

2025. 8. 5 総務省との意見交換会のあらまし（報告）

2025. 9. 20 ILO 4 労組（文責：安田）

私たち ILO 4 労組は昨年に引き続き、今年 2025 年 8 月に総務省との意見交換を行いました。当初は 5 月を想定していましたが、国会開会中であったことに加え、ILO 担当の課長補佐と担当理事官の異動が続いたことなどにより、ようやく 8 月に実現させることができました。

事前に「質問メモ」を送り、それに沿ってやり取りしました。そのあらましの報告です。

【日時など】

日時：2025 年 8 月 5 日 場所：総務省内会議室

【出席者】

総務省公務員課

浅見 仁：理事官 川田 さくら：課長補佐（ILO 担当） 武田 恒太：主査

ILO 4 労組＋支援者

木下 忠親 安田 真幸/信子 高井 由季子 平野 桂子

山下 弘之 本多 伸行

以下は事前提出した「質問メモ」と、 内はやり取りのあらましです。

※この「質問メモ」は、2024 年に ILO へ提出した「（私たち）4 労組の情報提供」に対する日本政府見解の総務省原案（別紙①）に基づいて作成したものです。確定版の日本政府見解（別紙②）とともに、末尾に掲載してあります。

総務省への質問メモとやりとりのあらまし

<2024. 10 総務省見解について>

1 「2 および 3（ILO からの意見は誰でも見られるようにしている）」について

- ① 私たちは「できれば連合に提示すると同時に、遅くとも ILO 送付直後に」政府報告書の公開を求めています。私たちの要求に応えられない理由を教えてください。
- ② ILO が公表した勧告や意見などは、ただちに厚労省 HP に掲載するべきです。それも、ILO 懇談会のページではなく、外務省 HP の「国際人権規約」に倣い「ILO 条約」のページを作るべきです。総務省 HP にも関連する勧告・意見を掲載してください。
- ③ ILO からの勧告や見解を HP に掲載することに加え、積極的に広く、法曹関係者、国会、自治体の議員・職員などに、伝えてください。

A ①について

厚労省で取りまとめているので、総務省としての判断は難しいが、「委員会審議に先立って公にすること」は国際機関との信頼関係が損なわれる恐れがある。このため、委員会審議終了後に厚労省 HP の「ILO 懇談会」のページで公開している。

A ②と③について

総務省単独で判断することは難しい。厚労省を中心に検討すべきものと考えている。

私たちの意見/反論

- ・ILOへの政府報告書を申立労働組合に公開することが、「国際機関との信頼関係を損ねる」とは考えられない。連合には公開しており、ILOも公開することに制限は設けていないはずだ。非公開のままでは、私たちの情報提供は周回遅れ（前回の報告書への反論）となってしまう。
- ・総務省に関係する国際条約については、積極的に情報公開していくべき。

<専門家委員会「見解」への対応について>

1 2025 専門家委員会の「見解：労働基本権」

- ① 「自治体労働組合が長年保持してきた労働組合としての権利を奪われることのないよう、関係する社会的パートナーと協議するよう求める」とありますが、私たちといつから協議を始めるのでしょうか？
- ② 2024.12.19「意見交換会」以降の検討状況と今後の進め方について明らかにしてください。

A ①について

最大の上部団体である自治労を社会的パートナーとして協議する、という歴史的経緯がある。その一方で、幅広く様々な団体と必要に応じ、意見交換していきたい。

A ②について

内閣人事局がとりまとめており、総務省からは答えられない。第2回はまだ開かれていない。

私たちの意見/反論

- ・「これまで保持してきた労働基本権が奪われないように」との勧告を引き出したのは、自治労ではなく私達だ。この勧告関連では、総務省から私たちに協議申し入れがあって然るべき。
- ・法改正時の国会論議でも、労働基本権についての論議は全くなかった。この点がALIT裁判でも焦点化されている。奪われた側の労働組合との話し合いが重要である。
- ・会計年度職員に地公労法を適用することについても、検討するべき。

2 2024 専門家委員会の「見解：雇用政策条約」

- ① 「この新制度の実施5年後の雇用政策を改善することを目的とした評価を実施する意向があるかどうか」について、その後の検討状況を教えてください。
- ② 「全ての利害関係者と協議、影響を受ける人々の経験と意見を十分に考慮」、「政策の策定と支持の取り付けにおいて全面的な協力を確保することを視野に入れて」、「影響を受ける人々の代表と協議」とありますが、想定している「協議対象となる利害関係者や団体」について、明らかにしてください。
- ③ また、協議の開始と集約のめどを教えてください。

