

期間業務職員の制度運用を見直し

中部地整3年雇い止め撤回

東海

No.3144

17. 1 24

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

「地域防災人事」で
国民の安全・安心を

一月一九日中部地整は、期間業務職員の雇用に関する運用の変更を公表しました。これまで、雇用開始時期により「公募によらない採用」は、同一の者については連続二〜三回となっていました。来年度からは二回にするというものです。一方、これまで「国土交通省内の雇用期間を超過し三年を超えて雇用しない」という運用を撤回しました。

内閣人事局・人事院から指導を受け、撤回

国土交通省は期間業務職員の雇い止めについて、「常勤化防止」を唯一の根拠として三年雇い止めを正当化してきましたが、年度途中採用の期間業務職員に三年の雇用を保障するため、「同一の者に連続三回」の公募によらない採用を行っていたことが、「問題あり」と内閣人事局・人事院から指導され、三年雇い止め撤回を行うこととなりました。

今回の撤回方針では既採用者には配慮も

今回の撤回では、既に採用中の職員については、面接時の条件を守るため三回

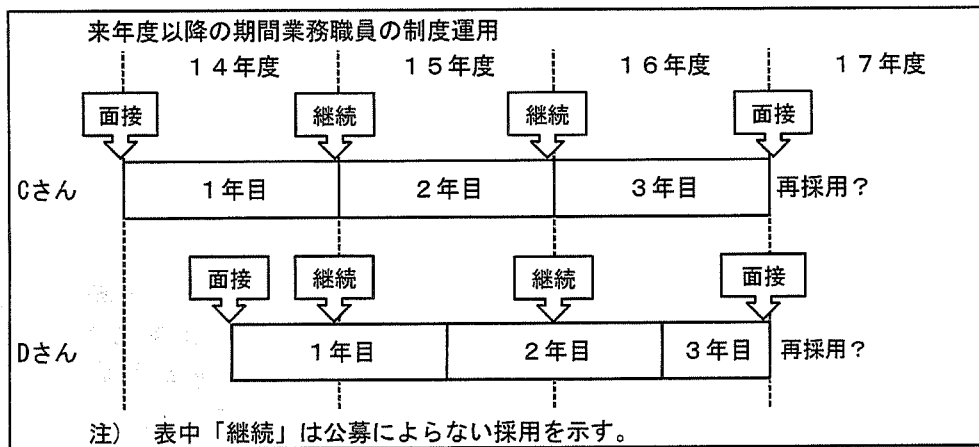
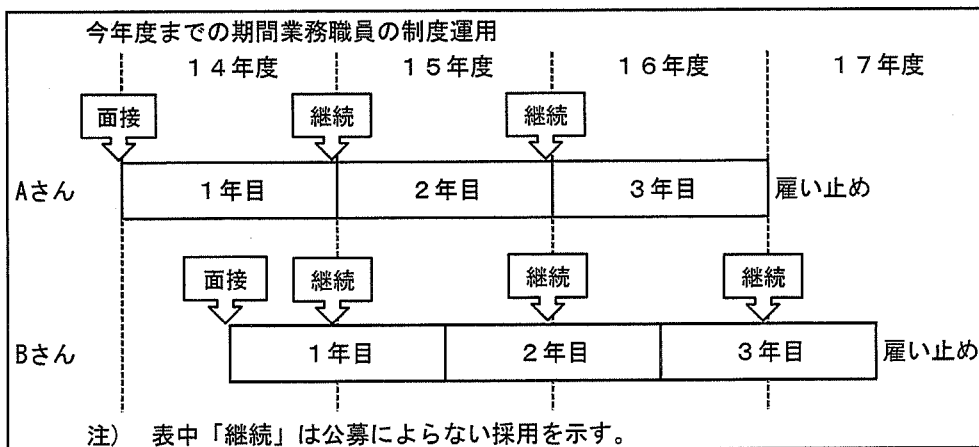
目の継続(年度途中採用者のみ)を認めており、今後新規に採用される期間業務職員からは継続(公募)によらない採用は二回までに限定されます(三年の雇用が約束されない)。

任命権者の判断で四年目の採用可能

一方、これまで「三年の雇用期間」を通告し、「面接に来ても採用しない」との姿勢をとり続けていたが、再接続による採用を認める内容となり、制度運用面での障壁は無くなり、任命権者の判断で四年目以降の採用も可能となりました。また、国土交通省の他職場の勤務経歴を通算するルールも無くなりました。

