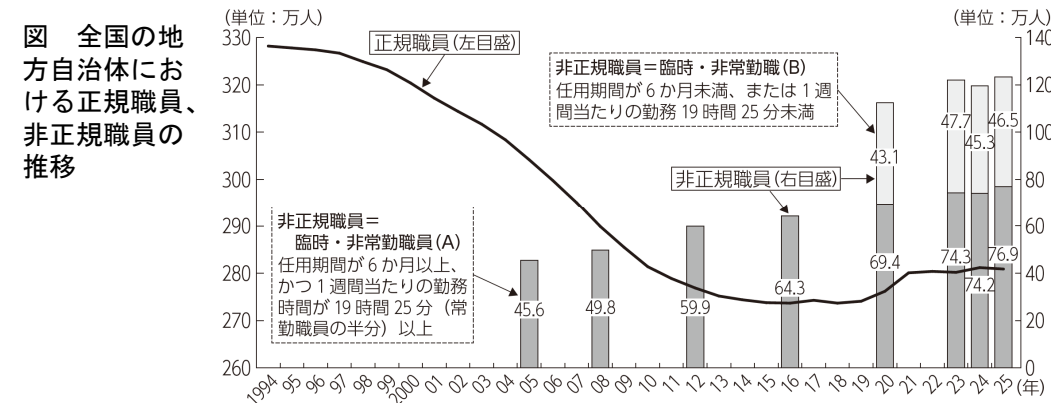


図 全国の地方自治体における正規職員、非正規職員の推移



- ・調べることが当事者・参加者をエンパワーメント
- ・公務部門での調査・情報収集は、そのアクセス面において、民間部門より優位
- ・自治基本条例、議会基本条例に魂を入れる活動

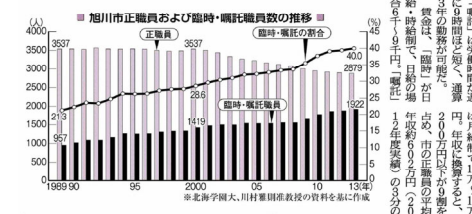
- ・当事者調査
- ・自治体調査（基本情報、任用条件、各種制度など）

出所：『北海道新聞』
朝刊2013年10月22日付

北海学園大川村准教授調査

[illegible]

年収200万円以下9割



89年から倍増1922人

調査は、必ずしも自前で実施する必要はない
国や自治体が実施した調査データを集計・分析する

道内自治体の 正規職員と非正規 職員の数	正規職員<人>	非正規職員<人> (臨時・非常勤)		計	非正規職員の 割合<%>
		男	女		
全 体	138,033	6,183	19,396	25,579	15.6
北海道	73,956	509	1,110	1,560	2.1
札幌市	14,273	435	1,714	2,153	13.1
その他の市	29,376	2,813	9,394	12,207	29.4
町村	20,428	2,813	7,178	9,629	32.1

道と道内全市町村
総務省が情報開示

非正規公務員15%超

臨時非常勤勤務非正規職員が金銭労働条件の「キーシフト」(働く時間)を
隔たけなく、常勤正員の「直税」労働条件に近づけようとしている。そうした中、雇
内100%の全市町村で、職員全体に占める非正規職員の割合は15%を超すと分か
かた。北都
学園大付村で村長を務める、労働条件が格別有利で情報公開要求も少ないとい
ては初めと異なる。また、非正規は「ひと」といわれ、川村俊彦教授は「関係は実
際にも把握し、課題と対策を考えるべき」と指摘する。(佐藤)

- ・2012年当時の総務省調査データのうち北海道分を集計・分析（当時はまだ開示請求手続きが必要）
- ・1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6か月又は6か月以上となることが明らかな職員に限定
- ・その限界を前提に各自治体の状況など把握

- ・現在はデータの取得も容易
- ・近隣自治体ないし県内自治体まで含めて比較集計するなどの活用を

出所：『北海道新聞』朝刊2013年11月26日付

[illegible]

非正規「賃上げ差別」町村4割

昨年度分専門家が道に開示請求

道内35市の一部で年々度、非正規公務員（含品仕度任用職員）の「賃上げ差別」が行われていると問題で、非正規の給料でも徐々に、正規職員賃上げする一方、非正規の賃上げは停まっていると、道民の労働半端（さなはんぱ）な「さなはんぱ」の一部を減らす対応があったと、北星商のなかの川崎前副社長（労働部長）の調査によると、官民間の賃上げの幅が高まる中、非正規の公務員だけが減額しか取り回されていない。（市村優子）

[illegible]

