

者その他その職務と責任の特殊性に基づいてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める」としているが、単純な労務に就く職員については別の法律が制定されないまま、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下、「地公労法」という）制定附則五項により、「特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第一七条を除く。）並びに地公企法三八条及び三九条の規定を準用」されているからである。

つまり、地方公務員の非正規職のパートの会計年度任用職員だけが、公務部内の他の非正規公務員に比しても、劣等な給与体系の下に置かれたのである。

三 期末手当支給分の月例給を下げる措置

会計年度任用職員制度の導入により、非正規公務員の処遇がむしろ「悪化」する事態も生じた。期末手当支給相当分の月例給が減額され、年収さえも維持できないというものである。

先に紹介した総務省「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果（二〇二〇年四月一日現在）」に合わせて実施された施行状況調査では、「給料（報酬）水準が、制度導入前の報酬の水準に比べて減額となった職種があるか」を地方公共団体に尋ね、回答団体数二九六〇団体中、七〇三団体、二三・八％で、水準減額の措置を実施したと回答している。だが団体数を基にした数値では、意図したものかどうかはともかく、実態を正確に表わしていない。故意に少なく見せるという印象操作との疑念さえを持つ。

図表14-4 給料（報酬）水準減額の推計影響人数

団体数	回答団体数	減額となった職種がある団体数		非正規公務員数B	推計影響人数	
		% A	A × B		A × B	割合
47	47	25	53.2%	162,492	86,432	52%
20	20	10	50.0%	70,060	35,030	
815	795	298	37.5%	363,993	136,440	37%
926	926	205	22.1%	81,111	17,957	
1,464	1,172	165	14.1%	16,817	2,368	16%
3,272	2,960	703	23.8%	694,473	278,226	
合計						40%

出典) 総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査(2020年4月1日現在)」を筆者加工

それは第一に、一部事務組合等を含んだ数字だからである。一部事務組合等は団体数こそ多いものの正規も非正規も少ない。また一部事務組合等で非正規公務員を採用していない団体は、二〇一六総務省調査の個票から計算すると一六五九団体中六八七団体で約三分の一に及ぶ。したがって一部事務組合等の回答団体数には少なからず非正規公務員を採用していない団体が含まれているものと推測される。

このように非正規公務員数が極端に少ない一部事務組合等を含んだ団体数による計算では、月例給減額措置の影響を少なく見せかける効果がある。

同時に、団体数としては一団体とのみカウントされる都道府県や政令市は、非正規公務員の採用人数が多だけでなく、減額措置をした団体も半数以上であり、これも団体数に基づく数値では、その影響を押し量れない。

したがって、減額措置の影響は、団体数ではなく、人数で計測すべきである。

この点を考慮に入れて作成したのが、図表14-4「給料（報酬）水準減額の推計影響人数」である。団体区分ごとの非正規公務員数

に減額措置をした団体区分ごとの割合を乗じて、減額措置の影響人数を推計したところ、二七万八二六六人、非正規公務員の四〇％に影響があったとの結果になった。とりわけ、都道府県と政令市では、合計三三万二五五二人中二二万二四六二人、過半数以上の五二％の非正規公務員に影響があったと推計されるのである。

処遇引き下げの方法は、①勤務日数や勤務時間を削減する（フルパート）、②時給単価そのものを引き下げる、③人員を削減するの三つがあり、それらが予想を超えて広がっていったようである。

たとえば、茨城県K市の公立図書館で司書として週五日働く女性は、従前は月収一八万五〇〇〇円、手取りは約一四万円、新制度で期末手当が支給されると期待を寄せていたが、提示された勤務条件は、年間二・六か月分の期末手当が支給される一方で、月収は一六万二〇〇〇円。手取りでは一二万円ほどに下がるというものだった。期末手当が新たに支給されるものの、年収は今と変わらない。

