

自治体に勤務する非正規職員の現状と課題

明治大学寄付講座

自治労本部 総合組織局
強化拡大局長 佐藤久美子



自己紹介

出身地 : 青森県

居住地 : 千葉県印西市

2005年1月 市川市に保育園給食臨時職員として入職



仕事内容は？

- ・子どもたちの給食やおやつを作る
- ・行事食や食育の推進。
- ・子ども達とクッキングをする。
- ・保護者にレシピを紹介する。



市川市役所



千葉県の北西部に位置し、
都心から20キロメートル
人口約50万人

この講義で伝えたいこと

- ①自治体の中で勤務する非正規職員の働き方
- ②非常勤職員から会計年度任用職員へ
- ③会計年度任用職員の実態と課題
- ④現在取り組んでいること



臨時職員と非常勤職員の比較

| 法律上の臨時職員 | 法律上の非常勤職員 |
|---|----------------------------------|
| 正規職員と同様の勤務形態で、 雇用期間は原則6ヶ月（最長1年）。更新は1回。 | 勤務時間は、正規職員の3／4。 契約期間は1年で更新も可能 |
| 市川市の場合は、独自の勤務形態を運用してきた | |

正規職員との格差 (年収)

| | 正規職員 (7時間45分、21日) | 非常勤職員 (7時間15分、21日) | 差額 |
|------|----------------------|-----------------------|-------------|
| 1年目 | 2,702,122円 | 2,539,530円 | -162,592円 |
| 5年目 | 3,503,099円 | 2,649,150円 | -853,949円 |
| 10年目 | 4,425,784円 | 2,740,500円 | -1,685,284円 |

賃金について



これまでの賃金の考え方

正規職員

給与条例で給料や支払われる手当などが定められています。

行政職、福祉職などいくつかの給料表があり職種ごとに、採用前の経歴や勤務年数、役職によってその給料表の級と号が決まっています。

〈給料表の例〉

| | 1級 | 2級 | 3級 | ～ | 10級 |
|-----|---------|---------|---------|---|-----|
| | 円 | 円 | 円 | | 円 |
| 1号 | 142,600 | 192,700 | 228,900 | | |
| 2号 | 143,700 | 194,500 | | | |
| 3号 | 144,900 | 196,300 | | | |
| 4号 | 146,000 | 198,100 | | | |
| ・ | | | | | |
| 25号 | 179,200 | 233,100 | 266,900 | | |
| 26号 | 180,900 | 234,600 | | | |
| 27号 | 182,600 | 236,000 | | | |
| 28号 | 184,300 | 237,300 | | | |
| ・ | | | | | |
| 45号 | 208,800 | | | | |
| 46号 | 210,100 | | | | |
| ・ | | | | | |

臨時・非常勤等職員

自治体ごとに職種や任用形態によって時給、月給を決めています。

そのため、同じ職種でも自治体によって採用や給料の金額や支給方法、休暇などの労働条件が全く違います。

例 クラス担任を持つ保育士

A市 臨時職員 時給920円

B市 嘱託職員 月給186,800円 昇給あり

それぞれ別の考え方



私の場合は。。。

- ・雇用期限がある
- ・交通費全額支給無し
- ・病気休暇無し
- ・一方的な賃金の引下げ

組合が無ければ愚痴
で終わってた。。。。

交渉を重ねてほぼ正規職員と同等の処遇改善★

団 体 交 渉



団 結 力

会計年度任用職員への移行

<採用上の問題意識>

特別職職員

特別職は本来、専門性が高い職が想定されているが、自治体によっては単なる事務補助員も特別職で任用されている。

非常勤職員

採用方法が明確に定められていないため、自治体において一般職非常勤職員として任用していないケースがある。
結果として、一般職非常勤職員としての任用が進まない。

<処遇上の問題意識>

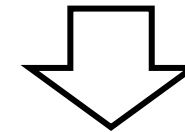
労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができない。



