

第 22 回全国地方議員交流研修会 in 横浜

「地方から政治を変えよう！」

第 4 分科会 女性の貧困 非正規労働、ケア労働から考える 賃金格差／母子家庭／高齢者

あなたが変えられる公務非正規問題

——つながって、足下から、一緒に始めよう¹

川村雅則（北海学園大学）

◆ともに継続的な取り組みを

○本日のテーマ

北海道で、非正規公務員問題と公共民間労働問題に取り組んでいます。本日は前者を中心に報告します²。

○継続的な学びと行動の場づくり

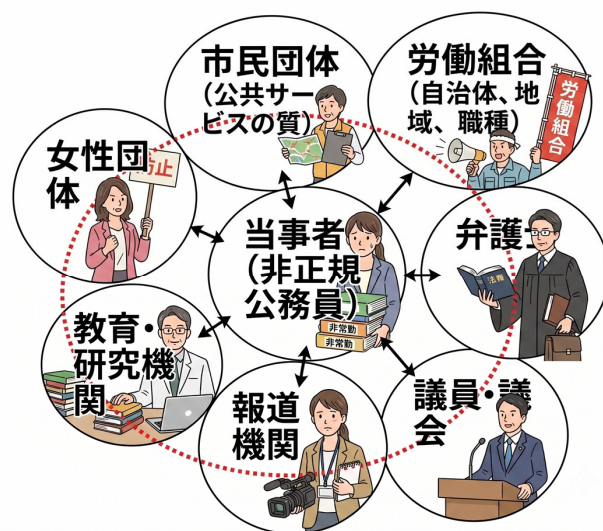
一度きりの学習会では十分な力になりません。一緒に継続的に学び行動しませんか。2024 年 8 月に公務非正規問題自治体議員ネット（代表世話人 神代知花子・石狩市議会議員）を立ち上げました。議員はもちろんのこと私のような非議員もメンバーとなり、実践的な学習活動などを実施しています。

○議員・議会の責任と共同の力

そもそも非正規公務員問題がここまで深刻であることに議員・議会に責任はなしと言えるでしょうか。否、と私は考えます。複雑な公務員制度にともに取り組みましょう。当事者を活動の中心に据え、労働組合、弁護士、女性団体・市民団体、報道機関、研究者などと幅広く連携することで力を発揮していきましょう。公共の再生には、そうした大きな構えが必要です。

¹ このレジュメは、過去の学習会・集会での報告や配信記事と内容が重複しています。

² 昨年から今年にかけて 2 冊の本を出版（末尾参照）。あわせて「北海道労働情報 NAVI（以下、NAVI）」という名前のサイトで情報発信に努めています。お立ち寄りを。



◆足下から具体的な取り組みを

○背景にある新自由主義改革、構造改革

非正規公務員は、会計年度任用職員だけで全国で 100 万人を超えます。市町村では職員全体の 4 割に達します。新自由主義改革・構造改革の一環である公務リストラ、公務の市場化・営利化の中で起きているこの問題に対抗するには大きな視点、構えが必要です。

○足下（わがまち）からの対抗

と同時に、足下（わがまち）からの具体的な活動が不可欠です。非正規公務員問題は国と自治体の共犯関係で成り立っています。だからこそ、地方を変え、地方から国を変える取り組みが必要です。

◆調べることを重視する

○調査のすすめ

研究者という仕事柄、「調べること」を重視しています。議員の皆さんにも調べることを強くお勧めします。調べるべきことは、当該労働者の人数や基本的な賃金・労働条件など多岐にわたります。

○自治基本条例・議会基本条例に魂を

公務部門に関する情報は、民間部門に比べて入手が容易という利点があります。情報公開制度は活用されていますか。自ら調べるという行為そのものが地方自治の趣旨に合するもので

