

総務委員会資料

2 陳情の審査

- (1) 陳情第23号 川崎競輪場で働く会計年度任用職員の年齢制限による違法な差別をやめ、雇用（再任用）の継続を求める陳情

参考資料 確認書及び関係法令（抜粋）

経済労働局

令和5年11月22日

1 川崎競輪場の従事員について

- ①戦後復興と地方自治体の財源確保を目的に開催されるようになった競輪では、昭和24年開設の川崎競輪場においても、雇用対策という意味合いも含め、車券の発売及び払い戻し業務、警備業務、施設管理業務等、多くの従事員を臨時的任用職員として雇用することとなった。
- ②従事員は長く日雇いの雇用形態として、賃金・労働条件は売上等を基準にしながら、民間同様労使交渉により決定してきた。
- ③その後は、来場者の減に伴う売上の減少もあり、平成8年度以降は原則退職不補充とし、必要に応じて業務委託による対応を実施。
- ④雇用年齢についても、労使協議により決定をしてきたが、平成27年1月に「川崎競輪場臨時従事員離職取扱就業規則」（以下「旧就業規則」と言う。）を施行、従事員の雇用可能期間を明文化し、平成28年4月1日には、雇用可能期間を「67歳まで」と改定。
- ⑤その後、地方公務員法の一部改正に伴う、令和2年度の会計年度任用職員制度の導入により、従事員全員の雇用継続が保障できなくなる等、長年従事してきた従事員が、不利益を受ける可能性が生じることとなった。
- ⑥旧就業規則により保障されてきた雇用の継続を図るため、令和元年度末に、労働組合との交渉により、旧就業規則の内容を下回ることはない「確認書」を取り交わした。
- ⑦このような経緯から、「川崎市会計年度任用職員の取扱いに関する基本要綱」（以下「基本要綱」と言う。）、第20条（適用除外）を本件に適用し、従事員について公募によらず会計年度任用職員として新規に任用をできるようにするとともに、勤務成績等に基づく能力の実証により、会計年度任用職員として67歳までの再度の任用を継続的に行うことを可能とした。

2 陳情の概要

（1）元競輪場会計年度任用職員からの陳情要旨

川崎競輪場に勤務する会計年度任用職員が担う業務の委託化を進めるため、基本要綱の第20条の適用除外規定を適用し、67歳の年齢制限を行い、再度の任用を行わなかったことは、年齢差別を禁じた地方公務員法等に違反していることから、速やかな謝罪と不任用の撤回、職場復帰など、適正な対応を強く求める。

（2）陳情者の主張

- ① 陳情者は、臨時的任用職員制度から会計年度任用職員制度までの約30年間川崎競輪場の従事員として働き続けてきた。
- ② 高齢者の雇用環境改善のため、「基本要綱」第4条第3項の適用を求めてきたが、市は、自治労神奈川競輪競馬労働組合及び川崎競輪自衛警備隊労働組合と、例外的に取り交わした労働協約である「確認書」を、両労働組合に所属していない従事員に対しても「拡張適用」できると主張し、令和3年3月末に67歳以上の従事員は再任用されず、67歳未満の従事員は無条件及び非公募で再任用されることになった。
- ③ 令和3年7月、市の対応を不服とし、神奈川県労働委員会にあっせん申し立てを行い、あっせんは不調に終わったが、同委員会の公益委員からは「拡張適用」できないことが言い渡された。

2 陳情の概要

(2) 陳情者の主張（続き）

- ④ 市は、「確認書」は基本要綱第20条（適用除外）の規定に基づき、例外的に取り交わしたものであり、67歳以下の従事員については非公募で再度任用し、67歳以上については再度の任用はしないという定年を決め、全ての従事員に押し付けてきた。
- ⑤ 会計年度任用職員制度に定年はない。基本要綱第4条に、年齢に関係なく「応募・任用・再任用」が、勤務成績等の能力評価で行われ、非公募で4回まで再任用することができる。とある。
- ⑥ 2022年12月に市は、「確認書」そのものが年齢制限をし、禁止されている年齢差別を行っていることを総務省から指摘され、「地方公務員法における『平等取扱いの原則』に反しているので、適切な対応をするよう」助言されている。
- ⑦ 民営化の推進、競輪場従事員の雇用安定、臨時的任用職員時代の就業規則等を踏まえた上での「確認書」であるが、法や規則から逸脱した労働協約である「確認書」が認められるわけがない。
- ⑧ 立法府の議会として違法状態を看過せず、高年齢労働者の雇用や暮らしが危機的状況にあることにしっかりと目を向けて、直ちに是正するよう行政に直言することを強く望む。

