【附属議案①】

自治体・公務公共サービスのあり方を問い直し、非正規雇用職員の処遇改善と組織化に取り組もう

―「地方公務員法及び地方自治法の一部改正法」施行に向けた取り組みについて

本附属方針（案）は、地方公務員法及び地方自治法の一部改正法が成立し、2020年4月1日施行という日程が定まっているもとで、自治労連の組織と運動にとって、年度を超えて計画的・戦略的に取り組む重要性から提案するものです。

＜はじめに＞

地方公務員法及び地方自治法の一部改正法（以下「改正法」、2017年5月11日成立・2020年4月1日施行）は、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」は維持されるべきとしているにもかかわらず、定数内の正規職員を一層削減し、不安定雇用で定数外の非正規雇用職員への置き換えを促進するものです。くわえて勤務時間差による差別を持ち込むという地方公務員制度の大転換となる法律です。

さらに、総務省の運用通知が、「ICT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、…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、適正な人員配置に努めるべき」としているように、アウトソーシングの促進さえ求めています。

そして、公共施設総合管理計画、トップランナー方式、PPP／PFIコンセッション事業、窓口業務の独法化などとともに、「骨太方針2015」で打ち出された「公的サービスの産業化」と称する、あからさまに大企業の利益を創出する方向での公共サービス縮小・変質を狙う政策と軌を一にしたものです。

こうしたもとで、「改正法」施行にむけて、非正規化の進行を許さず、雇用確保と労働条件改善を着実に実施させるとともに、抜本的な制度改善を求めて、非正規雇用職員の組合加入を促進し、正規・非正規一体で職場・地域から住民との共同の取り組みを進める「総合的な運動」を中期的に展開します。

この議案では、「改正法」施行にむけた課題や取り組み、「改正法」成立をうけて明らかになった抜本改善にむけた課題、基本方向を明らかにし、具体的な取り組みについては各年度の「運動方針（案）」をはじめ、その都度、機関会議方針として示します。

Ⅰ．運動の名称（仮称）

「力を合わせ、なくそう雇用格差！築こう充実した公務公共職場！」運動

（正規・非正規つなぐアクション）

Ⅱ．期間

2017年8月～2020年8月

Ⅲ．目的

① 住民の権利・福祉向上にふさわしい自治体のあり方、公務労働のあり方を問い直し、自治体での非正規化・アウトソーシングを許さず、住民本位の本格的な予算人員闘争につなげる。

② 公共サービスの担い手の非正規化が進められ、サービスの質にも深刻な影響が広がるなかで、非正規雇用職員の雇用・労働条件の改善、抜本的な制度改善※（正規化、短時間勤務制度の確立、労働法制の適用）を追求する。

③ 労働法制（パート労働法、労働契約法、最低賃金法）を否定する実態を告発し、地域から労働条件の底上げ、官製ワーキングプア解消を求める。

④ すべての非正規雇用職員の雇用・労働条件にかかわる問題に対して、当事者が主体となった取り組みを呼びかけ、その組織化を飛躍的に前進させる。

Ⅳ．経過と到達点

1．非正規雇用職員をめぐる自治労連の取り組みの経過と到達点

自治労連は、2003年定期大会で「公務・民間、雇用形態の違いを問わず、すべての自治体・公務公共関係労働者を組織化の対象として門戸を開き、大きく組織化と要求実現の推進」を図ることを提起しました。そして、非正規雇用職員と公務公共関係労働者の雇用の安定と労働条件の改善を求めて、総務省に要求署名を提出してきました。2008年10月にはILO本部を訪問し、非正規雇用職員の実態を通じて日本の非正規雇用労働者への差別と、男女の賃金格差改善の必要性を要請しました。要請に基づきILOは日本政府に対し、2011年には公務にはパート労働法が適用されていないこと、自治体の正規と非正規との処遇の格差是正対策について情報提供することを求めました。

