



徹底解説

会計年度任用職員制度

私たちに何が起きる？

何ができる？

東京公務公共一般労働組合

知っていますか？

自治体で働く非正規職員
の仕事は2020年3月末で
廃止されます。

一体、非正規職員に何が
起きようとしているの？

私たちは何をしたらいいの？



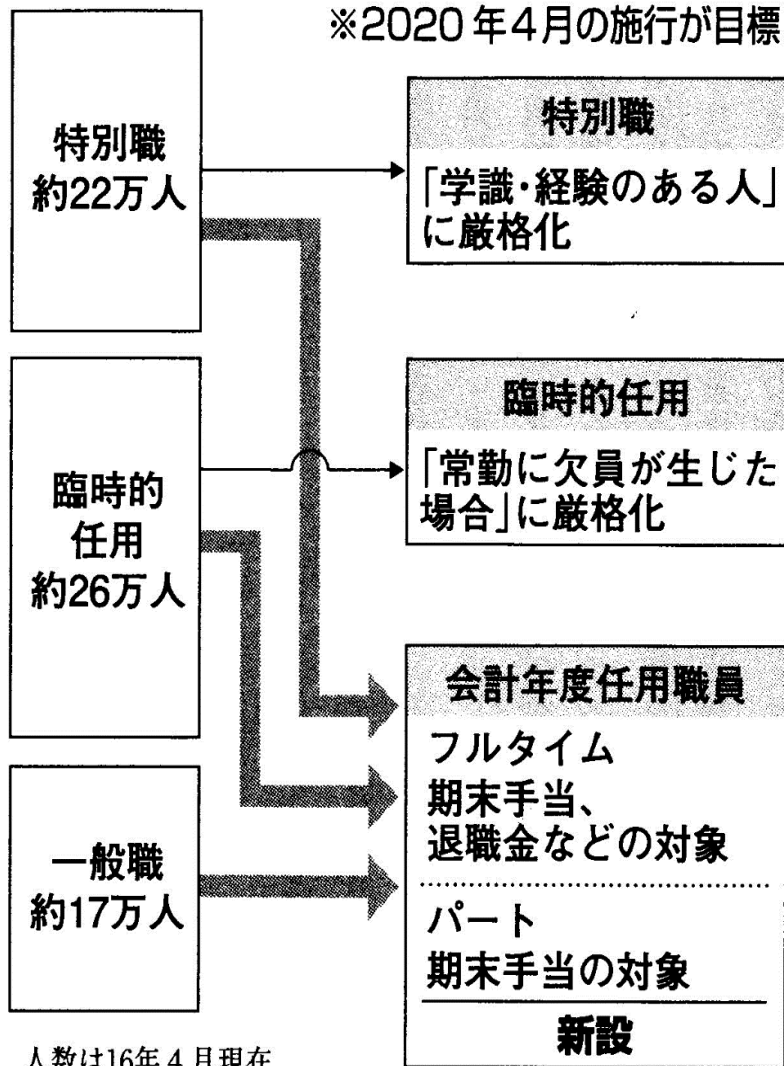
現在の臨時・非常勤職員の職は ほぼ全て廃止

2020年4月1日から、
非常勤職員と臨時
職員は、「**会計年度
任用職員**」に移行
予定です。

非正規公務員の制度はこう変わる

3月7日に政府閣議決定した法改正案を元にしたもの

※2020年4月の施行が目標



(出典)朝日新聞2018年3月8日付より作成

会計年度任用職員制度 フルタイムと短時間の2種類

会計年度任用職員の概要 (2020年4月施行)

	フルタイム	パートタイム
労働時間	週38時間45分(正規と同じ)	週38時間45分未満 (1分でも短ければパート)
任期	1年以内(会計年度内)	
雇用継続	客観的な能力実証で可能(任用しない場合もある)	
給与	給料と手当(全て支給対象でも 出すかは交渉次第)	報酬と費用弁償、期末手当 のみ支給「可能」

法施行まで1年半 新制度確定は今年10月！



2017年5月17日 改正地方公務員法・
地方自治法 公付



2018年10月

**施行のための
制度確定**



2020年4月1日 施行

新制度の問題…①

雇用期間は1年「毎年解雇」

①雇用期間は最長1年

事実上「毎年解雇」されることになります。

⇒基幹的な仕事が1年で終了するなんてある!?

