

# 苫小牧市における臨時・嘱託職員の現状と労働組合の取り組み

## — 二〇一八年調査の結果に基づき

川村 雅 則  
正木 浩 司

### 1. はじめに

苫小牧市で働く臨時・非常勤職員（以下、非正規公務員、非正規職員とも呼ぶ）に関する調査（以下、苫小牧市調査）を、二〇一八年二月に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（以下、研究会）で行った。本稿はその結果について報告することを目的としている。

苫小牧調査の問題意識や、本稿の構成は、二〇一七年に同研究会で行った、釧路市で働く臨時・非常勤職員に関する調査（以下、釧路市調査）と同様である。釧路市調査の結果などは、川村・正木（二〇一八）にまとめているので参照されたい。そのことを踏まえた上で、なぜ今臨時・非常勤職員の調査を行う必要があるのか、なぜ苫小牧市を選択したのかという理由について、以下の四点

を挙げる。

第一に、二〇一七年五月の「地方公務員法」（昭和二十五年二月一三日法律第二六一号）および「地方自治法」（昭和二十二年四月二七日法律第六七号）の改定（以下、「地方公務員法等二〇一七年改定」以降、同改定法の施行される二〇二〇年四月に向けて、新設の「会計年度任用職員制度」の制度設計に関する労使間での審議が、自治体でも現在進行形で行われているところである。この新制度に対する評価は様ではないが、そもそも、当該自治体における臨時・非常勤職員に対するこれまでの労務管理や労使の力の入れ具合が何らかのあたりで反映されることが予想される。文字どおり、「差別的な扱いを受けていた「前史」が会計年度任用職員制度の導入で一新される、というようなことは想像し難い。その意味でも、そもそも現在、臨時・非常勤職員はいかなる状況に置かれて

いるのかを、様々な自治体で明らかにし、記録しておくことに意義があると考ええる。

第二に、会計年度任用職員制度に関する現時点での審議の内容を明らかにし、必要に応じて問題の提起を図る必要がある。

もつとも、この点については、多くの自治体では、労使でまだ決定がされていない段階であり、情報の提供を受けること自体が困難であることを筆者は経験している。苫小牧市においても、調査時点においては、市の内部で原案を作成し、これから労働組合に提案をするという段階であったため、詳しい内容を聞くことはできなかった。そのことをあらかじめ述べておく。

第三に、苫小牧市には、非正規職員を組織している労働組合が存在する。非正規職員の組織化という課題は、現在、既存・正職員労組の多くで方針に掲げられているものの、実際には目標通りに



れる。

第四に、先述のとおり、嘱託職員は任期付職員への置き換えが進められているが、臨時職員は会計年度任用職員に移行する予定で、その制度設計の検討が市内部で行われていることである。調査実施時点では、労使間での本格的な協議は未実施とされていた。なお、臨時職員の任用のいわゆる「空白期間」は会計年度任用職員への移行によって解消され、最大九年と設定されている現行の嘱託職員の勤続上限は任期付嘱託職員に移行することによって、それぞれ解消されるという。

## (2) 苫小牧市の民営化等への取り組み

苫小牧市は目下、積極的に自治体業務の民営化・民間委託などを進めている。全国的には、二〇〇五年頃から国主導の地方行革が本格化し、各自治体には、いわゆる「集中改革プラン」への対応が求められていた。しかし、市からの聞き取りによれば、苫小牧市では、自治省が一九九七年一月に発出した「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」<sup>4)</sup>に基づき、独自の方針を策定し、正規職員の削減や民間の活用などの取り組みを進めてきた経緯がある、とのことであった。その背景には、市財政の深刻な危機があり、特に二〇〇三〜〇四年頃が非常に厳しく、立て直しが求められていた。

第二に、苫小牧市の民間アウトソーシングの取

り組みは、現行の行政改革プラン『苫小牧市行政改革プラン NEXT STAGE』に基づきながら、業務委託の拡大が順次進められているほか、この間すでに実施された、あるいは、現下で進められている特徴的な事例としては以下のものが挙げられる。

- 公の施設の指定管理者制度の適用施設の拡大。総務省の二〇一五年調査の結果によると、適用施設数は二〇一五年四月一日現在で五八、市ウェブサイト掲載の資料によると、二〇一八年四月一日現在で五九。市職労側の感触として、近年は同制度の導入に関する提案が続いているとのこと。右記の総務省調査の結果によると、道内市部の導入施設数の平均は一〇九三で、単純に導入施設数だけで比較すれば、苫小牧市(五八施設)は三五市のうちから一四番目。
- 苫小牧市営バス(一九五〇年運行開始)の民間移譲。道内では最後に残った公営バスだったが、利用客数の減少などを理由に、二〇一一年度末をもって事業終了、二〇二二年四月一日から「道南バス株式会社」(室蘭市東町)に事業譲渡。
- 給食センターの第二学校給食共同調理場の民間委託。当面、二〇一八年度から三年間。第一調理場はすでに民間委託を実施済みで、直営の給食調理員はいなくなつた(二調理場あたりの調理員数は二十数人)<sup>5)</sup>。

○ 総合窓口の民間委託の将来的な実施を視野に入れた、住民課窓口業務の民間委託の先行実施(二〇二

〇年一月)。「苫小牧民報」(二〇一九年一月一日付)によると、二〇一九年三月実施予定の事業者提案に向け、同年一月に事業者向け説明会が行われている。

第三に、これまでの行革の結果として財政が安定してきたと、市に認識されていることである。

正規職員を大幅に減らしたことによる人件費の圧縮が財政安定に貢献した最大の理由と考えられている。財政安定化のためには、経常経費の削減が重要であり、その経常経費で一番ウェイトの大きいのが人件費である。もつとも、人件費を単純に削るだけでは、行政サービスの観点からも問題があり、より良い形での削減策として、指定管理者制度など民間活力をより一層活用できる各種の制度があるとされる。苫小牧市では、その導入のタイミングが非常に良かった、とのことである。

関連して、総務省「地方公共団体定員管理調査」から作成した苫小牧市の職員数の推移(図表1)によれば、二〇一三年を底にして正職員の削減は停止しているようである。この点について、二〇一五年から始まつた現行の行革プラン(前出『苫小牧市行政改革プラン NEXT STAGE』)の前のプラン(五年間のプラン)で、市は、正職員を一〇〇人減らすという目標を立てて取り組みを進めてきたが、現行の行革プランでは、正職員を減らすのはいったん停止するとした。その当時の正規職員の数字が、病院・消防を含めて一〇五一人であり、しばらくの間はこれを基準にして

改革を進めていくことが打ち出されている。プランの一方の柱である「職員適正化方針」では職員数の削減の停止が、現行行革プランでは民間委託や指定管理の推進が、それぞれ謳われている。

この職員数について付け加えると、職員数全体は減らしてはいるものの、定数設定の際には、病院と消防を市民の安全・安心、生命を守る部門として位置づけて職員数を減らさない、むしろ、できるだけ拡充しようという考えの下で定数管理を行っている、とのことであった。

(3) 任用形態別にみた非正規職員数と、臨時・嘱託職員の任用

次に、臨時・嘱託職員の人数を確認した後、臨時・嘱託職員の任用に関する特徴をみる。

ア 非正規職員の人数、主な職種など

図表2は、苫小牧市から提供された、二〇一八年四月一日時点の、部×任用形態別にみた職員数である。正規職員一八一人、再任用職員一三四人に対して、任期付職員六二人、嘱託職員三五一人、臨時的任用職員三四四人である。

非正規職員の多い部としては、市立病院(二二五人)、健康子ども部(二〇二人)、教育部(八九九人)があげられる。特に健康子ども部は、非正規職員が六割(五九・九%)を占める。

臨時職員の職種で多いのは、事務補助職員であ

<図表1> 苫小牧市における正職員数の推移

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
	一般管理	福祉関係	計					
2005年	483	339	822	218	210	1,250	726	1,976
2006年	467	331	798	210	211	1,219	712	1,931
2007年	440	308	748	198	214	1,160	744	1,904
2008年	435	292	727	194	221	1,142	744	1,886
2009年	422	280	702	189	222	1,113	724	1,837
2010年	413	284	697	182	221	1,100	720	1,820
2011年	419	284	703	174	223	1,100	696	1,796
2012年	423	290	713	171	229	1,113	665	1,778
2013年	418	282	700	163	223	1,086	641	1,727
2014年	441	289	730	140	228	1,098	677	1,775
2015年	471	288	759	132	224	1,115	699	1,814
2016年	477	298	775	134	232	1,141	717	1,858
2017年	489	305	794	131	243	1,168	732	1,900
2018年	487	315	802	125	244	1,171	733	1,904