2009年定期大会では、劣悪な賃金労働条件であっても、住民サービスを担い支え、重要な役割を果たしているという、自治体非正規・公共関係労働者の「誇り」と、そうした実態を踏まえず、非正規雇用労働者をモノのように扱い、「いっせい雇い止め」を強行することで住民サービスの質の低下や職場の混乱をもたらしている自治体当局への「怒り」を共有し、そこに焦点を置いた取り組みを強化することを方針決定（「誇りと怒りの大運動」）。非正規雇用職員への手当支給を地方自治法に明確に規定すること、実効あるパート労働法改正と自治体非正規への適用も要求してきました。そのために、国会請願署名の取り組みとともに、実態告発のためのレポート組織、国会議員会館での院内集会、地方労連単位での自治体臨時・非常勤労働条件実態調査とそれに基づく自治体懇談、地方議会請願などに取り組んできました。

こうした運動を反映して、総務省は、臨時・非常勤職員の任用及び勤務条件の確保を地方自治体に求めた2009年の通知が不徹底であったことを認め、国会での論議や法改正、裁判例なども踏まえて、2014年7月に公務員部長名で再度同趣旨の通知を出しました。

2．「改正法」に対する自治労連のたたかいと到達点

2016年7月に総務省が設置した「地方公務員の臨時・非常勤及び任期付任用職員の任用等の在り方に関する研究会」は、昨年末に、臨時・非常勤職員の任用・勤務条件の「適正な確保」として、臨時・非常勤職員のうち、「特別職非常勤」を専門的な職に、「臨時職員」を正規職員の欠員

が生じた場合に限定。そのほかの「労働者性の高い職」は「新たな一般職非常勤」に分類するとの内容を報告（以下、「報告」）しました。「報告」や総務省の行った各地方自治体から意見集約をふまえて、政府は「改正法」案を３月７日、閣議決定しました。

自治労連は、これが臨時・非常勤職員制度に止まらず、自治体職場のあり方が問われる問題ととらえ、「任期の定めのない常勤職員中心の公務運営」の原則を守る立場から、本来正規職員が担うべき職に現に就労している非正規雇用職員の正規職員化や、恒常的な短時間勤務の職に対する「任期の定めのない短時間勤務職員」の制度化、「会計年度任用職員」の任用の厳格化、フルタイムとパートタイムとの差別導入反対、非正規雇用職員の処遇改善を担保する国の財政支援など、「改正法」案の抜本修正を要求してきました。

そして、２月の緊急団体署名、３・８中央行動での総務省前要求行動、閣議決定以降は、立憲野党４党への要請、参考人としての意見陳述、４・11院内集会（議員要請行動）、国会傍聴、そして、地元議員要請や職場一言運動など、中央・地方一体で様々な行動を取り組んできました。

「改正法」案修正には至りませんでしたが、審議の過程で、高市総務相が「雇止めを行うとか処遇を引き下げるといったようなことは、改正法案の趣旨に沿わない」、常勤職員と同様の業務の場合は常勤職員や任期付職員の活用を検討と答弁するなど、今後の臨時・非常勤職員制度の改善につながる多くの政府答弁を引き出しました。また、「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」ことや、「必要となる財源の十分な確保に努めること」とした財政措置への言及、「引き続き任用の在り方の検討を行う」ことが附帯決議に盛り込まれ、不十分ながらも、これまで自治労連が取り組んできた運動と現場からの声を反映させ、今後の運動の足場を築くことができました。

Ⅴ．取り組みの構え

「改正法」に伴う任用根拠見直し、処遇改善の取り組み、抜本的改善にむけた取り組みを「こんな地域と職場をつくりたい」運動の重要な課題と位置付けて、地方組織・単組で具体化、運動の態勢づくりを進めます。

当面の運動の基本方向は、以下のとおりとします。

① 要求実現は、人任せではできません。当事者が自ら上げる声こそ大きな力です。非正規雇用職員や公務公共関係労働者の組織化を促進して、当事者参加の運動を強化するとともに、住民本位の行財政の確立の取り組みをともに推進します。とくに、単組三役（執行部）での意思統一を重視します。

② 本附属方針にもとづいて、すべての職場、組合員が、ともに公務公共サービスを支える非正規雇用職員の切実な課題を、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営」を堅持・発展させる課題として取り組む意思統一をはかります。