- ① 特別職非常勤職員を「専門性の高い者等（委員、顧問等）」に限定する。
- ② 一般職非常勤職員の「採用方法・服務規律等の新たな仕組み」を明確化し、労働者性の高い非常勤職員は一般職非常勤職員として任用する。→「会計年度任用職員」の創設
- ③ 成績主義の特例である臨時的任用職員を国と同様に「常勤職員の代替（フルタイム）」に限定する。



【地方公務員法の改正】



一般職非常勤職員（会計年度任用職員）について、期末手当などの手当が支給できるよう制度を見直す。



【地方自治法の改正】

会計年度任用職員制度

- 2017年5月に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が可決・成立し、2020年4月から会計年度任用職員制度が施行された。
- 臨時・非常勤職員は、会計年度任用職員と整理された。
- 会計年度任用職員は、パートタイムとフルタイムに大きく分けられる。

4人に1人は会計年度任用職員

行政サービスにはなくてはならない存在

2020年4月の
総務省調査によると、

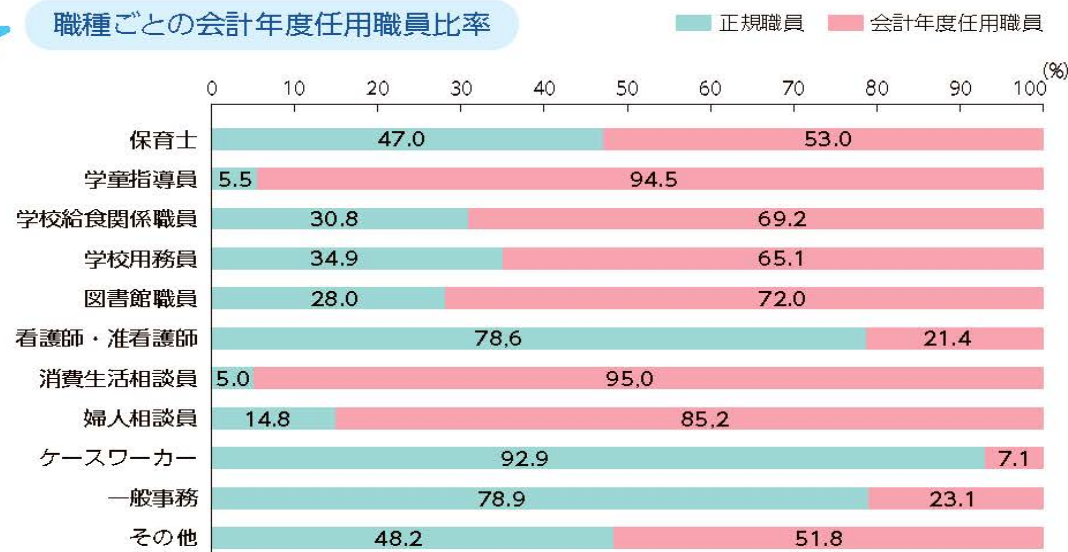
- 会計年度任用職員 62.2万人
- 臨時的任用職員 6.8万人
- 特別非常勤職員 0.4万人

臨時・非常勤等職員計

69.4万人

職種別にみると、消費生活相談員、学童指導員が9割以上、婦人相談員が8割以上、図書館職員が7割以上、学校給食関係職員、学校用務員が6割以上となっている。自治労調査によると会計年度任用職員の**ほとんどは短時間職員**だが、「週所定35時間以上」というフルタイムに近い勤務時間の職員も2割いる。





職種ごとの会計年度任用職員比率




出典：「2020年度自治体会計年度任用職員賃金・労働条件調査」自治労

これまで曖昧だった採用の根拠となる法律が整備され、新しく「会計年度任用職員」という制度が設けられました。

会計年度任用職員

| フルタイム (正規職員と同一の勤務時間) | パートタイム (正規職員の勤務時間より短い) |
|---|---|
|  |  |
|  <u>給与</u> (給料 + 手当) |  <u>報酬</u> 費用弁償 + 期末手当 |