注：各年4月1日現在の人数。  
出所：総務省「地方公共団体定員管理調査」結果より作成。

<図表2> 部×任用形態別にみた苫小牧市の職員数(2018年4月1日現在)

単位：人

部	正規職員	再任用職員		計	非正規職員			合計	非正規職員割合(%)
		フルタイム	パートタイム		任期付職員	嘱託職員	臨時職員		
会計課(会計管理者を含む)	8	2		2			2	12	16.7
総合政策部	55	2		12	1	7	4	69	17.4
総務部	50			24		18	6	74	32.4
財政部	103	6		18		10	8	127	14.2
市民生活部	93	15		62	1	46	15	170	36.5
環境衛生部	61	7		10		5	5	78	12.8
福祉部	135	4		65	26	21	18	204	31.9
健康子ども部	127	6	2	202	18	135	49	337	59.9
産業経済部	35	2	1	14		8	6	52	26.9
都市建設部	109	13	5	27		18	9	154	17.5
市立病院	524	7		225		73	152	756	29.8
上下水道部	116	18	2	6			6	142	4.2
消防本部(消防署を含む)	238	6	17	0				261	0.0
教育部	108	17		89	16	9	64	214	41.6
その他	56	2		1		1		59	1.7
合計	1,818	107	27	757	62	351	344	2,709	27.9

注1：部の「その他」は、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、議会事務局、苫小牧港管理組合及び派遣職員。

注2：非正規割合は、合計に占める「任期付職員」「嘱託職員」「臨時職員」の割合。  
出所：市提供資料より作成。

る。「健康子ども部」の臨時職員四九人には、保育士だけではなく、事務補助も多い。保育士は延べ二〇人ほど、とのことである。

「健康子ども部」の嘱託職員一三五人のうちの約四分の三(九九人)は放課後児童クラブの支援員である。後でみるとおり、同事業の拡充で職員数が非常に増えた。

市の説明によれば、他の自治体より、苫小牧市の臨時・嘱託職員数は少ないのではないかと思う、とのことだった。理由は職員配置の考え方にあり、具体的には、次年度の正規・再任用・嘱託(任期付)・臨時という四カテゴリーの配置定数を決めるにあたっては、前の年の春から来年度はどんな業務があるか、全部の部署から提出させて、積み上げて

算出をする。その上で、次年度の各課の嘱託の配置定数を決め、その後で臨時職員の必要な数を算出する、とのことであった。

## イ 非正規職員の推移

非正規職員数の推移を尋ねたところ、まず、臨時職員の数については、そもそも年間を通じて流動的であり、推移は把握されていない。臨時職員の場合には勤務時間数や任用期間がバラバラであり、短期間勤務者（例えば、繁忙期の一〜二カ月だけ採用するケース）も多いほかに、例外的なケースとして、例えば選挙が行われる年度、定額給付金の実施時やマイナンバー導入時、お祭りなどのイベント開催時などが挙げられる。また、四月一日は特に忙しいので、おそらく、どの部署とも事務補助が多数働いていると思われる、とのことだった。

後でみるとおり、臨時職員として働く者の情報は市にデータベースとして保有されているが、彼らが複数の部署で複数回任用されるとカウントのしようがない、とのことである。

長期勤務者と短期勤務者のどちらが多いかを尋ねたところ、年間を通じて働いているケースはどちらかというと少ないという。基本的に正規なり嘱託で措置しなければいけない部署を臨時であてがうという発想には立たないからである。万が一あったとしても、単年度で終了する案件がある程度である。原則として、通年で、しかも複数年に

渡ってフルタイムの臨時職員を配置することはせず、臨時職員は、期間限定が原則であるという考えに立っている、とのことであった。

次に、嘱託職員の推移については、二〇〇三年に病院と消防を除き二六七人であったのが、二〇一七年には三二五人にまで増加している。

嘱託職員のうち増加している職種は「放課後児童クラブ支援員」である。その増加の背景を尋ねたところ、以下の理由が述べられた。すなわち、▽放課後児童クラブは、かつては教育委員会所管の「留守家庭児童会」という名称で、規模も小さかったが、現在は、利用者側が望めば、できるだけ預けられる体制にしていること、▽その際、児童数に対する支援員の配置基準が定められているので、受け入れ児童数が増えれば、支援員の配置数も増えること、▽共働きの家庭、子どもが小学校に上がってもクラブに預けることを望む家庭が増えるなかで、教室数や指導員も増えてきたこと、である。あわせて、受け入れ対象が二〇一五年度からは小学六年生まで広がっていること（二〇一五年四月一日適用の厚生労働省「放課後児童クラブ運営指針」による）も職員増加の要因である。ただし、同クラブではフルタイムの就業時間はないと判断し、短時間の嘱託職員で対応している。

## ウ 臨時・嘱託職員の任用の特徴

臨時職員と嘱託職員の任用の特徴について、市からの回答を整理すると、以下のとおりである。

臨時職員は、任用期間は六カ月が上限で、更新を経て最長で一年までの任用が可能である。ただし、その後は、原則としては、少なくとも一カ月の空白期間を空ける必要がある。実際に多いのは、一年間のうち一〜二カ月の任用という形で繰り返し任用されているケースである。

空白期間を置くにあたっての基本的な考え方は、「任期の定めのない職員と同様の勤務形態にならないようにするため」、特にフルタイムで働いている場合には「退職手当の支給対象にしないようにするため」という財政的な考えに基づく、とのことである。

空白期間は原則として一カ月だが、例外的に空白期間なしで継続任用されるケースもある。例えば、人材確保が困難な有資格者など（どうしても次の人材が確保できない場合、そもそも最初の人材を見つけないのに大きな苦労があった場合、など）で、空白期間を設けずに任用を続けたいという要望が担当課から出された場合、フルタイムは認めないが、短時間勤務者の場合には認める場合もある、とのことである。

次に嘱託職員は、任用期間は基本的に一年である。勤務成績が良好であれば、上限三年までの更新が可能である。その後（三年働いた後）、再度の応募も可能であり、合格すれば再度の任用となる。ただし、こうした対応は二回まで、つまり、同一職場での任用期間の上限は九年（三年×三回）までと設定されている。別な職場への応募はその

限りではない。上限を設けた理由を尋ねたところ、雇用の機会を広く市民に提供することが挙げられた。

更新の基準は、勤務成績が良好であれば基本的に更新を行うが、勤務態度に問題がある場合には更新を認めていない。該当するケースは、ここ三年で二件ほどあった、とのことである。

任用が終了した者であっても、再度の応募は可能であるが、連続で九年を超える場合には、同じ職場で受験してきたとしても、採用は見合わせている。所属長を通じて、該当職員にはその旨を通知している。

また、採用に際して、経験が有利に働くような評価基準等は設けておらず、再度の応募者・受験者も新規の受験者と同様の扱いとなる。

嘱託職員の勤続期間の上限の設定について、身につけたスキルなどもつたいたいのではないか、他自治体のように一律ではない対応は可能ではないか、などをあらためて質問してみたところ、優秀な職員の場合、続けて働いてもらいたいという声職場からあがってくるのは事実だが、ルールなので特別の対応はしていないという。かなり以前には、資格職は五年×二の上限一〇年、一般の事務は三年×三の上限九年と分けていたのが、現在は全て基本三年で統一をしている、とのことである。

なお、このルールが設定された時期や事情などについて市に尋ねたところ、かなり以前からの話

だと聞いているが詳しくは不明、とのことであった。ただし、市職労からの聞き取りによれば、二〇〇〇年代前半に市側が設定したという認識である旨が語られている。

## 工 「学期ごと」任用について

臨時職員の中の「学期ごと」任用の現状について尋ねたところ、次のとおり回答された。

現状では、臨時事務補、特別支援学級介添員、学校図書館司書が学期ごとの任用になる（**図表2**中の、教育部の臨時職員六四人）。夏休み、冬休みの期間は任用がいったん切れる。公務補は、定数内の再任用職員に該当するため、ここからは除かれる。

学期ごとの任用について、「長期休暇で任用は切れるけれども、再度の任用が予定されている」という理解でよいか尋ねたところ、「おそらくは、今年一年間お願いするという約束の下で、仕事のない夏休み期間と冬休み期間の期間は、空ける（いったん解雇する）」という整理ではないか」と回答された。

なお、賃金については、彼らは臨時職員として任用されているため、給与は日給で対応せざるを得ず、長期休暇時に任用が切れることはやむを得ないとの判断に立っている、とのことだった。

## オ 各任用形態の配置の基準など

市の仕事に、どの任用形態の職員をどのような

基準で配置するのかを尋ねた。

市の回答を予めまとめると、そもそもは直営ではなく民営化の可能性を検討し、次に、業務・職種ごとの専門性によってどの任用形態を用いるかが決められる。同じ任用形態であっても時間数は業務によって異なるとのことであった。それゆえ、フルタイムに近い嘱託職員も少なくないことが、後に市職労からは聞き取られている。

