

「会計年度任用職員制度」学習会

特区連賃金調査部：石川敏明

1. 地方公務員法及び地方自治法の一部改正の概略

- 2017年5月11日に地方公務員法及び地方自治法の一部が改正（以下「改正法」という）され、2020年4月1日に施行されます。
- 改正法により、現在の特別区に働く特別職非常勤職員（以下、「非常勤職員」）のほとんどは、新たに創設される「会計年度任用職員制度」に移行することとなります。
- 「会計年度任用職員」の任期は単年度内ですが、翌年度も「再度の任用」は可能です。また、フルタイム会計年度任用職員の場合、期末手当・退職手当等の支給が可能となります。また、育児休業の取得も可能となります。
- また、臨時的任用職員（以下、「臨時職員」）は、任用が厳格化され、任期の定めのない職員（以下、「正規職員」）に欠員が生じた場合等に限られます。

2. 改正の背景

① 全国、各自治体での非常勤職員及び臨時職員について、制度の趣旨に沿わない任用がなされている

その原因として、正規職員の定数削減や財政事情の悪化等により、各職場で臨時・非常勤職員（以下、「非正規職員」）の任用が、安易に拡大されてきたことが挙げられます。

○特別区の非常勤職員は 29,659 人、臨時職員は 28,339 人、計 57,998 人
(2018年4月1日現在)

○これに対し、再任用職員を含む正規職員は 61,921 人
⇒既に、職員の2人に1人は非正規職員となっている

② 一般職非常勤職員についての採用方法などが法文上、正規職員と区別されおらず、明確な定めがないため、任用の適正化が進んでいない

そのため、ほとんどの非常勤職員が、本来は労働者性が低く専門性が高い職に限るべき「特別職」として採用されています。しかし、従事する業務の

ほとんどは事務補助等の労働者性の高い「一般職」という実態にあります。

「区長」「議員」「委員」等の職も特別職であり、特別職は地方公務員法非適用のため、守秘義務や政治的行員の制限等、正規職員に課せられている「公共の利益保護」を目的とした制約がありません。

③ 非常勤職員には期末手当等の手当が支給できず、育児休業も取得できない

非常勤職員は、「報酬及び費用弁償」の対象とされているため、正規職員と同様の労働者性の高い業務に就いているにも関わらず、期末手当等の各種手当が支給できません。

また、「特別職」は地方公務員育休法の適用除外となっているため、育児休業が取得できません。

④ 臨時職員は、任用面で厳格な制限が必要

臨時職員は、採用に際し競争試験や能力実証を必要としないため、「正式任用の例外」であるとして、任用面で厳格な制限が必要とされています。

3. 改正の目的

① 特別職非常勤職員の任用要件を厳格化する

「特別職」は、地公法第3条3項3号で「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者」と規定されています。

しかし、一般職非常勤職員の採用方法が明確化されていない中で、事務補助など正規職員と同様の業務に就く非常勤職員が、「調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者」の解釈により「特別職」として採用されています。

このため、改正法では「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であって、当該知識又は経験に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行う者に限る」を追加し、厳格化しました。

○2020年4月1日以降は、事務補助員、学校講師、保育士、給食調理員、図書館職員、看護師、清掃作業員、消費生活相談員などの職は、特別職としての任用はできなくなる
⇒特別区の非常勤職員の殆どが、会計年度任用職員に移行することになる

※特別職として残るのは、「助言（顧問・参与等）」「調査（議案審査・専門調査等）」「診断（学校医・学校歯科医等）」「選挙の立会人」などに限定

② 一般職の会計年度任用職員制度を創設する

- ・ 改正法では、常勤・非常勤の職について、以下のように整理されました。

※資料：『職』の整理」参照

(A) 常時勤務を要する職

次の a 及び b の、いずれの要件も満たすもの

- a 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)
- b 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)

【常時勤務を要する職に就くべき職員】

- 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

(B) 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（上の a は満たすが b は満たさない）」を含むもの

【非常勤の職に就くべき職員】

- 任期付短時間勤務職員
- 再任用短時間勤務職員
- 会計年度任用職員（フルタイム・パートタイム）

- ・ 明確な定めがなかった一般職非常勤の職の定義、採用方法、任期及び更新等について、新地公法第 22 条の 2 として、会計年度任用職員の任用に関する一連の取扱いを新たに規定しました。

【定義】

「一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職」

- 一週間あたりの勤務時間が常勤職員と同一時間
 - 一週間あたりの勤務時間が常勤職員に比べて短い時間
- ⇒一般職非常勤職員として、フルタイム任用が可能であることが法文上で明確化された

【採用】

- 競争試験又は選考のいずれを行うかは、任命権者の裁量に委ねる
 - ※旧地公法では、「人事委員会を置く地方公共団体においては、原則として競争試験」とされていたが、競争試験以外の選考も可能になった
- 選考にあたり、できる限り広く募集するなど、適切な募集を行ったうえで、客観的な能力実証を行う必要がある（法律上、公募は必須ではない）
- 能力実証の方法として面接や書類選考等の能力実証とすることは可能
- 募集にあたり、年齢制限等を設けることは適切ではない
- 任命権者は、採用にあたり、任期・労働条件・地公法の適用を受ける事をあらかじめ明示しなければならない

