・ フルタイム 類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号級の給料月額を基礎として、職務の内容、責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験の要素を考慮して定める。
- ・ パートタイム 同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員の給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容、責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定める。
- ・ 「常勤職員の属する職務の級の初号級の給料月額を基礎として」により、常勤職員と同一の給料表を使用することになる。ただし初号級(高卒初任給)としたことで、知識、技術、経験を考慮したとしても現行より報酬(給与)引き下げの理由になりうる。
- ・ またここでもフルタイムとパートタイムの差がある。

# 再度の任用

- 再度の任用

- ① 位置づけ

- 会計年度任用の職は、1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものです。
- 会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後再度同一の職務内容の職に任用されることはあり得るものですが、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に任用されたと整理されるべきものであります。
- 通知の第1の3との整合性のため、きわめて苦しい説明になっている。

- ② 留意事項

- 同一のものが長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる会計年度任用の職に繰り返し任用されることは、長期的計画的な人材育成・人材配置への影響や、会計年度任用職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせる恐れがあることに留意が必要です。

# 再度の任用

- 地方公務員の任用における成績主義や平等取り扱いの原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保証のような既得権が発生するものではない。
  - 一方で、募集に当たって、任用の回数や年数が一定数に達していることをのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取り扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものである。
  - 再度の任用を妨げないが、固定化、既得権の発生は否定している。
- ③ 給付水準
  - 同一のものが同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合いが変更される場合には、異なる職への任用であることから、給料額等を変更することはあり得るものです。
  - ここでは昇給の可能性について述べられている。

# 手当

- 手当
  - フルタイム職員に支給される手当
    - ○ 時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当
    - ○ 通勤手当
    - ○ 通勤手当
    - ○ 期末手当
    - ○ 退職手当
    - ○ 特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、初任給調整手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）
    - ○ 上記以外の手当 上記以外の手当については、支給しないことを基本とします。ただし、地方自治法に加え個別の法令等に定めのある 手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱に留意ください。
  - これは地方自治法と矛盾している。自治法に述べられているのに含まれていない手当(特に勤勉手当)がある。

# 手当

- パートタイム職員に支給される手当
- iii) 期末手当
- 期末手当については、上記（イ）iiと同様、任期が相当 長期にわたる者に対して支給すべきものです。この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長でも1年であることを踏まえ、6カ月以上を目安とし、また、基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めるべきものです。なお、会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員に適用される制度を基本としつつ、各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とするこ とも差し支えありません。したがって、例えば週当たり15時間30分未満（※）の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定されるものではありませんが、他の会計年度任用職員との権衡に十分留意ください。
- ※参考 週当たり15時間30分未満と例示した理由としては、一般に、週2日に見合う勤務時間未満では、本格的に職務に従事するとは言い難いものと考えられていること、また、国の再任用短時間勤務職員（週の勤務時間が15時間30分以上フルタイム未満）に対しては、期末手当を支給するものとされていることを踏まえたもの。
- 短時間職員に出さないのは、法令ではなく運用である。

# パートタイム

- この後にQ&Aが続く。実施に当たって自治体から出された質問に答えたものと思われる。  
興味深いと思われるものを取り上げてみたい。
- 問1－4 【全般】 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超える非常勤職員を会計年度任用職員として任用する場合は「パートタイムの職」として任用することとなるのか。
- ○ 会計年度任用職員制度においては、1週間当たりの勤務時間が常勤職員と同一である者を「フルタイムの会計年度任用職員」とし、これよりも短い時間である者を「パートタイムの会計年度任用職員」と定めていることから、1週間あたりの勤務時間が常勤職員よりも短いが4分の3を超えて勤務する非常勤職員を会計年度任用職員として任用する場合は「パートタイムの職」として任用することとなる。
- フルタイムでなければ、すべてパートタイムとなる。

# 再度の任用

- 問6-1 【再度の任用】再度の任用について、募集に当たって任用回数や年数による制限を設けることは可能か。また、定年制や年齢制限を設けた採用を行うことは可能か。
- ○ 募集に当たって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。
- ○ また、会計年度任用職員については、新地方公務員法第28条の2第4項の規定に基づく非常勤職員に当たることから、定年制は適用されず、また、募集に当たり年齢制限を設けることは雇用対策法の趣旨から適切ではない。
- 定年制や年齢制限はない。