 交渉必須

期末手当ってなに？

正規職員に支給されている一時金（ボーナス）は期末手当と勤勉手当に分けられています。

期末手当 = (半年間のうちでの)
在職期間に応じて支給されるもの。

勤勉手当 = (半年間のうちでの)
勤務成績に応じて支給されるもの。

報酬と給与の違い

どちらも、仕事に対して支払われる金銭ですが、法律上の取扱いが異なります。

報酬 = 勤務（役務）に対する給付
(生活給ではない)

給料 = 仕事に対する報酬（基本給）

給与 = 給料に諸手当を含めたもの

費用弁償ってなに？

通勤にかかる交通費や仕事で出張したときに支払われる旅費のことです。



会計年度任用職員の賃金の考え方

正規職員の給料表、運用方法を基準に考える

正規職員

(仕事の内容と責任に応ずるもの)

正規職員

均衡

賃金の決定方法は同じ

会計年度
任用職員
フルタイム
(給与)

交渉
必須

同じまたは似通った職種の正規職員の給料表を使い、仕事の内容や責任、その仕事をする上で必要となる知識、技術とこれまでの仕事経験を考えて決める。

会計年度
任用職員
パートタイム
(報酬・費用弁償・
期末手当)

交渉
必須

同じ仕事をするフルタイムの会計年度任用職員の給与とつりあいのとれた報酬額とする。

基本報酬額 = (フルタイムの基本給 + 手当) × 時間按分

任期について

採用日から会計年度の3月31日までの（1年間）
募集＝競争試験または選考（面接・書類選考）による採用
再度の任用は可能です。

再度の任用＝競争試験または選考（面接・書類選考）
による採用

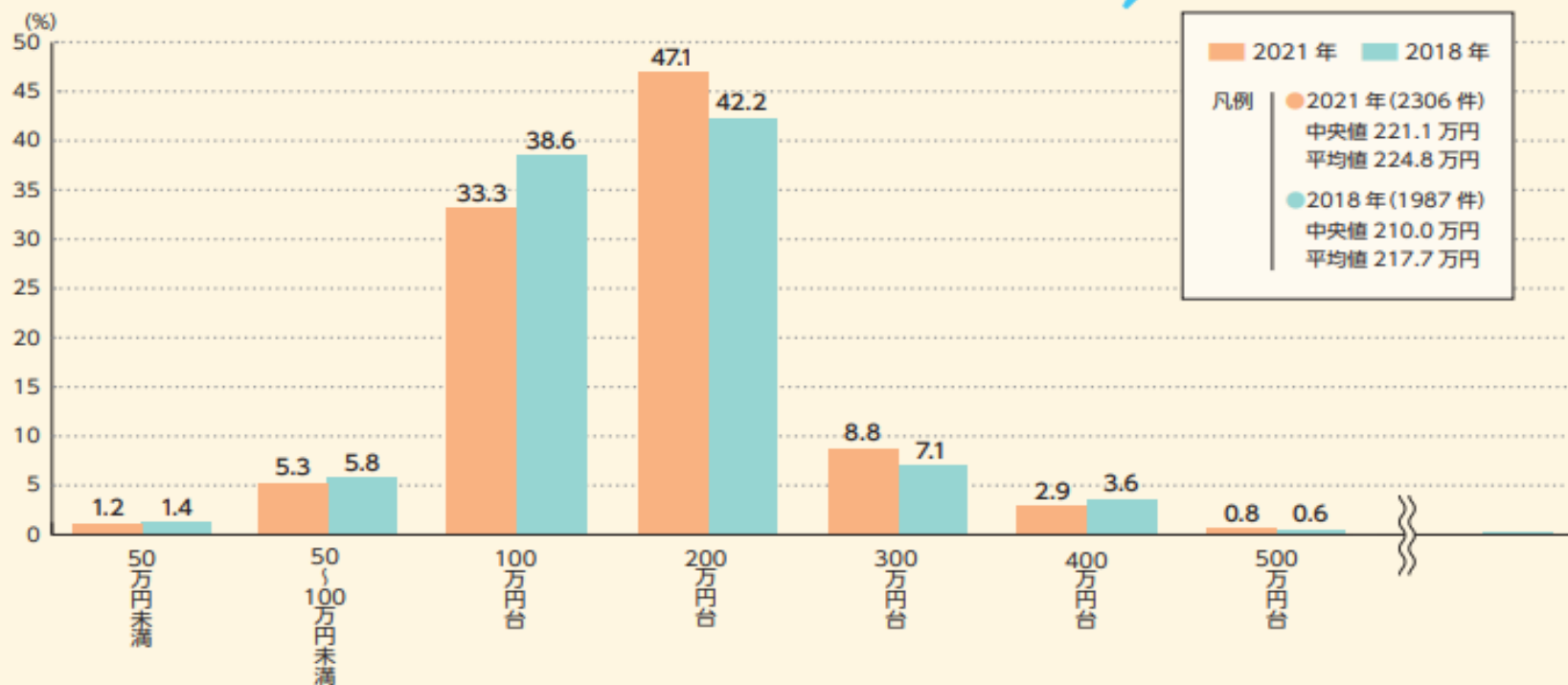
※条件付採用

- ・ 会計年度任用職員には毎年の採用ごとに1ヵ月の条件付採用期間があります。
- ・ 条件付採用とはその仕事をする上で必要な能力があるかみるための期間です。
- ・ 再度任用の場合、1年以上勤務している実態があり、再度任用されているので、
条件付採用期間に必要な能力がないと判断されるのはおかしい事です。
- ・ 条件付採用の期間であっても他の職員と同様に相当の理由がなければ採用停止にはできません。

年間賃金収入は、 依然200万円台が5割

2020年の本人の年間賃金収入は、「200万円台」が47.1%、「100万円台」が33.3%を占め、**回答者の8割が100～200万円台に集中している**。平均の本人年間賃金収入は224.8万円（中央値は221.7万円）である。**2018年（217.7万円）を7.1万円上回る程度の微増にとどまっている**。

