

見えてきた会計年度任用 職員制度の問題点

小形 亮（日本図書館協会非正規雇用職員に関する委員会）

会計年度任用職員とは

- 1 会計年度以内（1 年以内）の任期に限って地方公共団体に任用（雇用）される職員 図書館職員の約 4 割
- 地方自治法、地方公務員法の改正によって2020年度から始まった。それまでの各種非常勤職員、臨時職員を移行統合した。
- 勤務時間によってフルタイム（正規職員と同じ、週38時間45分勤務）、パートタイム（フルタイムより短い時間の勤務）に分けられる。手当支給に差がある。
- 再度の任用（更新）ができる。その公募・選考方法は各自治体が判断できる。（法制度として定められていない）

会計年度任用職員とは

- 新たに発足したと言っても、それまでの一般職非常勤、特別職非常勤、臨時職員を統合して法整備しただけ。
- 変わった点（法制度の上で）は
- 手当の支給（フルタイムは各種手当、パートタイムは期末手当のみ）
 - 交通費、残業代の支給（フルタイムは手当、パートタイムは費用弁償、付加報酬）
 - 空白期間の否定
 - すべて一般職に→労働基本権（特にストライキ権）の制限

なぜ会計年度任用職員なのか

- 自治体の職員には正規職員（常勤職員）、任期付き職員、会計年度任用職員、臨時職員など様々な種類がある。その中の会計年度任用職員の位置づけはどのようなものか。
- 総務省の「会計年度任用職員制度の導入に向けた事務処理マニュアル」によれば、2つの要件がある
 - 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）

なぜ会計年度任用職員なのか

- ①（相当の期間）であり、②（フルタイム）である
任期の定めのない常勤職員 ・ 任期付職員 ・ 再任用職員 ・ 臨時的任用職員
- ①（相当の期間）であり、②（フルタイム）でない
・ 任期付短時間勤務職員 ・ 再任用短時間勤務職員
- ①（相当の期間）でない ②（フルタイム）である
フルタイム会計年度任用職員
- ①（相当の期間）でない ②（フルタイム）でない
パートタイム会計年度任用職員

なぜ会計年度任用職員なのか

- そんな馬鹿な！

図書館の仕事は①「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」でありかつ②「フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職」であるはず。なら正規職員か少なくとも任期付き職員を充てるべきである。

- ちなみにマニュアルが想定する「相当の期間」の仕事とは「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」

総務省通知に見る問題点

- 総務省は「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」という通知をを実施後4回出している。
2020年12月、2022年1月、2022年12月、2023年12月
それを毎年出すということは総務省が想定している趣旨の実施内容が実際には行われておらず、なかなか改善されていないことを表している。 [000920648.pdf \(soumu.go.jp\)](https://www.soumu.go.jp/000920648.pdf)
その内容は、
 - 1 空白期間の適正化 任用と次の任用の間に日を空けないこと
これはほぼ100%実施されている。

総務省通知に見る問題点

2 適切な給与決定

- 常勤職員（正規職員）の給与改定を及ぼすこと
- 期末手当に加えて新たに勤勉手当の支給すること
- 手当の支給のために報酬を抑制しないこと

3 適切な勤務時間の設定

- 業務量があるにも関わらず、勤務時間をフルタイムよりわずかに短くするのは不適切であること。
- 時間外勤務がある場合は、総勤務時間を見直すこと。

4 再度の任用について（2022年度から加わる）

- 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。
- それでは、2以降の各項目を見てみよう。

適切な給与決定

それでは通知の本文を見てみよう

- 2 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と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給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。

その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。

適切な給与決定

- また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。
- さらに、令和6年度からは、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。
- 単に財政上の制約のみを理由として、期末手当又は勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当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。

適切な給与決定

2－①給与・報酬の改定（条例事項）

- 総務省は次のような通知を出している
- 常勤職員の給与改定が行われた場合における 会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて（2023年5月）
- [000919616.pdf \(soumu.go.jp\)](https://www.soumu.go.jp/000919616.pdf) [000919623.pdf \(soumu.go.jp\)](https://www.soumu.go.jp/000919623.pdf)
- 遡及適用を巡って
人事委員会勧告が出た場合、常勤職員（正規職員）の場合その年の4月に遡って適用される。しかし会計年度任用職員については遡及しないところも出ている。横浜市、兵庫県などで（通知違反）

勤勉手当の支給

2 - ② 勤勉手当の支給

- 総務省は地方自治法の改正に伴い2023年6月に通知を出した。
- [【通知】地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について \(soumu.go.jp\) 000919617.pdf \(soumu.go.jp\) 000919618.pdf \(soumu.go.jp\)](#)
- 2024年度から期末手当だけでなく、勤勉手当も支給される。
- 勤勉手当とは（民間における賞与のうち）考課査定分に相当する手当として、勤務成績に応じて支給される手当。人事評価による成績率によって額が決まる。
- 値切る自治体もある（通知違反）[非正規公務員の待遇改善手当 国が求める額支払う自治体17% | NHK 山形県のニュース](#)
報酬改定と同様、国は地方に対して財政措置をしている。

