

# 札幌市における臨時・非常勤職員制度の現状と 会計年度任用職員制度の現時点での構想案

川村 雅 則

## 1. 問題意識と調査の概要

本稿は、札幌市の臨時・非常勤職員（以下、非正規公務員ともいう）制度の現状をまず前半で確認した上で、札幌市労働組合連合会（以下、札幌市労連）からの聞き取り結果と提供資料に基づき、札幌市における現時点での会計年度任用職員制度の構想案を整理して提示するものである。調査にあたっての問題意識は次のとおりである。

新たな非正規公務員制度である会計年度任用職員制度の導入時期（二〇二〇年四月一日）が間近に迫っている。しかしながら、処遇改善に必要な財源措置の内容が国からまだ示されないと、事情もあって、各自自治体とも、労使間の協議や制度構想の作業が遅れ、総務省が示していた想定スケジュール（図表1-1）から大きく乖離した状況にある。道内の主要都市で条例案を議会にすでに

上程済みのケースを寡聞にして知らない。

図表1-2は、各自自治体等に照会をかけた総務省による調査結果に基づき、北海道及び道内市町村の臨時・非常勤職員の人数をまとめたものである。二〇一二年と二〇一六年の数値はそれぞれ同年四月一日現在の人数で、二〇一七年の数値は年度の延べ人数である。また前者では、短期間・短時間勤務者は除かれており、対象は、「任用期間が六か月以上又は六か月以上となることが明らかであり、かつ一週間当たりの勤務時間が一九時間二五分以上」の者である。その二〇一六年値でも、「市群」でも「町村群」でも、非正規の公務員数は三割もの規模を占める。

公務員準拠という賃金・労働条件決定の考え方、あるいは、業務委託や指定管理事業など自治体が発注する仕事での賃金算出根拠に非正規公務員の賃金が使われている実態<sup>②</sup>などを鑑みても、新たな非正規公務員制度は、当事者はもちろんのこと、

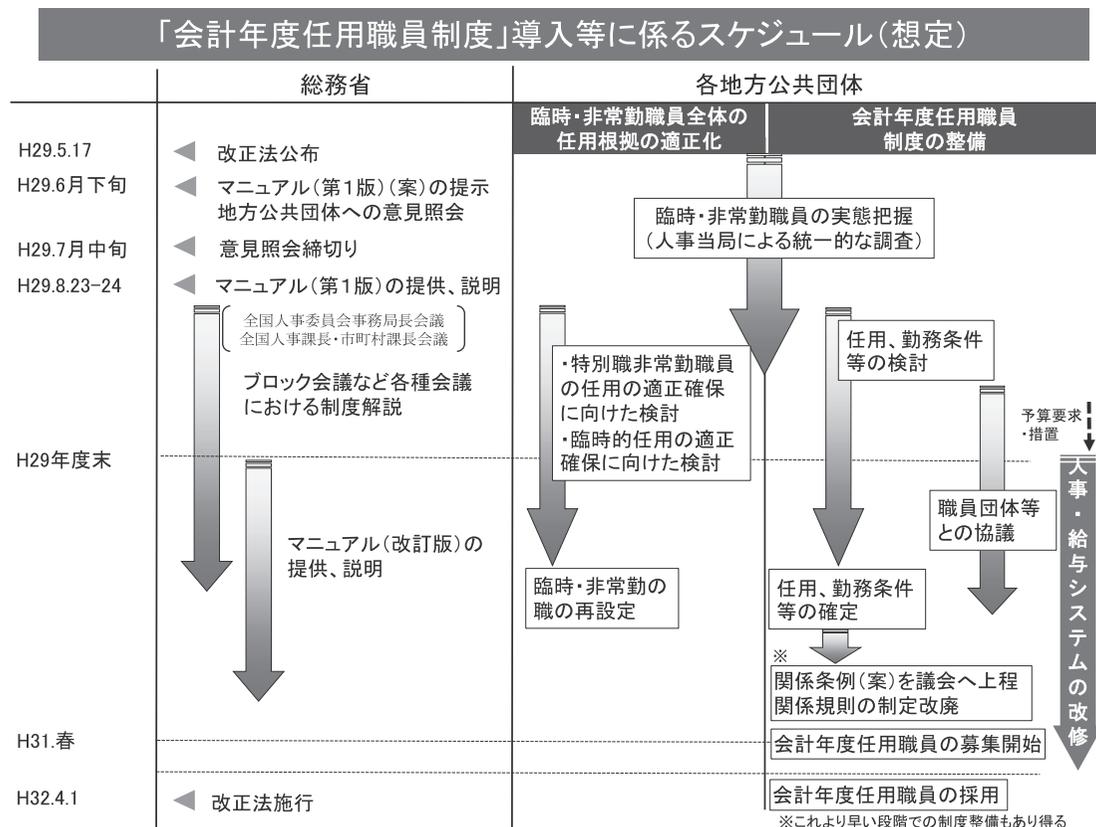
当該地域の民間労働者の雇用にも影響を及ぼすことが推測される。その意味でも制度構想案はすみやかに提示され、広く議論の行われることが期待される。

札幌市労連への聞き取り調査は、二〇一九年六月一二日に行った。対応していただいたのは、同労組の書記長（竹村一己氏）と書記次長（山田雄治氏）である<sup>③</sup>。

調査の内容は、札幌市の会計年度任用職員の現時点での構想案を、雇用（任用）、賃金・労働条件などに分けて尋ねたほか、労使間協議の進め方などを尋ねた。

本稿の性格にも関わって先に留意事項を述べると、第一に、新たな非正規公務員制度は最終的には札幌市議会での審議・承認を必要とする。第二に、後で述べるとおり、市当局と労働組合で時間をかけて協議を重ねてきたその内容についてもなお未確定の部分がある。以上から、現時点で公表

<図表1-1> 総務省による「会計年度任用職員制度」導入等に係るスケジュール（想定）



出所：総務省（2017）より。

<図表1-2> 全道の臨時・非常勤職員数および正職員数

単位：人，%

	臨時・非常勤職員 <sup>注3</sup> (a)			正職員 (b)			臨時・非常勤職員割合 (a) / (a+b)		
	2012年	2016年	2017年	2012年	2016年	2017年	2012年	2016年	2017年
全道 <sup>注1</sup>	25,579	28,552	63,514	138,033	136,004	136,432	15.6	17.4	31.8
北海道	1,560	1,595	10,271	73,956	71,900	63,986	2.1	2.2	13.8
札幌市	2,153	2,332	4,075	14,273	14,425	22,490	13.1	13.9	15.3
市群 <sup>注2</sup>	12,207	14,091	26,708	29,376	29,363	29,517	29.4	32.4	47.5
町村群	9,659	10,534	22,460	20,428	20,316	20,439	32.1	34.1	52.4

注1：全道は、北海道及び道内全市町村の合計。

注2：市群は、札幌市を除く。

注3：臨時・非常勤職員のうち2012年と2016年の数値は、各年の4月1日現在任用されている者であって、なおかつ、短期間・短時間勤務者を除く者であるのに対して、2017年の数値は、2017年度に任用された全ての者である。本文を参照。

出所：臨時・非常勤職員の数値は、総務省「臨時・非常勤職員調査(2012年4月1日現在、2016年4月1日現在、2017年度)」より。正職員の数値は、総務省「地方公共団体定員管理調査」より。

できる内容には制約がある。本稿はあくまでも、協議を重ねてきた一方の当事者である札幌市労連側の認識を筆者が聞き取って整理したものとなる。本来は市当局からも話を聞くべきであったが、議会に条例案を提出する前にそれを実現するのは困難であると予測された。制度が確定した段階で、より詳細な原稿をまとめることにしたい。

