

「任期付採用」の拡大
「任期付短時間勤務職員」制度
「修学・高齢者の部分休業」
「人事(公平)委員会の機能強化」

条例・制度化への対応のてびき(案)

・・・「地方公務員法」及び、「一般職の任期付職員の採用に関する法律」の一部改定にともなう条例・制度化への対応・・・

2004年11月
自治労連

はじめに

自治体の条例・制度化が直面する課題に

地方公務員の雇用と勤務形態をいっそう多様化・不安定化する「一般職の任期付職員に関する法律の一部改正」と、人事委員会の機能強化などを柱とした「地方公務員法の一部改正案」が、6月3日に成立し、8月1日に施行されました。

現在、総務省から政令の公布、モデル条例等にかかわる運用通知（総行公第54号、H16年8月1日付）などが発せられ、今後12月、3月議会などで、各市町村での条例整備や制度化が課題となっています。

なお、「人事・公平委員会の機能充実」、「研修計画策定」、「人事行政の公表」などはH17年4月1日実施となっています。

政府・財界のねらいは、「職員削減」、「民営化の促進」、「非正規の雇い止め」、「公務員制度の原則を歪める」もの

自治労連は、「任期付採用の拡大」や「任期付短時間職員」、「高齢者部分休業」等は、財界の21世紀戦略である「雇用の流動化」を自治体に持ち込み、正規職員を「任期付職員」で「置き換え」大幅な人員・人件費削減をすすめること、「自治体業務のアウトソーシング」を促進する「テコ」とすること、さらに、現行の臨時・非常勤職員等に対し、「雇い止め」や労働条件の一層の悪化をもたらすこと、なによりも、公務の中立性、安定・継続性を支える正規公務員による公務運営という公務員制度の根本原則を崩すこと等を指摘し、人事委員会、公平委員会の「機能充実」では、公務員制度を歪める「能力・成果主義」の評価・賃金制度、「地域給」導入の備えであることを明らかにし、反対運動を展開してきました。

「任期付採用」等の条例・制度化を「させない」、「ねらいを許さない」、確固としたとりくみを

この間の運動を反映し、政府は「公務の運営は任期の定めのない常勤の職員を中心として行われるべきであるとの考え方は、原則として維持されるもの」と強調しています。また、「新制度を実際に導入するかどうかも含めて、具体的な内容は条例で定める」（地方公務員月報平成16年7月号）とし、制度化は義務でなく、自治体の判断によることを明確にしています。また、制度の導入は、現在の正規・非正規職員の職場体制や雇用・労働条件にとって重大な影響を持つものであり、労使交渉、労使合意が重要です。

それだけに、自治体の条例・制度化に対しては、職員の確保、非正規職員の労働条件改善など公務運営の体制拡充を攻勢的に求め、国・都道府県に対しては押し付けや介入を許さないこと、自治体には制度化をさせないこと、当局が強力にすすめてくる場合でも、政府・財界のねらいを許さない原則的で確固とした対応が求められます。

1. 法「改定」の概要と対応の基本

(1) 「改正」点の概要

1) 「一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部改正」では 任期付採用の適用を一般業務に拡大したこと

専門的な業務に限っていた「任期付職員」の採用の対象業務を拡大し、以下の場合に、本格的な一般業務に3年間（特別な場合5年）に限って採用することを条例により可としたことです。

ア、「一定の期限内に終了が見込まれる業務」及び「一定の期限内に限り増加が見込まれる業務」
イ、アの業務に「正規職員」を充てた場合に、元の職場の欠員を補う場合

新たに「任期付短時間勤務職員」を創設したこと。

臨時・非常勤とは異なり本格的業務に従事する短時間職員として以下の場合に、週32時間以内、3年間（特別な場合5年）に限って採用することを条例により可とした。

ア、「一定の期限内に終了が見込まれる業務」及び「一定の期限内に限り増加が見込まれる業務」
イ、サービスの提供時間を「延長した場合」や「繁忙時」などに提供体制を維持するため
ウ、正規職員の部分休業等（修学部分休業、高齢者部分休業）および正規職員の育児・介護の休暇や休業取得の代替

2) 地方公務員法の一部「改正」では 「部分休業制度」を創設したこと

ア、職員の大学等における修学のための「修学部分休業」

イ、定年前5年の高齢者に対する「高齢者部分休業」

人事委員会・公平委員会を「機能強化」したこと

「能力・成績主義」による人事評価・賃金制度や「地域給」制度の導入に備えるために以下のよう
に人事委員会や公平委員会の「機能充実」を図りました。

ア、人事委員会と公平委員会に新たに「苦情処理」に関する事務を加えたこと

イ、公平委員会に「競争試験・選考」に係る事務処理を行えるようにしたこと

ウ、公平委員会の事務局を設置すること、事務局長等に「苦情処理」や「競争試験の事務処理」
を委任できることを規定したこと

エ、人事・公平委員の兼職を緩和したこと。また、2人でも委員会開催を可とする定足数の特例
などを規定したこと。

オ、人事委員会の権限を整理し、議会及び長に提出する事務に「研修および勤務成績の評定・・・」
を明記し、「人事委員会は、給与、勤務時間その他の勤務条件について講ずべき措置につい
て議会と長に勧告すること。」と明確化したこと。