苫小牧市では基本的に、「民間に委ねることが可能なもの、民間に馴染むものは民間へ」という考え方を採用している。まずはその可能性の検討を行革担当の部署で進める。その上で、直営で残す場合には、嘱託職員は、恒常的な定型業務や養成が困難な福祉部門などの資格職に配置してきた。それに対して臨時職員は、主に、一時的な業務繁忙への対応、職員の病気休暇などの欠員代替への対応を想定している。

勤務時間数は、任用形態ごとに区分されているわけではない。つまり、他の自治体で多くみられる、臨時職員はフルタイム、嘱託職員はパートタイム、という勤務時間数による区分ではない。

関係して、非正規職員だけで運営されている職場はないかを尋ねたところ、組織機構上は、管理職や正職員が上に配置されており、非正規職員だけで運営されている職場はないが、現場（職場）レベルでは非正規職員だけの職場もあるとのことであった。その例が、市内二五カ所に設置されている放課後児童クラブである。放課後児童クラブ

は、地域によって五ブロックに分けられて、ブロックごとに任期付職員（二〇一七年度までは嘱託職員）のリーダーが配置されており、彼らがそれぞれのブロックを担当するというかたちを採用している。クラブは学校との関係を良好に構築しなければ運営できないという考えに基づき、学校長のOBを配置している。他の職種・事業ではみられない特殊な管理体制である。

### カ 求人から採用までのプロセスと、資格の必要性

臨時職員の求人から採用までのプロセスは以下のとおりである。

就労を希望する者から任用申込書を提出してもらい、行政監理室で一括で管理をしている（登録制）。登録の有効期限は一六カ月間で、臨時職員を必要とする課が台帳を閲覧して適任者を選ぶという手法をとる。

実際の任用自体は、それぞれの担当課が任用申込書を作成し、行政監理室や給与厚生課にあげて、面談などは担当課がそれぞれ行う。行政監理室は、各担当課が挙げてきた任用申込書を受け取り、期間、給与などについてチェックを行う。

臨時職員の求人ではハローワークを使うのは例外である。ただし、臨時職員の任用希望者（登録者）のほとんどは一般事務の希望者なので、保健師や看護師などの専門職が急遽必要になったときには、ハローワークを活用することもある。

次に、嘱託職員の求人から採用までのプロセスについては次のとおりである。

病院や教育委員会での採用という一部を除き行政監理室が担当している。筆記試験と面接試験を実施している。

先述のとおり、一度採用された場合には、勤務成績が良好であれば、三年目までは更新される。なので、二年目、三年目は選考での採用ということになる。その後は再応募・試験が必要になる。

更新は各課の判断による。嘱託職員も人事評価制度の対象であり、評定等を見ながら、更新する／しないの判断を行っている。先に述べたとおり、更新されないケースは、把握されている限りでは、この三年で二人ほどであったが、再応募したけれども任用されないという事例は少なからず発生しているようである。感覚的な数値では、一〇人中一〜二人は不合格になっている、とのことであった。

嘱託職員の採用における資格の必要性を尋ねたところ、福祉関係の職では、障がい者相談員、精神保健福祉相談員、管理栄養士といった職種については、社会福祉士、精神保健福祉士、保健師、管理栄養士の資格を必要とする。保育者も、短時間勤務者を含めて、保育士の資格を必要とする。

なお、以前は有資格職で直接雇用されていた図書館司書については、市立図書館は二〇一四年度から指定管理者制度が適用されたことに伴い、市の嘱託職員としては廃止されている。

### キ 臨時・嘱託職員における賃金・処遇

臨時・嘱託職員の賃金・報酬について尋ねたところ、嘱託職員は年齢が考慮されている点特徴である。

まず図表3は、職種別にみた臨時職員の賃金額である。最も賃金額の低い事務補助は、時給八七〇円、日給六八〇〇円（二〇一九年一月からは時給八九〇円、日給六九〇〇円）である。この金額は、給料表の一級八号を適用（二二日で割って算出）している。それゆえ、人勧が上がると、連動して上がる。

ただし、臨時職員の中でも、例えば看護師などの資格職については、事務補助よりも高い額である。賃金の算出基準は民間相場である。ただし、賃金構造基本統計などの政府統計を使っているわけではない。加えて、人勧が上がった場合には、

<図表3> 職種別にみた臨時職員の賃金額(2018年4月1日現在)

職種	単位:円	
	日額	時給
事務職		
給食調理員	6,900	890
准看護師	7,900	1,010
栄養士	8,400	1,080
汽缶士		
衛生技術員		
保育士		
運転手(特殊)	9,100	1,170
保健師		
清掃業務員	9,100	1,170
看護師	8,900	1,140
運転手(特殊)普通	7,100	910
保育調理員	7,900	1,010

注:2018年4月1日付で日額で100円、時給額で10円または20円の増額改定が行われている。

出所:苫小牧市職労提供資料。

事務職と同様の上げ幅（割合）が適用されることになる。

なお、二〇一七年度に、臨時職員のうち処遇を改善するために一部職種の賃金を引き上げている。具体的には、現在八七〇円の事務職と、当時、事務補助と同金額だった准看護師の時給を一〇〇円以上引き上げている。その際には、北海道労働局が示している統計を比較対象として活用した。賃金を上げた理由は、応募は賃金だけに左右されるわけではないといえ、応募が少ない主要因のうちの一つであることは事実なので解消しておきたかった、とのことである。

次に図表4は、嘱託職員の賃金額・昇給表である。嘱託職員には昇給制度が存在すること、その昇給の基準が在籍・経験年数ではなく、職種カテゴリーごとに、年齢階級ごとで昇給が存在することが苦小牧市の特徴である（年齢階級の幅は均一ではない点に注意されたい）。市の一級の給料表をベースにして、年齢を念頭におきながら、号数があてはめられている。

この制度がいつから導入・運用されているかを尋ねたが、今回の調査では確認がつかなかった。四〇歳代でピークを迎え、五五歳あたりから下がっていくことから推察すると、生計費を考慮し、かつ、五五歳定年制時代の名残であることが想像される。

職種カテゴリーは主に三種類で、①「事務補助的業務」が真ん中に、②「管理的業務」が上に、

<図表4> 嘱託職員報酬基準表（2018年4月1日現在）

単位：円

	18～19歳	20～22歳	23～25歳	26～28歳	29～31歳	32～34歳	35～44歳	45～54歳	55～57歳	58～59歳	60歳以上
管理的業務			188,800	205,300	218,800	225,100	237,200	244,400	235,200	211,700	188,000
保健業務			181,600	198,700	212,500	218,800	230,900	238,700	234,900	223,700	199,800
看護業務			162,600	179,700	193,300	200,200	211,800	219,200	216,700	205,500	181,700
事務補助的業務	143,800	151,100	162,600	179,700	193,300	200,200	211,800	219,200	216,700	205,500	181,700
(〃 改定前)	(139,400)	(146,400)	(161,300)	(178,700)	(192,400)	(199,400)	(211,100)	(218,600)	(216,200)	(205,100)	(181,300)
監視雑役業務	140,800	142,900	148,200	159,800	171,800	177,900	188,200	194,800	191,900	180,600	156,600

注：2018年4月1日に増額改定が行われている。年齢の若い階級ほど改定額が高い（人数の最も多いとされる事務補助的業務の改定前の金額を参考までに示しておく）。

出所：苦小牧市職労提供資料より作成。

③「単純な監視雑益業務」が若干下に設定されている。もつとも、②も③も該当する職員は、現在はほとんどおらず、ほぼ全員が①である。

その上で、人材が集まらないため、保健師、看護師などの有資格職に関しては個別に高い賃金設定にしている（図表中の「保健業務」と「看護業務」部分）。

元々、管理的業務の仕事は、現行の再任用制度がなかった時代に、市役所退職者を再任用するためにつくったカテゴリーである、とのことである。

臨時・嘱託職員について的人事評価は行われているが、その結果を賃金には反映していない。

#### (4) 任期付職員制度

苦小牧市の方針は、原則として、現行の嘱託職員は任期付職員に、臨時職員は会計年度任用職員に、それぞれ置き換えることである。同市における非正規職員制度にかかる大きな特徴の一つは、任期付職員制度を積極的に導入・運用している点である。

任期付職員は、「地方公務員法」に法的根拠を持つ臨時・非常勤職員とは区別された任用形態であり、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」（平成一四年法律第四八号）を根拠法とする<sup>10</sup>。したがって、「地方公務員法」等二〇一七年改定による会計年度任用職員制度の導入とは関係しない。