さて、調査結果を示す前に、札幌市の臨時・非常勤職員制度の主な特徴を、第二節でまずは整理をする。筆者は、二〇一四年に札幌市総務局職員部（人事課、勤労課）から聞き取り調査を行っている。聞き取りの結果と提供資料で川村（二〇一四）をまとめた。その後、二〇一七年一月にも札幌市職員部勤労課から関連資料を提供いただいた（このときは資料提供と書面での簡単なやりとりのみである）。

## 2. 札幌市の臨時・非常勤職員制度

### (1) 総務省調査による札幌市の臨時・非常勤職員数

図表2-11は、二〇一六年四月一日現在の臨時・非常勤職員数をまとめたものである。

注釈に記載のとおり「フル」とは、フルタイム職員の意味で、常勤職員と同様の勤務時間、勤務日数の職員である。フルタイム職員以外の職員（常勤職員の勤務時間又は勤務日数に満たない者）は

パートタイム職員で、「パート」と表示している。そのうち「パートA」は一週間あたりの勤務時間が常勤職員の四分の三を超える者で、「パートB」はそれ以外の者である。

札幌市においては、特別職非常勤職員の全てが「パートB」で、一般職非常勤職員と臨時的任用職員の全てが「フル」で回答されている。特別職非常勤職員では、「その他」が八六四人と圧倒的に多く、次いで、「医療技術員」一八四人、「看護師等」一一〇人となっている。一般職非常勤職員では二人を除く全員が「教員・講師（義務教育以外）」である。臨時的任用職員で多くを占めるのは、「事務補助職員」五四九人と「技能労務職員」一八四人である。

### (2) 二〇一四年度調査で確認された、札幌市の臨時・非常勤職員の任用の特徴

二〇一四年度調査結果の要点は次のとおりである。

第一に、札幌市における臨時・非常勤職員の雇用、労働に関するルールは、非常勤職員については「非常勤職員取扱要綱」に、臨時職員については「臨時的任用職員取扱要綱」に、それぞれ定められている。

各要綱の目的については、前者では、「市長の権限に属する事務を補助する非常勤の職員（附属機関の委員及び専門委員等を除く。以下「非常勤

職員」という。）の職、任用、勤務条件等に関し、必要な基準を定めることにより、人事管理等の適正な運営を図ること」にあり、後者では、「地方公務員法」（昭和二十五年法律第二六一号）（以下、「法」という）第二条及び第二六条の六並びに「地方公務員の育児休業等に関する法律」（平成三年法律第一一〇号）（以下、「育児休業法」という）第六条の規定に基づき、市長の権限に属する事務を補助する臨時的に任用する職員（以下「臨時職員」という）の任用、給与、勤務時間等の取扱いについて必要な基準を定め、人事の適正な管理を図ること」とされている。

第二に、札幌市では、非常勤職員は第一種非常勤職員と第二種非常勤職員とに分かれている（図表2-12）。

第一種は顧問弁護士や医者など特殊なケースで、勤務時間の定めはなく、時間は平均すると短い。そのため、総務省調査ではカウントされていない。

第二種は、資格や知識などが必要で採用が困難な職種とされる「採用困難職」と、それ以外の「採用容易職」とに分かれる。

第三に、任用期間の基本的なパターンは、非常勤職員は一年、臨時職員は六か月である。

臨時職員の場合は、六か月以上勤務し退職した者は、六か月の空白期間がなければ再度の任用は不可能である。なおこれは二〇一四年調査当時のことであって、二〇一七年四月一日以降は、「通算一年間勤務した者（任期と任期の間に連続する

<図表2-1> 職種×任用根拠×性別×勤務時間別にみた札幌市の臨時・非常勤職員数(2016年4月1日現在)

単位：人

区分	特別職非常勤職員 (パートB)			一般職非常勤職員 (フル)			臨時的任用職員 (フル)			合計								
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男		女		計				
										フル	パートB	フル	パートB	フル	パートB			
一般事務職員	0	0	0	0	2	2	53	496	549	53	53	0	498	498	0	551	551	0
うち事務補助職員	0	0	0	0	0	0	53	496	549	53	53	0	496	496	0	549	549	0
医師	23	16	39	0	0	0	0	0	0	23	0	23	16	0	16	39	0	39
医療技術員	7	177	184	0	0	0	6	28	34	13	6	7	205	28	177	218	34	184
看護師等	0	110	110	0	0	0	0	20	20	0	0	0	130	20	110	130	20	110
うち看護師	0	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0	100	100	0	100
保育士等	0	14	14	0	0	0	2	74	76	2	2	0	88	74	14	90	76	14
うち保育所保育士	0	0	0	0	0	0	0	44	44	0	0	0	44	44	0	44	44	0
給食調理員	0	49	49	0	0	0	0	16	16	0	0	0	65	16	49	65	16	49
技能労務職員	60	5	65	0	0	0	170	14	184	230	170	60	19	14	5	249	184	65
うち清掃作業員	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0
教員・講師(義務教育以外)	1	0	1	17	47	64	0	0	0	18	17	1	47	47	0	65	64	1
図書館職員	1	60	61	0	0	0	0	0	0	1	0	1	60	0	60	61	0	61
その他	131	733	864	0	0	0	0	0	0	131	0	131	733	0	733	864	0	864
合計	223	1,164	1,387	17	49	66	231	648	879	471	248	223	1,861	697	1,164	2,332	945	1,387

注1:「フル」とは、フルタイム職員の意味で、常勤職員と同様の勤務時間、勤務日数の職員である。フルタイム職員以外の職員(常勤職員の勤務時間又は勤務日数に満たない者)はパートタイム職員で、「パート」と表示。そのうち「パートA」は1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超える者で、「パートB」はそれ以外の者である。

注2:札幌市では、「特別職非常勤職員」の勤務は全員が「パートB」、一般職非常勤職員と臨時的任用職員の勤務は全員が「フル」である。よって、残りの勤務の欄は割愛した。

注3:札幌市では、「技術職員」「教員・講師(義務教育)」「(その他の)うち消費生活相談員」がゼロ人なので、割愛。以下の表でも同様。

出所:総務省「臨時・非常勤職員調査(2016年4月1日現在)」より作成。

<図表2-2> 札幌市の非常勤職員の定義

第1種非常勤職員	一定の事務の処理を委嘱するためにおかれる職員で、必要に応じて随時又は臨時に勤務する者をいう。
第2種非常勤職員	一定の勤務日又は勤務時間の定めを要する業務に従事する職員で、原則として常勤職員の勤務時間の4分の3を超えない範囲で勤務する者をいう。
採用困難職	第2種非常勤職員の職のうち、特定の資格、免許又はこれらに準ずる知識、経験を必要とする職であって、かつ、人材の確保が困難と認められるものをいう。
採用容易職	第2種非常勤職員の職のうち、前号の職以外の職をいう。

出所:札幌市「非常勤職員取扱要綱」より作成。

六月以上の期間がある者を除く。)は、任期満了に伴い退職した後六月間任用できないものとする」に変更されている。

非常勤職員については、採用困難職と採用容易職とで異なる取り扱いとなっている。すなわち、採用困難職は、六五歳まで働くことが可能であるのに対して、採用容易職では、三年までは任用更新が可能であるが、その後は、一年間の空白期間を経なければ再度の任用は不可能な設計となっている。

第四に、勤務時間は、臨時職員は正職員と同じ時間だけ、非常勤職員は正職員の四分の三を超えない範囲で勤務している。

第五に、仕事内容や責任に関する市の回答は次のとおりである、すなわち臨時的任用職員は、正規職員の育児休業等による欠員代替や、臨時的・一時的な業務量の増に対応するため、補助的な業務を担っている。それに対して非常勤職員については、特別職として、特定の専門的な業務に従事させるために任用している、とのことである(採用困難職と採用容易職との違いは上記のとおりである)。

ゆえに同じ職種であっても、臨時職員と非常勤職員とでは仕事内容や責任には違いがある。

第六に、賃金については次のとおりである。第二種の非常勤職員には数多くの職種があるため、ランクごとの賃金(以下、ランク制)が採用されており、現在、七ランクに整理されている。採用

