

埼玉県庁では、2026年度を迎えるにあたり、大規模な会計年度任用職員の公募が行われた。公募の結果、埼玉県職労の会計年度任用職員の代表者であるXさんが雇止めとなった。撤回を申し入れたが適正な審査の結果であるとして受け入れられなかった。雇止めを正当化する当局の論理を批判する観点から、問題点を検討し、今後の活動に生かす意思を込めて敗北の記録を報告したい。

会計年度任用職員 公募撤廃のために ——雇止め撤回闘争敗北の記録——

埼玉県本部／埼玉県職労・特別執行委員 志々目 千潮

1. 埼玉県庁における会計年度任用職員制度導入時の交渉経過

(1) 制度導入までの組合としての対応

① 当事者学習会の開催

自治労埼玉県本部の支援を受けて、2017年度末から、Xさんが所属していた職場（詳細は後述）の非常勤職員や臨時職員を対象に、会計年度任用職員の制度導入に向けた継続的な学習会を始めた。当該職場の臨時・非常勤職員が数名から10名程度、自治労本部オルグ、県職労執行部から3役の誰かという構成で、2018年度末までに20回の学習会を実施した。

② 組合の組織化

この職場では、職場全体の事業方針や基本的な計画に関して助言する担当の女性が非常勤職員として勤務していた。女性の非正規労働者の地位向上に専門的立場から取り組んできた組合員であり、学習会の呼びかけ人を担っていた。恵まれた環境といえるが、正規職員には組合員がいない職場での組織化は簡単には進まなかった。それでも数名が組合加入し、交渉を進める条件が整った。

③ 協議を経て交渉参加

当局側も2019年度に条例を成立させる必要があった。総務省が条例の制定にあたって職員団体との協議を踏まえた条例化を指導していたこともあり、当局側も協議が必要と認識していた。

(2) 制度導入時の交渉

① 2018年度の交渉

地公労（教組・高教組）での当局との協議を経て、2018年10月1日に県職労としての要求書を提出し、賃金確定交渉での重要な課題として交渉を進めた。当局側の交渉窓口担当者は、当該職員の声を求めているので、組合加入を問わず交渉に参加することが認められた。

② 総務省の鋳型

2018年度の賃金確定交渉で県職労は会計年度任用職員制度に関する提出の要求書を提出、当局側からも制度導入が提案された。当初「採用は原則公募とする」との提案が交渉中に「公募によらない任用は原則2回まで」と変化した。総務省マニュアルに沿う形としたのだろう。これまで継続的に雇用が更新されていた当事者にとって納得できないものだった。妥結せず継続協議とした。

③ 制度化直前2019年の交渉

賃金確定交渉では、Xさんが代表となった臨時・非常勤職員部会からの要求書を提出し、要求の実現へ向けて取り組んだ。しかし、翌年4月時点の採用において非常勤職員の雇用が継続される回答を引き出す必要があったため、「公募によらない任用は原則2回」（以下、3年目公募と呼ぶ）については受け入れる形となった。制度移行時点での採用については、経験や実績によって得られた職務遂行能力を評価すること、その内容を各所属に通知することという回答を得ることができた。

(3) 条例化後の運動の成果と限界

① 勝ち取ってきた成果

3年目公募の導入は阻止できなかったが、臨時・非常勤部会から要求書を提出して交渉に取り組む体制を作ることができた。病気休暇日数及び有給部分の拡大や、正規職員同様の給与改定の遡及適用などで成果を上げてきている。

② 3年目公募は継続

2022年の賃金確定交渉は、制度化後最初の3年目公募を前にした時期だった。この時も当局の回答は変わらず、公募に基づく選考が行われ、何名かの雇止めが発生した。

③ 総務省マニュアル改正後の当局対応

2024年6月に総務省の事務処理マニュアルが改正された。「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、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとしている。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。」との記載が全面削除された。

国のマニュアルを根拠にする必要がなくなったので、県としても改善に進むと考え、2024年の賃金確定交渉の最重点項目とした。しかし、県の回答からは「国の期間業務職員に準じて」という表現が消えたものの「任用における平等取扱いの原則」を理由に3年目公募を継続するというものだった。ただし、「再度任用を2回経た職員も改めて公募に応じることが可能で、客観的な能力実証の要素として前の任期における勤務実績を考慮した選考による再度の任用が可能であることを所属に周知する」との回答もあった。2025年の賃金確定交渉も同様の回答で、2026年度へ向けた2回目の3年目公募が始まった。

(4) 徹底されなかった交渉合意事項

2回目の3年目公募は多くの職場で実施されたが、複数職場で公募に応じたのに採用されなかったという事例が発生した。賃金確定交渉の合意事項である「勤務実績を考慮した選考による任用」がどの程度周知されていたのか、所属長の受け止め方により、選考における差が生じていたら大きな問題である。

2. 雇止めが発生した職場の状況

(1) 予期しない雇止めの発生

埼玉県では、3年目公募が継続されているが、採用の判断を行うのは所属長であり、人事委員会や人事課による一元的な採用に関する行為は実施されていない。判断は課所長に任されている。Xさんには、16年にわたって勤務を続けてきた職場で、不採用が通知された。大きなショックを受け、その場で説明を求めることができなかった。