【任期・更新】

- 任期については、採用の日からその日の属する会計年度の末日までの範囲内で、任命権者が定める
- 会計年度内であれば、勤務実績を考慮のうえ、任期の更新は可能
- 任期満了後に、翌年度も同じ職が設置される場合、客観的な能力実証を経て「再度の任用」も認められる
 - ⇒その際、社会保険料の負担等を発生させないようにする目的での「空白期間」を設けるのは適切ではない。
- 任用回数に制限を設けることは、平等取扱い原則や成績主義の観点から適切ではない

【条件付採用期間】

- 条件付採用期間については、旧地公法第 22 条で「非常勤職員の任用の場合を除き」とされていたが、改正法でこの文言が削除されたことにより、臨時職員を除くすべての職員が対象とされた
- 会計年度任用職員に 6 カ月間の条件付採用期間は適切ではないため、新地公法第 22 条の 2 第 7 項で、1 か月とされた
- 再度の任用のたびごとに、条件付採用期間は発生する

- ・ 服務や給与等については、以下のとおりに定められました。

【兼業・服務等】

- 民間企業等との兼業について、フルタイムは正規職員と同様に制限されるが、パートタイムは制限されない
- 職務専念義務、信用失墜行為の禁止、守秘義務等は、正規職員と同様
- 職務専念義務の免除については、正規職員との均衡に留意し、適切に取り扱う必要がある
- 地公法の適用を受けるため、正規職員同様、労働基本権が一部制約される（団体協約締結権・争議権）

【休暇・休業等】

- 労働基準法の適用となるため、任命権者は、年次有給休暇・産前産後休業・育児時間・生理休暇を制度化しなければならない
- 育児休業・介護休業（介護休暇）・短期介護休暇・子の看護休暇は、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員に適用される
- 再度の任用の際の有給休暇の繰り越しは可能（継続勤務の要件を満たすことが必要）

【健康診断等】

- 労働安全衛生法の適用を受けるため、健康診断（採用時健診・定期健診・特定業務従事者健診・ストレスチェック等）を行なう必要がある

【給料・手当等】

- フルタイムは給料、旅費及び一定の手当（時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、通勤手当、期末手当、退職手当、地域手当、特勤手当等の職務給的な手当、特勤手当）の支給対象となる
- パートタイムは、報酬、通勤に係る費用弁償及び期末手当の対象となる
- 給与水準については、「職務給の原則」「均衡の原則」を踏まえて適切に設定
- フルタイムの給料月額は、その職務と同種の正規職員の属する職務の級の初号給を給料月額の基礎とし、職務内容・責任・知識・技術・職務経験等を考慮して定めるべき
- パートタイムの報酬は、その職務と同種のフルタイムの給料決定の考え方の権衡等に留意し、フルタイムと同様の要素を考慮して定め、職務の量（時間）に応じて支給するべき

【人事評価】

- 人事評価の対象となり、人事評価を研修や再度の任用に活用することが想定される
- 会計年度任用職員であった者を正規職員として採用する場合、人事評価による勤務実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能（優先権を与えるものではない）

- ・その他の事項（項目のみ）
男女雇用機会均等法に基づく措置
研修及び福利厚生
社会保険及び雇用保険の適用
人事行政の運営等の状況の公表

③「臨時的任用」の厳格な制限

- ・臨時職員は、本来は災害発生時などの「緊急の場合」、一年以内に廃止されることが前提の業務などの「臨時の職に関する場合」、人事委員会の競争試験結果による「採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合」で、地公法第17条に基づく正式任用の手続きを経るいとまがない時等に、例外的に認められるものです。
- ・採用に際し、競争試験や能力実証を必要としないため、趣旨から外れて任用されるケースが多くなっています。
- ・改正法では、上記の条件に加え、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを要件に加え、対象が限定されます。
- ・臨時的任用は「①フルタイム任用 ②正規職員が行うべき職」に従事することとなり、2020年4月1日以降、「①パートタイム任用 ②正規職員が行わない職」への任用はできなくなります。
- ・臨時職員に対しても地方公務員法が適用となります。
- ・更新時の「空白期間」については、会計年度任用職員制度と同様に、不適切な「空白期間」の設定は是正が求められます。

④職員団体との協議

- ・会計年度任用職員の勤務条件について、職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合、当局は申入れに応じる必要があります。
- ・新制度にむけた交渉は、今年度中までを目途に協議を行い、制度設計に反映