②毎年選考試験

総務省は「毎年公募試験」を指示。

⇒継続して働いてきた職員をなぜ選考試験に!?

⇒試験にかかるコストは無駄じゃないの!?

⇒毎年、不安とストレスをかける必要あるの!?



新制度の問題…②

ベテランなのに毎年試用期間

「1カ月の良好な勤務成績」で正式採用

⇒実績がある職員になぜ試用期間!?

⇒高度な資格や経験者に試用期間?なぜ?



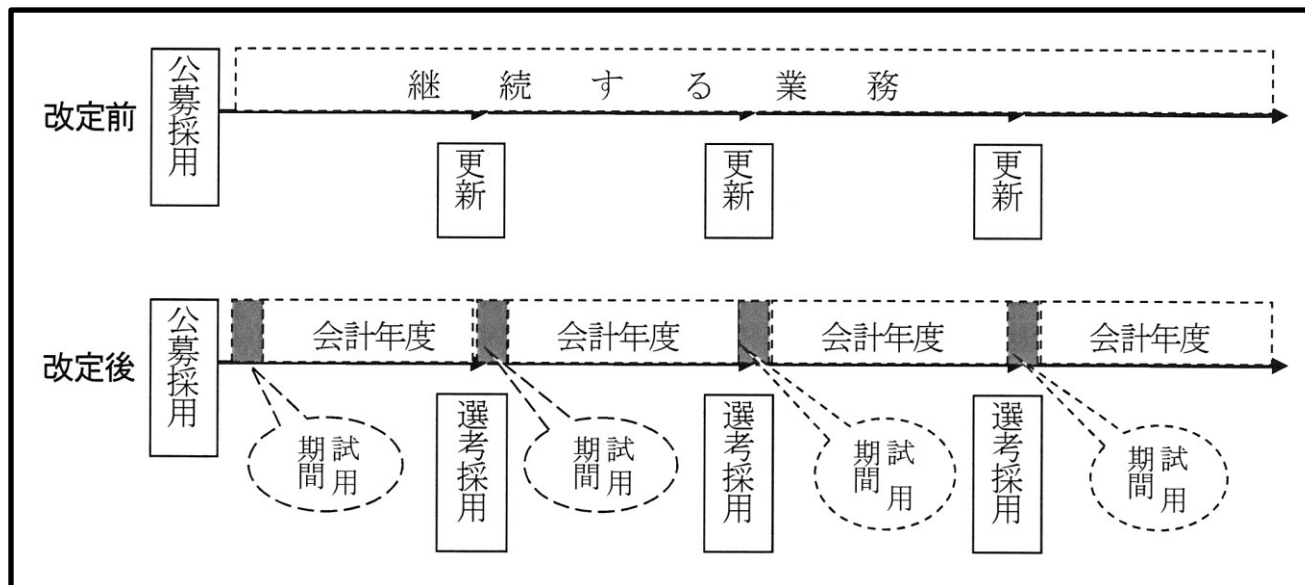
なぜ、非正規職員に
こんなことをするの?

新制度の問題…③

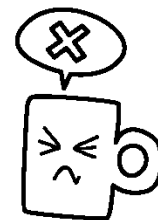
いつでも解雇可能にするため！

合理性のない制度をなぜゴリ押しする？

それは、「裁判で負けないため」に、「更新期待権」を発生させないための形式的な仕組みを捻りだしたのです。割を食うのは非正規です。



制度を改善しなければ、
職員のモチベーションを
下げ、職場は混乱。
住民福祉は向上しない！



新制度の問題…④

給与は初任給!?時給大幅減の恐れ

総務省は、会計年度任用職員の給与は、「正規の初任給（1級5号）」を指示

いったい、私たちの給与はいくら？

初任給は月給147,100円(フルタイム)
時給949円(週38時間45分で計算)
なんと、**最賃割れ**です！

臨時・非常勤はこの時給にされる恐れ！
このままでは、大幅賃下げに！

新制度の問題…⑤ 非正規間で手当の格差

新制度は手当で大きな格差

①フルタイム(週38時間45分・正規と同じ)