2020年の本人年間賃金収入（「わからない」、無回答を除く）



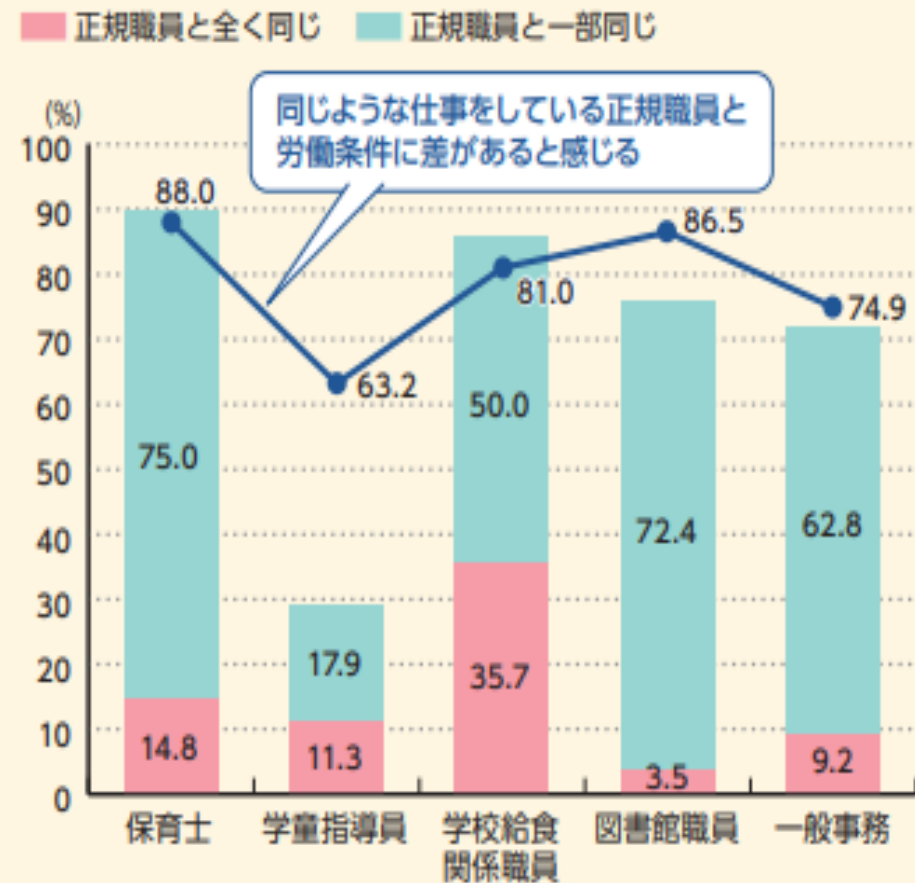
2021年6月調査 パート・派遣アンケート（自治労版）より

同じような仕事をしている正規職員と比べて感じる労働条件の差

短時間職員の73.4%が「差があると感じる」

短時間職員では、**学校給食関係職員の35.7%が「正規職員と全く同じ」**業務をしている。