

会計年度任用職員制度の適正な運用並びに会計年度任用職員 の身分保障及び職責に相応する適切な処遇の実現を求める意見書

会計年度任用職員の問題点

会計年度任用職員制度の導入

2020年4月に従前曖昧かつ不統一であった臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化・待遇改善を目的とするために会計年度任用職員制度が導入

身分が不安定

- 多くの自治体で一定期間ごとの公募制度が導入
⇒ 公募の名の下で再度の任用拒否
* 多くは3年ごと、毎年の場合も
- 雇止め法理(労働契約法19条)や無期転換(同20条)の適用無し

待遇改善が不十分

- 期末手当の支給を帳消しにする月例報酬の減額
- 退職手当の支払いを免れる目的でのパートタイム化
- 給与改定の年度初めへの不遡及(常勤職員は遡及)
- 職責に見合わない待遇
- 最低賃金以下で働く職員も

…是正手段も活用されていない

担う業務の重要性

- 自治体の住民にとって必要かつ極めて重要な種々の行政サービスを担う
- 消費生活相談員、婦人相談員、生活困窮者自立相談支援員、家庭児童相談員等

再度の任用拒否や低待遇を理由とする自発的な離職

結果として、自治体の中で十分な経験や能力を有する職員が不足し、公共サービスの継続性や専門性を維持することが困難な事態が生じる

意見書の趣旨

身分保障～長期安定的に任用される人事制度の構築を！

- ◆ 任用を一律定期的に公募にかからしめる運用を改める
- ◆ 継続的な業務に従事する会計年度任用職員については、公募を伴わない勤務実績や面接等による選考という方法を採用

待遇改善～職責に見合った待遇に！

- ◆ 職務を精査し、常勤職員との間で職務の異同に応じた均等・均衡処遇が実現されるよう給与体系を見直すべき
- ◆ その他の労働条件も職責に見合った適正なものとなるよう見直しを行うべき

措置要求の周知

意見書の全文は
こちらから⇒