「人事行政の運営等の状況を住民に公表」を義務付けたこと

従来の給与・勤務時間等の労働条件のみならず、「分限および懲戒、服務、研修および勤務成

績の評定並びに福祉および利益の保護等」人事行政の運営状況の公表を義務付けました。

「研修に関する基本方針」の策定を義務付けたこと

今回、「人材育成基本方針」の中核となる「研修に関する基本方針」を義務付けたもので、「人材育成基本方針」の作成も要請しています。

(2) 法制化の問題点とねらい

「正規職員の削減と任期付職員等への置き換え」 「自治体アウトソーシング」の促進をねらうもの

「任期付採用の拡大」や「任期付短時間職員」は、財界の21世紀戦略である「雇用の流動化」を自治体に持ち込み、正規職員を「任期付職員」で「置き換え」て、人件費コスト削減をねらうものです。

また、政府は、「地方独立行政法人」や「指定管理者制度」などのツールを用意し「官製市場の民間開放」を強力に押し進めています。

たとえば、保育所を「民営化」する場合、「正規」の退職者補充を民営化が完了するまで、あらかじめ任期付採用でおこない「民営化」が完了したらすべて「任期」満了で「解雇」するなど「民営化」促進の手法に使われることが考えられます。

さらに、「高齢者の部分休業」制度は、高齢職員に対し強制的なものとなるなど、働きづらい状況を生む問題が考えられます。

こうしたねらいを許さない確固とした取り組みが求められます。

現行の臨時・非常勤職員等の「雇い止め」などの重大な問題も

今回の地公法「改正」は、低賃金や「雇い止め」など無権利な状態で働いている数十万人に及ぶ臨時・非常勤・嘱託職員（地公法3条3項・17条・22条）の身分の安定・向上や賃金・労働条件の改善をはかるものではありません。

むしろ、「任期付短時間勤務職員」等の一方的な導入を一方的に許せば、現行の「非正規」職員の「雇い止め」や労働条件改悪につながる極めて重大な問題を持っています。

「能力・成果主義」の評価・賃金制度、「地域給」導入の備えとして、人事委員会、公平委員会の「機能充実」

04年人事院勧告の報告にあるように、政府・人事院は「能力・成績主義」による人事評価・賃金制度への転換や「地域給」制度の導入を強力に押し進めています。

今回の人事委員会や公平委員会の「機能充実」は、総務省等の説明でも明確なように、こうした「能力・成果主義」への転換や「地域給」制度にそなえる

ために、人事評価に対する苦情に対応し、個別処理をはかること、地場賃金を根拠とした給与勧告などを人事委員会や公平委員会が果たせるようにするための「機能充実」です。

公務の公共性、専門性、安定性、継続性を損ない公務員制度を歪めるもの

憲法は、人権保障の見地から住民に適切なサービスを提供するため公務労働の中立、公正、安定、継続性を求め、これにあたる職員は全体の奉仕者と位置付けられています。公共業務を担う専門性は一朝一夕に体得できるものではなく、職員集団の中で相当長期間の勤務を通じた研鑽の積み重ねの上に成り立つものであり、また、そのことが公務能率の向上に寄与するものです。

こうした公務労働を保障するためには、職員の身分の安定と賃金その他の労働条件の向上をはかり、正規公務員を中心とする人員体制を確立することが不可欠です。

しかし、今回の任期付採用等は、職場の人員体制や公務員の身分保障などを土台から崩し、公務労働の安定性、継続性を損ない、公務員制度を大きく歪めることにつながるものです。

(3) 自治体での条例・制度化への対応の基本

「職員の削減と任期付への置き換え」や「臨時・非常勤等の雇い止め・労働条件改悪」を許さない、「公務員制度の原則」の厳守、「労使協議・労使合意をはかる」などの確認が前提として不可欠

「任期付職員」「任期付短時間勤務職員」「部分休業制度」などは、「各地方自治体において、その必要性に応じて条例を定めることにより導入すること・・・」（総行公第44号、H16年6月9日）とされているように、必ず制度化すべきものでなく、自治体が条例で決めることが必要です。また、労働条件にきわめて重大な影響のある問題であり、労使協議・労使合意が求められます。

公務員制度の基本を歪める「任期付採用」等のねらいをふまえ、条例・制度化を許さず、職員の確保、非正規職員の労働条件改善こそ必要です。

一方、自治体当局が強力に条例化・制度化をすすめてくる状況であっても、以下の点を協議の前提・原則として確認させる確固とした対応が求められます。

- ア、「正規職員の削減し、任期付採用への置き換え」をしないこと、
- イ、「臨時・非常勤等の雇い止め、労働条件悪化」をしないこと、
- ウ、「民営化を促進する手法に悪用」しないこと、
- エ、「公務員制度の原則を厳守する」こと、
- オ、「十分な労使協議、労使合意」をはかること、

< 1 > 総務省の説明でも「公務運営の基本は常勤職員で担っていく」ことが原則、任期付職員は「限定的に取り扱う」もの。

・ただし、公務の中立性の確保や職員の長期育成を基礎とする公務の能率性の追及等の観点から、任期の定めのない常勤職員を中心として公務の運営を行うという基本的考え方に変更はないものであること。

(総務事務次官通知、総行公第 44 号、H16 年 6 月 9 日)