女性は、東日本震災で自宅を失い、その後、住居を新築し、毎月、住宅ローンを支払いながら家族の生活を支えている。毎月の減った収入を補うため、四月からは仕事のあとや休日を使って清掃や工事現場でのアルバイトを始めた。「ボーナスが出ると言っても月収から引かれている分が戻ってくるだけなので、何も変わらないというのが現状です。頑張ろうと思っていた気持ちが一気に萎えてしまって、この制度改革は何だったのか」と疑問を呈した。

二〇二〇年二月二三日、NPO法人官製ワーキングアリア研究会が開設した電話相談窓口には、月例給が下げられるという相談が相次いだ。関西の地方自治体で相談業務をしている非正規の女性からは、期末手当支給の一方で月例給が七万円減るとの相談があった。シングルマザーの彼女は、七万円は家賃

分に相当し、日々の生活が回らないと語った。別の相談者からは「仕事内容は正職員と同じになり諸手当や賞与がでると言われていたのに、勤務日数は週三日から二日に、一日七・五時間から六・五時間にされ、この条件以下の職員には賞与がでないと言われた」「賞与がでると喜んでいたら、予算がないので四人から二人に減らす」といった実質削減についての不満も聞かれた。

四 公募試験による雇止め——制度化されたパワハラ

制度発足を前に、ベテランの非正規公務員を雇止めする事例も相次いだ。山陰地方のある自治体では、非正規公務員の組合運動を主体的に担ってきた当事者数人が、移行時に実施された採用試験の成績が悪かったとして、次年度の任用を打ち切られた。

雇止めが頻発したのは、制度導入にあわせ、在職者も一般求職者とともに公募試験を受けさせられ、試験に合格しないと雇用が継続できないとする公募制度が導入されたからである。国（総務省）もこのような措置を推奨してきた。

公務員には労働契約法が適用されない。したがって、長年雇われていても無期転換申入権は発生しない。にもかかわらず公募試験制度が導入されるのは、有期雇用の公務員においても、損害賠償請求の対象となる雇用継続の期待権が生じることが裁判上明確となっているからである。そこで、雇用継続における手続きを取ったという外形を整えるために公募試験を強制し、そしてあろうことか、試験を口実^(口)に、三年程度で異動する正規公務員よりも一つの部署で長く勤務し、業務遂行能力を高めて陳ましい存在と

202

- 第15章 『月刊自治総研』二〇一六年六月号、『季刊労働法』二〇二〇年夏号
- 第16章 『月刊自治総研』二〇二〇年四月号、『議員NAYI 議員のためのウェブマガジン』二〇二〇年七月一〇日号

上林陽治 (かんばやし・ようじ)

1960年 東京都に生まれる
 1985年 國學院大學大学院経済学研究科博士課程前期 (修士) 修了
 現在 公益財団法人地方自治総合研究所研究員 (2007年～)
 関東学院大学兼任講師 (2012年～)

主な著作

『非正規公務員』日本評論社、2012年
 『非正規公務員という問題』岩波ブックレット、2013年
 『非正規公務員の現在——深化する格差』日本評論社、2015年
 『会計年度任用職員のための働き方ガイドブック』第一法規、2019年
 『未究の「公共私連携」——介護保険制度20年目の課題』(編著)
 公人の友社、2020年

非正規公務員のリアル——救済の会計年度任用職員制度

●——2021年2月25日 第一版第一刷発行

著者——上林陽治 日本評論社
 発行所——株式会社 日本評論社
 〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 振替00100-3-16
 電話03-3987-8621 (販売)、-8631 (編集)
<https://www.nippyo.co.jp/>

印刷所——精文堂印刷

製本所——難波製本

装幀——神田程史

©KANBAYASHI Yoji 2021 Printed in Japan.

JCOPY (社)出版者著作権管理機構 委託出版物

本書の無断複製は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつと事前に、(社)出版者著作権管理機構 (電話 03-5244-5088、FAX 03-5244-5089、e-mail: info@jcopy.or.jp) の許諾を得てください。
 また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャン等の行為によりデジタル化することは、個人の家庭内の利用であっても、一切認められておりません。
 ISBN 978-4-535-55984-4