(3) 陳情者の主張に対する補足及び本市見解

- ② 67歳未満の従事員は無条件及び非公募で再度任用された。
⇒67歳未満の従事員の再度の任用にあたっては、「基本要綱」第4条第3項第1号の規定の趣旨を踏まえ、他の一般的な会計年度任用職員と同様に、勤務実績及び能力等を判断の上実施しており、無条件に再度の任用を行ったものではない。
- ③ 公益委員からは「拡張適用」できないことが言い渡された。
⇒神奈川県労働委員会から拡張適用を否定する発出文書は無く、令和3年度に2度開催された神奈川県労働委員会においても、公益委員から「拡張適用」について、明確に否定する発言は無かったと認識している。
- ④ 67歳以下の従事員については非公募で再度任用し、
⇒67歳以下ではなく、67歳未満の従事員について非公募で再度任用を行ったものである。
- ⑥ 「確認書」そのものが年齢制限をし、禁止されている年齢差別を行なっていることを市は総務省から指摘され、「地方公務員法における『平等取扱いの原則』に反しているので、適切な対応をするよう」助言されている。
⇒総務省からは上記のような指摘はなく、陳情者から総務省にあった要請について、「総務省から良い悪いという見解を示すものではなく、川崎市の会計年度任用職員についての内容なので、川崎市の方で適切に対応いただきたい。」との連絡があったものである。
- ⑦ 法や規則から逸脱した労働協約である「確認書」が認められるわけがない。
⇒「確認書」は、競輪場に勤務する従事員のほとんどが加入する2つの労働組合との交渉により、旧就業規則の内容を下回ることはないよう、従事員の雇用安定を図るために取り交わしたものであり、法や規則から逸脱したものではないものと認識している。

3 競輪場従事員に対する会計年度任用職員制度の導入にあたって

(1) 会計年度任用職員制度の導入に伴う競輪場従事員の雇用状況や課題とその対応

- ① 従事員の雇用状況
 - ア 平成8年度以降、退職不補充による委託化を進め、新たな公募は実施しないこととしてきた。
 - イ 川崎競輪場では、従事員は旧就業規則により、原則として67歳までの雇用継続が保障されてきた。
- ② 会計年度任用職員制度の導入に伴う、従事員の任用継続への課題
 - ア 会計年度任用職員の新規の任用時に求められる「公募」について、平成8年度以降、競輪場では約25年間、従事員について退職不補充による委託化を進めてきており、会計年度任用職員制度の導入によっても新たな公募は行わないこととした。
 - イ 従事員は、旧就業規則により、原則として67歳までの雇用継続が保障されてきた。
 - ウ 従事員を会計年度任用職員として雇用する際、「公募」を実施することとした場合、現に働いている従事員が必ず任用をされる保障がない。
- ③ 従事員の雇用継続に向けた本市対応
 - ア 「基本要綱」第20条（適用除外）を適用し、公募によらず新規の任用を行えるようにすることで、すべての従事員について、会計年度任用職員への移行を可能とした。
 - イ 長年従事してきた従事員が、制度の導入によって不利益を被ることがないよう、競輪場従事員のほとんどが加入する、2つの労働組合との交渉により、旧就業規則の内容を下回ることはない「確認書」を取り交わした。
 - ウ これにより、会計年度任用職員の新規任用時には、原則公募による選考が必要になるが、過去の経緯を踏まえて、公募によらない任用を可能とし、現に従事している従事員について、67歳までの雇用継続・安定維持を図った。
- ④ 「確認書」の内容

会計年度任用職員制度の導入に伴い廃止される、旧就業規則の内容を下回ることがないよう、旧就業規則の範囲内で、従事員の雇用継続を目的として取り交わしたものであり、その内容は、「非公募で再度の任用を行うことができるのは、満67歳に達した日以降における最初の3月31日までとする」等、従事員の雇用可能期間について定めたものとなっている。
- ⑤ 従事員に対する今後の対応

会計年度任用職員制度導入後においても、引き続き退職動向及び「確認書」を踏まえ、職の廃止、定数の削減を行い、制度導入以前と同様に委託化を進める。

(2) 競輪場に勤務する会計年度任用職員の特徴及び他の会計年度任用職員との比較

	新規に任用 する際の方法	根拠条文	再度の任用	根拠条文
競輪場に従事する 会計年度任用職員	非公募	基本要綱 第20条（適用除外）	同一の職務内容の職の設置があり、勤務成績等に基づく能力実証ができた場合、労働協約（確認書）により、67歳を迎える年度まで雇用可	基本要綱 第20条（適用除外）
会計年度任用職員	原則公募	基本要綱 第4条第1項及び第2項 （任用）	同一の職務内容の職の設置があり、勤務成績等に基づく能力実証ができた場合、公募によらず最大4回の再度の任用が可能	基本要綱 第4条第3項第1号(任用) 4