困難職も採用容易職もいずれかのランクに振り分けられている。

また採用困難職に限っては、人材の定着をねらいに経験加算制度が設けられている。具体的な金額(調査当時)は、過去一年間勤務した職員が年度当初に任用更新された場合、更新一回目から一回目までは、更新ごとに月額で一三一〇円が上乘せされる。その後は逡減していき、一回目から二回目までは九二〇円、二回目から三回目までは六六〇円、三回目から三五回目までは四〇〇円となる。三五回目で加算は終了する。

### (3) 二〇一七年調査で提供された札幌市の臨時・非常勤職員数と賃金、労働条件

第一節にも書いたとおり、二〇一七年に札幌市職員部勤労課から関連資料を提供いただいた。一月に聞き取り調査の依頼をしたのだが、市との都合が合わずにその後、電話とメールでやりとりを行い、当時の最新データと質問への回答をいただいた。それらを整理する。

まず、**図表2-13**と**図表2-17**は、札幌市から提供された資料で作成したものである。

**図表2-13**のとおり、臨時・非常勤職員数は二〇一三年から一七年のあいだに八八人増えている。とくに第二種非常勤職員が増加している。

非常勤職員の配置を部局別にまとめた(**図表2-14**)。第二種の非常勤職員の人数が多いのは、

教育委員会(四六五人)、子ども未来局(二〇八人)、保健福祉局(四一人)である。各区役所にも二〇〇〜四〇人台の第二種非常勤職員が働いている(合計で三二九人)。小分類による職種で人数の多いのは(**図表2-15**)、図書情報専門員の六三人である。

当時のランク制賃金と人数、代表的な職種例がまとめられたのが**図表2-16**である。人数の最も多いランク三の賃金月額額は二〇万七六二〇円で、年収(試算)で二四九・一万円であり、次いで人数の多いランク六では、それぞれ一六万五九六〇円、一九九・二万円である。臨時職員の賃金は**図表2-17**にまとめたとおりであり、彼らのなかで多数を占めた事務員(事務補助職員)の賃金日額は六七八〇円である。完全週休二日制で祝日なく働いたと仮定しても、年収は約一七七万円にとどまる。

次に、札幌市職員部勤労課との間で書面でやりとりを行った質問と回答を以下にまとめておく。

第一に、二〇一四年四月の調査以降に、任用(労務管理、労働条件)上で何か変化はあったかを尋ねた。とくに二〇一四年七月四日付の総務省新通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」(二〇一四年七月四日付総行公第五九号)を受けての変化の有無を尋ねた。

市からの回答によれば、まず、総務省通知を受けて変更した事項はとくにない、とのことだった。しかしながら、報酬については、札幌市人事委員

<図表2-3> 札幌市の臨時・非常勤職員数の推移 (2013~17年)

単位：人

	非常勤職員			臨時職員				計
	1種	2種	小計	事務	技術	その他	小計	
2013年	882	928	1,810	513	201	212	926	2,736
2014年	868	952	1,820	502	173	226	901	2,721
2015年	915	970	1,885	526	138	255	919	2,804
2016年	909	1,007	1,916	558	131	239	928	2,844
2017年	879	1,029	1,908	582	129	205	916	2,824

注：各年8月1日現在。2017年のみ4月1日現在。

出所：札幌市提供資料より作成。

<図表2-4> 部局別にみた札幌市の非常勤職員数 (2017年4月1日現在)

単位：人

部局	1種	2種	計	部局	1種	2種	計	部局	1種	2種	計	
会計室		2	2	保健部	2		10	中央区市民部	3	30	33	
危機管理対策室	1	1	2	保健指導室		2	2	中央区保健福祉部	15	16	31	
総務局	行政書部	1	14	15	保健福祉部		0	中央区計	18	46	64	
	国際部		1	1	保健福祉部	63	20	83	北区市民部	7	21	28
	広報部		5	6	保健医療部	91	8	99	北区保健福祉部	20	16	36
	職員部	6	2	8	保健研究所	23	3	26	北区計	27	37	64
	情報システム部			0	衛生研究所			0	東区市民部	7	21	28
	東京事務所		1	1	子ども育成部	179	41	220	東区保健福祉部	23	18	41
	オンブズマン事務局	3	2	5	子ども支援部	315	44	359	東区計	30	39	69
	計	11	25	36	児童相談所	15	53	68	白石市民部	3	18	21
	りま政ち策づく			0	子どもの権利救済事務局	3	7	10	白石区保健福祉部	28	17	45
	政策企画部			0	子ども未来局	333	108	441	白石区計	31	35	66
都市計画部			0	経済部			0	厚別市民部	4	14	18	
総合交通計画	0	1	1	産業振興部			0	厚別区保健福祉部	18	14	32	
財政局			0	観光・MICE推進部			0	厚別区計	22	28	50	
税務部			0	雇用推進部		9	9	豊平市民部	4	20	24	
中央市税事務所			0	観光部			6	豊平区保健福祉部	15	15	30	
北東部市税事務所			0	観光部			6	豊平区計	19	35	54	
東南部市税事務所			0	環境部			0	清田市民部	3	12	15	
西部市税事務所			0	環境都市推進部		9	9	清田区保健福祉部	16	13	29	
管財部		1	1	環境部			5	清田区計	19	25	44	
計	0	1	1	円山動物園			5	南区市民部	23	8	31	
市民局			3	建設部		0	14	南区保健福祉部	16	13	29	
地域振興部			3	土木部		8	8	南区計	39	21	60	
民生部			6	みどり推進部		2	2	西区市民部	3	18	21	
文化部	3	1	4	局道		0	10	西区保健福祉部	18	15	33	
計	3	10	13	川水局			0	西区計	21	33	54	
スポーツ局			0	経営管理部			0	手稲市民部	3	16	19	
スポーツ推進部			0	事業推進部			2	手稲区保健福祉部	10	14	24	
計	0	0	0	局道		0	2	手稲区計	13	30	43	
			0	都市部			0	区役所計	239	329	568	
			0	街地整備部			0	消防局	3	4	7	
			0	建築指導部			0	生涯学習部		5	5	
			0	建築指導部		0	0	学校教育部	12	87	99	
			0	計		0	0	中央図書館員		63	63	
			0			0	0	学校職員	98	310	408	
			0			0	0	計	110	465	575	
			0			0	0	選挙管理委員会事務局			0	
			0			0	0	人事委員会事務局			0	
			0			0	0	監査事務局			0	
			0			0	0	農業委員会事務局			0	
			0			0	0	議会事務局		1	1	
			0			0	0	一般部局計	879	1,029	1,908	

出所：図表2-3に同じ。

<図表2-5> 人数の多い職種別にみた仕事の内容とその人数 (2017年4月1日現在)

職種名	仕事内容(概略)	人数
図書情報専門員	司書	63人
看護師(保健センター)	各種健診看護	22人
国民年金員	国民年金に関する届出申請の受付・相談	20人
母子・婦人相談員	母子及び父子並びに寡婦福祉法に基づく相談	18人
介護員(養護学校)	養護学校における児童・生徒の介護	13人
心理療法士	障害児への療育指導	12人
ろうあ者相談員	聴覚障害者からの相談	10人

出所：図表2-3に同じ。

＜図表2-6＞ ランク別にみた、札幌市の非常勤職員の賃金額、人数、代表的な職種例およびその人数（2017年4月1日現在）

	賃金		人数	代表的な職種例	人数	参考：賃金 (月額) 2013年8月 1日時点
	月額	年収換算				
ランク1	235,120円	282.1万円	11人	ろうあ者相談員 就労カウンセラー	10人 1人	229,920円
ランク2	221,500円	265.8万円	77人	看護師（保健センター） 介護員（養護学校）	22人 13人	216,600円
ランク3	207,620円	249.1万円	210人	図書館情報専門員 就労支援相談員	63人 30人	203,020円
ランク4	193,840円	232.6万円	152人	不登校対策相談指導員 教育研究員	26人 22人	189,440円
ランク5	179,870円	215.8万円	16人	栄養士（保健センター） 動物飼育業務員	10人 3人	175,870円
ランク6	165,960円	199.2万円	188人	まちづくりセンター支援員 税務証明員	159人 10人	162,160円
ランク7	152,370円	182.8万円	18人	調理員	18人	148,970円

