

<会計年度任用職員制度確立にむけた取り組み>

長きにわたる景気の低迷を背景に雇用の非正規化が進み、雇用労働者の約40%が非正規労働者です。公務においても民間委託や非正規化によってその数は増え、多くは働けど働けど日々の暮らしを維持するのに手いっぱいな「官製ワーキングプア」と呼ばれる状況にあります。このフレーズが生まれてどのくらい経つでしょうか。言葉も実態もなかなか無くなりません。

自治体に働く臨時・非常勤等職員の任用の明確化と常勤職員との均衡・均等による処遇改善のため、2017年5月に地方公務員法と地方自治法の改正が行われ、2020年4月より「会計年度任用職員」制度（以下、制度）が施行されます。同制度の導入は、今や地域公共サービスの提供において欠かすことができない、64万3千人の臨時・非常勤等職員の適正な任用と勤務条件の確保であり、不合理な格差によって困っている多くの職員の勤務条件の改善が目的です。

制定から約70年経過する地方公務員法上では、自治体に雇用される常勤職員以外の任用について、これまで明確な根拠がない状況が続いていました。恒常的な業務を担っているにもかかわらず、あいまいな任用根拠であるがゆえ、臨時・非常勤等職員の賃金をはじめとする勤務条件は常勤職員との歴然とした格差が生まれていました。

同一労働同一賃金にむけた民間企業における法改正も進みますが、地方公務員の給与決定については、もともと職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）があり、職員の給与はその職務と責任に応ずるものでなければならぬとされています。地方公務員法上に任用がはっきりと位置づけられる会計年度任用職員は、地方公務員の一般職の任用形態の一つで、当然ながら職務給の原則や均衡の原則もあてはまるのです。

この間、自治労はこの改正を、法の谷間におかれた臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件の改善に最大限活用すべく、取り組んできました。具体的には制度の確立にむけた統一対応を決定し、労使交渉を実施して解決・決着・前進をめざすべき課題に設定してすべての自治体単組における交渉の実施などを求めています。臨時・非常勤等職員を安上がりな労働力として位置づける限り、その格差が常勤職員の人員確保の障害になること、そして何より、任用形態を越えて、同じ職場に働く仲間の処遇改善に取り組むことが労働組合の使命であると捉えています。今後も自治労全体で取り組み強化をはかり、雇用の安定を

含めたさらなる処遇改善をめざしていきます。

【参考】当面の闘争方針

「会計年度任用職員制度の確立、働き方改革関連法の施行と連動し、引き続き、非正規労働者の組織化に取り組みます」