市は9自治体 勤勉手当月数減も

も、非正規の賃上げを止めた

[illegible]

総務省から自治体への照会・調査には常に意識を——賃上げの遡及適用及び一時金支払いに関する自治体間格差を示すデータ

自治体名	主な理由
札幌市	システム未対応/年度途中での契約変更が困難
名古屋市	決裁内で働く場合、シフトの調整が難しい
小樽市	非常規職員の人件費予算は課ごとで管理しており、予算補正作業が煩雑になる
滝川市	年度途中での契約変更が困難
伊予市	決裁内で働く場合、シフトの調整が難しい
砂川市	決裁内で働く場合、シフトの調整が難しい
芦別市	システムが未対応/財政的負担が大きい
赤平市	財政的負担が大きい
夕張市	選挙事務係員数と任用期間が短いことが多く、業務に転換し、連絡調整が難しい

非正規の就職手が就職(12.05月分)とない自治体	
非正規の 受給月数	非正規が就職も少ない自治体
苫小牧市 0.5月分	正社員の内定と就職が減少、再任用 も減少
小樽市 17月 15.5月未満	正社員とパートと同一部門での 再任用が減少、パートの再任用も 減少。再任用再就職に比べて 減少も著しい、段階的減らしを 積極中
豊前市 0.5月分～ 12月未満	正社員は給与の改善を求めている が、再任用再就職に比べて減少
滝川市 0.5月分～ 12月未満	再任用再就職に比べて減少、再任用 減額と同じ
伊達市 0.5月分～ 12月未満	再任用減額と同じ
根室市 その他	非正規の給与水準や勤務手当が もとより高かったため、6月は差 はないが、給与改善の要望(組合 結成希望)
留萌市 0.5月分～ 12月未満	再任用再就職に比べて減少、 再任用減額と同じ
戸別市 0.5月分～ 12月未満	再任用再就職との増減を並行
津市 0.5月分～ 12月未満	正社員は非正規よりも高く、財政 負担が大きい。再任用再就職に 比べて減少が大きい。雇用の減少 が大きい。雇用の支援が減少 するよう調整中

出所：『北海道新聞』
朝刊2024年7月1日付

自治体自身に調べさせる、という実践

——旭川市（総務部人事課）「令和6年度職員意識調査結果」を例に

調査の概要

調査の目的

- 少子高齢化や人口減少など社会情勢が変化の中で、職員の業務や職場環境等に関する意義の傾向を把握し、今後の人事管理の取組に活用します。

調査方法

■調査期間

令和6年7月1日（月曜日）から7月31日（水曜日）まで

■調査対象者

- 正職員（特別職を除き、再任用職員を含む全職員 2,894人）
- 会計年度任用職員（週20時間以上勤務する職員 1,705人）

■回答方法

LGWAN又はインターネット回線を利用したLoGoフォームによる回答

調査項目

- 基本的事項（性別・年齢・職種・扶養）
- 仕事について
- 給与制度等について
- 労働環境について
- 職場について
- 各種ハラスメントについて
- 総合満足度（自由意見含む）