「公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とする公務の能率性の追求などの観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤の職員を中心に行われるべきであるとの考え方は、今後とも公務運営に関わる原則として維持されるべきものである。」(地方公務員月報 04 年 7 月号)

以上のように、公務員制度の原則(公務の中立性、安定性、能力実証など)を踏まえ、「職員の長期育成を基礎とする公務の能率性」向上の観点から、公務が正規公務員で行われることが基本です。こうした観点からしても任期付採用は、必要ないものであり、それだけに「例外的、限定的におこなわれる」とのものと制度の釈明をしています。この公務員制度の原則をふまえるためにも「正規職員を削減し、任期付への置き換え」を行わないことの確認が重要となります。

< 2 > 「任期付職員」等の要件は「期限のある業務」、「公務の向上」が目的であり「自治体業務の民営化」促進は、目的に反し許されない。

任期付採用を「民営化」促進の「テコ」として悪用することが考えられます。

しかし、任期付職員の採用要件は、「任期付職員法」4 条や 5 条で、直営で進めている行政サービスにおいて、期限が明確な新規の業務や業務量の一時的増大に対応するなど限定され、また、直営で行っている「現状のサービス水準を単に維持する場合には、本規定の要件には該当せず、あくまでも、サービスの水準を現状よりも引き上げた上で・・・必要な場合をいうものである。」(地方公務員月報 H16 年 7 月号)としているように、直営サービスの改善向上が目的とされており、直営サービスをなくす「民営化」を促進するためのものでなく、絶対に許されません。

「単に現状のサービスの提供時間や提供体制を維持することは当たらず、あくまでもサービスの提供時間を延長したり、又は、提供体制を充実させる上で、その後においても延長した提供時間や充実した提供体制を維持するために必要な場合」(総行公第 54 号、04 年 8 月 1 日)

< 3 > 現行の臨時・非常勤の「雇い止め」や労働条件等の改悪は許されない

任期付短時間職員について「サービスの提供時間を延長した場合、若しくは繁忙時における供給体制を充実し、またはその延長した提供時間若しくは

充実した提供体制を維持する必要がある場合」(第5条2項)を拡大解釈し、広範に導入することが考えられます。これが一方的に行われれば現在の臨時・非常勤職員等が大量に「雇い止め」となります。しかし、「任期付職員法」第5条2項は、総務省も言うように「あくまでサービスの向上」または維持するために配置することを規定しており、現行の「非正規職員」等を切り捨てるためのものではありません。

また、「任期付短時間職員は、・・その制度の導入が既存の他の任用制度に直接影響を与えるものではない。」(H16年4月15日、参議院総務委員会、公務員部長の見解)としていることや、「いわゆる臨時・非常勤職員とは異なり、本格的業務に従事することができる短時間勤務の職員として定義した。」(地方公務員月報04年7月号)としているように、補助的業務を担うと位置づけられている現行の「臨時・非常勤職員」とは違う制度であり、「臨時・非常勤職員」の「雇い止め」等は許されません。

一方、現行の臨時・非常勤職員等の雇用、賃金・労働条件を改善するためのものとして導入を検討する場合は、現行の臨時・非常勤職員の希望者全員採用と「自動更新」が前提条件であり、この点の確認が不可欠です。

また、第5条の1項や3項のように、期限が明確な業務に採用する場合は、任期を厳守するなど限定的な適用が必要です。

< 4 > 高齢者部分休業は、権利としての制度

とりわけ、高齢者の早期退職・離職を強制しかねない問題を含んでいます。あくまで「本人の申請」による権利としての制度であり、強制とならない保障の確立が重要です。

必要な「人員確保」、臨時・非常勤等の賃金・労働条件の改善など、攻勢的な運動と結合して取り組む

職場では、長時間過密労働、トップダウン方式で働きがいの感じられない仕事の進め方などが広がっています。そうした中で、「臨時や任期付職員でもいいから職員が欲しい」、「高齢者の労働時間短縮を認めて欲しい」、「産休代替えを入れて欲しい」などの声が生まれる状況が考えられます。

それだけに、任期付採用等の制度のねらいをしっかりと学習するとともに、職場の人員体制を確立・改善していく積極的な人員獲得の運動と結合したとりくみが大切です。

また、一方的な導入を許せば、現行の臨時・非常勤職員の「雇い止め」、「労働条件悪化」が想定されます。現在の臨時・非常勤の雇用・賃金・労働条件の改善を攻勢的に進めることが大切です。

育児・介護制度等の改善、権利としての部分休業制度を

育児・介護休業(休暇)の代替え要員については、「地方公務員の育児休業等

に関する法律」第6条で代替職員の配置の定めがあり、正規職員や臨時職員などで対応しているのが実態です。その中でも、育児休業が3年に延長されてから、「1年を超えた場合に正規職員を配置する」などの到達点を築いている単組も生まれています。

今回の任期付職員等は、高齢者や育児休業・部分休業の代替を口実に、職場に拡大させる危険性を持っています。この制度の背景や狙いを十分学習し、単組の到達点を後退させず前進させるものとして、職場の討議と合意を踏まえた対応が大切です。