# 公募

- 問6-2【再度の任用】 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。
- ○ 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、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。
- ○ なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- ○ 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。その際の能力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。

# 公募

- 問6-6 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。
- 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。
  - 公募は必須としてはいない。しかし国の例を挙げ、公募によらない選考の制限を推奨
  - している。しかしするかしないかは、各自治体に任されている。

# 給料・報酬の上限

- 問13-3【給与決定の考え方】 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準について、「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべき」とは具体的にどのような趣旨か。
- ○ 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、「知識、技術及び職務経験」が考慮要素となるものであるが、当然に、その考慮対象とすべきものは、「職務遂行上必要となるもの」である。したがって、例えば、職務内容が単純・定型・補助的なものなどである場合、その職務の遂行に当たってそれまでの職務経験等が寄与する程度には必ずと一定の限界があると考えられることから、必ずしもそれまでの職務経験等の全てを考慮する必要はないと考えられる。
- ○ また、そもそも「非常勤の職」を占め、任期が一会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、「常時勤務を要する職」を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、会計年度任用職員に設けることが適当である。なお、その際、例えば、定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員については、一般行政職の常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる。
- ○ また、「職務経験等の要素を考慮して」とは、学歴や経験年数を考慮すべきものと考えている。
- 給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることが適当である。

# 給与の決定

- 問13-6 【給与決定の考え方】職種によっては、問13-3のとおり常勤職員の初任給基準額を上限とすると、現行から相当程度給与水準が下がってしまう場合があり、人材確保に影響を及ぼすおそれもある。どのように対処すればよいか。
- ○ 問13-3において「常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる」としたのは、あくまで「定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員」についての例であり、全ての職種について「常勤職員の初任給基準額を上限の目安」とすることを示しているものではない。
- ○ それぞれの職種に係る給料又は報酬の上限の号給設定及びその設定理由については、一義的には各団体において適切に判断されるべきものであるが、例えば、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえ、その上限を事務補助職員よりも高く設定することが考えられる。
- 職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえて決定する。今後民間の図書館職員（指定管理者等）の賃金が会計年度任用職員に影響することがありうるかもしれない。

# 昇給

- 問13-4 【給与決定の考え方】再度任用時の給与決定についてはどのように考えればよいか。
- ○ 民間労働者については、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指す目的で厚生労働省が平成28年12月に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、
  - 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。
  - 昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。とされている。
- ○ このような考え方を踏まえると、会計年度任用職員の再度任用時の給与決定に当たっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適切と考えている。
- 昇給とは言っていないが、実質的な昇給がある。

# 昇給

- 問13-5 【給与決定の考え方】問13-4を踏まえ、例えば大学新卒者を事務補助の会計年度任用職員に採用する際の給与決定及び再度の任用の際の給与決定について、具体的にどのようなものが考えられるか。
- ○ 再度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（+16号給）、さらに経験年数分の号給（1年×4号給=4号給）を加え、1級21号給相当水準に決定する。
- ○ 再々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（+16号給）、さらに経験年数分の号給（2年×4号給=8号給）を加え、1級25号給相当水準に決定する。
- ○ 再々々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（+16号給）、さらに経験年数分の号給（3年×4号給=12号給）を加えると、1級29号給になるが、上限を仮に常勤大卒職員の初任給基準額（1級25号給相当水準）と設定している場合には1級25号給相当水準に決定することとなる。
- 学歴免許等の加算、経験加算をして給与額を決める。

# 実施後の状況

## 4実施後の状況

- 総務省は2020年5月、7月、及び22年1月、12月に実施状況の調査を行い公表した。それによると

① 勤務時間数（図書館職員）	人数	総数の割合
• 38時間45分（フルタイム）	1244	6.8%
• 37時間30分～38時間44分	2056	11.3%
• 31時間～37時間29分	4644	25.5%
• 23時間15分～30時間59分	7838	43.1%
• 19時間25分～23時間14分	2039	11.2%
• パートタイムとはいえ、フルタイムより一日15分以内短い人が、全体の11.3%（パートタイムの12.4%）もいる。		
• 移行にあたって、それまでフルタイムだったものが、パートタイムに変更された所も多いと思われる。		