採用基準・採用条件の明確化が必要

これまでの運動で、前述のような到達点を築いていますが、三年目の面接で正当に評価され再採用されるかが焦点となります。「不人気事務所では、募集しても集まらない」と当局も認めているため、その様な環境下では再採用を行うと思われませんが、希望者が複数いた場合、これまでの採用



状況とのバランスを考慮し、再採用を避ける恐れもあります。原則に反するため、採用基準の透明化が必要です。また、これまで認められなかった三年採用後に他の事務所への再公募が可能となったことによる採用条件の明確化も必要です。今後、各事務所で期間業務職員へ説明がなされますが、納得のいく十分な説明が求められます。

必要な人員は職員の確保で

任命権者は公正な判断を

非常勤職員制度の運用に係る留意点についての

<公募>

- ・新規採用にあたっては、ハローワーク、ホームページへの掲載その他の公募の方法のいずれか一つ以上によることを原則とする。
- ・極端に短い公募(求人)期間などは避け、適切な公募(求人)期間を確保すること。
- ・公募(求人)にあたっての雇用予定期間は、適切な期間とすること。
- ・従前雇用してきた者が応募する場合であっても、応募を妨げることはできない。

<任期>

- ・採用の日から会計年度末の期間内で任期を定めること。
- ・任命権者は、業務遂行上、必要かつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことがないように配慮すること。

<公募によらない採用>

- ・採用は公募を原則とされているところ、必要とされる能力が期間業務職員としての勤務実績により実証できると明らかに認められる場合には、例外的に公募を行わないで採用できる。
- ・公募によらない採用は人事院事務総局人材局長通達通知(平成22年8月10日人企-972)において、同一の者について連続2回を限度とするように努めるものとされているため、任命権者において平等取扱の原則、成績主義に反するものではないという客観的・合理的な説明をできない限り、連続2回を超えて公募によらない採用はできない(年度途中の採用者であっても同様)。

<雇用期間>

- ・下記を踏まえ、公募を経て能力の実証等を適切に行い、行政サービスの維持の観点等も含め総合的に判断し再度採用する必要がある場合には、各任命権者の判断により適切に行うこと。
- ・同じ者が長期間採用され続けることが一般化、常態化した場合には、非常勤職員を占めるはずの非常勤職員を「相当の期間採用される職員を就けるべき官職」に就けているのではないか(事実上常勤化しているのではないか)との指摘を受けることが懸念されること。
- ・公募や能力の実証が制度の趣旨に沿って適切に行われている限り、結果として同じ者が複数年勤務することはあり得るところであり、一定の年数を任用された後、雇止めすることがルール化されているものではないこと。

<その他>

- ・採用にあたっては、任期終了後の再採用を当然に予定するような運用を行わないこと、あらかじめ任期終了後の再採用が確実であると誤解されるような言動、対応を行ったりしないこと。

任命権者を異にする 公募で改めて採用

今回の三年雇い止め撤回により、任命権者を異にする公募(採用された事務所と異なる事務所での再公募)もこれからは可能となりました。三年勤務した同一の事務所での再採用も「公募を原則」としており、「必要とされる能力が(中略)勤務実績により実証できる」ことを採用の条件としてお

り、当然のこととして任命権者の公正な判断が求められることとなります。また、他の事務所での再採用されれば、職歴を引き継がないことが確認されていますが、逆にそれまでの職務経験がカウントされないこととなれば、有給休暇の取得や共済組合への加入など、前事務所での処遇も引き継がれないこととなり、処遇の後退をきたすこととなります。

今後、各事務所毎に今回の制度運用について、期間業務職員への説明がなされることとなりますが、説明された内容に疑問な点や不満な点があれば、はっきりと主張し、改善を求めることが重要となります。各職場の期間業務職員も重要な戦力として、行政サービスの維持の観点からも再採用の必要性を求めていることが重要となります。

<解説>

3年雇い止めを撤回し、継続雇用をするために、以下の事項を条件化したもの。

- ① 公募による再度採用は、行政サービスの維持の観点をふまえ任命権者の判断
- ② 公募を経て能力実証等を適切に実施すれば、複数年(再応募の採用)は可能
- ③ 雇い止めルールを撤回

これからの期間業務職員の雇用の安定化をさせるためには、行政サービスの維持の観点が重要な考えである。定員外職員が業務実施体制の中で欠かせない者であることを明らかにすることで、再採用への当局判断を促すことが重要。

※ また、同じ国土交通省であっても任命権者が異なる採用の場合は、継続ではなく、新規の採用となることを確認しています。

