



会計年度任用職員の現状と課題

●全統一千葉市非常勤職員組合
公務を続けられる制度目指し活動続ける。

2020年の会計年度任用職員制度開始に伴い、多くの自治体が国の基幹業務職員にならって「3年目公募」というルールを導入し、非正規公務員がさらに雇止めの不安に晒される事態になっています。

私たちの組合は交渉の結果「制度開始前からの在職者に限り経過措置として最初のみ5年目公募」を勝ちとりましたが、今年2月数人が公募対象となりました。希望者は全員再度任用されましたが、自ら継続を諦めたり、外部応募者も大幅に減るなど、先の見えない任用形態がもたらす悪影響を痛感しています。待遇面も、勤勉手当は支給の希望が見えてきましたが、報酬は職員の初任給相当が上限と定められ、休暇はほとんどが無給のまま、育児や介護休業も年度超えての保障はないなど、働き続けること、自活することが困難な条件のままです。

相談、保育、看護、図書館、教育など専門性が高いのに非正規化が進められたのは従事者に女性が多いからとも言われています。知識や経験の蓄積が必須な職に、長く働くことは、従事者を苦しめ失望させるだけでなく、行政の質の持続性も危うくしていると感じます。

私たちの図書館でも、2年後には100人を超える雇止め公募が実施されます。まずはここを乗り越え、組合潰しをさせず、出産や介護、病気をして公務を続けられる制度作りを目指し交渉と活動を続けます。

(全統一千葉市非常勤職員組合副委員長 山室徳子) (「全労協」2023年6月号)

会計年度職員の問題点

●任用期間の更新回数に上限があり雇止めにあう

会計年度任用職員の任期は、最長1年以内(会計年度)です。そのため、翌年度に同じ職に任用される場合でも、あくまで「新たな職に改めて任用されたもの」と整理されます。

また、任用期間の更新回数が原則2回までであり、任用を開始した年度を含む連続した3か年度が任用期間の上限となります。つまり、3年間働くと、雇止めにあうこととなります。



再度任用されても条件付き採用となる

任期を更新し、再度任用されることとなったとしても、翌年度のはじめの1か月間は条件付き採用(試用期間)となります。

これは前述のとおり、同じ職に任用される場合でも、1年ごとに、あくまで「新たな職に改めて任用されたもの」と整理されるからです。

再度任用されるということは、能力や成績で一定の評価を受けているはずですが、毎年度試用期間が設けられることで、会計年度任用職員は不安を抱えながら働かなければなりません。

5年ルールが適用されない

民間企業では、労働契約法に基づき、有期雇用労働者が5年以上働けば、労働者からの申し出により無期労働契約に切り替えられる「無期転換ルール」があります。

しかし、会計年度任用職員は地方公務員の身分であるため、労働契約法が適用されず、

無期転換ルールも適用されません。

そのため、任用期間が通算5年以上になつたとしても、任期の定めのない正規職員に転換されることはありません。

会計年度任用職員が正規職員になるためには、学卒者や民間経験者向けの競争試験を受験し、合格する必要があります。

制度移行後、年収が下がった自治体がある

制度移行後、ボーナス(期末手当)が支給されるようになり、年収アップによる待遇改善が期待されました。

しかし、NHK 非正規公務員問題取材班の調査によると、実際には「月給が減る」「年収は変わらない」「年収ベースでも減る」とする自治体が複数存在します。

ボーナスを設けたことで、そのボーナス支給相当分が月給から引き下げられ、結果的に従来の年収が維持できなくなった事例が生じています。また多くの自治体が「月給が減る分、ボーナスを支給するので年収では変わらない」などとしたものの、10自治体は「年収ベースでも減となる」と回答した。

特に東京都と23特別区を除く残りの51自治体(県庁所在市と政令市)では、30自治体、約60%で月例給を減額するという調査結果であった。相対的に財政力のある県庁所在市や政令市でこの状態なのだから、財政規模が小さい自治体の惨状は容易に推測できる。

出典：[議員NAVI：議員のためのウェブマガジン \(dl-law.com\)](http://www.dl-law.com)



年収200万円未満が5割以上で 時給・年収が低い

任用数が最も多い「事務補助職員」の時給平均額は990円です。

これは、民間企業のパートタイムの時給平均額1,412円や、地方公務員の正規職員の時給平均額2,045円に比べて低い水準となっています。

公務非正規女性全国ネットワーク(通称：はむねっと)が行った会計年度任用職員向けのアンケート調査によると、回答者のうち、5割以上が年収200万円未満、主に生計を担っている女性でも7割が年収250万円という状況です。

また、回答者の42%が「給与が低い」と回答しています。

さらに、「年収は完全にワーキングプア。」「給与が低く1人では生活できない不安。」「自身の給料だけでは、生活が厳しいため、パートナーに何かあった場合、貧困家庭となる不安は常になる。」など、給与が低いことに対するリアルな痛切な声が寄せられています。

技能実習制度有識者会議中間報告

労働者の権利が尊重される制度を

5月11日「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が中間報告書を公表した。報告書は「現在の技能実習制度を廃止」「人材確保と人材育成を目的とする新たな制度の創設」を提言している。

だが、報告書の中身は、国際社会から現代の奴隷制度と非難される人権侵害、セクハラ・パワハラ、強制帰国、妊娠、孤立出産、劣悪な労働環境などに対して、正面から向き合うものとは言えない。技能実習制度が掲げる「高度な技術の取得」や「途上国への技能移転による国際貢献」などは、そもそも偽りの看板であり、転職の自由を奪う根拠ともなってきた。しかし、中間報告は「人材育成」の機能を残しつつ、転職・退職は認めずに「転職制限の緩和」程度に止めようとしている。

また報告は、技能実習制度における管理団体の「国際的なマッチング機能」が重要だとして、存続させるとしている。管理団体や送出し機関、ブローカーの介在が高額な手数料を徴収し技能実習生を債務奴隷としている実態、管理団体が人権侵害に深く関与している構造が考慮されているとは言えない。新制度では技能実習から特定技能への円滑な移行を求めているが、相変わらず家族の帯同を禁止し、労働者の定住化を阻止しようとしている。

昨年5月、私たち労働組合は、多くの支援団体とも協力し、技能実習制度廃止の全国キャンペーンを取り組んだ。労働者の権利、生活者としての権利が尊重される受け入れ制度が必要である。新たな制度をたんなる看板のすげ替えに終わらせてはならない。(全統一労働組合書記長・佐々木史朗)