③ 自治体労働者は地域住民と実際に対応するなかで、公務の質、あるいは労働の内容を問い直すことが、常に迫られています。そうした観点から、「全体の奉仕者」としての公務労働のあり方を追求します。

④ 自治体キャラバンや議会要請、人事委員会要請、そして政府・国会にむけて、制度改善と財源保障を求める運動・共同を強化します。

⑤ 公務公共関係労働者を含む官製ワーキングプアの問題を、告発レポートなどの作成・発信を通

じて、運動の理解と支持を広げます。また、ILOに対しての情報提供・申し立ても検討します。

⑥　すべての労働者の格差是正を求めて以下の要求課題を示し、共同を広げます。

・　雇用の原則は、期間の定めのない直接雇用とすること。
・　非正規雇用から正規雇用への転換を促進するため、労働法制等を整備すること。
・　すべての労働者の賃金等の労働条件について、同一労働同一賃金の原則に基づいて、均等待遇と格差是正を図るための実効的な立法措置をとること。
・　最低賃金を人間らしい生活を営むことのできる水準に大幅に引き上げること。
・　税の応能負担の原則に基づいた所得の再配分機能を強化し、社会保障制度を抜本的に改善すること。
・　ILO第94号条約を批准し、公契約法・条例を制定して条約に基づいた労働条項を定めること。

Ⅵ．具体的取り組み

1．「改正法」施行にむけたスケジュールと取り組みの課題

(1)　「改正法」施行にむけたスケジュール

「改正法」成立をうけて、すでに任用根拠見直しを検討してきた自治体や大規模な自治体では、実態把握が行われるなどしていますが、大半の自治体では総務省のマニュアル、8月下旬の説明会を待って対応を具体化していくと考えられます。

総務省は、自治体に対し「改正法」施行にむけた想定スケジュール（図参照）を示し、2019年3月議会までの条例・規則改正を求めており、それまでに労働組合は協議・合意を迫られることになります。また、国会審議では、財政措置の検討にあたり、2020年度予算要求にむけて実態調査を行うことを表明しています。したがって、2018年秋季年末闘争が制度確定にむけた最大の山場となります。

こうした状況も念頭におきながら、下記「対応スケジュール（例）」も参考にただちに、現状の非正規雇用職員の職（仕事）の検証を職場から進め、当面、別記の基本要求提出とともに、長時間労働規制と人員確保の観点で当局の調査内容・方法に組合要求を反映させることが重要です。

そして、各単組での予算・人員闘争にしっかり位置づけ、住民本位の行政を支える体制を確立する取り組みとして、正規・非正規一体で運動を進めましょう。

【対応スケジュール（例）】

17秋季年末闘争～18春闘

＜交渉の重点＞　●基本要求を提出し、当局の基本姿勢を確認する
●当局との研究・協議の場の設置（制度設計にむけた課題とスケジュール、当面改善すべき課題の整理等）

＜取り組み＞　●単組の方針確立
●組合員をはじめすべての対象者への学習・懇談の呼びかけ・実施
●みずから権利行使の主体となるよう組合加入を呼びかけ
●職場・職種単位での配置状況・労働条件の実態把握
●レポート「これが非正規職員が担う自治体業務（仮称）」の組織と