また、高齢者部分休業などでは、退職の強要や働きづらい状況が生じないよう、あくまで本人の意思による権利としての制度にすることが重要です。

**「人事・公平委員会の機能充実」「人事行政の公表」等は、
職員のプライバシー保護や権利拡充、労働組合活動の権利保障を**
「苦情処理」制度、「人事・公平委員会の機能強化」、「人事行政の公表」、「研修計画の策定」などについては、プライバシー保護や職員の権利拡充、労働組合活動の権利保障を基本に、不当な干渉や権利侵害を許さない対策が重要です。

〔一般職の任期付き職員の採用に関する法律の一部「改正」〕

2. 任期付職員の採用拡大」の内容と対応のポイント

(1) 制度の内容 (*印は、総務省の指導的見解)

適用業務	ア、「一定の期限内に終了が見込まれる業務」及び、「一定の期限内に限り増加が見込まれる業務」(「任期付職員法」第4条第1項) イ、アの業務に「正規職員」を充てた場合に、元の職場で欠員となる業務に充てる場合(第4条第2項) *この場合、異動した正規職員より任期付採用が多くならいこととしている。
法的位置づけ	・「一般職に属するすべての職員」(地公法4条第1項) ・職員定数(自治法172条第3項)に入るとしている。 ・「労働基本権」、服務・分限・懲戒は、定年制を除き一般職と同じ
採用	「競争試験又は選考」(地公法17条)により採用される。 なお、22条の条件付採用が適用となる。
任期	3年以内で任命権者が定めるものとする。また、特に3年を超える任期を定める必要がある場合、条例により5年以内とできる(法6条第2項) *3年を超える場合は、事業が終了することが決定している業務など「各自治体の条例で具体的な業務を挙げて定めることが適当」とされている。 *数週間程度の短期間は適当でないとしている。 *任期の満了で退職としているが、法文上の禁止規定なし。
更新	任期が3年(5年)に満たない場合にあっては、採用した日から3年(5年)を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。(法7条第2項) *本人同意が必要。
転勤	「任期付採用の趣旨に反しない場合に限り、それらの職員を、その任期中、他の職に任用できる」(法8条第2項)
給与・諸手当	一般職の常勤職員と同様に、地公法24条、自治法204条により条例で定める。 *基本給は、「職務の級ごとに単一の給料月額とすることが適当」としている。 *諸手当、退職金は、職員と同じ。
勤務時間労働条件	勤務時間、休暇等、労働条件も常勤職員と同じ。共済組合加入、公務災害補償適用

(2) 対応のポイント

1. の(3)にあるように

当局の条例化・制度化に対し、以下の点を原則として確認することが前提として不可欠です。

- ア、「正規職員の削減、任期付採用への置き換え」をしないこと、
 - イ、「臨時・非常勤等の雇い止め、労働条件悪化」をしないこと、
 - ウ、「民営化を促進する手法に悪用」しないこと、
 - エ、「公務員制度の原則を厳守する」こと、
 - オ、「十分な労使協議、労使合意」をはかること、
- 以上の原則の確認の上に、さらに以下の点を明確化すべきです。

業務の具体的限定、明示が必要です

下記のそれぞれの場合について、具体的にどんな事業や業務なのか明確化、限定化することが大切です。

- ア、第4条の1項にある「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」、「一定の期間に限り業務量の増加が見込まれる業務」とはどんな業務かをあらかじめ特定し限定することが必要です。
- イ、第4条の2項で、アの業務に「任期の定めのない常勤職員（常勤の一般職員）」を配置した場合、「常勤職員」の元の職場の代替として「任期付職員」を採用できるとしていますが、アの業務へ異動させた正規職員との相関関係を明確にし、アの状態が終了した時点で、イの任期付採用も終了することを確認すべきです。
- エ、転勤についても、具体的にどの業務又は正規職員の異動に伴う「採用」なのか、どの業務に、いつからいつまで転勤するのか事前に明確化させ、組合としても管理することが必要です。

採用・期間延長・転勤は、労使の「事前協議制」の確認を

- ア、採用が で確認した業務に該当しているのか、人数、期間、当該する職場での了解がされているかなど「事前協議制」の確認が重要です。
- イ、任用期間を5年とする場合、「仕事の完了までの期間が5年の場合」などを具体的、限定的に明確化させることが必要です。
- ウ、その場合に正規職員の削減がないかをチェックすることが必要です。
 - * 総務省は、任期付採用は、職員定数に入るとしていますが、定数外とすべきです。
- エ、任期付採用職員の転勤を当局が自由行うことは問題であり組合のチェックが必要です。

オ、任期（3年等）満了後の更新については、法文上の禁止規定がありませんが、任期付採用が常態化、拡大しないよう厳守させるべきです。

賃金・労働条件は、常勤職員と同様とすること

勤務条件は、退職金を含めて職員と同様となっていますが、総務省は、給料月額決定に際して、「能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要は低く」、「その任用が想定される職に適用される給料表の職務の級ごとに、職務の評価を基本とした単一号給を設けることが適当」としています。