注1：この他、週あたりの勤務時間が短い、日額で給与計算を行っているなど、上記のランクに当てはまらない職種が357人いる。

注2：年収換算は、月額を12倍して算出。

注3：2013年8月1日時点の賃金額は、川村（2014）より。

出所：図表2-3に同じ。

会の勧告内容を参考に二〇一五年度から三年連続で引き上げていること、また、休暇・休業制度についても他都市の状況や同一労働同一賃金の観点等から改善している、とのことだった。

第二に、総務省に提出された臨時・非常勤職員数のデータ（二〇一六年四月一日現在）に関わって、増減のあった職種についてその理由を尋ねた。

＜図表2-7＞ 職種別にみた臨時職員の賃金額（2017年4月1日現在）

職種	金額
事務員	6,780円
栄養士・保育士 歯科衛生士	8,000円
看護師	9,190円
保健師・助産師	9,580円
食品衛生監視員	8,260円
試験検査助手	7,360円
学校業務員	6,650円
用務員・調理員	7,120円
ボイラ技士・機械工 整備工・清掃業務員 公園業務員	7,630円
自動車運転手	

出所：図表2-3に同じ。

とくに増加した職種などがあれば、その背景（施策の変更）と合わせて回答を求めたところ、現業職員の見直しに伴い、学校業務員を退職不補充とし、非常勤職員（校務助手）に振替を行ったために、校務助手が増加している、とのことだった。

加えて、以前に筆者の理解が十分でなかった教員の計上の仕方をあらためて尋ねたところ、義務教育諸学校に勤務する教員は道費負担職員であったため計上していないのに対して、義務教育諸学校以外に勤務する教員は札幌市費負担職員であるため計上している、という回答を得た（図表2-1を参照）。

なお第三に、二〇一七年の「地方公務員法」等の改定（以下、二〇一七年法改定）をうけた制度の変更構想案についてもこのときに尋ねたが、その回答は、今回の札幌市労連からの聞き取り調査結果に代える。

### 3. 札幌市の会計年度任用職員制度構想案

図表3-1は吉田（二〇一八）からの転載で、法改定に伴い導入される新たな非正規公務員制度の任用形態の移行と給付体系の変更を示したものである。これを念頭に置きながら札幌市の会計年度任用職員制度の構想案をみていこう。

#### (1) 札幌市労連の概要と、研究会の設置・会議の開催

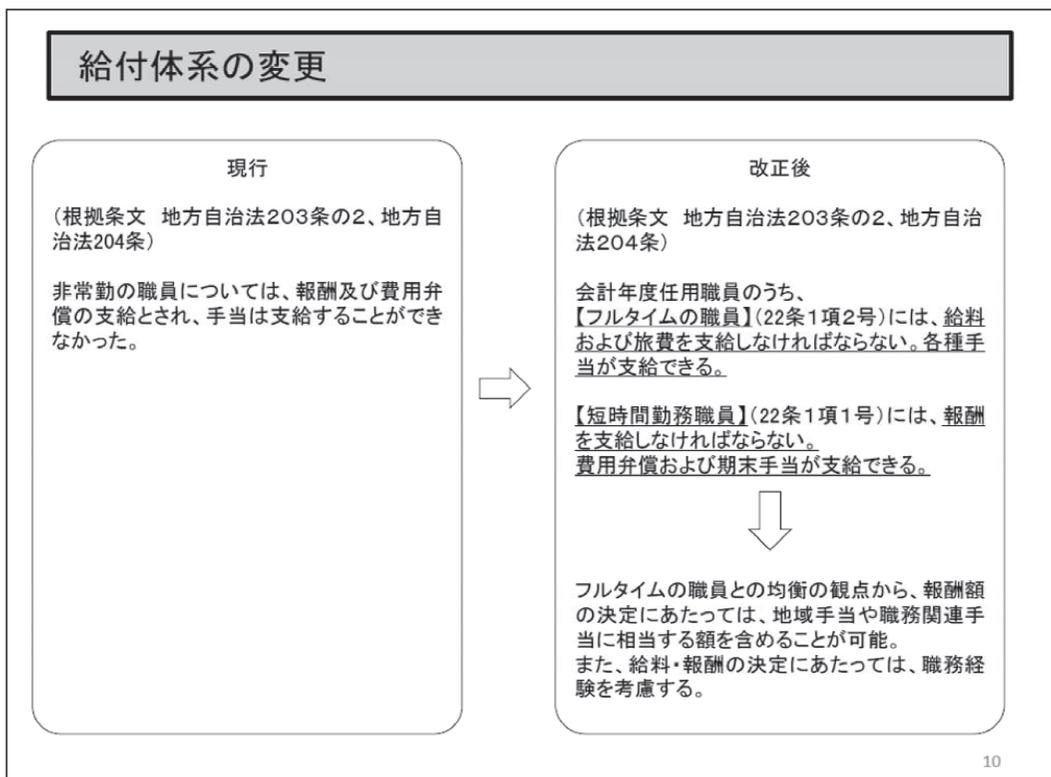
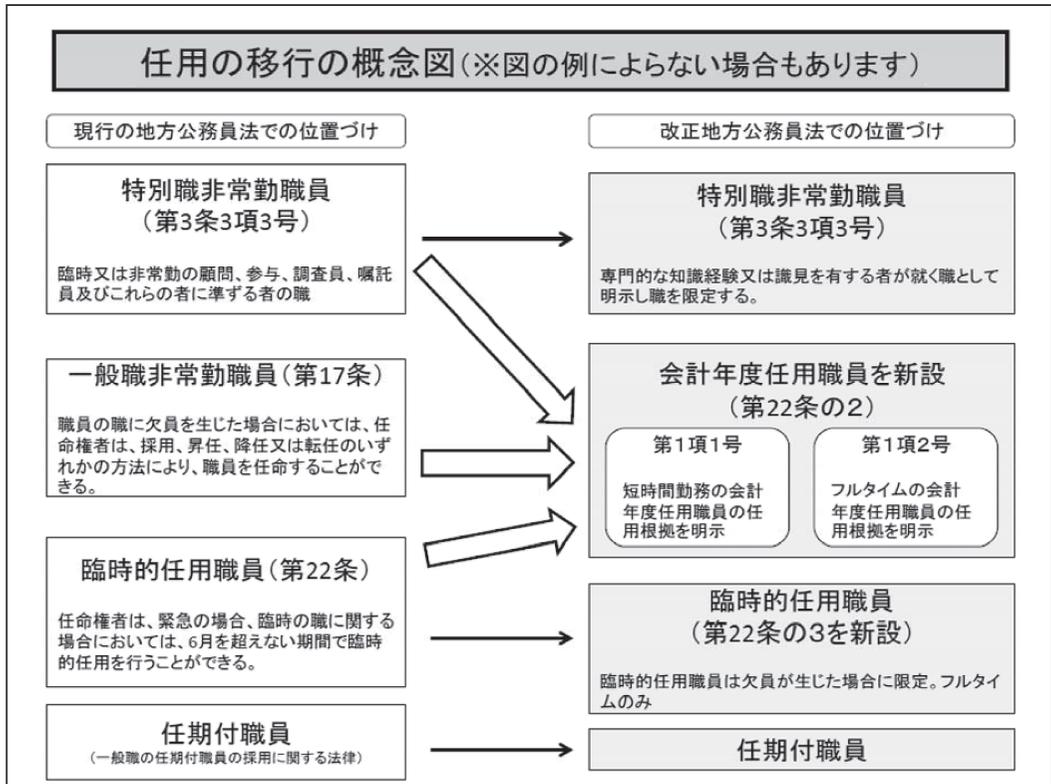
札幌市における会計年度任用職員の協議は、札幌市労連と市当局とで行われてきた。