回答結果

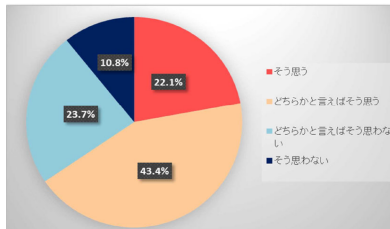
■回答者数

- 正職員 1,661人（前回調査（R4）：1,383人）
- 会計年度任用職員 678人（前回調査（R4）：720人）

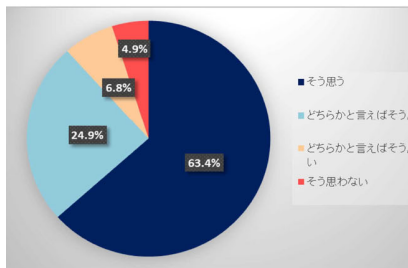
■回答率

- 正職員 57.4%（前回調査（R4）：47.6%）
- 会計年度任用職員 39.8%（前回調査（R4）：40.6%）

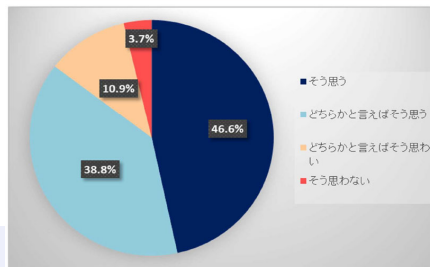
Q9 業務内容や責任に見合った給与を受けている。



Q10 現在よりも高い給与・報酬で働きたい。



Q11 現在よりも高い給与・報酬で働きたい。



出所：旭川市「令和6年度職員意識調査の回答結果【会計年度任用職員】」より。

「自治基本条例」「議会基本条例」に魂を入れる

- 議会基本条例は、6割弱の議会で制定（[公共政策研究所調べ25.04.01](#)）

- 背景にある議会への不信感。我々自身にも、議会はそういうものというあきらめはないか



二元代表制の一翼を担う議会の再生もまた「公共の再生」に資する取り組み

- 市長等の行政事務の執行に対する監視・評価
- 市政の課題に対する調査・研究や政策立案・提言
- 議員相互間の討議を通じた合意の形成

ここまでですでに明らかなおり 公務非正規問題への取り組みにおける多面的な意義と奥行きの高さ

- ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現
 - 非正規問題の是正
- ジェンダー平等の実現
- ケア・ケア労働に対する評価の実現
- 新自由主義政治で痛めつけられてきた公共の再生
 - 担い手問題からのアプローチ
- 地方政府（行政、議会）の再生
- 地方から国を変える取り組み
 - 新自由主義政治への対抗



目指すべきは ディーセントワーク

- 「働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」
- 「権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味します。それはまた、全ての人が収入を得るのに十分な仕事があることです」
- 4つの戦略目標（右図）
- ジェンダー平等という横断的目標・課題

注：ILO駐日事務所ウェブサイトより。



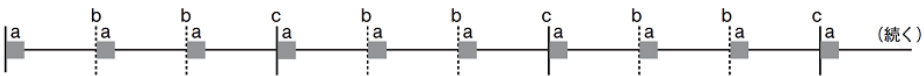
民間非正規雇用制度を視野に入れた 民間非正規雇用制度に追いつくための取り組みを

民間と公務の雇用制度の違い／公募問題を題材に

民間：2012 年改定労働契約法制定以降（2013 年度施行）
雇用契約期間 1 年の有期雇用者で、法律通りの運用が行われた場合



公務：会計年度任用職員制度の導入（2020 年度）以降
総務省の助言に従った場合の基本パターン



注：公務におけるaの墨塗箇所は、条件付採用期間（試用期間）。bの点線は勤務実績に基づく能力実証が認められた箇所。cの実線は、公募制による能力実証が必要とされる箇所。出所：筆者作成。

公募廃止の背景には、全国ならびに一つ一つの自治体 での労働組合や議員らによる取り組みがあった

表 再度任用における公募の実施状況の結果のうち、公募が行われていない団体数の推移（2020年度～2025年度）

	2020年度		2021年度		2023年度		2024年度		2025年度	
都道府県	0	0.0%	8	17.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.4%
指定都市	1	5.0%	4	20.0%	1	5.0%	1	5.0%	3	15.0%
市区	94	11.8%	139	17.5%	93	11.7%	94	11.8%	227	28.6%
町村	152	16.4%	167	18.0%	167	18.0%	158	17.1%	225	24.3%
一部事務組合等	213	18.0%	211	18.5%	280	25.0%	284	24.7%	364	31.8%
合計	460	15.5%	529	18.1%	541	18.6%	537	18.3%	822	28.0%

注1：2020年度は、「毎回公募を行わず再度任用する」団体。
注2：2021年度は、「毎回公募を行わず再度任用する部門・職種がある」（下線は引用者）。
注3：2023年度以降は、「公募の実施に関する基準がいずれの部門・職種にもない」。
出所：2020総務省調査～2025総務省調査より作成。

2024年6月、3年公募問題 に対する総務省マニュアル が改正（例示が削除）

出所：総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について（通知）（令和6年6月28日付総行公第49号）より。

別紙2
会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版） III Q & A（抜粋）

【改正】
問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、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、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとして、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、問6-2に記載された、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回までとする国の取扱いと同等取扱いをしなければならぬ。

【改正】
問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、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、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、問6-2に記載された、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回までとする国の取扱いと同等取扱いをしなければならぬ。

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体的な取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

道内17市 非正規公募試験行わず

[illegible]

- ・ポイント
- ・（１）報酬水準決定について、常勤職員と同様に、「知識、技術及び職務経験」が考慮要素となることが明確に。
- ・（２）会計年度任用職員の給料等の水準に、必ずしも上限を設ける必要はない（！）と新規で記載。
- ・（３）常勤職員の初任給を、会計年度任用職員のうち定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員の給料等の上限の目安とする規定は削除。
- ・（４）保育士・看護師等の専門職種との給与等は、１級の水準に限る必要はないと新規で記載。
- ・（５）会計年度任用職員の再度任用時の給与決定については、厚生労働省が２０１８年に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、常勤職員の初任給決定基準や昇給制度との「権衡」を求めていくことが課題に。

