



会計年度任用職員制度って何？2

前回「2018. 11号のジムジム」には、概要しか掲載できなかったので「会計年度任用職員制度」について、今一度内容を踏み込んで書いてみたいと思う。

** 会計年度任用職員の位置づけ **

総務省からのマニュアル(2018. 10付第2版)によると、今回の地公法改正による「会計年度任用職員」の新設については、常勤・非常勤という言葉本来の意味と実態のズレを整理することが目的であろう。

これは、(ア)相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職、(イ)フルタイム勤務とすべき業務量がある職、の2つの視点から、

I. 常時勤務を要する職(前記(ア)、(イ)の要件を満たす者) 常勤職員、任期付職員、再任用職員、臨時的任用職員、

II. 非常勤の職、

○短時間勤務の職(前記(ア)の要件を満たし、(イ)の要件を満たさない者) 任期付短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員、

○会計年度任用の職

①(前記(イ)の要件を満たし、(ア)の要件を満たさない者) フルタイムの会計年度任用職員

②(前記(ア)及び(イ)のいずれの要件も満たさない者) パートタイムの会計年度任用職員

に分類されている。

これまでは、常勤職員より勤務時間の少なく、補助的勤務である職員が非常勤である発想が、「会計年度任用職員」の新設により、フルタイムでも非常勤が出現し、今までの非常勤職員よ

りも、さらに民間のパート的非常勤が現れることになったと言える。

また、特別職の非常勤職員は該当しないことに注意が必要である(そのため、昨年、一般と特別の非常勤職員の一般非常勤職員への移行が可能かどうかの調査は、この「会計年度任用職員」導入に向けて非常勤職員そのものの整理で行われたと思われる)。

** 常勤職員の代わりにはならない? **

注意すべきことは、①から分かるように、フルタイムの会計年度任用職員については、前記「(ア)相当の期間任用される業務に従事する職」ではない為、予算削減等を理由とする常勤職員の代わりにはならないことに注意すべきである(業務見直し等による今後廃止予定の暫定的な現業務への雇用や、新設の事業で、今後継続するかは状況を見ての雇用等に限られることになるとと思われる)。

よって、期間の定めのない常勤職員の人数削減の為に、フルタイムの会計年度任用職員を配置するという事は、制度上出来ないと言うことになるわけだが、運用でどうにでもなりそうな嫌な予感がするのは私だけだろうか。

** 会計年度任用職員の特徴 **

会計年度任用職員について、総務省からのマニュアルを見て主だったことを上げると

○任期は「一会計年度内」、期限の定めのある雇用である。

○更新については、任期が会計年度である為「更新」という概念は無い。新たな採用となり何度でも雇用できるようだが、「会計年

度任用職員としての身分及び処遇の固定化」への留意が必要とのこと。

一方で、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて制限を定めることは避けるべきであるとのこと（そのため、採用時は公募が望ましく、条件で前回任用者不可というのはだめ等としている）

- 条件付き採用期間あり（常勤職員 6 月の所、会計年度任用職員は 1 月の特例を新地公法で定める）。
- フルタイムには、6 月以上の任用があった場合は退職手当の支給がある。
- 基本的に、常勤職員と同様 6 月以上の雇用がある者にはボーナスの支給がある。
- パートタイムについては、副業が可能になる。
- パートタイムの副業者については、労働時間の通算義務が生じ、労基法の労働時間を越えた場合は時間外手当でも発生する。
- 常勤職員同様、人事評価がある（再度任用する際の判断要素としての活用などを想定）。

等同じく地公法の適用がある常勤職員に沿った内容となっている。

このマニュアルや、昨年行われた非常勤職員の業務見直しに係る調査を見る限りでは、学校現場においては非常勤職員がパートタイム会計年度任用職員に切り替えられていくように思われる。

また、常勤職員の長期休業等一時的な欠員については、従来どおり臨任職員での対応になるためフルタイムの会計年度任用職員の出番は無さそうだが、今後の動向に注意すべきである。

★会計年度任用職員制度導入でどう変わる？★

2020 年度から導入予定の会計年度任用職員制度、何がどう変わるかを考えてみる。

＊＊ 地公法改正による創設 ＊＊

概要としては、下記の点が上げられる。

- ①特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化
- ②一般職の会計年度任用職員の創設

①については、昨年度の一斉調査により現状の非常勤講師等、任用形態ごとで会計年度職員への移行可能かの見直しが行われ、導入までに決定する予定。

②については、フルタイムとパートタイムに分けられ、ボーナスや退職手当の支給、条件付き採用期間(1 月)や人事評価の導入、パートタイムにおいては、ダブルワークも可能になる。

＊＊ イメージ的にはどうなるのか ＊＊

イメージ的には、これまでの一般職非常勤と臨任の中間ぐらいの職（フルタイム）、より民間のアルバイト的な職（パートタイム）に分けて、臨任の業務を極力フルタイムに移行し、現状の非常勤業務をパートタイムに移行し民間的にする感じである。

そのため、パートタイムについてはボーナス等の支給もあり実質待遇改善のように見えるが、フルタイムについては、臨任任用の厳格化により臨任なみの業務を任せられ待遇が臨任より悪くなる、実質待遇改悪となる可能性が大きい。

また、パートタイムのダブルワークについても、そうしないと生活できない人たちの常用化と拡大を助長してしまう問題等が上げられる。

今後も制度の動向を注視し、問題点を洗い出し改善を要求していくことが必要と考えている。

※参考(以下、2018. 11. 27. No368より抜粋)