正規と同様の諸手当が出すことが「**できる**」。

②パートタイム(週38時間45分未満)

手当は期末手当と交通費のみ出すことが「**できる**」。

※仕事は正規並でも、出せる手当はごく一部にできる。

**手当は出すことが「できる」
出すかどうかは、交渉次第**

新制度の問題…⑥

ボーナスは自動的に出ない

ボーナスは黙っていても
出ると思いますか？

マスコミで「**ボーナスが出る**」と
報道されましたが、**法律上は**
「だすことができる」としているだけ。
「必ず出る」ではないのです。

新制度の問題…⑦

本音は民間委託の拡大

総務省

「ICTの徹底的な活用、民間委託の推進等による業務改革を進め簡素で効率的な行政体制を実現することが求められます」

「民間委託の推進等による業務改革を進め、臨時・非常勤…は、現に存在する職を漫然と存続するのではない」

⇒本音は「民間委託の拡大」
黙っていれば「職場が消滅」！

問題をどうやって解決する？
この問題は黙っていても
解決すると思いますか？

気がついたら

雇止め

民営化で職場消滅

勝手に賃下げ

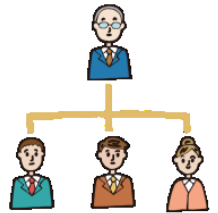
ガマンできますか？



問題をどうやって解決する？ この問題を決めるのは誰？

①区長・市長、細部は人事課長

②そして、私たちです！



労働条件を決めるには、
労使対等の協議が必須です。
だから団体交渉が必要です。

雇用と暮らしを守るために1 組合活動は憲法と法律で保障

組合に保障されている権利

- ① 団結権
- ② 団体交渉権
- ③ ストライキ権



賃下げや解雇を阻止するためには
ストライキも行います

雇用と暮らしを守るために2 雇用継続で「私たちは働き続ける」①

希望する職員は、会計年度任用職員制度に移行し、雇用を守ることを求めます。

① 継続雇用を希望する臨時・非常勤職員は、公募試験なしで、会計年度任用職員制度に「移行措置」を求めます。

●組合に入ればできる

組合の交渉により、東京都が非常勤職員を一般職に変更した際、公募試験や内部選考試験、面接も省き、従来の勤務時間と賃金をそのままに、希望者を移行させた。

総務省は能力実証の方法を公募によることは求めています。方法は各自治体に委ねています。

雇用と暮らしを守るために2 雇用継続で「私たちは働き続ける」②

- ②雇用継続は、公募試験によらない自動更新を。
更新上限がつく場合、できる限りの長期雇用を
求める。
- ③再度の継続の際は、面接等による能力実証で
事実上の自動更新を。

●組合に入ればできる

公募試験による振り落としから、組合員の「経験・実績」を考慮に入れた再度任用により、雇用を守る。

雇用と暮らしを守るために3
賃下げNO！直近上位の給料表に格付けを

賃下げは絶対ダメ！現在の賃金水準
引き下げはさせない。

給料表に格付けする際は、**現報酬の
直近上位に格付け**を求めます。



例えば

◆行政職給料表（一） 2018年4月1日から適用

基幹 号給	職務の級 号給	1 級 給料月額	2 級 給料月額	3 級 給料月額
1	1	円 142,500	円 197,100	227,300
	2	143,600	201,900	229,400
	3	144,700	206,900	231,500
	4	145,800	210,400	233,600
2	5	147,100	212,200	235,700
	6	148,300	214,000	237,800
	7	149,500	215,800	239,900
	8	150,700	217,600	242,000
3	9	151,900	219,400	244,100
	10	153,100	221,200	246,200
22	85	279,100	342,000	371,300
	86	280,600	344,100	373,400
	87	282,100	346,200	375,500
	88	283,500	348,300	377,600
	89	284,900	350,400	379,700
23	90	286,300	352,500	381,800
	91	287,700	354,600	383,900
	92	289,000	356,700	386,000
	93	290,300	358,800	388,100