第一に、図表3-2は札幌市労連等の組織図である。札幌市労連は合計で約一万二〇〇〇人の組織である。そのなかで、人数が最も多く、かつ、職種も多岐にわたるのが、市の行政職で構成する「自治労札幌市役所職員組合」（以下、市職）である。

非正規職員が多く働いているのが「市職」、「札幌市役所労働組合」（以下、市労）、「市立札幌病院職員労働組合」（以下、病職労）の三つの単組の職場である。いずれの単組においても非正規職員（非常勤職員）が組織されており、単組には部会が設置されている。順に、非常勤職員支部、校務助手部会、非常勤職員部会という名称である。

また、図表3-2には掲載されていないが、三つの部会で構成される「非常勤連絡協議会」が設置

<図表3-1> 法改定に伴う任用形態の移行と給付体系の変更



(引用元) 自治労総合労働局・総合公共民間局作成「地方公務員法、地方自治法改正の内容と臨時・非常勤等職員の処遇改善、組織化にむけた単組の取り組み課題」(2017年6月)

されている。同協議会の役員には、各単組から選出された幹事三人ずつ（計九人）が就いているほか、各単組の書記長（計三人）も事務局員として加わっている。

なお、**図表3-12**にある「公サ労」とは、札幌市の非常勤職員と札幌市の出資団体等で働く労働者で構成された団体である。公務員の非正規化（臨時・非常勤職員への置き換え、民営化等）が進むなかで求められている組織であると言えるだろう。

第二に、二〇一七年法改定と同時に、市と労働組合のあいだで研究会（関係単組会計年度任用職員研究会）が設置された。構成メンバーは、労働側が市労連事務局、市職書記長、市労書記長、病職書記長で、市当局側が、勤労課長以下、担当職員である。

**図表3-13**のとおり、研究会会議が計六回開催され、課題の整理、情報の共有、折衝などが図られてきた。二〇一八年八月一〇日の第六回研究会会議で、それまでの議論経過を踏まえて確認できた課題や今後の検討事項などを整理し、その上で、ステージは団体交渉へと移行した。団体交渉は、札幌組と構成する「二者共闘会議」（前出の**図表3-12**を参照）で臨んだ。幾度かの団体交渉と事務折衝を経て、二〇一八年一二月には新制度に関する大綱妥結が図られた（個別の単組レベルでは交渉は継続）。

なお、この大綱妥結の後には、二〇一九年一月に第七回目の研究会会議が開催されて、積み残し

の課題である諸手当についての協議が行われている。

聞き取りによれば、一つには、マニュアルが総務省から示される時期が非常に遅れたことや、国からの財源措置の具体的な内容が未だに（本調査時点でも）示されないことから、労使での協議にも支障が出た。しかし、国の動きが遅いからといって制度に関する労使間協議を進めないわけにもいかず、協議を前に進めてきた。それでもやはり当初スケジュールよりも遅れが生じている、とのことである。

もう一つには、各単組でアンケートや聞き取りを実施するなど、当事者の声を協議に反映させるよう取り組んできたことである。

第三に、市労連の方針としては、今回の法改定の趣旨を踏まえ、新たな非正規公務員制度である会計年度任用職員制度では、現状よりも状況が少しでも改善がされなければならない、後退は許されない、というスタンスで取り組んできた。当局ともそのことは研究会の発足の時点から確認をしてきた、とのことである。

## (2) 制度・任用の変更点など

今回の法改定をうけて非正規公務員制度はどう変わるのか。また札幌市の任用の特徴であった、空白期間や勤続上限の設定はどうなるのかを尋ねた。冒頭で述べたとおり、あくまでも、労使協議

に基づく札幌市労連側の認識を筆者が整理した内容となる。

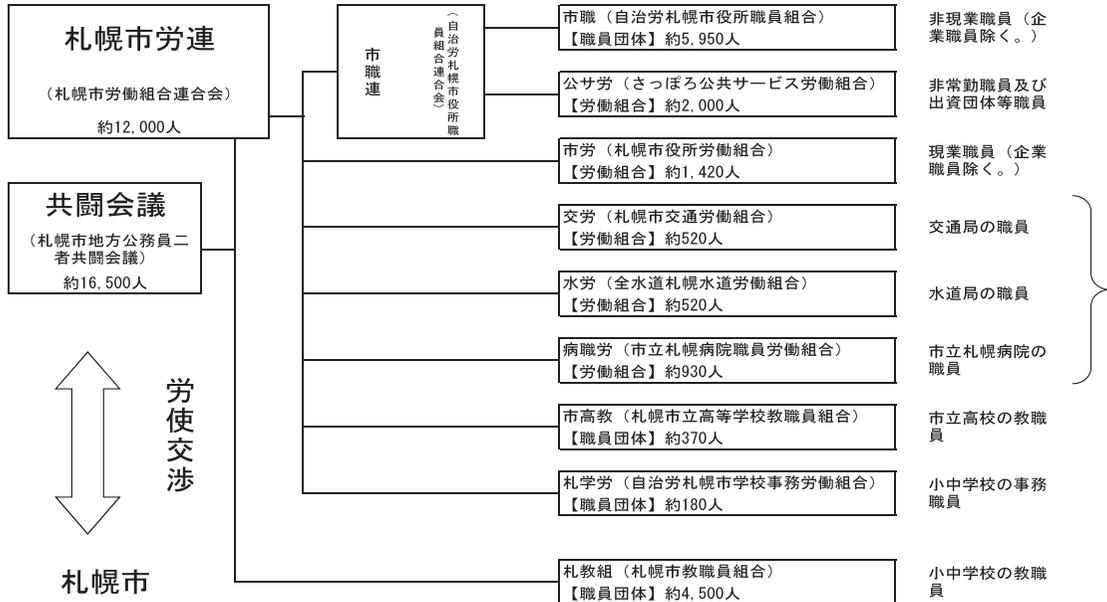
第一に、第一回研究会会議で整理された、この非正規公務員問題に関する札幌市の現状と課題は次のとおりである。

すなわち現状については、非常勤職員は全て特別職であり、労働者性の高い職が多いことと、臨時的任用職員は正職員の欠員補充ではなく、事務補助として任用している場合が大多数を占めることである。そしてその人数は概算で、非常勤職員が約二三〇〇人、臨時的任用職員が約一〇〇〇人とのことである。その上で課題は、特別職非常勤・臨時的任用職員の任用が厳格化されることに伴い、任用等の変更が必要であると整理された。

第二に、総務省マニュアルに従い、特別職非常勤職員と臨時職員は、本来の趣旨に沿った者に限定されることになる。具体的には、特別職非常勤職員は「学識経験等に基づき、助言・調査等を行う者」に限られ、臨時職員は「常勤職員に欠員が生じた場合」に限定される。それ以外は、全員が会計年度任用職員制度に移行する。そのほとんどはパートタイム職員が想定されている、とのことである。もちろん、その前段階として、制度移行せずに廃止になったり委託等に置き換えられる職もある。この点は後述する。

第三に、聞き取りによれば、臨時職員は、現状ではほとんどが半年雇用でかつ仕事は事務補助である。

<図表3-2> 札幌市労連等の組織図



注1：札幌市労連とは、法的な根拠を特に持たないが、各職員団体・労働組合が共通の課題について札幌市と集団的に交渉するための組織。  
 注2：共闘会議とは、県費移管により市職員となった札教組と市労連が共通の課題について札幌市と集団的に交渉するための組織。  
 出所：札幌市労連提供資料より作成。