保育士、図書館職員では「一部同じ業務」が6～7割となっている。一方、「正規職員との労働条件に**「差があると感じる」**との回答は短時間勤務職員の**7割を超え**、特に保育士が88.0%、図書館職員が86.5%と、9割近くになっている。

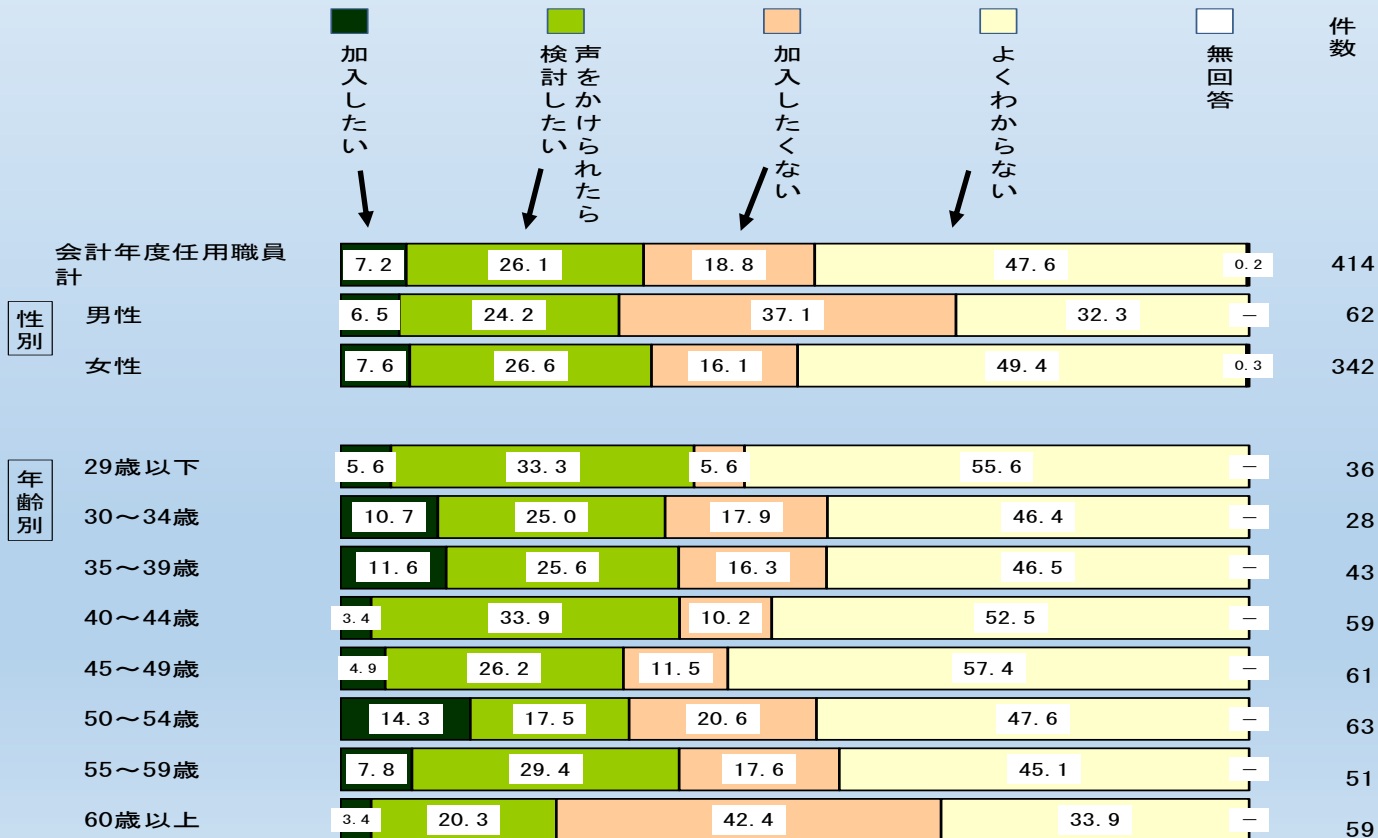
正規職員と比べた業務の内容と、労働条件に感じる「差」(短時間職員)