任期付職員には、以下の三つの類型が法第三条第五条にそれぞれ規定されている。

- ① 任期付職員（専門的知識等）：任期五年以内
  - ② 任期付職員（時限的な職）：任期三年以内（特に必要な場合五年以内）
  - ③ 任期付短時間勤務職員：任期三年以内（特に必要な場合五年以内）
- 自治体は、同法第三条により、条例を制定した上で、右記のような任期付職員の任用を行うことができる<sup>11</sup>とされている。

苦小牧市は、「苦小牧市一般職の任期付職員の採用等に関する条例」（平成二九年三月二九日条

例第二号)を制定し、この中で以下の四つの類型の任期付職員を規定している。

- ① 特定任期付職員：…高度に専門的な知識経験等を有する職種の任用に使われるもの。
- ② 専門任期付職員：…専門的な臨時職員等、高度に専門的な一般任期付職員。一定期間の業務量の増加に対応するもの。
- ③ 任期付短時間勤務職員：…一定期間の業務量の増加と住民に直接提供するサービスや提供体制の充実を目的に活用するもの。
- ④ 育休代替任期付職員：…育休代替に対応するもの。

導入は二〇一八年度からで、二〇一八～二〇二〇年度の三カ年で嘱託職員を任期付職員に置き換えるという方針が採用されている。これに伴い、現行の嘱託職員制度は二〇二〇年度末で終了する。

任期付職員の条件は、次のように設定されている。任期は原則三年で、その後は何年度でも再度の応募が可能である。その際には、選考で対応される職種と試験が行われる職種とがある。

同じ有期雇用であるものの、会計年度任用職員の場合には一年ごとに試用期間が設けられるのに対して、任期付きは三年ごとの選考・試験となる点が異なる。

ところで、嘱託職員制度に設定されていた九年間という上限年数は制度移行に伴い廃止されるとはいえ、雇用は安定するだろうか。なぜなら、三年ごとに試験が課され、しかも、試験の内容は大

きく変わる(この点に労働組合は懸念を示している)ことに加え、採用基準において経験は評価されないからである。嘱託職員制度と選考・採用の手続きには変更がなく、選考・試験が行われるのは、該当者が働く部署ではなく行政監理室である。また、その手続きは現在の嘱託職員制度と同じで、募集する職種が明示され、公募試験の形でアナウンスがされる。応募者には筆記試験と面接試験が行われ、適任者が決められる、というかたちをとる。その際、経験は評価されない。それでも、経験が能力につながっていると評価されれば、再度任用はされると思われるが、いずれにせよ、任期付職員の雇用の安定度は、今後の再度任用時における可否の状況で判断する必要がある。

任期付職員の賃金・処遇は、従来の嘱託職員や、会計年度任用職員に比べても良いというのが市の評価である(後述の、労働組合が作成した比較表(図表5)を参照)。賃金は正規職員の給料表が使われ、経験年数が換算される。ただし、任用(再度任用)される際に前歴換算が行われるのであって、任用期間中での昇給はない。

任期付職員制度への移行にもなう行政監理室の負担の変化や、課題などを尋ねたところ、負担や業務は大きくは変化しないと思っている、とのことであった。ただ、一部の求人では苦勞があり、具体的には、事務職、保育職、保健師の三職種に關する育児休業の代替について、従来は臨時職員で代替していたのを、育休代替任期付職員で募集

をかけているところであるが、申込みがない、とのことである。理由として考えられるのは、採用の始点と終点とが、募集の段階で具体的に明示されない(できない)ことにあるのではないかと、考えているという。

#### (5) 会計年度任用職員制度の検討

会計年度任用職員については、調査時点では労働使間での審議がまだ始まっていない段階であり、得られた情報量は少なかつた。総務部内で制度を検討しているところで、二〇一九年六月議会への提案を目指しているという。市からの説明を整理すると、以下のような現状がうかがわれた。

先述のとおり、嘱託職員は任期付職員へ、臨時職員は会計年度任用職員への移行が原則として検討されている。市としては、現行制度から新制度に移行したときに不利益が生じないように、むしろ、条件が向上するような方向での制度設計を行うおうとしている。

臨時職員が会計年度任用職員になっても、これまで同様に昇給制度はない。スタートラインの賃金水準は、上がるか、少なくとも並行移動で下がることがないとした。一方で、手当関係の検討はしているが、手当を払うとしても、額、経験換算、在籍換算をどうするかを現在詰めている、とのことであった。

勤務時間数はフルタイム型かパートタイム型か

という質問に対しては、それは原課のニーズ次第であると回答された。そもそも臨時職員は、繁忙期に配置定数に定められた正規職員、任期付職員、再任用職員では手が足りないような場合に仕事を頼むというのが市の任用の原則である。ヒアリングを通じて各部署のニーズに沿っての対応し、必要な仕事に必要な予算をつけることを基本とした対応になることが予想される。

#### 4. 労働組合の直面する問題と取り組み—— 苦小牧市職労調査の結果に基づき

次に、自治労苦小牧市職員労働組合（以下、市職労）執行部に対するヒアリングの結果について報告する。

##### (1) 苦小牧市職労の概要、組合の活動

市職労は一九四八年に結成され、二〇一八年で七〇周年を迎える。苦小牧市になる前の苦小牧町時代から労働組合（職員組合）は存在するが、市職労は一九四八年に市制施行されたのと同時に結成された。

市職労は現在、自治労苦小牧市立病院職員組合や全水道苦小牧水道労働組合などと苦小牧市職員労働組合連合会を構成している。

正規職員の組織率は、ユニオンショップ制度が採用されているわけではないが、一〇〇%（調査

時）である。

市職労では非正規職員を組織している。その内訳は、嘱託職員八八人、再任用職員三四人、臨時職員一人である。臨時職員は、空白期間のないパート調理員である。任期中に空白期間がある臨時職員は積極的な組織化の対象にはなりづらい。そのなかで現在組合が組織化しているのは、ほぼ常勤的な、嘱託の交通安全指導員と臨時の調理員である、とのことである。

執行部は四役を入れて二八人である。非正規職員の声を組合活動に反映していくための工夫などを尋ねたところ、非正規職員のためだけの特別な措置は行っていない、との回答であった。しかしながら、各職場で起きていることに限無く目が届くように、執行委員を各職場に配置し、なおかつ、年に数回であるが、職場集会を開催もしている。各職場の意見の吸い上げに工夫がされている。

##### (2) 矢継ぎ早の民営化等への対応

###### ア 指定管理の拡大

先に述べたとおり、市からは民営化等に関する様々な提案がなされ、労働組合は、その都度対応をしてきた。最近増えているのは指定管理と業務委託であるという。特に指定管理の拡大が著しく、公の施設で直営で残っている（現時点で民営化の対象とされていない）のは、出張所の一部と、美術博物館、福祉系施設である発達障がい児の通所

支援施設（福祉ふれあいセンター内おおぞら園）である。

最近も、市内に直営で六カ所（住吉、日新、あさひ、錦岡、北栄、大成）ある児童センターの指定管理者制度への移行が打診（提案前の手続き）されており、これから労使協議会が始まる。この案件は、すでに一度提案がされ、取り下げにさせたという経緯があるが、再度、俎上に載せられた。並行して、もう一つ、沼ノ端地区に複合施設「沼

ノ端交流センター」（児童センター、市の出張所、図書コーナー、交流ホール、音楽スタジオなどを備えた複合施設）が二〇一八年秋に建てられ（二〇一八年一〇月二九日オープン）、その中にある「沼ノ端児童センター」だけでも先行して指定管理を実施させてほしいという提案が市から来ている。

###### イ 窓口業務の民間委託

逆に、ちょうど労使で合意をしたところの大きな案件が、住民課の窓口業務の民間委託である。

市がこれに踏み切った理由については、役所業務全体を平準化したいということに加え、国が唱えるトップランナー方式の影響額の回避のための経費削減意欲が背景にあると組合では考えている。

提案のあった当初、組合としては、経費削減を目的とするなら、現行どおり、嘱託職員での対応を主張し、実際当局側もその効果は認めていたが、「総合窓口」の導入にかかわる案件である、という事情もあり、最終的には撤回はさせることがで

きなかった。

総合窓口制度とは、ワンストップサービス、すなわち、「苫小牧市窓口サービス課（仮称）」の窓口市民が来れば、すべての手続きが終わるという仕組みの構築が企図されており、この業務の民間への委託が提案されている。

庁内システムの入替はすでに完了しており、二〇一九年一月から「総合行政システム」という新たなシステムが稼働する。従来、異なるメーカーのシステムを各課で使っていたのが、一つのシステムに統一された。その前段で、まず住民課の窓口業務を民間委託に出したいと市から提案され、協議をしてきた。これからは、総合窓口の中身についての議論をしていくことになる。

