

民間労働者の「無期転換ルール」に逆行する「会計年度任用職員制度」運動と署名や世論の力により「3 年目公募」の根拠が無くなる

人事院 国の非常勤職員の公募によらない再度の採用回数の上限を連続 2 回までとする取り扱い（「3 年目公募」）を撤廃

人事院は、6 月 28 日、国の非常勤職員のうち期間業務職員の採用について定めた通知文書「期間業務職員の適切な採用について」（人企一972）を一部改正し、公募によらない再度の採用回数の上限を連続 2 回までとする取り扱い（「3 年目公募」）を撤廃しました。これにより、上限回数を問わず公募によらない再採用が可能となりました。

総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第 2 版)」で期間業務職員の例を示していた部分を削除
地方自治体が機械的に「3 年目公募」とすべき根拠が無くなる

この改正を受けて、総務省も「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」（「総務省マニュアル」）で期間業務職員の例を示していた部分を削除しました。これにより、地方自治体が機械的に「3 年目公募」に拘泥すべき根拠が無くなりました。

諦めず具体的な問題を取りあげ制度改善を求めつづけてきた運動の成果

自治労連（県職労連の上部団体）は 7 月 3 日、「人事院の 3 年目公募撤廃は運動の大きな成果 さらに雇用不安を一掃し、安心して働き続けられる職場をめざそう」という書記長談話を発表しました。

県職労は、自治労連・国公労連や他の公務単産等のなかまを通じてとともに、人事院、政府に対して非正規公務員の雇用安定と処遇改善を求めてきました。

また、会計年度任用職員制度が制定されてから、県の各職場で起きている非正規職員の雇用と生活に関わる「雇止め」問題、「募集しても応募が無く欠員となっている問題」、「人手不足による業務過密の実態、業務の専門性や継続性を維持できず県民サービスに支障をきたしている問題など、職場でおきている具体的な問題を交渉でとりあげ改善を要求してきました。

県当局が「会計年度任用職員制度に基づいて運用している」との回答に終始する中、県職労は、職場で起きている具体的な弊害や問題を含め国へ改善の上申をするよう強く求めてきました。

今回の人事院の「3 年目公募」撤廃は、そうした職場で起きている具体的な問題の改善を粘り強く求めつづけ、自治労連に結集する全国の仲間とともに運動を展開してきた大きな成果です。

会計年度任用職員への勤勉手当を支給可能とする地方自治法改正 賃金改定の差額支給(4月遡及支給)

この間、自治労連は「3 年目公募」撤廃を含む会計年度任用職員の雇用安定や処遇改善をめざして、全国の仲間とともに「誇りと怒りの 3 T アクション」を展開してきました。

全国各地からのアンケートや記者会見等でその実態を社会的に明らかにし、総務省宛の署名などにとりくんできました。

そうした中、2023 年 12 月 27 日、機械的な公募ではなく地域の実情等に応じた適切な対応を求める通知文書

「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（総行公第 141 号）を発出させてきました。また、世論を背景に会計年度任用職員への勤勉手当を支給可能とする地方自治法改正、そして賃金改定の差額支給（4 月遡及支給）など大きな成果を勝ち取ってきました。

今回、人事院は「3 年目公募」を撤廃する一方で、依然として任期については原則 1 年までとし、採用の原則はあくまで公募を維持するとしています。また、公募によらない再採用であっても面接および従前の勤務実績に基づく能力実証を求めており、実態と乖離した「雇止め」の不安が解消されたとは言えません。

県職労は、人事院の「3 年目公募」撤廃と総務省の「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」（「総務省マニュアル」）の期間業務職員の例示の削除を梃に、制度の抜本的改善を総務省に求めつつけると同時に、県当局に対して、ひきつづき会計年度任用職員の雇用安定や処遇改善を求めています。

自治労連の「3T アクション」とは

「つながる つづける たちあがる」の頭文字を取った「3 T、アクション。職員同士と労働組合が要求でつながり、仕事も組合活動も継続し、理不尽な処遇に立ち上がる。これまでの非正規雇用の仲間の運動を発展させたとりくみ。

民間における「無期転換ルール」とは

平成 24 年 8 月に成立した「改正労働契約法」（平成 25 年 4 月 1 日施行）により、同一の使用者（企業）との間で、[有期労働契約が 5 年を超えて更新された場合]、[有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申込み]により、[期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換]されるルールのこと。有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。

「無期転換ルール」が成立した理由

- 有期契約労働者の約 3 割が、通算 5 年を超えて有期労働契約を更新している実態
- 多くの会社で有期契約労働者が戦力として定着している
- 特に長期間雇用されている有期契約労働者は、仮に「1 年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけ
- このような労働者を期間の定めのない労働契約の労働者として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり実態と形式を合わせる措置
- 有期契約労働者の長期勤務化が進む中、労働契約法に定められた「無期転換ルール」は、事業主にとっては雇用を安定させ、有期契約労働者にとっては雇止めの不安を解消することにより、お互いが安心して働くことを可能にするための制度



総行公第 49 号 令和 6 年 6 月 28 日 各都道府県総務部長（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）各政令指定都市総務局長（人事担当課扱い）総務省自治行政局公務員部 公務員課長（公印省略）

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)」の改正について