(2) 会計年度任用職員が実働部隊を担う

① With You さいたま

Xさんが所属していた職場は男女共同参画推進センターである。「男女共同参画社会の実現に向けた県の施策を実施するとともに、県民の皆様や市町村の男女共同参画の取組を支援すること」を設置目的とし、設立時から「With You さいたま」という愛称を用いている。

② 実働部隊は会計年度任用職員

所属する職員は支所を除き31名で、会計年度任用の正規職員が19名。管理職や国家公務員の係長級に相当する職員を除く実働部隊のうち3分の2を会計年度任用職員が占めている。Xさんは経済的困難を抱える女性支援担当として採用され、キャリアアップのための支援を担当してきた。自身によるパソコン講座講師や各種セミナーや相談会の企画、運営まで多岐にわたるものだった。

③ 組合の組織状況

埼玉県職労は全労連系自治労連との競合組織であるが、特に新型コロナによる様々な活動自粛が発生してから新入組合員の獲得ができていない。この状況で会計年度任用職員のうち4名が組合に加入していた当該職場は、会計年度任用職員に関する要求書作成や交渉の実施の上で中心的な役割を担っていた。Xさんは県職労中央執行委員会の書記次長も担っていた。

なお、当該職場には正規職員の組合員は在籍していなかった。

3. 雇止め撤回へ向けた取り組みの経過

(1) 初動からの空回り

① 当事者からの相談と対応

Xさんの相談を受け。組合役員の雇止めは不当労働行為ではないかと人事課に伺った。人事課はこの事案を把握していなかった。

自治労埼玉県本部にも相談し、選考結果の説明や開示を求めること、他の職の紹介なしに雇止めだけが通知された点は総務省指導にある丁寧な対応と食い違い善処を求めるべきとの指導を受けた。

② 空振りとなった所長訪問

Xさんの勤務は不規則であり、同席する組合役員（委員長＝非専従、特別執行委員＝報告者）の都合を検討し、所長の出勤予定を確認したうえで2月27日14:30に、説明を求めて男女共同参画推進センターを訪問した。

しかし、この日に限ってXさんの人事ラインの職員が不在だった。Xさん直属のリーダー職員に訪問の目的を伝え、訪問を終えた。

この訪問を終えて18時を過ぎたころ、Xさんの職場チャットに副所長から、他の職場の会計年度任用職員募集の情報が提供された。ただしそのほとんどは、申込期限を過ぎていた。

(2) 強引な雇止めの正当化

① 公募の実施の理由

3月4日に、再度訪問し説明を受けた。「2回までは公募によらない任用が認められているが今回は3回目なので公募せざるを得なかった」「選考結果の開示も公表できない」という内容だった。

② 質疑応答の内容

Q 情報開示は、当事者への説明責任、組合の不当労働行為への疑問解消のため必要だ。

A 評価の基準、評価の内容は、公表することで支障が発生する恐れがあり開示できない。

Q 不採用通知時に他の職場の採用情報を提供するなど丁寧な対応がなされなかった。

A Xさんへは手渡したので丁寧な対応だ。本人から他の職紹介は求められなかったので情報を提供しなかった。訪問時の指摘を受けて2月27日の夕刻に紹介した。

Q 交渉では、3回目であっても「客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用が可能」との回答を得ている。

A 本県の会計年度任用職員の公募によらない再度の任用は2回までで3年目は公募が原則。今回は公募せざるを得ず、成績によって最終的に決定した。

③ 納得できない所長の主張

3回目の公募においても前任期の勤務実績を考慮が可能との人事課の指導について質問すると、手を震わせて反論する所長の姿が印象的だった。「困難女性対策の適任者」として人事異動時に知事が実名を発表した優秀な職員である。役所内の指導文書に「できる」と書いてある意味が、可能性の指摘ではなく指示であることを知らないはずがない。

(3) 課題への介入を避けた人事課

① 人事課対応の限界

所長との話し合いでは、解決の糸口さえ見いだせないと感じる結果となった。再度、委員長が人事課の担当者との話し合いを持ち、打開の道を探った。

3月13日に、「採用については所属長の権限、人事課は介入できない。Xさんが希望する職をあっせんすることも難しい。現時点での会計年度任用職員の募集情報の提供なら可能」という説明を受けた。ただし抗議文を提出されれば対応は拒まないとのことであった。

② 抗議文を提出

県職労としては、当局あての抗議文の検討を始めていた。しかし議会对応もある委員長の多忙などで提出は24日となった。提出時のやり取りでは、人事評価が標準なのに雇止めになったことは「前の任期における勤務実績を考慮して選考した結果ではない」ことが問題であることを指摘した。

