

全国税は、5月11日に「非常勤職員の労働条件に関する要求書」を国税庁長官、各
国税局長、各税務署長に提出しました。以下、その全文を掲載します。

国税庁長官
石井 道遠 殿

2009年5月11日

全国税労働組合
中央執行委員長 山口 潤一郎

非常勤職員の労働条件に関する要求書

昨年8月26日、人事院は事務総長通知（給実甲第1064号）として非常勤職員の給与決定に
関する指針（以下、「指針」とする。）を発出し、その給与等の勤務条件につき三項目の骨
格を示すとともに、各省庁に規程を具体化するよう指示を行っています。

「指針」の内容は、第一に、基本となる給与の格付けを、当該非常勤職員の職務と類似
する職務の常勤職員の属する職務の級の初号俸の俸給月額とし、併せて職務内容、在勤す
る地域及び職務経験等の三要素を考慮して決定することです。

第二に、通勤手当に相当する給与を支給すること、第三に、相当長期にわたり勤務する
非常勤職員には、期末手当に相当する給与を、勤務時間等を考慮の上支給するよう求めて
います。

そして、この規程を具体化せよとの指示の背景には、非常勤職員の雇用の現状が臨時的、
短期的な雇用だけではなく常勤的非常勤職員が増えてきていることがあり、これまで現場
サイドで一方的に「雇い止め」にされ、問題となった事例が各地で発生し、非常勤職員の
働く権利と処遇を明確にする必要に迫られた結果と言えます。

現在の国税の職場を考えても、業務量が年々質量ともに増加し、高度化及び複雑・困難
化しており、正規の税務署員がなすべき業務にも非常勤職員が携わってきていることを率
直にみておくことが必要です。新入職員に仕事を教えている「バイトさん」は、どこにで
も見られる存在となっています。定員法で正規職員増員に制限がある中、正規職員と同様
に行政サービスの一端を担っている非常勤職員の働きを正當に評価し、処遇改善するこ
とは当然のことと考えます。

私たちは貴職が「指針」を具体化するにあたり、その中で明示されていない休暇や手当
等、さらに身分保障も含め下記の内容を実現するよう強く求めます。

記

・非常勤職員の基本となる給与等について

1. 常勤職員の最下位の職務の級とする「指針」を受け、税務職1級7号俸161,300円を基
本の給与とすること。

2. その最低賃金を月額相当150,000円（時給1,000円、日給7,500円）以上に上げること。
3. 「指針」が指示する職務内容、在勤地域、職務経験の3点を具体化する職務手当を新設し、予算化すること。
4. 交通費、期末手当を正規職員と同様に支給すること。期末手当については、少なくとも勤務時間を基礎に勤務日数換算した計算を行い、制度化すること。
5. 一定期間勤務した職員へは正規職員と同様に退職手当を支給するよう制度化すること。

・ 社会保険加入と休暇取得の拡充について

1. 共済組合への加入を認めること。
2. 1が実現するまでの間、加入要件を満たした場合には、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入させること。
3. 年次休暇や忌引休暇、病気休暇（生理休暇等を含む）を正規職員と同等の制度に改善すること。当面、雇用中断による有給休暇日数の不利益を改善するとともに、夏季休暇、結婚休暇及び育児休業などの制度化を図ること。
4. 非常勤職員の労働条件を国公法等で明確にすること。出来ない場合には、当面労働基準法を準用すること。

・ 雇用の確保と契約更新の際の制度確立、職場環境の整備について

1. 雇用の安定と確保、正規職員との均等待遇を図る法制度を整備すること。
2. 非常勤職員の契約更新に際して、「解雇権濫用法理」を適用するとともに、合理性、納得性のない契約更新回数の制限や一方的・一律的な「雇い止め」を行わないこと。
3. 契約期間中途での一方的解雇は行わないこと。更新打ち切りの場合も1ヶ月以上前からの予告と打ち切り理由の明示を前提条件とし、1ヶ月未満の通知の場合は解雇予告手当を支給すること。
4. セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止、被害者救済のため、外部への相談体制を含め制度を拡充し、すべての非常勤職員に周知徹底すること。
5. 業務に必要なパソコン、机、椅子等は専用のもを用意し、更衣室や各人別ロッカーも確保すること。
6. 1日の勤務時間は非常勤職員の希望を尊重すること。

以 上