総務省自治行政局公務員部
総務部 総務課 推進室長
(公印省略)

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」
の改正について

各都道府県総務部長
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)
各政令指定都市総務局長
(人事担当課扱い)
各人事委員会事務局長

一般

出所：総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について（通知）（令和7年6月25日総行給第29号）」

**パートタイム・有期雇用労働法が
施行されます**

2020年4月1日施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・パート雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働法指針が施行されます。

改正のポイント

1 不合理な待遇差の禁止

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

パ・有法の省令、ガイドラインの改正 民間非正規と公務非正規との制 度格差が拡大？

出所：厚生労働省「パートタイ

労働者・事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者に関する
ルールが変わります
(令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。



- ① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！【告示（雇用管理指針）】

- ・賞与・退職手当
- ・賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。
- ・これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。
- ・無事故手当／家族手当／住宅手当／福利厚生施設／夏季冬季休暇／褒賞

民間ではありえない事態 はまだまだ続く

——宜野湾市図書館会計年度任用職員の雇い止め問題（2026年3月）



注：詳細は拙稿を参照。

- ・沖縄自治労連の取り組み
- ・5人の会計年度任用職員の雇い止め
- ・勤続10年に及ぶ「統括」職や、班長を務める司書などのベテラン職員
- ・公募・選考、人事評価制度をめぐる問題
- ・県の人事委員会（委託）・苦情処理制度は機能不全

当事者・支援者の粘り強い取り組みでみえてきた様々な問題・制度的欠陥
会計年度任用職員制度、公平委員会・人事委員会制度を根本から問う取り組みへの全国からの応援を

■選考プロセスの不透明さと説明責任の欠如

- ・抽象的な説明に終始し具体的な不採用理由は示さず
- ・選考時における面接内容は、専門性を測るものにあらず
- ・29名もの受験者（書類選考での不合格者を含む）がいた選考において、記録文書が存在？
- ・公務員採用における「成績主義」や「平等取扱いの原則」を無視？

■人事評価制度の不適切な運用

- ・原則不開示の規定
- ・行政手続きの矛盾（公募の当該年度の評価シートは作成せず、となれば、人事評価なしで勤続手当を支給？）

■救済機関の機能不全

- ・市が事務を委託している沖縄県人事委員会に照会するも、「会計年度任用職員の更新関係（再度任用）は管轄外」と回答
- ・（再度の照会に対し）相談者は任期満了で退職という制度の形式的な解釈を盾に
- ・「再度の任用をするかしないかは、任命権者の責任と判断によってなされるべきもの」と一蹴

公共民間労働問題 公契約条例・運動



条例制定に向けた署名活動・街頭宣伝（2013年8月）

「札幌市公契約条例の制定を求める会」（2012年～）、統一地方選2027に向けた取り組みを進めています

求める会の構成団体：

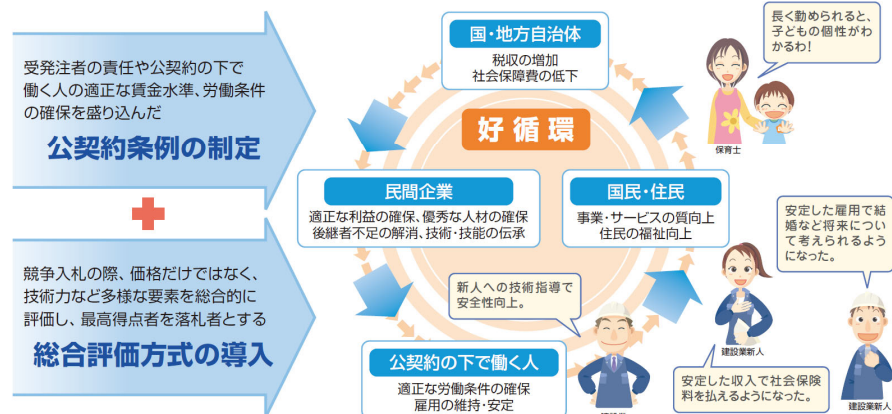
反貧困ネット北海道／特定非営利活動法人建設政策研究所／日本労働弁護団北海道ブロック／非正規労働者の権利実現全国会議・札幌集会実行委員会／連合北海道札幌地区連合会／全建総連北海道建設労働組合連合会／全建総連札幌建設労働組合／札幌地区労働組合総連合