す。「自治基本条例」や「議会基本条例」を絵に描いた餅にせず魂を入れましょう。たとえ小さな調査であっても、行政自身を動かすことも可能です。

◆非正規公務員（会計年度任用職員）問題に取り組む³

会計年度任用職員制度は、民間部門の非正規雇用制度が目標になるほどのひどい制度です。根本からの立て直しを視野に入れ、そのためにこそ、足下からの取り組みを。また、運動の成果によって実現した国の政策改善を把握し反映させることも忘れずに。国の非正規公務員制度、いわゆる総務省マニュアルの点検を怠らぬように。例えば、3年公募（再度任用時の公募）の助言規定が削除（2024年6月）。賃金・処遇の改善を促す内容の通知（2025年6月）。——国のこうした動きを生かし切れていますか。

○雇用安定に向けた取り組みを

・厳格化された雇用不安への対抗を

会計年度ごとの雇用（という解釈）が厳格化されたひどい制度。そんな中でも先行する自治体では、65歳までの実質的な継続雇用が実現。再度任用における公募制の廃止はすでに実現しましたか。能率性にも反する公募・選考の現状は把握していますか。人手不足下で職員を動員し基準も不透明な選考にどんな意義があるのでしょうか。

・人事評価と離職状況の監視を

関連して、人事評価制度は「人材育成」の制度になっていますか。その内容や手続き上の問題点の把握・告発を。なお、離職者の発生状況は組織の健全さの指標です。状況を把握して活

用を。条件に該当する場合には「大量離職通知書」の作成・提出が必要です。忘れずに。

○均等待遇、賃金の改善に粘り強く

・不合理な格差是正の確認を

全体の底上げと仕事に応じた上乘せの観点で現行賃金の水準と昇給（加算）の状況把握を。賃金の遡及改定の状況や休暇など各種制度を含め、正規職員との間に「不合理な格差」はないかの確認も。民間部門の労組の取り組みや2026年10月に予定されている「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正など、政策の動きにも目配りを。

・民間への波及効果

なお、自治体非正規職員の賃金は、業務委託や指定管理など民間発注の予定価格の積算にも使われます。良い意味でも悪い意味でも波及効果があることに留意し、適正価格の実現を目指しましょう。

○ジェンダー平等の視点を

・ケア労働の軽視と「ベタつく床」問題

非正規公務員が担う仕事は多岐にわたりますが、特に保育士、看護師、学童指導員、各種相談員など、社会の維持に不可欠な「ケア」に関わる職種に女性が集中しています（会計年度任用職員の約4分の3が女性）。この事実は、問題が日本の構造的なジェンダー不平等と密接に関係していることを示しています。ケア労働の軽視、「家計補助的」労働という偏見に基づき、低賃金や不安定な待遇が正当化・容認されている背景には、家父長制・性別役割分業意識が存在します。

・条例や計画の活用を

取り組みは、「ガラスの天井」問題にとどまっていはいないでしょうか。低賃金・不安定雇用から抜け出せない「ベタつく床」問題を視野に入れる必要があります。男女共同参画社会基本

³ 雑誌『経済』で2026年2月に特集された「非正規公務員のいま」所収の5本の論文をNAVIで公開中。

法／基本条例や女性活躍推進法／特定事業主行動計画を活かす取り組み、ジェンダー秩序の克服を進めていきましょう。同計画は、現状の把握と計画の策定を、全ての女性職員を対象に進めることを求めています。あなたのまちの男女共同参画条例と整合はとれているか、確認を。

○権利の擁護、人事委員会・公平委員会を機能させる

・労働基本権の回復という長期の課題と、代償措置の周知、機能不全なら可視化を

労働基本権の回復を目標に掲げつつ、まずは、代償措置である人事委員会・公平委員会の制度の周知から始めましょう。

機関が機能不全を起こしているならそのこと自体の「可視化」も必要です。さしあたり、措置要求・審査請求・苦情処理制度に焦点をあてて現状把握を進めましょう。労働基本権が制約され代償措置機関も機能していないなど、まったく許されぬことです。

