

会計年度任用職員の再度任用における公募は必要なのか

——ちゃんと調べてちゃんと考えよう

川村雅則（北海学園大学、当会理事）

※紙幅の都合で本稿では表や注釈を割愛しています。本文の後半にあたるⅡも割愛しています。本稿は、情報発信・交流サイトである北海道労働情報 NAVI(以下、NAVI)に転載します。NAVI 原稿には表と注釈をつけているほかⅡも掲載しています。あわせてご覧ください。

会計年度任用職員の雇い止めや離職の発生を目前とする年度末にこの原稿を書いています。東京都では、スクールカウンセラーが大量に雇い止めされるという問題が起きています。そのような中で労働組合や議員など関係者に訴えたいことは二つです。

一つは、総務省による調査データを活用しながら、自らのマチの公募の実施状況をまずは整理することです(Ⅰ)。なお、本稿での公募とは再度任用における公募を指します(以下、表のタイトルも含めて、同様)。

もう一つは、公募や選考の実態を調べながら、公募の(不)必要性をあらためて検証することです(Ⅱ)。こちらは、Ⅰよりもさらに掘り下げた作業が必要になります。

なお、筆者は、雇い止めには至らずとも、そもそも公募制の存在そのものが不当であり不要であると考えています(言うまでもなく初回の公募については必要性を認めています)。

しかし、すぐ後でみるとおり、8割を超える自治体が公募を導入しています。その現実、そして、公募は必要だという自治体側の説明にはしっかり向き合った上で、その説明が妥当かを検証したいと思っています。

I. 総務省調査から公募の実施状況を明らかにする

昨年末に、総務省による「令和5(2023)年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」(以下、2023 総務省調査)が発表されました。これは個々の自治体が総務省に対して回答しているものですから、当然、ご自身のマチの事情も分かります。有効活用していきましょう。

本稿で取り上げるのは、会計年度任用職員の再度任用における公募の実施状況です。5部門における計15職種について回答が求められています。

一部事務組合等を除く自治体での公募の実施状況を見ると、「いずれかの部門・職種において、公募の実施に関す

る基準がある団体」は1,788件のうち85.4%で、「公募の実施に関する基準がない団体」は14.6%です。

後者、すなわち公募を実施していないのは、都道府県ではゼロ、指定都市では20件のうち広島市のみ、市区では795件のうち93件(11.7%)、町村では926件のうち167件(18.0%)です。

参考情報として掲載された前回調査(2021年度)の結果と比べると、公募を実施しない自治体が、市区で3件、町村で33件増えています。全体の中ではまだまだ少数派ですが、公募を実施しない自治体が増えています。

なお、第一に、上記の「基準がない」という表現には違和感があります。「ない」のが、あたかも問題であるかのようです。第二に、2023 総務省調査では、「基準がない」理由が続けて問われており、「職務遂行上の特別な事情がある」「職務の特殊性がある」「その他」が選択肢になっています。

北海道では

さて、年明けの1月に行った学習会の発表資料として、2023 総務省調査の結果から北海道分のデータを整理しました。

北海道及び35市における公募の実施状況をみると、筆者が注目をする、どの職種(正確には、部門×職種)においても公募を実施していないと回答している(「③ 毎回公募を行わず再度任用する」)のは、小樽市、赤平市、名寄市、根室市、滝川市、伊達市の6市でした。ほかに、苫小牧市、江別市、士別市、三笠市の4市では、一部(ここでは1つ以上の意味)の職種で公募が行われていません。

なお、第一に、各自治体において、どの職種で公募が行われている／いないと回答されているかなどは、上記の拙稿をご覧ください。

第二に、会計年度任用職員として様々な職種が任用されていますから、総務省調査で照会された以外の職種についても、公募の実施状況を明らかにすることが必要です。

第三に、「③ 毎回公募を行わず再度任用する」を選択した6自治体には、公募をなぜ導入しなかったのか／やめたのか、導入せずに／やめて何か支障があるか、仮に支障があるとしてどのような対策を講じているかなどを聞き取ることが研究課題です。

(続きは NAVI へ)