も民間化への対抗のために 公契約条例の制定を

得するために安くと、公契約の下
下落につながり、
ています。

■地域経済の発展につなげよう

公契約に基づく事業やサービスの質を向上させ、地域経済の健全な発展を図ることこそが、公契約条例制定の目的です。この目的を達成する手段として、公契約の下で働く人の雇用や労働条件の維持・向上が欠かせません。また、雇用・労働政策以外にも、例えば、災害時協定、地域産資材の使用、地元企業の活用などを公契約の相手方決定の基準とすることにより、住民の福祉向上につながる様々な政策実現に公契約を活用できます。



・出所：連合「（パンフレット）公契約条例をつくらう」
2012年2月発行より

民間化促進の懸念 しかし議員と労組が連 携すれば

- ・「公共サービスの産業化」
- ・会計年度任用職員の処遇の一定の「改善」が進めば民間化に拍車という懸念
- ・公契約条例の制定や労働組合の組織化で歯止めをかける

出所：『北海道新聞』朝刊2025年12月2日付

参考：江別市は、会計年度任用職員の給食調理員が141人（2024総務省調査）

中学給食「民設民営」に

28年春から 小学校は市直営調理場

【江別】市教委は、中学校給食の提供体制について、中学校向けは民間事業者を選定し、小学校向けは民設民営方式とし、小学校向けについては、市直営のセンター調理場（野幌のみ）から提供する方法を固めた。早ければ2028年4月から実施する。

市教委が11月4日の市議会総務教育委員会に報告した。現在、市立小中学校25校の学校給食は、ともに市直営のセンター調理場と対応調理場（栄町）の2カ所で約9,000食（小学校約6,100食、中学校約3,100食）を調理している。このうち小中合わせて約4,000食、2施設で計11人いる調理員（正職員）が定年退職（予定）。

開始から50年超が経過し、水道の配管などの老朽化が進んでいる。また、新たな運営方式を検討している。

民設民営方式の学校給食を導入することに伴い、給食の提供を取りやめる対応調理場

なとで30年には4人になることが見込まれているため、市教委は昨年、新たな運営方式を検討している。

市教委は対応調理場について、新設費用を25億円と見込み、市の財政状況では費用を賄うことが難しいと判断。人手不足の影響で、新たな調理員の確保も難しくなるとして、同方式の導入に踏み切った。

事業者に委託した後も、献立は北海道教育委員会から派遣されている管理栄養士が作成する。市教委の担当者が定期的に行う、27年度中に事業者をプロポーザル方式で選定する。

小学校については、学校ごと調理方法を差をつけたいため、これまでの調理場からセンター調理場のみに集約する。市教委の担当者は「食育の観点も含め、検討を進める。子どもたちが安心して食べられる給食を守っていく」と話した。

市教委は新方式に関するパブリックコメント（意見公募）を11月11日から16日に実施する。（附田 隆）

「プラットフォーム」 の構築を！！

- ・悩み・苦しみに寄り添い
 - ・問題解決をともに喜び合う
 - ・公務非正規問題に関する
 - ・当事者・支援者のための
- ・問題解決方法
 - ・過去実績、経験
 - ・到達点
 - ・国の制度情報
- などなどの情報共有や、相談・交流機能



ここで終わりにしない！ ともに継続的な学びと 行動を！

■公務非正規問題自治体議員ネット

- ・2026総会＋学習会は、8月17日（月）を予定
- ・議会質問に向けた実践的な学習を

■書籍販売

- ・新刊『Q&Aで解説 会計年度任用職員制度の現行ルールと課題』、既刊『お隣の非正規公務員』、本日ともに2割引（1500円、1200円）にて販売中



参考文献・資料

- ・公務非正規問題自治体議員ネットについては
[「公務非正規問題自治体議員ネット活動の記録」](#)を参照。
- ・非正規公務員問題の総論的な整理は、最新刊『Q&Aで解説 会計年度任用職員制度の現行ルールと課題——地域を支える公務・公共サービスの担い手のあり方とは』自治体研究社に収録された、拙稿「公共サービスを担う「非正規公務員」と会計年度任用職員制度」を参照。
- ・宜野湾市雇い止め事件は、NAVIで連載配信している拙稿「検証・宜野湾市図書館会計年度任用職員雇い止め事件」を参照（現在、第5報まで配信）。短くまとめた文書として、拙稿「会計年度任用職員の雇い止め問題とハラスメント研究からみえてくる課題——2026上半期の取り組み、調査・研究から」『官製ワーキングプア研究会レポート』第54号（2026年7月号）を参照。
- ・公契約運動については、[「札幌市公契約条例の制定を求める会」](#)の記録を参照。