しかし、職場の均衡や前歴などの考慮、給料表に位置づけ定期昇給の実施を基本とすることが必要です。また、休暇、福利厚生などすべて正規職員と同様とする確認が必要です。

3. 「任期付短時間職員」の主な内容と対応のポイント

(1) 制度の内容

適用業務	<p>ア、「一定の期限内に終了が見込まれる業務」、「一定の期限内に限り増加が見込まれる業務」(「任期付職員法」第5条1項)</p> <p>イ、住民へ直接提供される「サービスの提供時間を延長した場合、若しくは繁忙時における供給体制を充実し、またはその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、・・・必要であるとき」(第5条2項)</p> <p>ウ、正規職員の部分休業等(修学部分休業、高齢者部分休業)の代替、及び、正規職員の育児・介護の部分休業等の取得の代替(第5条3項)</p>
法的位置	<ul style="list-style-type: none"> ・「一般職の公務員」(地公法4条1項) 短時間勤務職員とは地公法28条5第1項・職員定数には入らず、別途管理するとしている。 ・「労働基本権」、服務、分限・懲戒も一般職と同様。 <p>ただし、兼職の禁止については、本務に利害対立を及ぼさない、不正の懸念を生じさせることが無ければ、任命権者の許可により可とできる。</p>
採用	<p>「競争試験又は選考」による</p>
任期	<p>3年以内で任命権者が定めるものとする。また、特に3年を超える任期を定める必要がある場合、条例により5年以内で定めることができる(法6条第2項)</p> <ul style="list-style-type: none"> *3年を超える場合は、事業が終了することが決定している業務など「各自治体の条例で具体的な業務を挙げて定めるこいとが適当」としている。 *数週間程度の短期間は適当でないとしている。 *任期の満了で退職としているが、法文上の禁止規定はなし。
更新	<ul style="list-style-type: none"> ・任期が3年(5年)に満たない場合にあっては、採用した日から3年(5年)を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。(法7条第2項) *本人同意が必要。 ・任期を越える更新については、「競争試験又は選考」による「新たな採用」と考えられる。法文上の禁止規定はない。
転勤	<p>「任期付採用の趣旨に反しない場合に限り、それらの職員を、その任期中、他の職に任用できる」(法8条第2項)</p>
任期の明示	<p>短時間勤務職員にその任期を明示する。(6条第3項)</p>
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・自治法204条により給料、手当を支給する。 *給与水準は、「担当する職務をフルタイムでおこなうものとして任期付フルタイム職員の給料月額(単一号給)を勤務時間数に応じ

	た割合を乗じて決定するが適当」としている
諸手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ へき地手当及び、準ずる手当は支給しない（改正法付則第4条） ・ *生活関連や人材確保のための手当は支給しないことが適当」とし、扶養、住宅、寒冷地、調整手当などを例示している。 ・ また、退職金も支給しないとしている。
勤務時間・労働条件等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 32時間以内で各自治体の条例により定める。採用時に本人明示。 ・ 休暇等は、「高齢者短時間勤務職員」と同様。 ・ 公務員共済は除外。公務災害は適用となる。

（２）対応のポイント

1、の（３）にあるように

当局の条例化・制度化に対し、以下の点を原則として確認することが前提として不可欠です。

- ア、「正規職員の削減、任期付採用への置き換え」をしないこと、
 - イ、「臨時・非常勤等の雇い止め、労働条件悪化」をしないこと、
 - ウ、「民営化を促進する手法に悪用」しないこと、
 - エ、「公務員制度の原則を厳守する」こと、
 - オ、「十分な労使協議、労使合意」をはかること、
- 以上の原則の確認の上に、さらに以下の点を明確化すべきです。

現行の臨時・非常勤等の「雇い止め」・労働条件悪化をしない具体的保障を

現行の臨時・非常勤等の「雇い止め」・労働条件悪化をさせないことが前提条件として労使確認することが必要です。

また、そのための具体的保障として、現在、契約更改が繰り返されている実態にある臨時・非常勤職員等の職種や職場には、「任期付職員等を導入しない」ことを明確いさせるなどの措置が必要です。一方、現行の臨時・非常勤等の労働条件改善のために適用する場合は、この間の実績を正当に評価し希望者全員を「選考」採用し、「自動更新」とすることを明確にすることが必要です。

採用要件の具体的限定、明示を

以下の場合を具体的に明示させ、限定化することが重要です。

総務省は、通常の業務は正規職員でおこなうことが基本であるとして、「単に現状のサービスの提供時間や提供体制を維持することは当たり、あくまでもサービスの提供時間を延長したり、又は、提供体制を充実させる上で、その後においても延長した提供時間や充実した提供体制を維持するために必要な場合」

(総行公第 54 号、04 年 8 月 1 日)としており、採用要件を具体的に限定し、厳守させることが必要です。

- * **総務省は**、図書館等の施設の早朝開館など提供時間の延長。来客者の多い時間帯の人員体制の強化を行う場合などを例示しています。

ア、「一定の期限内に終了が見込まれる業務」、「一定の期限内に限り増加が見込まれる業務」(第 5 条 1 項)
イ、サービスの提供時間を「延長した場合」、「繁忙時」などに提供体制を維持するため(第 5 条 2 項)
ウ、正規職員の部分休業等(修学部分休業、高齢者部分休業)の代替、及び、正規職員の育児・介護の部分休業等の取得の代替(第 5 条 3 項)