庁内世論づくり

18 夏季闘争～18 秋季年末闘争～19 春闘

＜交渉の重点＞ ●実態調査や論点整理をもとに、組合の具体的要求を提出して、交渉を進め労使合意をめざす。

●労使合意をはかり、条例・規則の改正を行う。

＜取り組み＞ ●交渉状況を職場に返し、非正規雇用職員の組織化

●非正規雇用職員レポートを使った懇談・要請（地域総行動に位置づける）

●新規採用の非常勤職員への説明、組合加入呼びかけ

19 春闘～19 夏季闘争

＜交渉の重点＞ ● 2020 年度の予算確保

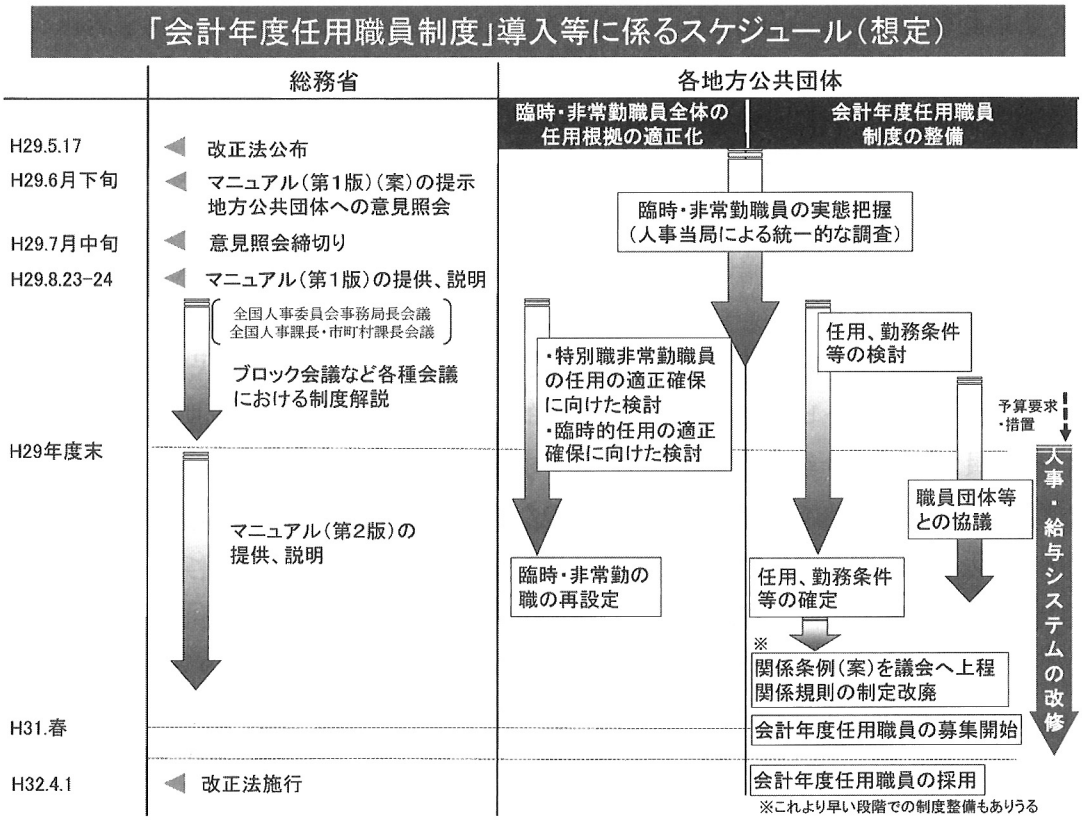
●正規化を含めた具体的な人員配置

＜取り組み＞ ●交渉状況を職場に返し、非正規雇用職員の組織化

19 秋季年末闘争～20 春闘・夏季闘争

●任用替えによる「雇止め」を許さない取り組み

●新制度による採用者の組織化



（総務省「マニュアル（案）」より）

(2) 「改正法」施行にむけた課題

① 非正規雇用職員への制度周知と実態把握―「全員が新たな任用」となる

「改正法」が施行されると、基本的に全員が新たな任用となり、試験か選考を受けることになります。つまり、試験や選考を理由とした雇い止めが発生する危険性があります。雇用の安定がなければ、賃金・労働条件が変わらなくても、仕事への情熱が奪われ、離職を考える職員が増え、慢性的な人員不足が拡大しかねません。

また、新聞各紙などでは、「非正規公務員に賞与」などの見出しで一面的な捉え方で報道されています。こうした報道のもとで、圧倒的多数の当事者や正規職員は、今回の「改正法」の本質が知らされていない状況です。野党のなかでも「半歩前進」と評価しているもとで、「手当支給を可能にするための法案に賛成しなかった自治労連」と捉える意図的な宣伝も予想されます。したがって、一刻も早く改定内容を伝え、自治労連が抜本改正を求めた運動と指摘した問題点と改善につながる政府答弁などを知ってもらうことが必要です。