させる必要があります。

- ・2020年4月1日の制度移行後は、非正規職員の労働組合も、正規職員の団体と同様の適用を受けます。

4. 23区統一交渉事項と各区事項

7月6日の第2回団体交渉において、特区連執行部と区長会との間で統一交渉事項、各区事項について確認し、妥結しました。

統一交渉事項に係る制度内容については、2018賃金確定闘争の課題となり、別紙の内容で昨年11月21日に区長会と妥結しました。

同時に、「臨時的任用」についても別紙の内容で妥結しました。

各区交渉事項の具体的な内容については、今年度中に各区で労使協議、決定していく必要があります。

※P11：「会計年度任用職員に関わる統一交渉事項」参照

※P12：「会計年度任用職員制度」参照

※P14：「臨時的任用」参照

※P15：「各区において対応する事項の留意点」参照

5. 課題と問題点

①委託拡大・雇止めは阻止し、希望者全員の継続雇用を

- ・総務省は、制度移行にあたりICT（情報通信技術）の徹底的な活用、民間委託の推進等による業務改革を進め、簡素で効率的な行政体制の実現を求めています。
- ・また、臨時・非常勤の職の設定に当たっては、現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分吟味した上で、適切な人員配置に努める必要がある、としています。
- ・制度移行を契機に、民間委託の拡大、従来の臨時・非常勤職員の雇止めなどが行われる可能性があります。
- ・一方で総務省は「財政上の制約を理由として、非常勤及び臨時職員から会計年度任用職員制度への必要な移行について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない」ともコメントしています。
- ・新制度へ移行にあたり、希望者全員の継続雇用を実現する必要があります。

②正規職員が行うべき業務は、正規に戻す

- ・任用根拠の見直しに伴い、現在は非正規職員の業務でも、本来は正規が担う

べき職であることが明らかになった場合は、正規職員の配置を行わさせる。

③正規から会計年度任用職員への置き換えを、進めさせない

- ・制度移行を契機に、新たな人員削減の手法として、会計年度任用職員の拡大、正規の人員削減が進むことも考えられます。
- ・総務省は、「各地方公共団体における公務の運営については、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」としています。
- ・長時間過密労働の原因である正規職員の人員削減を、これ以上許してはなりません。
- ・「再度の任用」時には、前年度の任用における職務経験を加算させる必要があります。

④給与水準は下げさせない

- ・移行に際して給与水準が引下げられるなど、労働条件の低下は、法改正の趣旨ではないことから、意図的な給与水準引下げをさせないことが大事です。
- ・当局は、総務省のマニュアルにある「大卒初任給を給与の上限とする」との例示を引き合いに出す事が想定させますが、あくまで例示であり、現状の区の非常勤職員の処遇・給与水準を基本とするべきです。
- ・給料月額については、常勤職員と同様の給料表を使いますが、どの級を適用するかは各区交渉に委ねられます。

⑤更新・再度の任用の際の「空白期間」は是正させる

- ・多くの自治体で、非正規職員の任用の更新、再度の任用の際に、社会保険料の負担義務や退職手当が発生しないようにする、いわゆる「空白期間」を設けていますが、意図的な「空白期間」の設定は法改正の趣旨ではないことから、これがある場合は当局に撤廃を要求し、是正させる必要があります。

6. 総務省質疑応答集（抜粋）

Q：4月10日に選挙が行われる場合の事務補助職員として、会計年度任用職員を3月20日から任用しようとする場合の募集に係る任用期間に関する事項について、どのような記載が考えられるか。

A：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。その際、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行

った上で、能力実証を行っていただきたいが、選考においては公募を行うことが法律上必須であるものではない。

その上で、例えば、任期は3月20日～3月31日とした上で、勤務実績に応じて4月10日までの期間で再度任用される場合があるといった記載も考えられる。

Q：会計年度任用の職について、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のか。

A：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。

その際、選考においては公募を行うことが法律上必須であるものではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。ただし、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原則二回までとしているところであり、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。

再度の任用の取扱いについては、今回の制度改正に伴い、これまでの取扱いが変わるものではないが、各地方公共団体においては、平等取扱いの原則及び成果主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

Q：地方公共団体の事務に従事する非常勤職員について、地方公務員法の任命行為によらず、雇用契約によることも可能か。

A：地方公務員法は、地方公共団体に勤務する者について、一般職にも特別職にも属さない者の存在を予定しておらず、雇用契約による勤務関係の成立を想定していない。

Q：パートタイム会計年度任用職員の報酬水準決定にあたり、「在勤する地域」を考慮することとされているが、具体的にはどのように取り扱えばよいか。

A：常勤職員及びフルタイム会計年度任用職員に地域手当が支給されている場

合、パートタイム会計年度任用職員については、地域手当相当分を報酬単価に加味して支給することとなる。

Q：職種によっては、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。

A：「常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることが考えられる」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。

Q：美術館や公民館などにおいて特別職非常勤職員として任用されている館長についても、一般職へ移行する必要があるのか。

A：非常勤の美術館、公民館の館長等については、文化芸術、社会教育行政等を遂行するに当たって、任命権者等に対し助言する「顧問」「参与」等と考えられる場合を除き、原則として一般職に移行することが適当である。

Q：臨時的任用を行うことができる場合としては、具体的にどのようなものがあるか。

A：臨時的任用を行うことができる場合としては、例えば、

- ・災害その他重大な事故が発生し、その復旧に緊急の人手を要する場合
- ・一時的に事務量が増大し多忙となる時期に任用する場合
- ・介護休暇、産前・産後休暇等の承認を受けた職員の業務を処理することを職務とする職で当該承認に係る期間を限度として置かれる臨時のものに任用する場合

等が該当すると考えられる。