民営化等について組合は、提案されれば協議には応じるというスタンスを採用しているが、最低限の条件は、コスト削減などの安易な理由は容認しないとということ、職員の雇用は守るとということである。

例えば、先に挙げた総合窓口の設置についても、市民サービスが向上するのであれば必ずしも否定的な立場ではないが、民間委託に伴う職員の雇用問題には労使間での協議が必要であると考えている。

なお、このテーマに関連して組合からは、民営化等がされた場合でも、当該職場の労働条件等の問題にも市労連としてもつと関与して、条件を改善

していくことが課題として表明されたが、実際には、方針にとどまっている、とのことである（後述）。

### (3) 非正規職員と労働組合

既存労組による非正規職員の組織化の必要性が強調される一方で、そもそも非正規職員を組合に迎え入れる規約の整備や日常的な働きかけにまだ着手していない単組も珍しくない。そのようななかで、苫小牧市職労はどのような取り組みをしてきたのか、その経験や課題などを尋ねた。また、現在進む任期付職員制度への置き換えや、会計年度任用職員制度に対する組合の評価や取り組みなどを尋ねた。

ただ、非正規職員の組織化についてあらかじめ言うのと、意識して特別な取り組みをしたわけではない、というのが組合の回答である。

#### ア 非正規職員組織化の経緯

市職労への非正規職員の加入については、特に積極的な取り組みを進めてきたわけではなく、最初の組合加入がいつなのか、非正規職員を組合に迎え入れるかどうかに関しての組合内での対立意見や準備期間があったのか、などについては今回の調査では確認できなかった。ただ、転機の一つは、数年前に、自治労道本部の非正規組織化重点単組に市職労が指定されたことである。これを契機に、あらためて各職場を回ったことが奏功し、

組合員数が大きく増えたという。

嘱託職員が最も不安視しているのは、任用が継続されるかどうかの点にあると組合では捉えている。苫小牧市には、嘱託職員の三年での任用の終了、九年までという勤続上限ルールがある。特に勤続上限ルールは、本人の生活はもちろんのこと、職場が回らなくなる事態を招きかねないため、撤回を求めて積極的な組合加入を進めてきた。

勤続上限ルールの導入は、組合側では、二〇〇〇年代に入って、当局側から一方的に導入してきたと認識されている。それ以前は、嘱託職員は六〇歳まで働くことができていた。上限の導入は、行革という位置づけではなく、元々、非正規職員である嘱託職員を半永久的に雇うこと自体が問題であるという意識が市にはあつて、二〇〇〇年代に入ってその見直しをかけてきたのだと、組合側は受けとめている。当時、コミュニケーションなどが全て指定管理者制度の適用になって、半永久的な雇用継続は困難な情勢にもあつた。

苫小牧市職労で非正規職員の組織化が進んでいる背景としてはもう一つ、近年の新たな任用ルールの導入の影響がある。例えば、「地方公務員法」等二〇一七年改定が決まった直後、嘱託職員を対象とした学習会（二〇一七年八月二四日）を開催した際、組合への勧誘も行った。そのときは一五〇一人ほどしか組合加入はなかったものの、これ以降、組合側から個別にアプローチし、組合員数が徐々に増えて現在に至っている。

今後、嘱託職員制度は任期付職員制度に移行し、三年に一度の試験を受けなければならなくなる。

しかも、その際の試験は従来の試験とは性質が異なり、難易度が高くなる。また、臨時職員には会計年度任用職員が導入される。市職労としてこれらの問題に取り組んでいくためにも、当事者に市職労の組合員になってもらう必要がある。組合加入を積極的に進めるべきだとの方針をもっている。

職種別にみて人数が多いのは放課後児童支援員であったが、同職種の組合員は一人だけである。同支援員は入れ替わりが激しく、勤務時間も短いのので組織化ができていない。そもそも、組合員の人数が目立って多い職種は特にないとのことである。なお、臨時職員の場合には、業務の期間が短いために組織化が非常に難しい、といった課題が挙げられた。

組織化がなぜ可能になったのか、くり返し尋ねたところ、組合側の働きかけという主体的な要因はもちろんであるが、本市の場合には、任期付職員制度が導入されたこと（九年の勤続上限を撤廃させたものの、他方で三年での再応募ルールを設定させて雇用不安を惹起したこと）が組合への結果を促した背景にあるのではないかと組合では捉えている。

## イ 組織形態と組合費

市職労の組織形態は冒頭で述べたとおりであるが、組織形態をどちらにするか——正職員とは別

に組織するか、正職員と非正規職員で構成する組織にするか——については、特に議論にならなかった。分けて組織化しても、運動をつくるのが容易ではないという思いもあり、非正規問題に市職労と一緒に取り組むという判断に立った、とのことである。

毎月の組合費は、正規職員の場合には、一〇〇〇分の二五プラス八〇〇円である。再任用職員は、一〇〇〇分の一〇〇〇円だけ。臨時・嘱託職員は月額で定額五〇〇円である。嘱託職員の組合費が定額・低額であることに対して正規職員の側から特に不満などは表明されなかったという。ただ、組合費を五〇〇円に設定して組合活動をしていると、財政上マイナスになるだけなので、この点は議論をしなければならぬ。任期付職員の組合員は、組合費を月額一二〇〇円に引き上げたところである。

このほか、苫小牧市には市職労とは別に、非正規職員だけで構成される労働組合もある。「苫小牧市立小中学校給食配膳員パート労働組合」である。配膳員約五〇人中二二人が加入している。全員がパートの臨時職員である。苫小牧市では、臨時・嘱託職員も市職労に加入することになっているなかで、唯一別組織にしているのがこの労働組合である。別組織になった経緯などは不明である。ただ、団体交渉を一緒に行うなどの関係にあり、市職労書記長が同労組の役員に入るなど、人事面でも協力関係にある。

## ウ 任期付職員制度に対する見解

苫小牧市は任期付職員制度を採用している点が特徴的である。この点を労働組合としてどう評価しているのか尋ねた。

国の任期付職員制度は二〇〇二年から施行されたが、当初、苫小牧市では労使ともに見向きもなかった。その後、嘱託職員のなかでも資格を有する職（社会福祉士など）を募集しても応募がないという現状に対して、処遇を少しでも上げることで採用を確保したので任期付職員に置き換えないという提案が市からあった。

この提案を受けて、組合としては、処遇が改善されるのであれば認めるという方針を立てて、実際の賃金面等を検討したところ、改善されること確認された。さらに、組合として最も良しとしたのは、嘱託職員に設定されている勤続上限九年ルールが制度移行によって廃止される点で、この点を高く評価した。

一方で、正規職員に任期付職員が置き換えられ、拡大していく懸念はないか尋ねたところ、以下のような回答が得られた。

第一に、任期付職員制度導入時に、「正規の置き換えには任期付職員制度を利用しないこと」と、「同一職種内で異なる任用形態を混在させないこと」を確認済であるという。

第二に、二〇年近くの間、職員の定数削減が続けられ、とりあえず現時点では、これ以上の削減はしないという合意をしている。

この点に関連して、近年、給与を下げられた反発からか、中途退職者が増えており、補充が思うようにいかないケースも生じており、その意味では、定数削減より定数確保が課題となっているとのことである。

## 工 任期付職員制度下の雇用不安

嘱託職員はすでに任期付職員への移行が開始されている。資格職を優先的に置き換えているので、福祉系職場で働く者が圧倒的多数である。

組合によれば、第一に、そのほとんどはパートタイム型（短時間型）の職員が予定されている。すでに移行した職員のみでフルタイム型であるのは二人のみである。

第二に、再度任用時の不合格への懸念を伝えたところ、組合としては、業務遂行上問題のある職員は別にして、問題が無いのであれば、基本的に当該職員を雇い続けるという点、とりわけ、現行の勤続上限ルールが撤廃されるという点を重視して、任期付職員制度の導入に合意してきた、とのことである。

第三に、嘱託職員の現在の試験が一般教養をその内容にしているのに対して、任期付職員の場合にはSPI3（リクルート社製の就職採用テスト。性格検査と能力検査）となつて、不合格者の発生割合が高くなるおそれがあることである。

制度設計に関する交渉時には、そもそも最初の試験で合格して採用されているのだから、当該職

員が優秀であることは証明されているはずであつて、特に問題がなければ、再試験は面接だけでよいのではないかと組合側では主張したが、結果的にこの主張は通らなかつたという。

現状で組合が勝ち取ることができたと言えるのは、嘱託職員制度三年任期のうちの一二年を残している段階で任期付職員に置き換わる者については、最初の試験は免除し、任期付職員として三年を経た後を最初の試験とした、つまり、試験の年数を少し先延ばしにできたという点である。再度任用時には試験は不要であるという点までは勝ち取ることができなかった、とのことである。