<図表3-3> 関係単組会計年度任用職員研究会での議論経過

第1回研究会 (2017年5月22日) 概要：新制度の概要と札幌市における検討のスケジュールの確認と議論 資料：地方公務員法及び地方自治法の一部改定に伴う会計年度任用職員の任用等について
第2回研究会 (2017年7月25日) 概要：実施された職場視察の概要についての説明と事務処理マニュアル(案)の内容確認
第3回研究会 (2018年2月1日) 概要：札幌市における課題の確認 資料：①職の整理 フロー ②会計年度任用職員に係る制度導入にあたっての検討事項 ③非常勤職員一覧表
第4回研究会 (2018年3月2日) 概要：会計年度任用職員の報酬(案)について提示を受ける 資料：現行制度の報酬ランク表と3種類の移行案
第5回研究会 (2018年5月28日) 概要：会計年度任用職員の報酬(案)についての各単組意見の確認 職の整理に係る検討状況について中間報告
第6回研究会 (2018年8月10日) 概要：これまでの研究会での議論経過を踏まえ、確認できた課題や今後の検討事項などの整理 資料：会計年度任用職員に係る組合交渉の基本方針(案)
(団体交渉)
第7回研究会 (2019年1月24日) 概要：継続協議課題の確認 資料：①諸手当に関する検討課題、②再度の任用にあたっての給料決定

出所：図表2-3に同じ。

この間、事務補助職員が今後も必要かどうかの点検を各職場に行つてもらつていたところである。これから点検結果の集約を行う段階であり、そこでの判断に基づき、廃止をしたり、いくつかの現場で職を集約したり、あるいは、正職員への置き換えなどが行われる予定である、とのことである。

また、繰り返しになるが、今後雇う臨時職員は、正職の代替に限定される。資格を要する職が想定される。職場で生じた欠員に対して、期間限定で即戦力として働いてもらうことが前提となる。ただし、賃金が今までと同じような状況であれば応募は見込めないのが、同じ仕事であれば同じ待遇を実現する必要がある。そういう均等待遇で、即戦力を、短期間雇うというのが、今後の臨時職員の姿になる、と労使で認識が共有されている。

第四に、会計年度任用職員に移行した採用容易職の勤続上限は廃止になる。同じく会計年度任用職員に移行した臨時職員の空白期間も廃止される。もともと、そうなった場合の、職の固定化やそれに伴う人件費の増加に対する懸念が労使協議のなかで示された。そこで現状では、再度の任用に係る人事評価制度を構築し、適切に運用することが想定されている、とのことである。

聞き取りによればまず、人事評価は正職員に準ずるといふかたちがとられる一方で、正職員と同様の措置、例えば、昇給が停止されたり一時金が支給されなかったりなどの措置はとられないのではないかと組合側では予測されている。

もともと、免職は検討課題となつている。すなわち、いったん雇われながらもその後職務を遂行する能力に欠けるとみなされた場合の対応をどうするか、ということである。

もちろん、ただちに免職を行うことが想定されているのではなく、上司との面談（現時点でも課長との面談が年に二回行われている）を通じて指導を行うなど、免職回避の措置をとつた上で、それでも職務遂行能力に欠けると判断された場合には、免職という手続きをとることが考えられる。免職となつた場合であっても、再度の応募は可能な仕組みとすることが予定されている。

組合の受け止めとしても、人事評価という仕組みは、免職を推進するためのものではなく、当事者の仕事ぶりに支障があるならば、その改善を図るためのものであると考えている。

なお、この免職の仕組みと、勤務可能な年齢の上限をどこに設定するかということが、現時点での労使間での検討課題になつている。

関係する周辺の動きについて、以下に二点を補足する。

第一に、任期付職員制度が採用されている自治体もある。同制度は札幌市では導入は予定されていないかを尋ねたところ、回答は、否であった。

想定されるのは、例えばオリンピックなど期間が限られているケースであるが、現時点では当局から提案はされていないし、労働組合側も求めていない、とのことだった。

第二に、「職の整理」という問題である。すなわち、非正規公務員問題の改善の一方で、直営から民営化・民間委託（以下、民営化等）の動きが全国的に強まっている印象を筆者はもっている。

包括的民間委託などが検討・導入された自治体もある。会計年度任用職員制度の導入と並行してこうした動きは札幌市ではないかを尋ねた。

市労連からの回答は、民営化の議論は、今後可能性はあるかもしれないが、現時点で具体的な提案などはされていない。組合側の認識では、そもそも札幌市は、指定都市のなかでも職員数の少ない自治体である。交通局におけるバス事業の廃止、環境局のごみ収集事業の民営化部分の拡大（直営部分の縮小）などで人員は減らされてきた。これ以上の民営化を今すぐに、という話にはならないと考えている。

なお、**図表3-4**と**図表3-5**は市労連のこの見解をうけて筆者がまとめたもので、前者は、札幌市における正職員数の推移（二〇〇五～二〇一八年）で、後者は、指定都市の人口数あたりの職員数を比較したものである。

前者によれば、二〇〇五年に一万五九六人であった職員数は二〇一六年には一万四四二五人と一一七一人も減少している（表の注釈のとおり、「教育」の数が連続していない。「教育」を除く合計人数を備考に示した）。また後者によれば、札幌市の人口一万人当たり職員数は七三・七六人で、指定都市の総職員数と総人口数で計算した値（八

<図表3-4> 部門別にみた札幌市における正職員数の推移 (2005~2018年)

単位：人

	一般行政			教育	消防	普通会計計	公営企業等 会計	合計	備考：合計 (教育を除く)
	一般管理	福祉関係	一般行政計						
2005年	3,948	3,479	7,427	2,448	1,848	11,723	3,873	15,596	13,148
2006年	3,819	3,453	7,272	2,402	1,848	11,522	3,739	15,261	12,859
2007年	3,786	3,434	7,220	2,268	1,849	11,337	3,610	14,947	12,679
2008年	3,721	3,365	7,086	2,172	1,856	11,114	3,558	14,672	12,500
2009年	3,653	3,370	7,023	2,115	1,880	11,018	3,518	14,536	12,421
2010年	3,623	3,376	6,999	2,029	1,857	10,885	3,488	14,373	12,344
2011年	3,550	3,428	6,978	1,974	1,870	10,822	3,476	14,298	12,324
2012年	3,557	3,572	7,129	1,893	1,852	10,874	3,399	14,273	12,380
2013年	3,567	3,643	7,210	1,829	1,839	10,878	3,427	14,305	12,476
2014年	3,593	3,693	7,286	1,824	1,836	10,946	3,414	14,360	12,536
2015年	3,560	3,718	7,278	1,762	1,846	10,886	3,514	14,400	12,638
2016年	3,549	3,729	7,278	1,764	1,845	10,887	3,538	14,425	12,661
2017年	3,580	3,738	7,318	9,789	1,842	18,949	3,541	22,490	12,701
2018年	3,603	3,726	7,329	9,911	1,820	19,060	3,490	22,550	12,639

注：2017年4月1日より県費負担教職員の給与負担等の委譲が行われたこととともない、「教育」の数値は連続していないことに留意。

出所：総務省「地方公共団体定員管理調査」より作成。

<図表3-5> 部門別にみた指定都市における職員数および人口1万人当たり職員数 (2015年)