採用の是非・期間延長・転勤など、労使の「事前協議制」を行うこと

ア、 で確認された業務に、資格要件、採用人数、勤務時間、任期などが、妥当かどうか、また、任期が、 のイの場合を除いて厳格守られているか、任期延長や転勤が必要かどうか、正規職員の削減につながらないか、関係する職場が合意しているか、など労使協議で確認することが必要です。

組合のチェック機能がなければ、歯止めなく拡大することが危惧されます。

イ、任用期間を 5 年とする場合、「仕事の完了までの期間が 5 年の場合」などを具体的、限定的に明確化させることが必要です。

賃金・労働条件等は、常勤職員との『均等待遇』を原則に行うこと

現在就労している「非正規」労働者の雇用の確保と「自動契約更改」、賃金労働条件の維持向上を確認したうえで、労使合意により「任期付短時間勤務職員」制度を適用する場合は、以下のように労働条件等の整備が必要です。

ア、雇用・選考	現在、契約更改が繰り返されている実態にあるなどの臨時・非常勤職員等の労働条件改善の上で、この間の実績を正当に評価し希望者全員を「選考」採用し、「自動更新」とすることが必要です。 *法律では、上限である 3 年(5 年)を超えた「更新」については、禁止の規定がありません。 *郵政公社の「任期付短時間制度」は、再契約にあたっては、「選考」が前提となっているが再契約はありえるとしている(任命権者が特段の措置をしなければ 2 年ごとに更新される。ただし更新した場合に 6 5 歳に達した日以降の最初の 3 月 3 1 日まで)。 情実採用とならない公正な採用を行うこと。また、期限が明確な
---------	---

	<p>業務等に採用する場合は、任期を厳守すること。 契約内容を本人に明示し、就業規則等の提示をおこなうこと。</p>
イ、賃金	<p>地方自治法 204 条、地公法 24 条により「給与および手当」が支給されるものであり、「均等待遇」を原則に、正規職員との勤務時間の比例付与を基準に設定すること。</p> <p>* 総務省は、「従事する職務をフルタイムで行うものとした場合の給料月額（任期付一般職に適用される単一号給など）に勤務時間数に応じた割合乗ずることにより決定することが適当」としている。</p> <p>職務や現在の臨時・非常勤職員の経験加算制度などの実績も踏まえ、経験加算を行うこと。 兼職許可の基準を明確化すること。</p>
ウ、諸手当、一時金	<p>扶養、住宅、寒冷地、調整手当など生活関連手当や一時金も「均等待遇」の原則、必要な人材確保の上からも必要であり、勤務時間に比例按分した支給を行うこと。</p> <p>* 法律上は、へき地手当および準ずる手当を支給しないことを明記し、それ以外は触れていません。総務省は、「任期付職員」には「職員と同様」としていながら、任期付短時間職員には扶養、住宅手当など生活関連手当は支給しないとしており、「均等待遇の原則」にも反し不合理。また、地公法 24 条は、生計費を賃金決定原則としていることにも反する。</p> <p>* 一時金については、「高齢再任用職員の例を参考」としてはいますが、正規職員の支給率に労働時間比例按分した支給率を最低に検討すべきです。</p>
エ、退職手当	<p>「任期付職員」には認められているものであり、「均等待遇」の立場から、勤務時間に比例按分して支給すること。</p> <p>* 総務省は、一般職の任期付職員には支給を認めているが、勤務時間が短いという理由で支給しないとしている。</p>
オ、労働時間、休暇制度等	<p>年次有給休暇、休息休憩、夏期休暇や忌引き等の特別休暇を職員に準じて付与すること。</p> <p>育児休業の部分休業（地公育休法第 9 条）介護休業（育児・介護休業法第 61 条第 8 項）なども職員と同様に認めること。</p> <p>* 総務省は、「再任用短時間職員」と同様としています。</p>
カ、福利厚生	<p>公務災害適用、社会保険、互助会加入など職員と同様に取り扱うこと</p>

〔地方公務員法の一部「改正」〕

4 .修学部分休業・高齢者部分休業の創設の内容・問題点・対応のポイント

(1) 主な内容

1) 「修学部分休業」の創設 (地公法第 26 条の 2)

対象職員と目的	「正規」職員（臨時的任用職員、任期付職員、および非常勤職員等を除く）が、大学その他の条例で定める教育施設（学校教育法に定める大学、高等専門学校、専修学校および各種学校など）における修学のために休業する場合、「公務の運営に支障がなく、かつ、公務に関する能力の向上に資すると認めるとき」に職員の申請にもとづき承認できる。
休業期間	2年を超えない範囲内において条例で定める期間中に、1週間当たり20時間まで、日単位または時間単位で取得が可能。 承認の取り消し ・教育施設の課程を退学、休学または頻繁に欠席した場合。 ・休業した「職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難となった場合で、当該職員の同意を得たとき」とされている。
給与の扱い	減額して給与を支給（地公法26条の2第3項）する（「育児のための部分休業」と同様のあつかい）。 給料、給料の調整額および調整手当、管理職手当、特殊勤務手当なども減額対象としている（職員の意思による休業であることを理由に）。 期末手当は、部分休業取得期間の2分1を除算。 勤勉手当は、部分休業取得期間の全期間を除算する取り扱いが適当としている。（育児の部分休業と違い90日未満でも除算） 通勤手当では、通勤回数が少なくなる職員については、再任用短時間勤務職員の例を踏まえ、減額が適当としている。 退職手当は、削減しない。
定数条例	対象となる。