4 陳情に対する本市の考え方について

(1) 会計年度任用職員制度の導入に伴う競輪場従事員に対する対応と方向性について

競輪場に勤務する多くの従事員の方々は、臨時的任用職員時代から会計年度任用職員制度導入後まで、長年にわたって競輪事業に従事されてきたところであり、陳情者におかれましても、約30年にわたって競輪事業に従事していただいたところです。

陳情者が問題としている「確認書」は、会計年度任用職員制度の導入により、新規に会計年度任用職員を任用するにあたっては、広く公募を行うことが必要とされたところですが、このように競輪事業に長年従事されてきた方々が、旧就業規則の内容を下回る等の不利益を被ることなく、安定した雇用の維持・継続を図るという観点から、基本要綱第20条（適用除外）を適用し、例外的に取り交わしたものです。

また、基本要綱第20条の適用除外規定による任用については、旧従事員職に係る会計年度任用職員の任用条件は、非公募で会計年度任用職員として新規に任用されることが可能となっており、また、旧就業規則に比べ労働条件も切り下げられておらず、その職で任用される者にとって不利益ではなく、合理性はあると考えられるとの、法的見解を受けているところです。

ご指摘のあった令和4年度の任用についても、令和3年度末の退職動向及び上記「確認書」を踏まえ、51名の従事員のうち、31名の方々については、非公募で再度の任用を行い、他の20名の方々については、任期満了により再度の任用を行わなかったものでございまして、令和5年度においても同様の対応を行っており、令和6年度以降も同様の対応を継続する予定です。

こうした対応につきましては、会計年度任用職員制度の、施行前に行っていた取扱いの継続性と、従事員の業務を、段階的に委託化していく方向性を考慮した対応で、妥当なものであり、ご指摘にあるような年齢差別を禁じた地方公務員法等に違反しているとは考えておりません。

(2) 謝罪と不任用の撤回・職場復帰について

上記（1）に記したとおり、これらの対応は妥当なものと考えておりますので、謝罪及び再度の任用はできません。

1 確認書（令和2年（2020年）3月23日締結）

川崎競輪場に勤務する会計年度任用職員のうち従事員が、勤務成績等に基づく能力の実証の結果が標準以上である場合に、非公募での再度の任用を行うことができるのは、満67歳に達した日以降における最初の3月31日までとする。

ただし、昭和30年（1955年）以前に生まれた者が、勤務成績等に基づく能力の実証の結果が標準以上である場合に、非公募での再度の任用を行うことができるのは、令和4年（2022年）3月31日までとする。

この協約は令和2年（2020年）4月1日から令和4年（2022年）3月31日まで有効とする。

2 川崎市会計年度任用職員の取扱いに関する基本要綱（抜粋）

（任用）

第4条 会計年度任用職員は、川崎市職員の任用に関する規則（平成13年川崎市人事委員会規則第1号）第10条第1項第12号に基づき、選考の上、市長が任命する。

2 前項に規定する選考に当たっては、公募を行うこととする。

3 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する場合は、公募によらないことができる。ただし、第1号の規定による公募によらない選考による任用は、4回までとする。

（1）前会計年度に会計年度任用職員として任用されていた者を引き続き当該任用されていた職と同一の職務内容と認められる職への任用の選考の対象とする場合において、勤務成績等に基づき、能力の実証を行うことができると認める場合（能力の実証の結果が標準以上である場合に限る。）

（2）職務の性質等から、公募により難しいと認める場合

（適用除外）

第20条 第2条から前条までの規定にかかわらず、職務の性質上これらの規定により難しい会計年度任用職員の取扱いについては、これらの規定の適用を受ける会計年度任用職員との権衡、職務の特殊性等を考慮し、局長等が総務企画局長と協議して別に定める。

3 地方公務員法（抜粋）

（平等取扱いの原則）

第十三条 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第四号に該当する場合を除くほか、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

4 会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）（抜粋）

（令和2年12月21日 総行公第196号 総務省自治行政局公務員部長）

2 適切な募集・任用の実施

（1）応募制限

会計年度任用職員の募集に当たって、任用回数や任用年数、年齢等により一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた募集について、適切な措置を講ずること。特に会計年度任用職員については、地方公務員法第28条の2第4項に規定する非常勤職員に当たることから、定年制は適用されず、60歳以上の者の募集を一律に制限することは適切ではないこと。

（2）再度任用時の勤務条件の明示

再度の任用に当たっても、任用期間や勤務時間、給与・報酬、各種社会保険等の勤務条件を明示するとともに、地方公務員法上の服務規定の適用や懲戒処分、人事委員会又は公平委員会への苦情相談等の対象となる旨を説明すべきものであること。