単位：人

	一般行政			教育	消防	普通会計計	公営企業等 会計	合計	人口	人口1万人当 り職員数
	一般管理	福祉関係	一般行政計							
札幌市	3,560	3,718	7,278	1,762	1,846	10,886	3,514	14,400	1,952,356	74
仙台市	2,162	2,218	4,380	1,106	1,095	6,581	2,938	9,519	1,082,159	88
さいたま市	2,296	2,723	5,019	1,284	1,274	7,577	1,479	9,056	1,263,979	72
千葉市	1,913	2,118	4,031	945	967	5,943	1,427	7,370	971,882	76
横浜市	6,588	7,593	14,181	2,487	3,444	20,112	7,323	27,435	3,724,844	74
川崎市	3,094	3,936	7,030	1,335	1,444	9,809	3,379	13,188	1,475,213	89
相模原市	1,520	1,712	3,232	526	732	4,490	209	4,699	720,780	65
新潟市	1,949	1,792	3,741	889	915	5,545	1,808	7,353	810,157	91
静岡市	1,617	1,562	3,179	598	773	4,550	1,697	6,247	704,989	89
浜松市	1,751	1,367	3,118	888	891	4,897	507	5,404	797,980	68
名古屋市	5,117	6,280	11,397	2,853	2,351	16,601	8,647	25,248	2,295,638	110
京都市	3,562	3,862	7,424	1,615	1,801	10,840	2,824	13,664	1,475,183	93
大阪市	7,007	8,090	15,097	4,025	3,472	22,594	9,589	32,183	2,691,185	120
堺市	1,709	1,601	3,310	625	902	4,837	610	5,447	839,310	65
神戸市	3,629	4,248	7,877	2,060	1,475	11,412	3,207	14,619	1,537,272	95
岡山市	1,426	1,820	3,246	783	690	4,719	597	5,316	719,474	74
広島市	2,674	2,974	5,648	1,268	1,327	8,243	1,341	9,584	1,194,034	80
北九州市	2,696	1,913	4,609	710	971	6,290	2,014	8,304	961,286	86
福岡市	3,430	2,144	5,574	1,182	1,080	7,836	1,724	9,560	1,538,681	62
熊本市	2,095	1,448	3,543	651	780	4,974	1,457	6,431	740,822	87
合計	59,795	63,119	122,914	27,592	28,230	178,736	56,291	235,027	27,497,224	85

出所：総務省「地方公共団体定員管理調査（2015年4月1日現在）」、総務省「国勢調査（2015年10月1日現在）」より作成。

五・四七人)よりも低く、下位のグループに位置しているといえる。

### (3) 賃金・処遇

#### ア 年収レベルでは賃金は下がらず、一時金の支給と給料表への位置づけが想定

今後の二〇一七年法改定の趣旨に従い、会計年度任用職員制度の移行で賃金・処遇は改善するということが、労使交渉(研究会での協議を含む)にのぞむにあたって、労働組合側にとつての大前提であった。賃金・処遇は新制度でどうなるのか。二〇一八年一二月に大綱妥結された、現時点での制度案を整理する。

要点を先にまとめると、第一に、原則として、制度移行で年収が下がるものはない<sup>6)</sup>。後で述べるとおり、月額報酬では下がるものはない。

第二に、七ランクに分かれていた報酬表は二種類の給料表に移行することになった。具体的には、現行のランク一〜三の報酬表は新給料表二級に、現行のランク四〜七の報酬表は新給料表一級に、それぞれ、移行・集約されることになった。

第三に、パートタイム型の会計年度任用職員についても年間で二・六か月分の一時金が支給される。

第四に、過去の経緯をうけて現行の二種非常勤職員(採用困難職)については、複雑な制度移行を遂げることになる。第二の点以下を順に説明

する。

第二の点、すなわち新しい賃金制度案については、当初三つの案が提示されたことである。

いずれの考え方も一長一短があったこと、加えて、現行の七ランク制にも問題点があったこと(例えば、職務の内容と報酬がリンクしていない、という問題点が現場からは指摘されていたこと)、そして、現場の組合員から聴取した意見などに基づき、総合的な判断で、給料表への移行案が採用された。

行政職一級パートタイムは、大卒初任給に該当する一級二九号俸の金額から、行政職二級パートタイムは二級二一号俸の金額からのスタートとなる。

第三の点については、パートタイム型の会計年度任用職員制度に対しても年間で二・六か月分の一時金を支給することで大綱妥結した。二・六か月とは、国家公務員と同じ支給率で、総務省マニュアルに記載されていた数値でもある。

#### イ 採用困難職の賃金制度移行・激変緩和措置の具体的な内容

第四の、二種非常勤職員の採用困難職が複雑な制度移行を遂げる点については、次のような過去の経緯による。

すなわち、非常勤職員に一時金を支給することが不適切であるという司法判断や総務省からの通知をうけて、札幌市でも、採用困難職に支給され

ていた一時金(札幌市では「加給金」と呼称)は、二〇一〇年四月(二〇一〇年度)からは基本給に上乗せして支給されることになった。今回の一時金(二・六か月分)の支給にともないその分は基本給の外に再び出されることになる。しかしながら、そのことによつて経験年数の長い者ほど基本給は大きく減少し損害を被る事態の発生が懸念される。そこで激変緩和措置がほどこされることになった。この点を組合員に説明し納得してもらうのが最も労力を費やしたことである。

激変緩和措置の具体的な内容は、期末手当二・六か月分の支給までに五年という時間をかける。その間に、報酬月額を時間をかけて削減していく。

#### ① 新規採用者や採用容易職が新制度に移行する場合

まずその前に、新規で採用される場合や勤続に三年という上限が設けられている採用容易職について先に説明しておく。

これらのケースでは新制度の内容はシンプルで、彼らは「本則」に配置され、期末手当も、年間二・六か月分が勤務一年目から支給される(正確には、現行制度から引き続き任用されたうち、一定の在職期間がある者については二・六か月分の支給であるが、新規採用で勤続の短い者はその限りではない)。また、毎年一号俸の昇給がある。

ただし、昇給には上限がある。これは採用困難職についても同様であり、行政職は一級でも二級

でもそれぞれ八号俸、現業職一級では一一号俸で頭打ちとなる。

## ② 採用困難職が移行する場合

それに対してすでに札幌市で任用され働いている採用困難職の場合には、二〇二〇年四月の移行後一年目は、期末手当は〇・五か月分が支給され、その後、二年目は一・〇か月分が、三年目は一・五か月分が、四年目は二・〇か月分が支給され、そして五年目に二・六か月分が完全支給され、本則に移行することになる。報酬月額は、激変緩和措置をうけながら毎年漸減していく。

移行の際に現役労働者がどの号俸に位置づけられるかは、支給されている賃金水準（経験年数）によっても異なる。「現行の報酬月額に一二を乗じた額と、新給料表案の各号俸に一四・六を乗じた額を比較し、直近上位となる号俸へ切り替わること」で妥結されている。

経験年数が長く、かつ、高いランク（例えばランク一、ランク四）から新制度に移行する職員の場合には、その後の昇給幅にあまり余地のないことが予想される。一方で、低いランク（例えばランク三、ランク六、ランク七など）から移行する場合には、昇給幅に余裕がある。

補足をするとして、この新しい給与制度の設計を含む会計年度任用職員制度の導入にあたって、札幌市では、係長職を一名体制から一人増員が図られている。この問題に対する札幌市の姿勢を示すも

のであると組合側では評価している。

## ウ 賃金・処遇に関する積み残しの課題

第五に、賃金・処遇に関しては、諸手当の支給についてなお積み残しの課題がある。端的に言えば、これまで支給されてこなかった、あるいは、支給が予定されてこなかった諸手当の支給を新制度下でどうするのか、ということである。結論から言えばこの点についても、総務省マニュアルに基づきながら整理がされていく予定であることが事務折衝レベルで示されている。

すなわち、「フルタイムについては国のマニュアルに従い、通勤手当、地域手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、退職手当」を、「パートタイムについては、期末手当のほか、費用弁償として通勤手当に相当する額を、追加の報酬として地域手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当に相当する額」を、それぞれ支給したいという旨が提示されている（札幌市労連機関紙第一八号、二〇一八年一月二七日発行）。