<p>共済組合、 災害補償</p>	<p>共済組合の組合員である。 部分休業取得期間は、地公災法は適用されない。</p>
------------------------------	--

2) 「高齢者部分休業」の創設（地公法第26条の3）

<p>対象職員、 目的</p>	<p>正規職員（臨時的任用職員、任期付職員、および非常勤職員等を除く）が、定年退職日の5年前から定年退職日までの期間に、申請した場合において、「公務の運営に支障がないと認めるとき」条例により承認できる。</p> <p>「制度の趣旨として、加齢による諸事情への対応、ボランティアなど地域貢献、若年層とのワークシェアリング等を想定しており、住民の批判を招くことがないよう適正な運用を」求めている（運用通知 総行公第54号、H16年8月1日）</p>
<p>休業期間</p>	<p>定年退職日の5年前から定年退職日までの期間内で、申請により承認された期間内で、1週間当たり20時間まで、日単位または時間単位で取得が可能。</p> <p>取り消しおよび休業時間の変更</p> <p>休業した「職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難となった場合で、当該職員の同意を得たとき」とされている。</p>
<p>給与の扱い</p>	<p>減額して給与を支給（地公法26条の二第3項）する（「育児のための部分休業」と同様）。給料、給料の調整額および調整手当、管理職手当、特殊勤務手当なども減額対象としている（職員の意思による休業であることを理由に）。</p> <p>期末手当は、部分休業取得期間の2分1を除算。</p> <p>勤勉手当は、部分休業取得期間の全期間を除算する取り扱いが適当としている。（育児の部分休業と違い90日未満でも除算対象とする）</p> <p>通勤手当では、通勤回数が少なくなる職員については、再任用短時間勤務職員の例を踏まえ、減額が適当としている。</p> <p>退職手当は、部分休業取得期間から1/2を除算することとしている。</p>
<p>定数条例</p>	<p>対象となる。</p>
<p>共済組合、 災害補償</p>	<p>共済組合の組合員である。 部分休業取得期間は、地公災法は適用されない。</p>

(2) 問題点と対応のポイント

権利としての制度とし、強要とならない制度的保障が重要

「高齢者部分休業制度」の創設は、定年前の5年間に限って、1週の勤務時間の部分休業を認めるものですが、運用によっては高齢者の早期退職・離職を強制しかねない問題を含んでいます。あくまで「本人の申請」による権利としての制度であること明確にさせ、取得の意思確認などとして「上司が、該当者に問い合わせをしない」など強要とならない制度的保障を明確にすることが重要です。

賃金等の過度の削減とならないようにチェックを

「部分休業者」の給与は、減額方式とし「育児にかかわる部分休業」と同様の扱いとしていますが、フルタイムの育児休業と違い、育児休業手当、共済・互助会掛金免除などがなく、給与措置の改善が必要です。

また、高齢者部分休業では、退職金に取得期間を除外するとされていますが、修学部分休業と同様に通算すべきです。

代替の職員配置など、職場体制の確保を

部分休業者の代替職員の配置は、職場の体制を確立するために、正規職員を配置し、体制を補強することを基本とすべきです。

5. 人事委員会・公平委員会の「機能充実」等 主な内容・問題点・対応のポイント

【1】人事委員会・公平委員会の「機能充実」(地公法第8条関係)

*05年4月1日実施で、人事委員会・公平委員会規則整備が図られることとなる。

(1) 内容

人事委員会の権限の整理明確化

地公法第8条1項2号に、「給与、勤務時間その他の勤務条件、研修及び勤務成績の評定、・研究を行いその成果を・議会もしくは長又は任命権者に提出すること。」と整理明確化。

地公法第8条1項5号として、「給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会および長に勧告すること。」を挿入し勧告権を整理明確化した。

「人事管理に関する職員の苦情処理」を加える。

人事委員会・公平委員会の事務に、従来の勤務条件に関する措置の要求および不服申し立て(地公法第46条、49条の2)に加えて、職員の苦情に対応するため苦情処理の事務を設けた。(第8条第1項、第2項)

この内容は、関係当事者に対する助言、指導、あっせん等などが考えられるが「人事院規則13-5」(職員からの苦情相談)を参考に、人事委員会・公平委員会の規則で整備される。

実際の事務処理は、委員または、事務局長に委任できる。

苦情処理は、人事・公平委員会のほか、任命権者から委任された職員が行うことを妨げない。

苦情の申し出は、当該職員に限られる。また、措置要求や不服申したての前提とはならない。

企業職員および特定地方独立行政法人の職員は、「苦情処理共同調整会議」(地公労法第13条)による苦情処理が定められていることから適用除外となる。

公平委員会が「競争試験及び選考」をできるようにする(第9条)

条例により、正規職員、任期付き職員などの競争試験および選考採用の事務を条例を設け行うことができることとした。

「競争試験等を行う公平委員会」は、競争試験等を行う公平委員会のみで共同で事務を行う公平委員会をおくことができる。

なお、他の人事委員会に公平委員会の事務を委託している場合は、競争

試験等の事務を行うためには、委託を終了しなければならない。

「競争試験等を行う公平委員会」を置く自治体は、**事務局をおき、事務局長その他の事務職員を置くことができる。**(第12条第6項)