A ①について

「制度導入5年」を待つことなく、これまでも賃金改善や期末・勤勉手当支給、上限の削除など、常に取り組んできた。

A ②について

自治労に限らず、幅広い団体に意見を聞いて職務内容に応じた処遇確保に取り組んでいく。

A ③について

「雇用政策条約」については、2026年に日本政府が「年次報告」を行うこととなっている。その際に専門家委員会の指摘に対する政府意見を提出する予定である。

私たちの意見/反論

- ・根幹にあるのは雇用問題。国際労働基準である「有期雇用の濫用防止」のための措置をきちんと執るべき。専門家委員会は、この執るべき措置について「関係者と協議せよ」と言っているのだ。

<最近の動きに関連して>

1 日本労働弁護団の「提言」について

- ① この「提言」を受けて、ぜひ法改正を実現していただきたいのですが、いかがでしょうか？

2 鳥取方式「短時間勤務制度」について

- ① 鳥取方式を全国に広げることを検討されていますか？
 - ・鳥取県と総務省との協議・助言の経過と内容について、明らかにしてください。
- ② 鳥取方式を超える、「(任期の定めのない)短時間公務員制度」の検討を開始してください。
 - ・この検討に際しては、「17条一般職非常勤制度」を整備することが有力な手法と考えますが、いかがでしょうか？

A 1について

「期間の定めのない非常勤職員」という新しい概念の創設を含む提言と受け止めた。この制度設計となると、国家公務員を含め大きな見直しを伴うことになることと承知している。

A 2について

鳥取県から、導入しようとする制度と地公法との関係・整合性について相談があった。

「任期の定めのない短時間公務員制度の導入」については国の動向や民間の状況など、様々な観点を踏まえながら、慎重な議論、検討をしていく必要がある。

私たちの意見/反論

- ・民間でやられていることを公務でもやるべきだ。例えば、無期転換など。
- ・保育士や看護師をはじめとした、長期的に続く仕事に会計年度任用職員を当てはめること自体に無理がある。
- ・短時間公務員制度を創るべき。
短時間正社員制度が民間でどこまで広がっているのか？ など、詳しく調べた上での話でなければ単なる逃げ口上となる。
- ・労働契約法は公務員に適用されないが、自治体が「無期転換」に踏み切っても禁止されているわけではない。

以上

別紙①

ILO 第 87 号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び第 122 号条約（雇用政策に関する条約）に関する連帯・杉並等からの意見に対する見解

2024 年 10 月●日

2024 年 9 月 1 日付けの連帯労働者組合・杉並、ユニオンらくだ、連帯労働者組合板橋区パート及びあばけん神戸（以下「連帯・杉並等」という。）から ILO 条約勧告適用専門家委員会宛の意見に関し、日本政府は、以下のとおり見解を提出する。

<第 1 第 87 号条約：労働基本権について>

2 及び 3 について

第 87 号条約をはじめとする既批准の ILO 条約に関する年次報告については、ILO 憲章第 23 条 2 項及び ILO 第 144 号条約にしたがって、代表的労使団体に対する協議の上、ILO 事務局に提出している。

また、ILO からの意見等については、従前より、ILO 第 144 号条約に基づき実施する政労使の三者会合である ILO 懇談会の配付資料として、日本語に訳した上で、条約勧告適用専門家委員会の報告書の公表後に厚生労働省の HP に掲載し、誰でも見られるようにしている。

4 について

次の理由から、「「有期雇用の濫用防止」政策は、日本の非正規公務員には適用されません」「雇用不安定」を基本とした雇用政策を採用している」との連帯・杉並等の指摘は当たらない。

会計年度任用職員はその任期を 1 会計年度内としている。会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得る。しかし、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものである。会計年度任用職員に対しては採用の際に任期を明示し、任期終了後に手続なく任期の「更新」がなされる訳ではないことを説明することとしている。

また、会計年度任用職員の再度の任用に当たっては、できる限り広く募集を行うことが望ましいが、これは地方公務員法に定める平等取扱いの原則や成績主義の原則を踏まえた取扱いである。同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能とされている。

さらに、次の理由から、「その上、労働基本権まで奪っています」という連帯・

杉並等の指摘は当たらない。

会計年度任用職員を含め、一般職の地方公務員（警察職員及び消防職員を除く。）は、団結権が認められており、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を結成することができる上、その職員団体には、勤務条件に関し当局と交渉する権利が認められている。

<第2 第122号雇用政策条約について>

3について

会計年度任用職員については、公募によらない再度の任用回数の運用状況などを詳細に調査している。

したがって、「私たちは総務省に雇止めなどの状況を全国調査することを求めてきましたが、頑なに拒否しています」という連帯・杉並等の指摘は当たらない。

4について

会計年度任用職員の再度の任用に当たっては、できる限り広く募集を行うことが望ましいが、同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能とされている。