2021年6月パート・派遣アンケート（自治労版）より

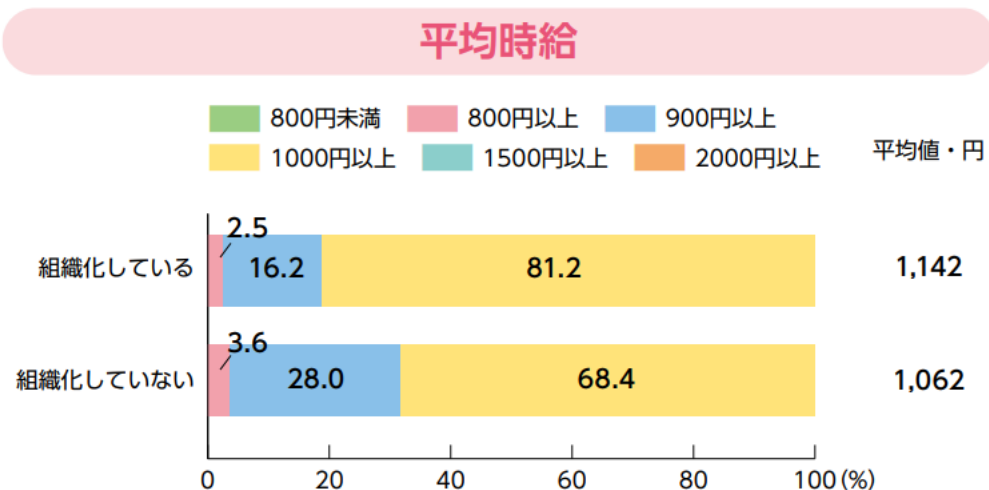
組合未加入者の加入希望

【 会計年度任用職員に絞って性別や年齢別でも、「**加入したい**」は多数なわけではないが、「**声をかけられたら検討したい**」を合わせれば加入に前向きな人がどの層でも3~4割ほどいることになる。】



組合があると賃金労働条件は良くなるの？①

平均時給



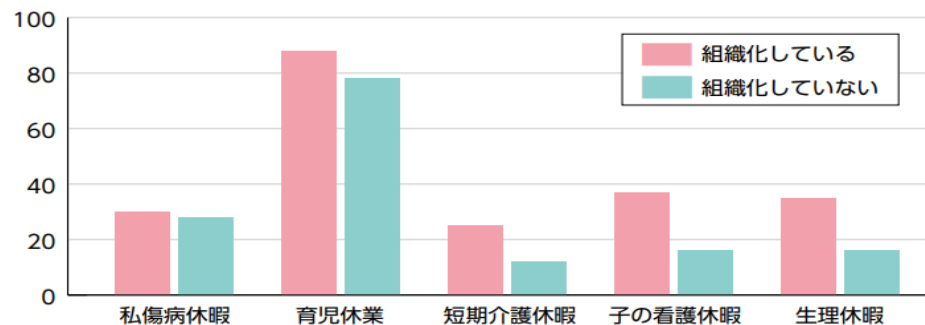
平均の時給を比較しています。当事者が**組合加入している自治体では時給が1000円以上の割合が81.2%**と、加入していない自治体より**高くなっています**。