「競争試験等を行う公平委員会」は、競争試験等にかかわる事務の内規則で定めるものを、自治体の他の機関又は、**公平委員会の事務局長に委任できる。**

人事・公平委員の兼職の拡大

人事委員会又は公平委員会の委員が、当該自治体の執行機関の附属機関の委員その他の構成員(審査員など)を兼ねることができる。

(第9条の2第9項)

人事・公平委員会の定数特例(2人でも開催を可に)

人事委員会・公平委員会は、「会議を開かなければ公務の運営又は職員の福祉若しくは利益の保護に著しい支障が生じると認められる十分な理由あるときは、**2名の委員が出席すれば開くことができる**」としたものです。

(第11条2項)

(2) 問題点と対応のポイント

人事委員会・公平委員会による「苦情処理」について

公営企業職場では、労働協約により「苦情処理共同調整会議」の制度を設けることになっています。

人事委員会・公平委員会や人事課などが「苦情処理」を行うことは、問題を抱える職員が、その加害者側に相談するようなもので問題の正しい解決を図る上で問題です。地公労法にあるような労働組合、公平委員、当局が入った「苦情処理の共同委員会」のようなものを設置することが重要です。

また、苦情相談の対象範囲、相談体制、相談事項の処理の仕方、その後の援助など苦情相談のあり方について、労使の十分な協議が必要です。

公平委員会の競争試験や選考採用の事務拡大について

公平委員会に採用試験や選考採用の権限を拡大したのは、市町村職員の任用の公平性・透明性を確保する点では大切ですが、「改正」の狙いは、「任期付短時間公務員・任期付職員」の採用業務の拡大を想定し、その業務を推進するための条件整備ともいえます。

人事・公平委員会等の委員の兼職拡大、定数特例について

人事・公平委員会等の委員の兼職拡大は、小規模自治体などで委員の確保困難な場合のために設けられたもので、「職務執行上の公正の確保に十分配慮した上で兼職を行うべき」とし、「特別職等報酬審議会」の兼職は「適当でない」と例示しています。委員会の中立性を確保するために、兼職の対象となる機関の明確化など厳格な対応を求めます。

また、2名の委員会による開催を可能にする「改正」は、第三者機関としての委員会の機能を形骸化させる危険性をもつものです。2人で開催できる場合の具体例や判断方法などを明確化させ、慎重な取り扱いをさせることが重要です。

人事委員会・公平委員会の権限の整理明確化について

人事委員会の権限に「研修及び勤務成績の評定」を加え、さらに人事委員会・公平委員会の事務に「人事管理に関する職員の苦情処理」を加え、また、給与や勤務条件について議会と長に対する勧告権も明確化しています。

これは、「公務員制度改革」の柱である成果主義人事管理や人事評価制度の導入を前提に、人事委員会が、「人事評価制度」の仕組み・方法等を勧告・報告できる仕組みを整え、能力・成果主義による人事評価などで生じる様々な苦情等を人事委・公平委員会で処理する体制の整備を図ったものと言えます。

また、「地域給」の導入地ならしとして、人事委員会の地場賃金等の実態調査の機能を高め、独自の給与勧告等を担わせるなどの条件整備です。

【2】人事行政の「公表」を義務化（地公法第58条の2関係）

（1）内容

任命権者が、条例により毎年、自治体の長に対し、「職員（臨時的任用等を除く）の任用、給与、勤務時間その他の勤務条件・分限及び懲戒・服務・研修および勤務成績の評定並びに福祉および利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。」（第58条の2第1項）

人事委員会及び公平委員会は、毎年自治体の長に対し、「業務の状況を報告しなければならない。」（第58条の2第2項）と明記した。

自治体の長は、にかかわる概要および の報告を条例を定め公表しなければならない（第58条の2第3項）と人事行政の状況の公表を義務付けた。

（2）問題点と対応のポイント

人事委員会等の業務の報告や公表の義務化それ自体は、行政運営の公開性を高めることとなりますが、人事院が検討している「地域給」の導入などの動き

と連動して、意図的に、「地場賃金」に近づけるとして賃金・労働条件の切り下げのねらいを持っています。

また、労使協議が整っていないまま一方的に公表するなど組合活動への不当な干渉とならないよう、公表項目や方法を明確にさせ、事前に労使協議することが大切です。

【3】研修に関する基本方針の策定（地公法 39 条第 3 項）

（1）内容

自治体は、「研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする」としています。

（2）問題点と対応のポイント

今回、「人材育成基本方針」の中核となる「研修に関する基本方針」を義務付けたもので、「人材育成基本方針」の作成も要請しています。

研修は、職員の権利であり機会の均等が求められます。研修内容や体系が適切かどうか併せて、労働組合としてチェックすることが重要です。

【4】その他 適用除外等

企業職員及び、特定地方独立行政法人の職員に対しては、任期付採用の拡大、任期付短時間勤務職員の採用に関する規定については、適用される。ただし、特定地方独立行政法人は、設立団体の条例で定めることが必要。

修学、高齢者部分休業制度は、適用除外となるが、労働協約により同様の制度化はできる。

「苦情処理」については、適用除外。地公労法の規定で、協約により「苦情処理共同調整会議」方式。