◆雇い止め事件からみえてくるもの⁴

現在、宜野湾市図書館会計年度任用職員の雇い止め問題に関わって当事者を支援しています。雇い止めなんてわがまちではない、ではなく、関係する制度のチェックをお願いします。

・事件の概要

2026年2月、宜野湾市立図書館に勤務する女性職員5名が、次年度の再度任用を行わないとする通告を受けました。

本事件の特徴は、対象となった職員が勤続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であった点。こうした職員がなぜ雇い止めに遭わなければならなかったのか。

・3つの構造的問題

非正規公務員に実効性ある雇い止め規制が存在しないことは事実ですが、加えて、宜野湾市の問題として、(1)選考プロセスの不透明さと説明責任の欠如（記録文書も不存在）、(2)人事評価制度の不適切な運用（原則不開示）、(3)救済機関（公平委員会、人事委員会）の機能不全という問題が浮き彫りに。

・事件に照らしてわがまちのチェックを

皆さんのまちではどうでしょうか？ 仮に雇い止めにあった職員から疑義がだされたらどのような手続きに進みますか。公募・選考の記録は適切に提示されますか。公平委員会・人事委員会は頼りになる対応をしてくれますか。わがまちのチェックをしてください。

◆公契約条例の制定を視野に入れて、公共民間労働問題に取り組む

○公共民間分野の構造問題

公共民間の分野では、入札制度・公募制下で賃金・労働条件が抑制され、かつ、事業者交代で雇用が切れるという構造問題があります。しかも、直営に比べると発注後の状況把握は困難になります。

○公契約条例制定に向けた取り組みを

こうした問題状況の克服のためにも、「公契約条例」の制定作業を並行して具体的に始めましょう。「賃金保障型」でなく「理念型条例」であっても、まずは条例制定に向けた取り組みを始めることが大事です⁵。

○適正価格、担い手確保など国の動きにも目配りしながら

近年では、業務委託等分野でも建設分野でも、適切な人件費や労働条件の確保を求める政策

⁴ 宜野湾市図書館で発生した、会計年度任用職員の雇い止め問題を検証する記事を第5報まで配信。

⁵ 札幌市で公契約条例に取り組んでいます。その一環で条例制定自治体の経験などを調査しています。NAVIで確認を。

や通知・方針などが国から出されています。「公共サービスの産業化」方針が一方で進められていることから、楽観はすることなく、しかし、こうした動きも活用していきましょう。

○何から始めるか、ここでも調べることを

まずはどんな仕事が進められているかの確認を進めましょう。発注後の賃金・労働条件の把握まで一気に進められずとも、どのような基準で人件費が積算されているかなど把握可能なことは少なくありません。

限界はありますが、「仕様書」を通じて、労働者のどのような配置や働きが予定されているかの一定の把握も可能です。気になる事業や何か問題が発生している事業を中心に作業を進めていきましょう。

○取り組みを進める上での助言

公共民間分野の賃金・労働条件の把握作業は、自らで実施するには限界があります。行政自身に調べさせることも視野に入れて取り組みを進めましょう。

低価格発注問題では、受託者・事業者とも連携が可能です。公契約運動においては事業者との共同こそが肝となります。

(参考資料)

北海道労働情報 NAVI	
公務非正規問題自治体議員ネットワークの取り組み	
拙稿「足下・地域からの「公共の再生」と共同の実践を」 『日本の進路』第 403 号(2026 年 4 月号) pp. 18-20	

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」『NPO 官製ワーキングプア研究会レポート』第 54 号 (2027 年 7 月号) pp. 2-4	
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その 5」『NAVI』2026 年 7 月 18 日配信	



- 奥の本 : 現場の悩みにストレートに役立つことを願いこの 7 月に出版したばかりの本
- 手前の本 : 総勢 14 人で北海道で昨年出版した、非正規公務員問題を多面的に考える本

本日どちらも 2 割引 (1500 円、1200 円) で販売しております！