指示はココ

現在、月16日勤務で227,500
円のAさん。

フルタイムで換算すると
284,375円になります。

ところが、総務省の指示では
初任給の「147,100円(1級5
号)」になってしまう！

組合は、給料表の直近上位の、
「284,900円(23級89号)」を求
めます！

●組合に入ればできる

全自治体で賃上げ実現。
公契約条例で3%の昇給。
去年はB区の専門職で
10%賃上げ！

組合はココを
目指します

雇用と暮らしを守るために4
ボーナスは正規と均等待遇で支給を

都や区には十分な財源があります

総務省

「必要な財政措置をする」

つまり、法律上も財政上も、ボーナス
支給はできる！

「ボーナス支給」を制度化にするには、
私たちの取り組み次第。



雇用と暮らしを守るために5 10月までにみんなでこれをやろう！

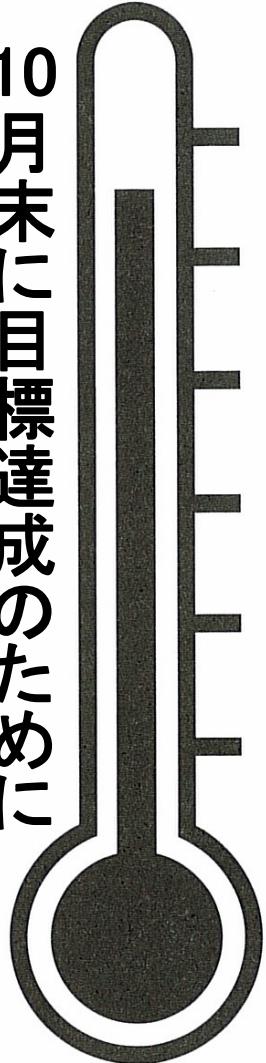
- ① ビラを全ての非正規職員に渡して、これから起きること、私たちにできることを伝えましょう。
- ② 組合加入をよびかけ、組合員を職場の過半数以上にしましょう。
- ③ 「あなたの参加が必要です」団交などの行動に可能なところから参加しましょう。



雇用守る・賃金守る・ボーナス支給

目標達成のために、私たちは何をやるべきでしょう？

10月末に目標達成のために



- 勝利を祝う
- 団体交渉
- ビラまき
- 小規模グループで集まる

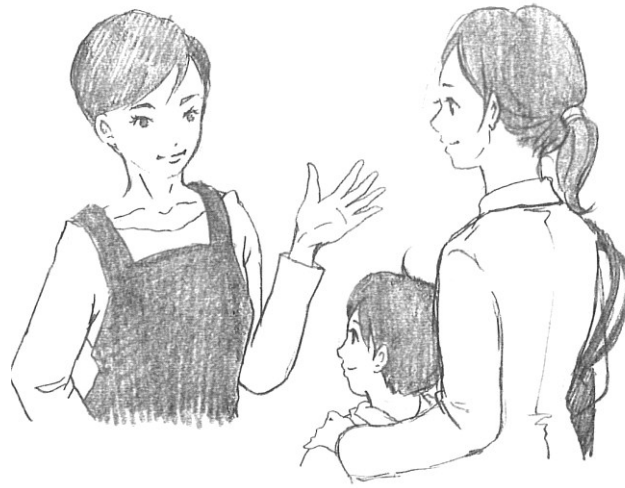
雇用と暮らしを守るために6 組合に入ろう

私たちが力を合わせれば、職場は主体的に変えることができます。

ピンチをチャンスにするのは私たちにかかっています。

組合に入り行動しましょう！





制作:東京公務公共一般労働組合