



市民の声を市政に反映

杉森ひろゆき

市議会議員 ニュース

杉森弘之後援会広報委員会発行
719号 2018年7月24日
 〒300-1235 牛久市刈谷町1-41-8
 TEL・Fax：870-0335
 携帯：090-5587-7693
 Mail：sugimori@max.hi-ho.ne.jp

会計年度任用職員

既得権の剥奪も

第2回定例会一般質問 ②-B

杉森議員は6月8日、牛久市議会第2回定例会で、①空家等対策、②会計年度任用職員、について一般質問した。今号では②-Bを掲載する。

判例無視のパート規定

【杉森議員の質問】総務省のマニユアルによれば、会計年度任用職員はフルタイムとパートに分けられ、労働条件に大きな差が設けられようとしています。分ける基準は正職員の労働時間と同じかどうかです。これまで裁判などでは、正職員の4分の3程度の労働時間なら、「正規と同様の常勤職員」とみなされてきましたが、「同じか、短いか」だけの基準では、労働時間が4分の3以上でもパートに分類される恐れが十分あります。牛久市の場合、非常勤職員の労働時間を常勤職員より15分短くしているわけですが、この基準を悪用すれば、パートということになります。

4分の3以上でもパート?

マニュアルのQ&Aによれば、「1週間当たりの勤務時間が常勤職員よりも短い4分の3を超えて勤務する非常勤職員を会計年度任用職員として任用する場合は『パートタイムの職』として任用することとなる」としていますが、牛久市はどのように考えているのでしょうか。

【総務部長の答弁】本市としては、総務省のマニュアルに基づいた制度設計を考えていきたいと考えています。

諸手当の支給は?

【杉森議員の質問】会計年度任用職員の労働



働条件、処遇については、様々な噂も飛び交っていますが、まず諸手当の支給については、どのように考えているのでしょうか。マニュアルによれば、特に**期末手当**に関しては**6か月以上勤務者には支給すること、退職手当については18日以上勤務日が6か月以上の者には支給すること**となっていますが、牛久市はどのように考えているのか伺います。

【総務部長の答弁】会計年度任用職員の諸手当の支給については、勤務形態により支給できる手当は異なりますが、今後、報酬や給与水準の検討とあわせ、新地方公務員法第24条に規定される「職務給の原則」「均衡の原則」等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度などを踏まえ、検討していきます。

給料水準は?

【杉森議員の質問】給料水準については、マニュアルによれば、フルタイムの会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務給の初号給の給料月額を基礎として、定めるとしていますが、牛久市はどのように考えているのでしょうか。

【総務部長の答弁】現段階では検討はしていませんが、総務省のマニュアルに基づいて考えていきたいと考えています。

無期転換ルールの活用法

■無期転換のルールってナニ？

平成25年4月1日より改正労働契約法が施行され、多くの企業で平成30年4月から本格的に有期社員に無期転換への申込権が発生しています。

無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより、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です。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

使用者（企業）は、無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合があります。

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）。

■無期転換ルールで何が変わる？

- 労働契約が、有期契約から無期契約へ！
- 雇止めの不安を解消！

無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）の行使により、契約期間の定めがなくなるため、雇止めの不安は解消され、雇用の安定につながります。ただし、無期転換後の雇用区分については、会社によって制度が異なるため、どのような雇用形態になるかは一概に申し上げられません。

給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定

めがある部分を除き、直前の有期労働契約の際の労働条件がそのまま引き継がれることになります。

- あなたの申し込みで無期労働契約に！

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。つまり、有期労働契約が通算で5年を超えて更新し、無期転換申込権が発生した場合であっても、有期契約労働者がその契約期間中に無期転換の申込みをしなければ、有期労働契約のまま引き続き仕事を続けることとなります。

■転換したいがどうすればよいか

- まずは申込みを（できるだけ書面で）！

無期転換申込権の発生後、有期契約労働者が会社に対して無期転換の申込みをした場合、使用者は承諾したとみなされ、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）。この申込みは口頭でも法律上有効ですが、書面により意思表示を行って記録を残しておく方が、後々のトラブル防止につながります。

まずは、勤め先の会社に所定の様式がないか確認ください。

【参考】有期契約労働者（有期社員）とは？

1年や6か月単位の有期労働契約を締結、または反復更新している方であり、一般に「契約社員」、「パートタイマー」、「アルバイト」などと呼ばれる社員です。

ただし、これらに限らず、各社が独自に位置づけている雇用形態（例えば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）についても、契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象となります。

なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業に無期転換ルールへの対応が求められます。