## オ 会計年度任用職員制度の導入をめぐる

続いて会計年度任用職員制度について組合の見解を尋ねた。ただし、組合への提案は調査実施時点でまだ行われていなかったため、得られた情報は多くはなかつた。整理すると以下のとおりである。

第一に、国会での付帯決議に示されるとおり、現行の処遇を引き下げるものではないと認識していること。

第二に、嘱託職員は任期付職員にほとんどを置き換える予定であるが、法律上もしくは職場の業務上、任期付職員では対応できないケースが存在すること。労使で合意した任期付職員制度は、短時間勤務職員が前提であるのに対して、フルタイムでなければシフトを組めない職種が存在するか

らである。具体的には、庁舎管理人、市営住宅の住宅管理人である。これらの職種は、これまではフルタイムの嘱託職員制度で対応されてきた。ゆえに今後も、フルタイムで勤務させられる会計年度任用職員に置き換えざるを得ない。

もつとも、市からは民間委託が提案されることも予想される、とのことである。

なお、任期付職員制度への置き換え、勤務時間の減少に伴う収入減の問題が発生しているが、この点は後述する。

## (4) 非正規職員の賃金・処遇

### ア 臨時・嘱託職員の賃金・処遇

市からの聞き取りですでにみたとおり、苦小牧市嘱託職員の処遇は、職務類型×年齢別に設定されていた。また、職務類型は、事務補助的業務がほとんどであるとのことだった。

加えて、嘱託職員の特徴として以下の点が挙げられる（図表5）。

第一に、寒冷地手当が正規職員と同じ基準で支給されていること。非常勤職員に手当の支給を行うことによる支障はないのかを問うたところ、明細上は寒冷地手当となつているが、対外的には寒冷地手当を加味した額を報酬のなかに含めていたと説明されているのではないかと、とのことであつた。

第二に、期末手当と勤勉手当が支給されている

<図表5> 任用形態別の賃金・任期・再度任用・休暇制度の比較対照表

		正規職員	任期付職員 (常勤) 任期付法第4条	任期付職員 (短時間) 任期付法第5条	嘱託職員
給料		行政職給料表	行政職給料表1級	行政職給料表1級	嘱託報酬基準表
給付の変更		—	経年年数1年につき2号給加算	経年年数1年につき2号給加算	年齢階層による
保険		共済	共済	社保	社保
手当	扶養手当	○	○	×	×
	地域手当	○	○	○	×
	住居手当	○	○	×	×
	通勤手当	○	○	○	○
	単身赴任手当	○	○	○	×
	特殊勤務手当	○	○	○	×
	時間外勤務手当	○	○	○	○
	宿日直手当	○	○	○	×
	夜間勤務手当	○	○	○	○
	休日勤務手当	○	○	○	○
	管理職手当	○	○	×	×
	管理職特別勤務手当	○	○	×	×
	期末手当	○	○	○	○
	勤勉手当	○	○	○	○
	寒冷地手当	○	○	×	○
退職手当	○	○	雇用保険	雇用保険(フルは○)	
任期		定めなし	3年以内(特に必要な場合は5年以内)	3年以内(特に必要な場合は5年以内)	1年以内(3年まで更新可)
再度の任用		—	競争試験により可(何回でも)	競争試験により可(何回でも)	競争試験により可(同職場は3回まで)
有給休暇		初年度から20日付与	初年度から20日付与	初年度から20日付与(週5日勤務の場合)	初年度は10日付与(週5日勤務の場合)
特別休暇	生理休暇	○	○	○	○
	妊娠傷害休暇	○	○	○	×
	産前産後休暇	○	○	○	×
	妊産婦等検診休暇	○	○	○	×
	育児時間	○	○	○	×
	子看休暇	○	○	○	×
	忌引休暇	○	○	○	○
	法要休暇	○	○	○	×
	結婚休暇	○	○	○	×
	配偶者出産休暇	○	○	○	×
	夏季休暇	○	○	○	○
	ドナー休暇	○	○	○	×
	ボランティア休暇	○	○	○	×
	裁判員休暇	○	○	○	○
	短期介護休暇	○	○	○	×
公務傷病休暇	○	○	○	○	
病気休暇	○	○	○	○	
育児休業	○	○	○	○	

出所:労働組合提供資料。

こと。市職労が作成した「2017年権利ノート」によれば、期末・勤勉手当の月数は、期末が計三〇五カ月で、勤勉手当が計一・二五カ月、計四・三〇カ月である。

第三に、離職時には、フルタイムの嘱託職員の場合には退職金が支給され、それ以外は雇用保険の失業給付を受け取ることになっていることである。

## イ 任期付職員制度への移行で生じた収入減と組合の対応

組合によれば、組合は、任期付職員制度への移行は不利益を発生させるものではなく、むしろ、勤続上限の廃止や処遇の改善を実現するためのものである、という認識で交渉を進めてきた。しかし、任期付職員制度への移行に伴い、年収が下がった。原因は、フルタイム型の嘱託職員が、労使が予想していた以上に多かつたことによる。組合の説明を整理すると、以下のとおりである。

当局からの提案の当初、任期付職員に移行することで月額でプラス一万二〇〇〇円となり、年収は下がらないと説明された。事務補助職員や看護職などいくつかの職種でシミュレーションを行わせ、問題のないことを確認した。しかも、任期付職員は前歴も換算されるので、三年働いて再度任用されるときに、その三年間の前歴が換算されて六号昇給する。最初に任期付職員制度に移行する

際にも、嘱託職員としての前歴を換算してスタートする。こうした要素もあって、組合としても導入を認めた経緯がある。

ところが、二〇一八年四月の置換対象者について協議していくなかで、年収が大幅に下がる者が多数出ることが判明した。多い者では、年で四〇万五〇万円も下がる見通しだった。理由は、勤務時間数が減ることにあつた。時給ベースでは賃金が上がっても、勤務時間数が減ることで、総収入は下がる。組合員である嘱託職員も、組合としても承諾はできないとなつて交渉を重ねてきた。

この任期付職員のうち、短時間職員の勤務時間数については、総務省の通知でも、週あたり勤務時間を三二時間以内に抑えるよう指示されている（総務省自治行政局公務員部長「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律の運用について（通知）」（総行公第五四号・平成一六年八月一日発出）第2-3-1(2)）。嘱託職員がそんなに勤務時間数が長かつたという実態を組合としても把握しておらず、ほとんどは二九・三二時間だろうと認識していた。しかし、実際には三六時間以上の職員が多数であつた、とのことである。

三二時間に設定することは、週あたりの勤務時間数が四時間ほど減ることになる。組合としては、フルタイム型の会計年度任用職員に置き換えることができないかを春闘時に提案し、当局も当初はその意向を示していたのだが、実現はしなかつた。

任期付職員や非正規職員の職場における位置付け・役割に対する認識に原因があるのではないかと組合では感じている。各職場からは、「嘱託の勤務時間を減らされるのは痛い」という声があがっている。仕事の量そのものが減るならまだしも、仕事の量は減らないのに、嘱託職員（任期付職員）の勤務時間数だけが減らされては、説明がつかない。

## (5) 労働組合の要求事項や実際の取り組み、組織運営など

非正規職員も包括している苫小牧市職労では、当局に対してどのような要求がされているのか、当事者からの要求をどう吸い上げているか、要求実現に際しての課題などはどうなっているのか、などを尋ねた。

### ア 非正規職員に関する市職労の要求内容

図表6は、二〇一八年一〇月二二日付け、確定期の統一要求書（市労連、市職労、病職、全水道、社協労組、体育協会労組、消防職員協）から抜き出した大項目である。このうち、要求項目8「臨時・非常勤・任期付・嘱託・パート職員等の労働条件の改善について」の詳細については、図表7に別にまとめた。

非正規職員に関するものを含め、基本的には、自治労道本部で作成した要求書モデルに基づく。単組としての独自要求もあるが、組織が拡大する

<図表6> 苫小牧市職員労働組合連合会による統一要求項目

1. 賃金・諸手当の引き上げと制度改善について
2. 再任用・定年延長・派遣等について
3. 人事評価制度の制度設計・運用について
4. 級別・役職段階ごとの職員数の公表について
5. 労働時間・休暇等の改善について
6. 女性が働き続けるための条件確保について
7. 公務職場での男女平等参画の実現について
8. 臨時・非常勤・任期付・嘱託・パート職員等の労働条件の改善について
9. 労働安全衛生の確立について
10. 定員の確保について
11. 自治体関係労働者の労働条件改善について
12. 現業職場・公共施設等の直営について
13. 自治体財政の見通しについて
14. 公営企業の健全な経営化について
15. 職員住宅の確保について
16. 福利厚生事業について
17. 消防職場の労働条件改善について

注：文言は、一部変更している。  
出所：組合提供資料（「2018年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書」）より作成。