こうした不安に対し、改定内容をしっかり伝え、労働組合とともに雇用確保と賃金・労働条件の改善にむけて取り組みを進めていくために、未加入者などを含むすべての臨時・非常勤職員を対象に説明会、学習・懇談を行います。

そして、職場・職種ごとの非正規雇用職員の配置状況など、実態把握をもとに、地方組織・単組での闘争体制の確立をはかります。その際、総務省調査の自治体回答などを活用・分析します。

② 任用根拠見直しに臨む視点―労使協議、職の必要性の明確化、定数増へ

職（仕事）の個別検証にあたっては、当局に任せるのではなく、労使で検証して協議したうえで最終的には労使合意を追求します。

また、その職に求められているものについて職場合意をはかり、その上に立って、当局にその職の必要性を明確にさせます。その際、職場からの予算人闘争として正規・非正規一体の運動を追求します。

同時に、人員要求が、仕事や業務の実態とのかかわりで地域住民の暮らしと権利の前進に、つまり住民サービスの向上にどう具体的に結びついているのかを明らかにしながら、必要な人員が配置できる定数と財政の拡大を求め、国・自治体に対する取り組みを強めます。

③ 当事者を主体にした取り組みとそのための組合加入

新たな仕組み（条例）づくりなどに際して、当事者が参加してつくりあげていくことが何よりも重要であり、要求実現の保障であることの理解を広げ、非正規雇用職員の組合加入に取り組みます。執行部請負でなく、組合民主主義を徹底することで、当事者が要求実現を実感し、組合の役割を高めることにつなげます。

そして、住民サービスを支える職場体制が問われている問題に際して、あらためて非正規雇用職員を組織化する意義を、単組三役をはじめ執行部全体で意思統一を図り、非正規雇用職員の組織化をいっそう促進します。

④ 非正規雇用職員の役割と労働実態の発信

窓口業務、相談業務、保育、医療・介護をはじめ、住民と直接向き合う、専門性の高い大切な仕事を担っている非正規雇用職員の役割、そうした役割にも関わらず「雇用の調整弁」とされ、劣悪な待遇におかれている現場実態を伝え知らせる取り組みを進めます。

そして、それが住民の生活と権利にとってどのような影響を及ぼすかという視点で、組織的な情報発信と議論の機会を追求します。

⑤　自治体キャラバンを通じた地域共同の取り組みへ

「会計年度任用職員制度」導入によって、地域最賃を下回る高卒初任給の容認、勤務時間差別の合法化、無期転換ルールの無視など、自治体が賃金・雇用環境破壊を率先して進めれば、地域の民間企業に与える影響は計り知れません。

これまで、全労連の提起する社会的な賃金闘争として、地方労連単位で自治体キャラバンが取り組まれてきました。自治体によっては、その「事前アンケート結果」を心待ちにし、「その資料を参考にさせていただいている」と歓迎されています。地域の賃金・雇用環境の「底上げ」の取り組みとして、自治体キャラバンを重視し、地方単位での非正規雇用職員の待遇改善につなげます。

⑥　財源確保を求める共同

「改正法」によって、現在の賃金・待遇が維持・改善されるかどうかは自治体の判断に委ねられています。そして、財政が逼迫している自治体が多いなかで、期末手当などの支給といっても財源保障がなければ、絵に描いた餅になってしまいます。また、自治体を会計年度任用職員の短時間化を通じた経費削減に誘導させるものともなっています。

住民本位の行政体制の確立（人員増・正規化）と自治体非正規雇用労働者の処遇改善を保障する財源を、国が保障するよう自治体・地方議会、地方関係団体との共同を強めます。

⑦　自治体業務の外部化・民間化

予算や人員確保が自治体によって困難になると、さらに自治体業務の地方独立行政法人・民間への丸投げが進められることが懸念されます。公共施設等総合管理計画による統廃合、業務委託や指定管理者制度を使った業務の廃止・縮小、地方自治法等「改正」による窓口業務の独立行政法人化にともなう非正規雇用職員の雇止めを許さない取り組みを進めます。

スリム化や経費削減による外部化・民間化は、新たな官製ワーキングプアをつくり出すことや、公務公共サービスの質が保てないことなどを追及して、安全・安心の行政体制の確立を求めます。

