

会計年度任用職員の賃金決定とその課題

― 一般事務補助職を例として ―

三多摩自治体ユニオン

濱口 正幸

低位で均等を欠く賃金

「賃金は労働力の再生産費である」という命題が生活給として一定反映された年功型賃金制度は、公務員制度では現在もある程度維持されている。ところが、この枠から外れて生活給と程遠い「低位で均等を欠く賃金」を強いられてきたのが非正規公務員である。

ここでは、ある自治体会計年度任用職員について、制度化前後での賃金決定の変化をみるためフルタイム臨時職員であった一般事務補助職を取り上げる。

実際は常勤の職務を担う

この職は、公務労働で建前上「補助的な職務」を担うとされているが、実際は欠員代替などによって常勤職が担う一連の事務処理の一部を職務としている。そして賃金は、常勤の国公賃金表（行）一表のなかで、最低賃金、同職種の民間賃金相場、労働力の需給関係を加味し

て、高卒常勤職の初任の賃金表である1級に格付けられる。ている。

総賃金の抑制策もみられる

一般的に、会計年度任用職員の賃金に関しては、一定の勤続年数を反映した格付け（前歴年数5年間分最大20号俸上限とする）と一時金（当初は期末手当のみ2024年度から勤勉手当も）の支給が改善であると言われる。しかし、個別自治体での総賃金の抑制策もみられる。そこで、この自治体での移行時における賃金決定での改善面と改善面をみてみよう。

職を軽視する賃下げ手段

改善面は先のとおりである。一方改善面は、まず、初任の賃金格付けが1級9号（15万4900円）から5号（15万0600円）に引き下げられた。さらに、勤

務時間がフルタイム7時間45分から1時間短縮されて約13%の賃下げとなった。新たに前歴年数を加味することで同一人の賃金格付けは下がらないが初任者の基本賃金は下がる。また、仮に職務分担が変わらないとしたら勤務時間短縮で労働密度が高まると同時に月例賃金ペーシングが下がる。結果的に、改善面と改悪面の効果が相殺されて個人々の年収賃金総額は制度移行によっても下がらない設計ではあるが、相変わらず低位で均等を欠く賃金水準に固定されている。

キャリアが評価されない雇用システム

ここで課題を指摘する。濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構労働政策研究所長は、雇用システム論の基礎としてジョブ型とメンバーシップ型を提示しこれを雇用契約・賃金制度・労使関係において分析している。この枠組みを一般事務補助職に当てはめると、雇用契約では曖昧な補助的職務限定のジョブ型で、賃金制度では新卒労働者を基準とした低位水準のジョブ型で、労使関係では大部分がメンバーシップ型から包摂されていないという特徴が見えてくる。このような位置づけをもちます主要な要因が不安定な有期雇用にあることは自明であろう。

職の確立主張と組織化を

これらから、公務労働での「補助的」職員の職と賃金のあり方も今日的課題となり得る。それは、「補助的な職務」により、常勤職との職務分担いかなでは労働時間が弾力的に短く設定される恣意的なジョブ型労働の問題でもある。そして、賃金は限定的な前歴年数の加味や一時金の制度化があるものの低位固定でメンバーシップ型処遇には程遠い。何よりもいかに事務的な経験とスキルがあっても新卒労働者と同等の賃金格付け（ほぼ最賃水準）であることが職と生活給の軽視となり、当事者の尊厳を傷つけているのではないか。

そこで、職場での「補助的な職務」が曖昧であるとしても、当事者は「事務的多能工」として経験とスキルに応じた起点となる賃金格付けを要求し、最賃に限りなく近い賃金水準の底上げを目指すことも考えられる。また自治体労働組合は一般事務補助職をメンバーシップとして組織化し、職の位置づけの明確化とそれに相応しい賃金改善の論理を組み立てる必要がある。

（はまぐち まさゆき）