給与・報酬の問題

2－③ 手当支給のための給与（報酬）の減額は
制度導入前より減額になった自治体は市区の37.5%、町村
の22.1%（総務省2020年度調査）

これは是正されたのか。

2－④ 昇給は行われたか（自治労2020年度調査）

• 昇給あり72.5% なし22.9%

あっても常勤職員と同じ割合は21.8%に過ぎず、かつ上限がある。皆さんのところはどうか。

適切な勤務時間の設定

- 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業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。

- 勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があることについては、令和3年度通知以降助言しているとおりであるが、特に、時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要であること。

適切な勤務時間の設定

週の勤務時間 (総務省2020年度調査 図書館職員のみ)

- フルタイム 38時間45分 6.8%
- パートタイム 38時間44分以内 (フルタイムより1分でも短ければすべてパートタイム) 93.2%

内①	37時間30分以上	11.6%
②	31時間～37時間30分	26.1%
③	23時間15分～31時間	44.1%
④	23時間15分以下	11.5%

①はもとより②も本来フルタイムとすべきではないか。
ましてや残業があるのでは。

4 再度の任用について

- 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

再度の任用について

- 3年雇用止めが予想される2022年の通知より加えられた。マニュアルに盛り込まれていた「公募」については一切触れられておらず「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。」が強調されている。
- しかし実際には長年勤めいた職員公募選考によって落とされ、実質的に「雇用止め」になる例が多発した。

[狭山市の事例 狭山市、図書館職員を大量解雇…22年勤務のベテラン司書を雇止め、雇用保険も不支給の恐れ | ビジネスジャーナル \(biz-journal.jp\)](#)

その他 認定司書でも雇用止めにあった人もいる。片や「公募」を行わない自治体もある。皆さんのところはどうですか。
来年度5年目で2度目のピークが予想される。

再度の任用について

- そもそも何で一定の年数が来たら、すべて白紙に戻して公募しなければならないのか？（民間にはない）
- マニュアルの下記の部分が根拠になっているが、法律上必須ではない。

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。

再度の任用について

日本図書館協会はこれについて2つの提言を出している。

- 「会計年度任用職員に関する提言」 2022年1月

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。

再度の任用について

- 「図書館非正規職員の処遇についてのお願い」 2023年5月
会計年度任用職員制度の制定の趣旨に即した適正な運用と、雇用更新時の任用では、公募ではなく勤務実績による能力実証で行なうことをお願いします。任用に当たっては、当該の職場で培われた知識と経験によって判断されることが望ましいと考えます。既に3年間十分な勤務実績を積んでいる職員については、公募によらない任用を望みます。また、やむを得ず公募する場合にも、今までの勤務実績を最大限評価することを求めます。

民間との比較

- 「働き方改革」で民間の非正規職員の法整備が進められた。それと比較すると会計年度任用職員は大分差がある。

1 同一労働同一賃金

民間 (同一労働同一賃金マニュアル)

- 基本給 能力・経験、業績・成果、勤務年数がそれぞれ通常の労働者（正社員）と同一であれば同一の賃金を支払わなければならない。

フルタイム会計年度任用職員 (会計年度任用職員マニュアル)

給料水準については、フルタイムの会計年度任用職員の職務と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給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、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ものです。

民間との比較

パートタイム会計年度任用職員

報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、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べきものです。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられます。

- 職務の責任、知識、経験は考慮されるものの、民間に見られる「同一」の考え方はない。
- 同一の給料表の額を基礎とするだけ。ましてやパートタイムではフルタイムとの権衡（バランス）の上、生活給ではなく反対給付としての報酬である。昇給がある場合も一定程度で打ち止めのため、ますます正規職員との差が広がる。

民間との比較

2 無期雇用

民間

- 労働契約法18条により、有期の労働契約を更新して5年を超えた場合に、労働者から無期契約に転換する申し込みがあった場合は、使用者は断ることができない。
- また19条により5年以前であっても使用者が雇止めをすることが、「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、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

会計年度任用職員

労働契約法が適用されないため、無期雇用はない。また更新（雇止め）は自治体の自由裁量で行える。

政府は民間に甘く、公務に厳しい。厚労省と総務省の差もある。

改善のためには

会計年度任用職員といっても自治体によって同じではない。
法制度と自治体が裁量で行っている部分の見極めが必要

(1) 法制度の改善が必要なもの

- フルタイムとパートタイムの差の解消（特に手当の支給）
- 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
- 無期雇用

(2) 自治体の裁量でできるもの

- パートタイムのフルタイム化
- 賃金や手当の額、昇給（ただし条例事項のため議会の承認が必要）
- 休暇の種類、日数（これも条例事項）
- 公募の廃止、更新上限の拡大

改善のためには

- 法制度の改善のためには
自治労など労働組合のナショナルセンター、政党、各種団体（日労協など）の幅広い連携による運動と国民への呼びかけが必要。SNSでの発信なども。
- 自治体の制度改善のためには
労使交渉、議員への働きかけ、議会への陳情、請願、市民への呼びかけなど。固定観念にとらわれず、他の情報収集も大事。こんな例もある。

<https://www3.nhk.or.jp/tokai-news/20240207/3000034111.html>