⑧　公務公共関係職場での取り組み

公務公共関係職場で、自治体職員に準拠した労働条件が適用されている場合では、自治体での制度改定を根拠なく持ち込むことも予想されます。しかし、こうした職場では、労働契約法やパート労働法が適用され、不合理な労働条件の相違は禁止されています。したがって、会計年度任用職員のように勤務時間差による格差を持ち込ませず、安定的な公共サービスを提供するための人件費確保など、賃金・労働条件の改善、均等待遇を求めます。

また、労働契約法第18条を活用して、無期雇用への転換を進めます。

⑶　一般職化に伴う交渉権確立の課題

自治体当局は非正規独立単組・自治体一般に対し登録団体でないから交渉に応じないという場合も想定されます。しかし、私たちは、憲法にもとづき当局に交渉のテーブルにつかせ、要求前進をはかってきました。

そうした原則的な立場を堅持することが基本になります。一方で、実質的な交渉権を確保す

る必要から、その自治体当局の対応や単組のこれまでの取り組みの到達点を踏まえ、①一般職組合（登録団体）へ合流する、②他の一般職組合（登録団体）との連合組織をつくる、③独自に一般職非常勤組合として登録する、などについても検討を進めます。

2．抜本的改善にむけた課題

非正規雇用職員が増加し、「任用の実態と制度との間の乖離」が生じてきた原因をみれば、総務省が示す「任用根拠の見直し」や「会計年度任用職員」の活用などでは、専門性・継続性の確保や雇用の安定といった問題がまったく解決しません。

それを解決する方向は、均等待遇原則を本格的・具体的に確立することであり、そのために、次のことが必要です。

① **正規職員の大幅増員と正職員化のための立法措置**

本来、正規職員を任用すべき職には正規職員を任用できるよう大幅増員すること。そして、その職を担っている非正規雇用職員を正規職員に任用替えする立法的措置が求めます。

住民の生活と権利を維持向上させるのに必要な本格的・恒常的職に正規職員を任用することは、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営」という地方公務員法の原則に合致するものです。本格的・恒常的職を担っている非正規雇用職員に均等待遇を貫くということは、非正規雇用職員の待遇を、同じ仕事をする正規職員と同一にするということ、つまりフルタイムの非正規雇用職員の場合は正規職員に任用替えするということです。また、本来はフルタイム勤務とすべき業務であっても臨時・非常勤職員としての任用形式に合わせるために短時間勤務とされている職も少なくありませんが、これらの職を担う非正規雇用職員についても当然にフルタイムの正規職員として任用すべきです。

② **「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員制度」**

本格的業務も担う「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員制度」を確立し、任用替えすることを求めます。

短時間勤務であっても均等待遇は当然かつ重要な原則であり、公務の質を維持向上させるうえでも待遇改善が必要です。また、恒常的業務を担う短時間勤務職員制度がないこともあって、各自治体では地方公務員法に反し、多くの非正規雇用職員を恒常的業務に任用する事態となっています。

③ **労働契約法・パート労働法に準じた制度改正**

少なくとも、労働契約法やパート労働法に準じ、非正規雇用職員の使用者としての責任を果たさせるよう制度改正を求める運動を強めます。

自治体の使用者は、民間事業者であれば当然の雇用上の改善義務も免れています。労働法による、非正規雇用職員を長期にわたって雇用しても無期転換させる義務はなく、不合理な格差を是正すべき責任も生じません。それは、公務員の勤務関係の法的性質は民間の労働法制とは別体系の公法上のものであり、労使対等の雇用契約ではなく、任用行為とされているからです。

以上

【基本要求】

① 「法改正」による条例・規則改正は、重要な勤務条件に関わる事項として、これまでの就労経過や労使の合意等を基礎に、当局が誠実に協議・交渉を行い、合意をもとに進めること。