<図表7> 苫小牧市職員労働組合連合会による統一要求項目の臨時・非常勤職員に関わる要求内容

1	恒常的な業務に従事する臨時・非常勤・任期付・嘱託・パート職員等については、ただちに任期の定めのない常勤職員とすること。
2	恒常的な業務に従事する臨時・非常勤・任期付・嘱託・パート職員等の雇用は、労使交渉に基づく協約・協定の内容を踏まえ、当該労働者に賃金、労働時間を明示し労働契約を締結すること。
3	パートタイム労働法の趣旨を地方自治体で働く臨時被授与金等職員へ適用させること。当面、地方公務員法・地方自治法の一部改正の施行日（2020年4月）までの間は、総務省が2014年7月に公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」（2014年通知）を発出していることを踏まえ以下の事項について改善すること。
①	基本賃金の大幅引上げと、年齢や経験年数に応じた初任給格付け、定期的昇給制度を確立すること。なお初任給格付けは常勤職員と均等待遇をはかる必要から月額158,300円（国公行（一）18歳 1-13）以上、日給7,920円（月額/20日）以上、時給は1,030円（月額/20日/7時間45分）とすること。
②	期末手当（6月、12月）を常勤職員並みに完全支給すること。
③	常勤職員の給料表改定率・一時金引上げ月数にあわせ、臨時・非常勤等職員の賃金の引き上げと常勤職員同様の遡及を実施すること。
④	寒冷地手当を常勤職員並みに完全支給すること。
⑤	その他、業務・生活関連諸手当の支給・制度化、とりわけ最低でも通勤手当（費用弁償含む）や時間外手当（追加報酬）は雇用形態を問わず全額支払いすること。
⑥	労働基準法を最低基準として、年次有給休暇制度を採用1年目から確立すること（労基法基準・6月継続勤務で10日）。付与された休暇の効力は2年間であることから、繰越しの運用を行うこと。
⑦	休暇制度は国の非常勤職員の措置を最低に、常勤職員との均等待遇とすること。とりわけ産前産後休暇、育児・介護休業等の諸休暇制度を確立すること。
⑧	人事院が公務員の人事管理に関する報告において、現在、公務において非常勤職員に付与されていない結婚休暇を付与するとともに、6月以上の任期または6月以上継続勤務している場合に限定されている旨引きについて、要件を緩和することを明らかにしていることから、地方公務員においても適用とすること。
⑨	健康診断について、6か月以上勤務（見込み）・週勤務20時間以上の職員に実施すること。
⑩	退職手当を制度化・支給すること。
⑪	法定基準を最低に雇用保険、健康保険、厚生年金に加入させること。とくに、健康保険、厚生年金については、すべての地方公共団体、一部事務組合、広域連合などが特定適用事業所であり、すべての短時間労働者に適用されることから、確実に対応すること。

出所：組合提供資料（「2018年度自治体労働者の賃金・労働条件に関する統一要求書」）より作成。

いた取り組みをしている段加入と雇用継続に重きを置かないので、特段の独自要求を打ち立てるよりも、組合

を聞き取るようにしている。非正規職員も、市職労には正職員と同じ立場で加入しているからである。現在のところ加入人数がまだ多くないので、特段の独自要求を打ち立てるよりも、組合加入と雇用継続に重きを置

第二に、要求に非正規職員の声を反映させる工夫については、特別なことはしていない、とのことである。正職員と非正規職員とを区別して要求を集めるようなことをするのはなく、組合員全員から漏れなく要求を聞き取るようにしている。

なかで十分に対応しきれていないのが現実である、とのことだった。

要求のとりまとめから市との交渉に至るまでの

第一に、要求の取りまとめ方は、毎年夏頃に、職場の係ごとに要求のとりまとめのペーパーを配り、係単位でそれぞれの要求をまとめてもらう。

まとめる際には、①「定数的なもの」、②「職場の環境的なもの」③「その他」という三つのジャンルで分け、かつ、職場全体の意見として取りまとめってもらう。それらを組合執行部で集約し、要求書をつくり上げて、市に提出する。趣旨説明

階である。ただし、先ほどふれたとおり、任期付き職員への移行に伴う収入減には即座に組合で対応し撤回させている。

第三に、組合役員に非正規職員の独自枠はない。本人が希望すればもちろん役員になることは可能であるが、現在まで役員になった者はない。

第四に、交渉の回数や状況を整理すると、まず、定期的な団体交渉は年に五〜六回開催されている（二回につき複数回の交渉が開催される）。団体交渉は、市職労の要求で行うときには交渉人員は二〇人程度で、市労連の枠組みで交渉を行う際には五〇人程度で、それぞれ行われる。市労連単位での交渉が多いが、最近では民営化等に関する交渉、すなわち、市職労単独での交渉も増えている。

#### ウ 公共民間労働者への組織化の現状、アプローチへの展望

民営化等が進むなか、当該領域で働く者（公共民間労働者）へのアプローチなどはどうなっているか尋ねた。

『2017年権利ノート』によると、市労連の構成団体に市出資法人や公共的団体で働く職員を組織化した組合として以下の三団体の記載がある。すなわち、「自治労苦小牧振興公社労働組合」、「自治労苦小牧市体育協会職員労働組合」、「自治労苦小牧市社会福祉協議会労働組合」である。

このうち「自治労苦小牧振興公社労働組合」は、株式会社苦小牧振興公社自体が解散したのに

伴い、すでに解散している。同公社は、市民会館やスポーツ施設を管理委託をしていた市出資法人で、指定管理者制度導入後も継続して指定管理者として従前からの施設の管理・運営を担っていたが、二〇一八年末をもって解散した。

他の二労組は存続しており、それぞれ、スポーツ施設などの指定管理を受けている「公益財団法人苦小牧市体育協会」の職員組合と、入居している建物の指定管理を受けている「社会福祉法人苦小牧市社会福祉協議会」の職員組合である。

市職労として、民営化・民間委託が進むなかで公共民間労働者の組織化の必要性は認識しているが、体制的にも困難な状況であり、現状でできるのは、指定管理者制度が適用になる際に、当該労働者の労働環境をきちんと整えるよう求めることにとどまっているという。

#### エ 36協定の締結に関すること、人事評価

以上の他に組合の抱えている課題として、第一に、いわゆる「働き方改革」を受けての、36協定の締結に関することである。教育職場・学校職場は協定をすでに結んでいるが、保育園職場はまだ締結していない。同じ管内にある保育園職場で労基署からの指摘があり、苦小牧市でも協定を結んでいないことが発覚した。二〇一七年から協定締結の要求を続けており、当局側も結ぶ意向は持っているが、内容をどう詰めるかは今後の課題という。

第二は、人事評価に関することである。二〇一七年から、管理職（部次長、課長、課長補佐）だけではあるが、人事評価の結果が活用され始めて、昇給・昇格にも影響が出てきている。

#### 5. 嘱託職員の仕事、労働条件——労働者調査の結果に基づき

福祉部で働く嘱託職員Aさんから話を聞いた。市職労の書記長も同席し、適宜、補足やコメントを加えてくれた。

##### (1) 仕事の内容、職場の人員体制など

##### ア 仕事内容

Aさんは、福祉部で窓口業務を担当している。他の職員の補佐や補助的な業務も行っているが、基本的な業務は窓口業務である。具体的な仕事は、来庁する市民に対応し、各種福祉制度にかかる申請の受付などを行っている。このほかに、相談的な内容を受け付けることもある。その場合には、ある程度の話聞いたうえで、担当の相談員や担当部署に繋ぐという役割である。

仕事に関連する資格は特に持っていない。仕事は基本的にOJTで覚えた。所属課の担当業務は多岐に渡っており、申請の書類だけでも多くの種類がある。覚えることが多く、最初は苦労したが、経験しながら覚えた。

## イ 職場での正規と非正規の役割分担、働き方

職場では、正職員と非正規職員でどのような役割分担が行われているのか。

まず組合側の姿勢として、正規の業務と非正規の業務の間に必ず一定の線引きをさせる。Aさんの場合、窓口業務プラス事務補助的な業務で線が引かれている。コアの業務は正規職員が、窓口業務および事務補助的な業務は嘱託・臨時職員が担当する、というかたちを採用している。

嘱託職員と臨時職員の区分は、臨時職員の場合には、嘱託よりもさらに事務補助に特化するイメージである。ただ、職場によっては、窓口業務を臨時職員に丸ごと任せて、正規職員と変わらない仕事をさせているケースもあるとのことである。

Aさんによれば、所属課の場合には、正規職員の補助に特化している。どちらかというと、主体的に動くというよりは、その都度、正職員から頼まれたことを請け負って働いている。