# 公募

## ② 再度任用の方法(公募を行うか)

- ・毎回公募 5.6% 公募行わない基準あり 42.3% 公募なし 15.5%
- ・公募行わない基準がある場合
  - 上限回数 2回 62.0% 4回 27.2% 3回 6.2% 他 4.6%
  - 上限年数 3年未満 33.4% 4年未満 29.2% 5年未満14.2%  
6年未満 19.0% それ以上 4.2%
  - 応募制限 なし 97.1% あり 2.9%
- ・10年以上任用の場合の有無 あり 53.5% なし 48.5%
- ・空白期間の有無 なし 100.0%
- ・マニュアルに従って上限回数を2回にしているところが多い。片や公募なしも15%ほどある。

# 給料

## ③ 給料(報酬)

金額(同時期に行われた自治労調査による)

### ・イ 月給

	任用時	最高到達時
平均金額	15万1000円	17万円
10万円未満	1.1%	1.4%
10~12万円(未満)	6.6%	2.8%
12~14万円(未満)	23.8%	10.3%
14~16万円(未満)	38.1%	25.5%
16~18万円(未満)	21.5%	28.3%
18~20万円(未満)	6.6%	17.2%
20~25万円(未満)	2.2%	13.8%
25万円以上	0.0%	0.7%

- ・ 最高到達時でも20万円に達しない人が8割以上である。

# 昇給

- ・ 昇給      あり 72.5%    なし 22.9%    決まっていない 4.7%

昇給の割合(ありなし含む)

1号俸 19.6%    2号俸 9.1%    3号俸 6.9%

4号俸(正規職員と同じ) 21.8%    独自基準 15.2%

昇給があっても正規職員なみに上がるケースは少ない。

- ・ 給料(報酬)の決定方法(総務省調査)

- ・ 常勤職員の給料表を基礎とするか    する 95.7%    しない 4.3%

- ・ 職務経験の要素を考慮するか          する 76.7%    しない 23.3%

- ・ 導入前に比べて減額になったか    なった 23.8%    ならない 76.2%

- ・ 手当支出のために減額した自治体が4分の1近くもある。

# 総務省の改善通知

- 総務省は調査に基づき、自治体に対して3度（2020年12月、22年1月、22年12月）改善通知（会計年度任用職員の適正な運用等について）を出している。その内容は最新のもので見ると次の4項目である。

1 「空白期間」の適正化（略）

2 適切な給与決定

（前略）また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること

# 総務省の改善通知

## 3 適切な勤務時間の設定

- 会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。
- 今年度調査では、1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上のパートタイム会計年度任用職員は依然多くの部門・職種で任用されているが、令和3年度助言通知のとおり、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

(以下略)

# 総務省の改善通知

## 4 再度の任用について

- 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、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、適切に対応いただきたいこと。
- なお、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること。
- また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと

# 実施後、改善された点

- 共済組合短期給付の拡大
- 厚生年金並びに 地方公務員共済組合法の短期給付及び福祉事業については、2月以内の期間を定め、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者以外の者で、勤務時間が常勤職員の4分の3以上の者や「週の所定勤務時間が20時間以上である」「報酬月額が8.8万円以上である」「学生でない」などの要件を満たした者について適用する
- 勤勉手当の支給の検討（たぶん実施）
- 本年（2022年）12月20日に閣議決定された「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」においては、「会計年度任用職員に係る手当については、勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」こととされていること。

# 日本図書館協会の提言

- 日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会では昨年1月に「会計年度任用職員に関する提言」を出し、改善と改革を呼びかけている。

## 会計年度任用職員に関する提言

- **提言内容**
  - **1. 制度の趣旨に沿った実施**
  - 会計年度任用職員制度の趣旨に沿わない勤務時間数や給与(報酬)金額での任用が行われています。これらの改善と適正な任用を行うことが求められます。