> 総務省マニュアル（案）「職員団体との協議等に係る留意事項」で、「会計年度任用職員の勤務条件については、新地方公務員法に基づき、登録職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべきものであることに留意ください。各団体においては、平成30年度までを目途に適宜必要な協議を行っていただくよう」要請しています。
>
> また、現在、特別職非常勤として任用されている者には労働組合法が適用されており、東京都団交拒否事件判決、善通寺市不当労働行為審査事件のとおり、次年度以降または任用替えに係る労働条件変更についても自治体は団体交渉に応ずべき立場にあります。

② 任用根拠見直しでは、勤務経験を考慮して、試験免除又は特別選考により、希望者全員を実質的に任用継続すること。

> 国会では「勤務経験を考慮して、一部試験を免除し又は特別の選考を実施している地方公共団体もある」ことが紹介され、「競争試験によらず、選考によることとし、その方法として面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法によることができ」るとマニュアル（案）では記述されています。
>
> そして、その際、労働基準法上の「継続勤務」にもとづき、これまでの職務経験を反映させた賃金・労働条件を確保させることが必要です。

③ 任用根拠見直しにおいて、雇止めや処遇引き下げなど不利益変更を行わないこと。

> 「任用の適正化、処遇の改善にむけてまず第一歩」（高市大臣）、「勤務条件の確保により、そうした方々の士気、モチベーションが高まることは、ひいては公共サービスの維持向上につながる」（原田副大臣）、「雇い止めを行うとか処遇を引き下げるといったようなことは、このような改正法案の趣旨に沿わない」（公務員部長）と答弁しました。また、両院委員会附帯決議においても、「移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない」とされています。

④ 職の検証を行った結果、正規職員と同様の職である非正規雇用職員の正規化を図ること。また、職に必要な勤務時間・任用期間を確保し、その設定について説明責任を果たすこと。

> 「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」とマニュアル（案）で明確に記述されています。
>
> 国会でも、「常勤職員と同様の業務を行う職が存在するということが明らかになった場合には、臨時、非常勤職員制度ではなく、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」「正規の方々が減った分、その分を臨時、非常勤職員で埋め合わせるという考え方は、決して適切なものではない」（高市大臣）と答弁しています。

「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・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない」とマニュアル（案）で記述され、「（臨時・非常勤職員の勤務時間を常勤職員よりも15分間短くする）ような形の勤務時間の設定がなされないように私どもとしてはしっかり助言」することを公務員部長が国会答弁しています。

また、「空白期間」については、マニュアル（案）で「退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではありません。また、任用されていない者を事実上業務に従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれがあり」、「『職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの』とする配慮義務に係る規定を設けたところであり、不適切な『空白期間』の是正を図るべき」と指摘しています。

⑤　新たな制度の基準となる現在の賃金・労働条件について、総務省通知での改善面や人事院非常勤給与指針（2017年7月12日改定）にもとづき、ただちに改善すること。

現在の労働条件について、国会では例えば育児休業について「引き続き100％になるように助言」と高市大臣が答弁しています。マニュアル（案）でも、会計年度任用職員には地方公務員法第24条が適用されることが明記されているもとで、生計費原則にもとづく賃金水準の確保が求められます。また、国の非常勤職員に保障されている休暇等についても、最低限、直ちに整備することが必要です。

さらに、「国家公務員の臨時、非常勤職員の勤務条件との均衡というのは大変重要であるというふうに認識しておりますので、国家公務員の取り組み等を参考にさせていただきながら、しっかり今後検討」と答弁しており、人事院非常勤給与指針が改定されたもとで、それを反映させていく必要があります。

⑥　フルタイム会計年度任用職員について、正規職員との「同一労働同一賃金」「均等待遇」を基本に、賃金・労働条件全体の見直しを図ること。短時間会計年度任用職員は、フルタイム会計年度任用職員との均衡を図り、報酬決定には、フルタイム会計年度任用職員に支給される手当相当を報酬に反映すること。

フルタイムは、「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」、パートは、「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」とマニュアル（案）に記述されています。しかし、国会では公務員部長が「フルタイムの方の給料のあり方との均衡等を考慮して、両者の間に格差が生じないような形でしっかり運用」と答弁しており、労働者性のある非常勤職員への給付体系の見直しという研究会報告書からすれば、当然、生活関連手当も支給されるべきです。