2020年度自治体会計年度任用職員賃金・労働条件制度調査より

組合があると賃金労働条件は良くなるの？②

休暇制度

短時間、有給休暇



会計年度任用職員の休暇制度のうち、有給の休暇の割合を示しています。

フルタイム、短時間ともに**組合加入している自治体のほうが有給の割合が高くなっています。**

●フルタイム勤務

組織化状況

| | 夏季休暇 | 忌引き休暇 | 私傷病休暇 | 育児休業 | 短期介護休暇 | 子の看護休暇 | 生理休暇 | 結婚休暇 |
|------|-------|-------|-------|------|--------|--------|------|------|
| 組合加入 | 100.0 | 100.0 | 40.5 | 89.3 | 28.9 | 46.3 | 34.7 | 95.0 |
| 未加入 | 96.0 | 97.7 | 18.3 | 83.7 | 10.7 | 18.3 | 12.3 | 91.7 |

2020年度自治体会計年度任用職員賃金・労働条件調査より

「勤勉手当」の必要性

適正な任用・勤務条件の確保を目的に、2020年4月から会計年度任用職員制度がスタートしました。各種休暇制度の確立や「期末手当」の支給などにより処遇は一定程度改善しましたが、常勤職員との均等・均衡、いわゆる同一労働同一賃金の観点からは程遠い状況は依然として変わっていません。とりわけ短時間の会計年度任用職員は法律上、「期末手当」以外の手当支給が制限されており、格差解消に向けた取り組みの大きな障壁となっています。良質で安定した行政サービスの維持・向上のためには、会計年度任用職員等の待遇改善、雇用安定は解決すべき喫緊の課題です。

- 1** | **短時間勤務の会計年度任用職員の手当支給制限の見直し**
(地方自治法第203条の2、第204条の改正)を行い、
すべての会計年度任用職員に勤勉手当を支給することを求めます。
- 2** | **会計年度任用職員等の処遇改善、雇用安定をはかるため、任期の定めのない短時間勤務職員制度の導入**について
検討をすることを求めます。

一方で。。。

公共サービスにかける思いに常勤・非常勤に違いはない。職種によっては誰よりも仕事に精通していることも！

働いている時間も正規職員と同じ、もしくはそれに近い働き方をしているのに……

【まだまだ課題が】

- 期末手当支給を理由とした給料の引き下げ。
- フルタイムから短時間勤務へ必要性のない移行。
- そもそも賃金水準、休暇制度（無給）、勤勉手当の不支給など常勤職員と大きな差がある。
- 再度の採用にも高い壁がある。
- 委託や指定管理者制度の導入により職場がなくなる可能性も。

労働組合として職場の声を集めるために

- ☆学習会を行う！
- ☆昼休みや終業後に職場ごとに話を聞く！
- ☆アンケートを実施する！



I. 今の労働条件についてどう思っているか？

II. 職場で困っていること、不安に思うこと、疑問に感じていることなどを要求・交渉します。



勤勉手当支給に向けての取り組み

●総務省への要請行動（2021年10月29日）

⇒ 総務省へ！現場実態を訴える。

●自治労組織内国会議員学習交流会（2021年11月16日）

⇒ 勤勉手当の必要性を自治労組織内国会議員に訴える。

●勤勉手当支給実現にむけての署名運動（2022年3月～）

⇒ 当事者も行動し署名を集める。

●法改正実現！スタート集会（2022年4月28日）

⇒ 2023年通常国会の法案提出をめざし国会議員への要請行動

並行して正規職員組合と連携し地方議員への要請行動



会計年度任用職員の処遇改善として
勤勉手当の支給実現へ！！