•

# 日本図書館協会の提言

- **(1) フルタイムの職にはフルタイムでの任用を**

- フルタイム雇用職員には支給される退職手当が、パートタイム雇用の職員には支給されないなど、制度上その待遇に大きな差があります。
- 総務省調査によればフルタイムの勤務時間週37時間45分、（1日7時間45分）に対し、勤務時間が週37時間30分以上（1日当たり7時間30分以上）のパートタイム職員は12.4%もいます。また週31時間以上（1日あたり6時間12分以上）に上げると40%に達します。
- 仕事量や仕事内容がフルタイムに近い職務に就く職員は、フルタイムで任用することが望まれます。
- また制度の実施を機にフルタイムからパートタイムに変更した自治体もあるようですが、フルタイムに戻すべきです。

# 日本図書館協会の提言

- (2) 制度の実施に伴う月額給与（報酬）の減額は行わないこと
- 制度実施に伴い期末手当が支給されるためか、月額給与（報酬）を今までより引き下げた自治体が23.8%<sup>6</sup>もあります。  
これは待遇の改善を図る制度の趣旨にあわないもので、総務省も通知<sup>7</sup>を出して呼びかけています。国からの財政措置<sup>8</sup>もなされている以上、月額給与（報酬）の減額を止めるべきです。

# 日本図書館協会の提言

## 2. より望ましい制度の実施

- 会計年度任用職員制度を十分に活かし、より一層の雇用の安定と待遇の改善を図る任用が行われることが望まれます。
- (1) 2度目以降の任用については、公募ではなく勤務実績による能力実証で行うこと
- 図書館職員には、当該の職場における職務の経験と知識の蓄積が求められます。そのためにはその職場で長期間継続的に勤務していくことが必要です。
- 任用に当たっては当該の職場で培われた経験と知識によって判断されることが望ましいと考えます。最初の任用は公募であっても、2度目以降の任用は勤務実績による能力実証で行われることが望まれます。

# 日本図書館協会の提言

- **(2) 給与(報酬)の経験加算(昇給)に上限を設けないこと**

- 同一労働同一賃金の原則から、一般に会計年度任用職員においても常勤職員(正規職員)と同一の給料表を基礎とする場合が多く、経験加算(昇給)も行われています。しかし経験加算(昇給)に上限があるため、年齢や経験などにおいて同一の常勤職員(正規職員)との差が生じます。上限を設けないもしくは常勤職員(正規職員)と同一の上限にすることが望まれます。

- **(3) 各種の休暇を常勤職員(正規職員)と同等にすること**

- 多くの自治体で会計年度任用職員にも法定、法定外の休暇が付与されています。しかし休暇の種類や付与日数に差がある場合があります。また同じ休暇が常勤職員(正規職員)は有給であるのに対し、会計年度任用職員は無給といった例も見られます。常勤職員(正規職員)と同等にすることが望まれます。

# 日本図書館協会の提言

- **3. 法改正を含む望ましい制度の改革**

- 同じ「働き方改革」の中でも、民間労働者あるいは国の非正規雇用職員の改革と比較して会計年度任用職員制度は十分なものとは言えません。今後の課題として新たな法改正を含む制度の改革が望まれます。

- **(1) フルタイム職員とパートタイム職員を分けることなく、同様の給与・手当の支給をすること**

- フルタイム職員には生計費を含む給与が支給されるのに対し、パートタイム職員には今までと同じく労働の対価としての報酬のままです。パートタイム職員にもフルタイム職員と同様に給与を支給することが望まれます。

- また期末手当以外の手当（特に退職手当）についてもフルタイム、パートタイムの区別なく支給することが望まれます。

# 日本図書館協会の提言

- **(2) 共済組合の加入、災害補償などに勤務時間数による差を設けないこと**
  - 現在、常勤的非常勤職員（月18日、12か月以上勤務）のみに認められている地方公務員等共済組合の加入、地方公務員災害補償基金の補償対象を勤務時間数の差にかかわりなく、すべての会計年度任用職員に適用することが望まれます。
- **(3) 6年目以降の任用で希望者は無期雇用にすること**
  - 民間労働者は労働契約法第18条により、5年の継続雇用を経て6年目に入った場合、希望すれば無期雇用へ転換することが認められています。会計年度任用職員にもこれと同等の制度を導入することが望まれます。