

(川崎市議会 5 会派・文教委員会無所属議員 宛)

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部 (学労川崎)

会計年度任用職員の「公募によらない再度の任用」につき 回数上限の撤廃を求める要望書

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。日頃より川崎市民の生活向上にご尽力いただいております事に、深く感謝申し上げます。

私たちは、川崎市立学校の事務職員でつくる労働組合「学労川崎」(学校事務職員労働組合神奈川川崎支部:川崎市人事委員会登録職員団体)と申します。学校事務職員の労働条件の維持・改善を目指すとともに、他職種も含めたすべての有期雇用職員の雇用安定にも積極的に取り組んでいる労働組合です。

川崎市は、非常勤を中心とする有期雇用職員「会計年度任用職員」制度において、いわゆる「公募によらない再度の任用」(※)について4回までとする上限を設けています。

(※=勤務実績等を踏まえ公募や選考を行わず同じ人を次年度も任用すること)

しかしながらこの上限は、なんら問題なく勤続してきた職員について任用回数のみを理由に「公募」のふりにかけるものであり、当事者に雇用不安と応募手続き上の負担をもたらすとともにその誇りをも傷つけるものです。

加えて、回数上限到達のみを理由として行う公募・選考・新規任用事務は、川崎市行政にも多大かつ無用な業務負担をもたらすもので、はなはだ不合理です。

社会全体においても公務職場においても、人材確保の厳しさがますます増えています。そうした中、勤続という確かな実績をしかと認め、当事者が安心して働き続けることのできる環境を整備することは喫緊の課題です。

回数上限の背景には、「公募によらない再採用」を2回までとする国の非常勤職員制度に合わせるべき、とする政府・総務省の姿勢がありました。

しかし今年6月、人事院が国非常勤職員の「公募によらない再採用」の回数上限規定を廃止。これを受けて総務省も、自治体に向けた会計年度任用職員に関するマニュアルを改正し、「公募によらない再度の任用」に回数上限の設定を促す記述を削除しました。

人事院は通知の中で、「公募によらない再採用」を行う場合の例として「職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合」を挙げています。

これはほとんどすべての職場・すべての職員に当てはまる考え方に他なりません。その上先述した無用な公募に伴う業務負担もなくなれば、その点でも「公務の効率的な運営」に大きく前進します。

もはや、会計年度任用職員の「公募によらない再度の任用」に係る回数上限を維持する理由はありません。近隣においても、早々に撤廃を決定した自治体や撤廃の検討を開始している自治体が相次いでいます。

しかし川崎市は学労川崎の要望書に対し、「4回までとしている制度の適切な運用に努める」と回答するにとどまっており、検討の姿勢さえ見せていません。現場では4回の上限を迎え、「公募」の対象とされる該当者の確認が進められています。

当事者に寄り添う姿勢もなく、公務の効率的な運営も顧みないものと、評価せざるを得ません。

以上を踏まえ、次のことの実現に向けお力添えをいただけますよう、強く要望いたします。

【要望事項】

現に働いている会計年度任用職員の雇用と生活の安定を守るとともに、公務の効率的な運営を続けるため、「公募によらない再度の任用」の回数上限を撤廃してください。

なお、本要望書に対するご見解や政策等につき、ご紹介くださいますと幸いです。

また、本要望書に係る詳細の説明や、学校現場・有期雇用公務員・学校事務職員等の関係する事項について懇談の機会をいただける場合は、ご連絡ください。

いずれにつきましても、下記【お問い合わせ先】にご返答・ご連絡のほどお願い申し上げます。

末筆ではございますが、今後ともますますのご活躍とご健勝をお祈り申し上げます。

<別添・関連資料>

▽人事院：期間業務職員の適切な採用にあたっての留意点等について（令和6年6月28日）

▽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）」の改正について（令和6年6月28日）

▽学労川崎：会計年度任用職員の「公募によらない再度の任用」に係る回数上限の撤廃を求める要請書（2024年9月6日）

▽川崎市：会計年度任用職員の「公募によらない再度の任用」に係る回数上限の撤廃を求める要請に対する回答について（令和6年9月19日）

▽なくそう！官製ワーキングプア！東京集会実行委員会：人事院・総務省からの新たな通知を受けた対応（2024/10/9 現在）

【お問い合わせ先】

（略）