連帯・杉並等は「全く残念なことに、総務省がQ&Aを改定するにあたって、私たち4労組との協議は一切行われていません」と主張するが、そもそも総務省からは、国家公務員の期間業務職員について、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとしていることを地方公共団体に情報提供していたにすぎず、具体的な運用は、各地方公共団体が、地域の実情等に応じて適切に対応するものである。その上で、2024年6月に、国家公務員の期間業務職員について、当該取扱いが廃止されたことを地方公共団体に情報提供しているにすぎず、従前の取扱いを変更するものではない。

5について

会計年度任用職員はその任期为1会計年度内としている。会計年度任用職員の再度の任用に当たっては、できる限り広く募集を行うことが望ましいが、これは地方公務員法に定める平等取扱いの原則や成績主義の原則を踏まえた取扱いである。同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能とされている。

このことについては、地方公共団体に対してこれまでも通知しており、引き続

き丁寧な情報提供を行っていく。

したがって、「総務省はいまだ「1年ごとの任用＝毎年改めでの採用と試用期間」、「会計年度任用職員を繰り返し任用することは、人材配置や身分・処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがある」、「長期任用を避けるべき」との考え方を維持しています」という連帯・杉並等の指摘は当たらない。

また、会計年度任用職員については、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前の十分な説明や、他の応募可能な求人の紹介などの配慮を行うことが望ましいことなどの留意事項について地方公共団体に通知している。

したがって、「ましてや「公募不合格」であれば、理由を言わずに雇止めすることができます」という連帯・杉並等の指摘は当たらない。

6について

地方公務員は、地方公務員法の規定に基づき、職務の内容、勤務形態等に応じて、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、会計年度任用職員等のいずれかの形態により任用されることとなっている。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であり、かつフルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職である場合（常時勤務を要する職である場合）には、任期の定めのない常勤職員等を就けるべきである。

また、2017年の会計年度任用職員制度の創設は、臨時・非常勤職員の任用や処遇の適正化を図るものである。会計年度任用職員制度の創設以前においても、非常勤職員の任期は原則1年以内とする考え方を示している。2017年の法改正は非常勤職員の任用に関する制度の明確化を図るため、「一会計年度を超えない範囲内」という任期の上限を法律上明記したものにすぎない。

したがって、「公務員法制は「入口規制（有期雇用は一時的・臨時的業務に限定する）」を採用してきました」「2017年の地公法改定で、この入口規制を放棄し、「臨時的・一時的」ではない恒常的業務に「1年有期雇用」を導入した」という連帯・杉並等の指摘は誤りである。

別紙②

ILO 第 87 号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び第 122 号条約（雇用政策に関する条約）に関する連帯・杉並等からの意見に対する見解

2024 年 10 月 2 日

2024 年 9 月 1 日付けの連帯労働者組合・杉並、ユニオンらくだ、連帯労働者組合板橋区パート及びあばけん神戸（以下「連帯・杉並等」という。）から ILO 条約勧告適用専門家委員会宛の意見に関し、日本政府は、以下のとおり見解を提出する。また、本見解を作成するに当たり最も代表的な労使団体（日本労働組合総連合会及び日本経済団体連合会）と協議した。

<第 1 第 87 号条約：労働基本権について>

2 及び 3 について

第 87 号条約をはじめとする既批准の ILO 条約に関する年次報告については、ILO 憲章第 23 条 2 項及び ILO 第 144 号条約にしたがって、代表的労使団体に対する協議の上、ILO 事務局に提出している。

また、ILO からの意見等については、従前より、ILO 第 144 号条約に基づき実施する政労使の三者会合である ILO 懇談会の配付資料として、日本語に訳した上で、条約勧告適用専門家委員会の報告書の公表後に厚生労働省の HP に掲載し、誰でも見られるようにしている。

4 について

次の理由から、「有期雇用の濫用防止」政策は、日本の非正規公務員には適用されません」「雇用不安定」を基本とした雇用政策を採用している」との連帯・杉並等の指摘は当たらない。

会計年度任用職員はその任期を 1 会計年度内としている。会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得る。しかし、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものである。会計年度任用職員に対しては採用の際に任期を明示し、任期終了後に手続なく任期の「更新」がなされる訳ではないことを説明することとしている。

また、会計年度任用職員の再度の任用に当たっては、できる限り広く募集を行うことが望ましいが、これは地方公務員法に定める平等取扱いの原則や成績主義の原則を踏まえた取扱いである。同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能とされている。

(後略)