市労連からの聞き取りによれば、まず、時間外勤務手当が支給されるようになることは前進である。

現状では、勤務終了時刻となっても、来客（市民）が窓口にいれば対応をせざるを得なかった。にもかかわらず、その時間外労働分は、「代休」

の取得で対応をさせられてきたのである。その点で時間外勤務手当の支給は望ましいことである。

なお、恒常的な時間外労働が発生している職場・職場がもしある場合には、フルタイム会計年度任用職員の配置も検討の対象となる。

## エ その他の決定事項ならびに交渉事項——新制度移行時の試験の有無、勤務時間、休暇制度

札幌市では第一に、現在非常勤職員として働いている者は、会計年度任用職員制度へ移行する際には、原則として公募を経る必要があるが、年度をまたいで働いているものに関しては、その限りではない、と整理された（六五歳までの雇用が保障されていた採用困難職は後者に該当する）。市労連の認識では、この点も労働組合の成果である。そもそも、現役の職員の能力はすでに実証済みであって、あえて試験を課す必要はないというのが市労連の考えである。

第二に、勤務時間は週二九時間制から週三〇時間制に移行する。

聞き取りによれば、この点は現場からの強い要望によるものである。要望の背景には次のようなことがある。すなわち、週三〇時間（正職員の四分の三以上）の勤務になれば、札幌市で働いていることが公的に認められる。そのことで、札幌市の社会人枠で試験を受けられるなど就職活動や採用で有利になったり、市の職員になった際には前

歴分として賃金に換算されるなど、賃金面でも有利になる。加えて安全衛生の分野でも、週三〇時間（正職員の四分の三）以上の労働時間の場合には、雇い入れ時の健康診断の実施が事業者の義務となることも利点である、とのことである。

第三に、休暇制度である。札幌市では、休暇制度がよその自治体に比べて休暇制度は整備されてきた。この点について、今回の会計年度任用職員制度への移行で、現行の水準を下回ることのないよう労働組合は強く要求しているところである。

#### 4. まとめに代えて

過去の調査と、札幌市労連への聞き取り調査結果に基づき、札幌市の臨時・非常勤職員制度の現状と、会計年度職員制度の現時点での構想案をみてきた。

第二種非常勤職員（採用容易職）の勤続上限年数や臨時的任用職員の空白期間が解消されることになった点は評価できる。また、賃金・処遇が改善されたこと——具体的には、採用容易職を含め全ての会計年度任用職員に一時金が支給されるようになったこと、同じく全ての会計年度任用職員制度が給料表に位置づけられ、昇給制度が設けられたこと、正職員の欠員代替が原則となる新たな臨時的任用職員制度では、同一労働同一賃金原則への接近が予想されることなども、評価しうることだろう。

一方で、改善すべきいくつかの課題がある。川村（二〇一八）のまとめ部分とも重複するが、短期的、中長期的な視点で分類しながら以下に整理する。

第一に、雇用の安定に関わることである、一つには、会計年度任用職員制度の名称のとおり、雇用（任用）は、会計年度を単位とする有期雇用であること、また、民間の雇用安定化策に比べても逆行する毎年の試用期間が導入されていることである。

札幌市では短期的には、今後導入される人事評価制度下で雇用不安が発生しないよう、評価制度の基準・運用を改善したり、免職に対する労働者側からの異議申し立ての制度背計が必要ではないか。なお勤続年数に上限が設けられた（ままの）自治体ではその撤廃が最優先の課題である。

第二に、労働基本権の制約問題である。今回の制度移行によって、学識経験等に基づき助言・調査等を行う者を除き、現行の特別職非常勤職員は、一般職である会計年度任用職員に移行する。それに伴い、労働基本権には制約がかかることになる。賃金・処遇と労働基本権を交換条件とする考え方に筆者は賛同するものではないが、相対的な高処遇と引き替えに労働基本権が制約されると説明される正規職員に対して、非正規職員の場合には、低い賃金・処遇でありながら労働基本権が制約されている。身分保障がなく、民間に存在する解雇権濫用法理の類推適用の対象外でもある。この矛

盾への対応が求められる。

第三に、賃金・処遇については次のようなことが検討すべき課題ではないか。一つには、最低生計費に基づく賃金水準は保障されているか。二つには、新制度では二種類の給料表に整理されたが、職務の内容は適切に反映されているだろうか。職務分析に基づく賃金の設定は必要ないだろうか。三つには、現時点の構想では昇給が頭打ちとなっており、この点のさらなる制度改正が必要ではないか。四つには、現行制度では勤務時間数によって例えば手当の支給に差を設けることが容認されたが、それは問題であろう。正職員との間の均等な待遇の実現が課題である。

#### 【謝辞】

本校の執筆にあたっては、札幌市労連ならびに札幌市総務局職員部勤労課のみなさんに、内容の事実確認などで大変にお世話になりました。記して深く感謝申し上げます。ただし、本稿に残りうる一切の誤りは筆者の責任です。

#### 【注】

(1) 総務省自治行政局公務員部では、『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』を、第一版は二〇一七年八月に、第二版は二〇一八年一〇月に、それぞれ発行している（以下、総務省マニュアル第一版、第二版）。多くの自治体ではこのマニュアルに従い制度の検討が行われ

ている。

(2) この点は、公契約条例の制定に取り組むなかで発見したことである。

(3) 公益社団法人北海道地方自治研究所 非正規公務労働問題研究会で、同研究所研究員の正木浩司氏と調査・研究活動に取り組んでいる。今回の札幌市労連からの聞き取り調査も正木氏と行った。

(4) 要綱では「採用困難職の職員の任用は、六〇歳に達する日の属する年度の末日を限度とする。」となつているが、年金支給年齢の引き上げに伴い、二〇一四年度から、全ての採用困難職の任用の限度が変更された。

(5) 臨時職員の内部で「事務」が増加し「技術」が減少しているが、集計の方法が変わつたことによるのではないかと、このことである。

(6) 「原則として」と書いたのは、採用困難職で年収が下がるものはないが、採用容易職では、配置されていたランクによつては下がる場合があるためである。

(7) 当時、労使でどのような議論があつたのかを札幌市労連から教えていただいた。当時の議事録によれば、二〇〇九年四月に市当局から組合にこの問題に関する提示があつた。そこでは、①二〇〇九年一月に「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」が取りまとめた報告書に、一時金等の支給は制度の趣旨に反するため行うべきではない、との指摘がなされていること、また、総務省からの通知でも、手当の支給はできないとされ

ていることが提示された。②司法レベルでも、大阪府枚方市などで非常勤職員に対する特別報酬の支給には条例上の根拠がなく違法な支出である、との判決が出されていることが示された。市当局からのこうした提起をうけて、夏季春季の通常交渉と並行してこの点についての議論を行い、二〇一〇年四月から加給金を月額報酬に配分したとのことである。

#### 【参考文献】

- 川村雅則(二〇一四)「札幌市における臨時・非常勤職員の任用——札幌市からの聞き取りと提供資料にもとづき」(『北海道自治研究』第五五〇号所収)
- 公益社団法人北海道地方自治研究所、二〇一四年一月
- 川村雅則(二〇一八)「官製ワーキングプア(Ⅷ)総務省「会計年度任用職員制度の準備状況に関する調査」にみる、北海道及び道内自治体等における臨時・非常勤職員の任用状況等」(『北海道大学経済論集』第六六卷第三号所収) 二〇一八年一月
- 上林陽治(二〇一二)『非正規公務員』日本評論社
- 上林陽治(二〇一五)『非正規公務員の現在——深化する格差』日本評論社
- 上林陽治(二〇一七a)「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正(上)——総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等」の在り方に関する研究会報告書(平成二八年二月二七日)読解」

(『自治総研』第四六三号所収) 公益財団法人地方自治総合研究所、二〇一七年五月

上林陽治(二〇一七b)「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正(下)——官製ワーキングプアの法定化」(『自治総研』第四六五号所収) 同、二〇一七年七月

早川征一郎、松尾孝一(二〇一二)『国・地方自治体の非正規職員』旬報社

吉田雅人(二〇一八)「会計年度任用職員制度の概要と自治体の課題」(『北海道自治研究』第五九四号所収) 公益社団法人北海道地方自治研究所、二〇一八年七月

へかわむら まさのり・北海道大学経済学部教授