指摘を受けた人事課は、男女共同参画推進センターに対して再度の説明を丁寧に行うことを求めた。

③ 抗議文の概要（抜粋）

（一部略）

会計年度任用職員の3年ごとの公募実施については、現に雇用されている職員が雇用不安に怯えなが

ら働かざるを得ないという実態を恒常化させるものです。私たち自治労埼玉県職労では、年度を超えても廃止されない職における担当職員の雇用継続は人権に関わる問題であると考え、制度発足当初から制度の改善を求めてきました。

(一部略) 2023年度までの交渉では、国からの指導を主要な根拠としていましたが、2024年6月に総務省が公募時期に関する指導を取りやめたのちにも埼玉県では改善が行われていません。一方、3年ごとの公募における不安については、勤務実績を考慮した選考が行われる等、勤務に問題がなかった会計年度任用職員が公募に応じれば不安がないかのような説明が示されてきました。

ところが、県当局の回答の趣旨に反して、今回の公募実施において、男女共同参画推進センターでの雇止めが発生しました。しかもそのうちの一人は、自治労埼玉県職労の会計年度任用職員を代表する役員です。いかなる理由があったとしても、労働者側の代表である職員に対する雇止めは、不当労働行為と言わざるを得ません。

(一部略) 以上、今回の事案発生について強く抗議するとともに雇止め撤回を要請するものです。

④ 丁寧な説明の実態

人事課からの指導で、男女共同参画推進センターの所長との面談は3月31日の夕刻に行われた。年度末最終日に職場を離れることができない委員長は出席できず、Xさんと私が説明を受けることとなった。

この日までに新年度の体制が明らかになり、職場の座席表も職場内部で共有された。Xさんほか数名に代わって採用されたのは、再任用を終えた正規職員の退職者だった。所長は、取り巻きを固めるように見える人事を行っていたのだ。

私たちは、この問題にも強く抗議した。所長は恣意的なものではないと繰り返し、前任期の成績を評価したとしても、作文や面接でのトータル評価で採否を決定していると説明した。ただし審査の項目や配点の公表は拒んだ。不採用決定通知時に別の職の紹介をしなかった点については、努力義務は義務ではないと主張した。これが丁寧な説明の実態であった。

4. 雇用の継続は人権問題

男女共同参画推進センターの所長は、任用における平等取り扱いの原則や成績主義を強調した。3年毎の公募はそのための方法であり、平等な県民サービスには欠かせないというものである。しかし、都民であっても任用されていることから明らかなとおり、県民サービスではないことは明らかだ。

そもそも、会計年度任用職員を任用することは行政による恩恵的なサービスとして位置付けるべきなのだろうか。任用は公務独特の用語だが、労働者にとっては雇用契約と同様であり、通常は法律によって自由気ままな解雇は禁じられている。雇用の継続は人権の問題としてとらえる必要があるのではないだろうか。

3年目公募を続ける人事課を含め、人権問題と行政サービスの比較衡量ができていないと考えるほかない。

5. あるべき対応の検討

(1) 当事者の思い

Xさんは16年にわたり女性の就労支援を担当してきた。法律資格職ではないが、経験と人脈がものをいう業務である。その自負を持って交渉の場で「専門性が…」と発言したとき、人事課の担当者から鼻で笑われた経験を持っている。「私たちが求めているのは一流レストランのシェフではない。給食の調理員でいいのだ」という当局発言も忘れていない。男女共同参画専門員の仕事も給食調理員の仕事も、軽く見ている人間への怒りを隠さない。現業職員にも会計年度任用職員へもリスペクトを持たない姿勢は、労働の価値の本質を見誤っている。

(2) 公文書開示請求について

① 開示請求と回答

Xさんは自身の不採用決定に対して開示請求を行った。しかしその回答は「文書の存否を答えることは、特定の個人が(略記、選考を受験した事実を特定できるので)開示請求を拒否します」というものだった。

② 疑問が残る決定

誰が選考を受験したかの情報は黒塗りにすれば個人は特定できないはずだ。公文書の開示手続きには県の文書課が関与している。このような結果になったことには疑問が残る。

③ 当事者の情報を隠蔽することの利益

埼玉県では、公文書の開示請求において公務員の行為は開示情報である。私自身、保守系会派の県議に関する開示請求で決裁文書の職氏名を開示した経験がある。

文書の存否を隠蔽することによって利益を得るのは誰なのだろうか。Xさんではないことは明らかだ。

(3) 思いをくみ取る運動の展望

① 組織力量の強化

埼玉県職労の組織力量は極めて小さいことは認めざるを得ない。今回の事案では、理不尽な対応をする所属長の存在が課題だ。どこの職場にも組合があって、課所長の暴走を止める必要がある。組合の力量強化は欠かせない。

② ディーセントワークの回復

ディーセントワークという言葉は流行語だったのか。人事課や男女共同参画の幹部職員がこの言葉を見做しているとすれば、無能の烙印を押されても致し方ないだろう。

③ 差別をなくす労働運動へ

少数組合の自治体では、労働組合への配慮を欠く管理職が生まれる。自治労の組織強化は重要であるが、現実には簡単ではない。今回の事例は、管理職の暴走が正規非正規を問わないパワハラや差別の温床となることを示した。このことを組合未加入の多くの職員に訴えていく必要がある。