嘱託職員は、最初から自分の仕事の意味が決められていて、その都度仕事を与えられるのではなく、決まった仕事に従事している。加えて、適宜、正職員の仕事を手伝えることがある。ただし、事務分掌にはAさんの氏名も入っているという。

## ウ 勤務時間、窓口担当としての仕事の流れなど

Aさんと同じ職場で働く嘱託職員の勤務時間はみな同じで、月々金曜日の午前八時四十五分から午

後四時四十五分までである。Aさんは嘱託職員であるが、週の勤務時間は三六時間一五分で、正職員の三七時間四五分と大きくは変わらない。

一日の仕事の流れは以下のとおりである。朝職場に出てきたら、窓口のパソコンを立ち上げるところから仕事が始まる。その後もずっと基本的に窓口席にいる。基本の業務は、窓口に来られた方に対する対応業務なので、窓口以外の席はない。

窓口が混んで嘱託職員だけでは捌ききれないときは、他の職員が手伝うこともある。窓口業務が空いている間には、入力作業や書類の不備のチェック作業など、正職員の補助的な仕事も行う。基本的に年間を通して常に忙しい状況であり、特に忙しいのはやはり春の三〜四月である。

### (2) 嘱託職員の任用、労働条件など

嘱託職員の任用や労働条件については行政管理部や労働組合からすでに聞いている。そこで把握した内容を前提にして、あらためて確認のために質問をした。そのなかで二者から聞いた話と少しニュアンスが異なっていることや、重要と思われることなどを中心にとりまとめた。

第一に、嘱託職員の任用の更新においては、不利な扱いを受けたり、いたずらに不安を惹きさせられるようなことはない。そこには組合の規制力が働いていると思われることである。

嘱託職員であるAさんは、現行の制度下では、

一年契約の三年間×三回、勤続上限は九年まで、というのが任用の原則であった。行政監理室からの聞き取りでは、更新時においては、筆記試験こそないが、チェックはされていると回答されたが、特に何もなかったという。組合の説明によれば、人事評価は行われているが、そもそもいったん採用した職員を三年の間に切らせるようなことは許していない。更新時には、人事評価記録書をその判断材料にさせるという形式にとどめさせている。

第二に、休日勤務や時間外勤務の有無を尋ねたところ、Aさんの職場では原則として両者ともに行われないが、部署によっては、時間外労働を多くこなしている嘱託職員も存在することである。Aさんの場合、休日勤務は一年に一〜二回程度である。福祉に関わるイベントが開催されるときには土曜日出勤もある。大勢での手伝いが必要という場合に声がかかるが、強制はされない。

時間外勤務もAさんの職場では原則として行われていない。基本は、「しない、させない」というのが職場の考えである。Aさんの職場はそもそも以前は、時間外が非常に多かったのを、窓口業務を専門に行う嘱託職員を配置することで解消してきたという経緯がある。そういう目的で置いた嘱託職員に時間外をさせるといふのは矛盾している。もつとも、それも部署で全く異なり、時間外勤務を相当している嘱託職員も他の部署にはいない、とのことである。

なお、時間外労働をさせる一方で、手当ではな

く代休で処理をさせられることはないのかを尋ねたところ、組合の回答によれば、代休制度自体は苫小牧市にもあるが、運用はさせておらず、全て賃金で処理をするよう周知している、とのことである。

第三に、有給休暇について、嘱託職員の場合は、一年目は一〇日が付与され、二年目、三年目は一日が付与される。Aさんの場合、一年間で二日残るかどうかという感じである。時間休での取得もできる。職場が忙しいときには自分の判断で使用を控えるなどの判断をすることもあるが、使用を禁じられたことはない、とのことである。一方、有給休暇の日数は十分ではないと思っており、その点は、正職員とは全然違うと感じている。もともと、忙しい自分の部署で使い切る職員はほとんどいない。全体的に十分に休みを取得しきれていない感じがある、とのことである。夏季休暇は正職員同様に五日間を取得している。

第四に、本市の場合、手当が支給されているが、正職員と同じ全ての手当が支給されているわけではない。

### (3) 任期付職員制度の課題——雇用と賃金を中心に

嘱託職員のAさんは、近い将来に任期付職員として働くことになっている。基本的には労働条件は改善されるが、課題もある。中心的な話題になっ

た二点について以下に整理した。

第一に、任期付職員に移行しても、三年ごとの試験が課されるため、将来的な雇用不安はずっと続くと思うとのことである。試験は、SPIや面接など、嘱託職員のとときは全然違うことも不安の原因である。組合としても、その点は懸念をしている。そもそも、最初の試験で合格さえすれば、後は、人事評価と面接だけ、あるいは、試験なしの選考だけで十分である、と考えている。

第二に、任期付職員制度に移行することで、昇給のルールは改善された。行政監理室からの聞き取りで把握したとおり、嘱託職員には年齢階級による昇給制度が設けられていた。しかし、Aさんの場合、仮にこのまま九年働き続けても報酬額は変更がなく、むしろ現在の年齢階級から外れた後には下がっていく立場であった。この点が、任期付職員制度に変更することで、給料表に位置づけられ、昇給していくことになる。

もともと組合の観点からはそれでも不十分である。なぜなら昇給は三年に一回の頻度で、給料表で六号俸上るだけだからだ。正確に言えば、「昇給」ではなく、「前歴換算」という名目である。三年ごとの「再度任用」時になって初めて六号俸上がる。前歴換算ではなく毎年の昇給という制度設計にできないのかを尋ねたところ、制度設計時の交渉事項にはなったのだが、現時点ではこれに到達点であるとのことだった。

### (4) 任期付職員制度への移行に伴う様々な問題と労働組合の課題

任期付職員への移行が開始されているが、手続きはスムーズに行われたわけではない。むしろ、その過程では様々な問題が浮上した。今後、他の自治体でも同様のことが起こりえないとは限らない。この間の苫小牧市職労の対応は参考になると思われるので、以下にまとめる。

#### ア 当事者への周知の不足

第一に、制度移行に関する情報、周知の不足である。

そもそもAさんから嘱託職員には、嘱託から任期付に置換になるということについても、噂という感じで、はつきりと通知は行われていなかった。自分たちはどうなるのか、仮に制度移行があるにしても試験はいつだろうか、再度任用は可能なのだろうか、という不安が職場内でも広がっていた、とのことである。

Aさんは、先行きへの不安が続いていたときに、組合関係者だった職員の一人が声をかけてくれて、嘱託職員制度は任期付職員制度に移行すること、試験の日程、どういう職種が任期付職員に先行して移っていくのか、制度移行に伴う労働条件の変更内容などを初めて知ることができた。組合関係者が周囲にしなければ全く分からないままに終わっていたと感じている。

そもそも、採用当初は、任期付職員への移行の話はまだ聞かされておらず、Aさんがそれを初めて知ったのは、二〇一七年八月に組合が開いた説明会（前出）のときであった。

組合によれば、この説明会は、不確かな情報が現場で流れていることを受けて、組合が開催したものである。市による説明会は、移行がすでに始まった今に至るまで行われていない。すでに任期付職員に置き換わった職員からの、賃金や労働条件に関する問い合わせが、組合に多く来ている。本来は、直接の利用者がまずきちんと労働者に対して説明をするべきことであると感じている。

将来の収入にも関わることで、Aさんは、自分たちの職種はどうなるのか、試験はいつ行われるのかなど上司に確認をしたが、明確な回答は得られず、組合からの情報が頼りだった。

## イ 組合加入の効果

Aさんが市職労に加入したのは、任期付職員への移行に伴って収入減になるという問題が発覚した後である。組合から、当事者が組合員になってくれなければ、組合としても声を出せないから、一緒にたたかってくれないかと声をかけられ、その求めに応じた。Aさんには、勤務時間が週三時間に短縮されることに伴う収入減（年収ベースで四〇万円以上の減収）になるおそれがあった。このときの労使交渉には苦勞したとのことだが、それを撤回させ、最終的にはわずかながら増額にした。

行政監理室への聞き取りでは、任期付職員への置換で賃金が下がる者はいないと言われたが、この「下がる者はいない」というのは賃率のことである。勤務時間を度外視すれば、時給ベースでは確かに賃金は上がる。勤務時間を減らさないことを前提として、組合として任期付職員の導入に同意したのに、最終的に撤回されたとはいえ、今回の事態はその意味でも問題があったと考えられている。

Aさんに組合加入への抵抗や不安はなかったのかを尋ねたところ、今回の市職労への加入に関しては、声かけをしてくれた人（同じ職場の職員や書記長）が日常的にお世話になっている人であり、そういう人物かも知っていたので、組合に対するアレルギーや怖さなどはなかったとのことである。

## 6. まとめに代えて

自治体当局、労働組合、当事者という三者からの聞き取りと、前二者から提供された資料に基づき、苫小牧市で働く臨時・嘱託職員に関する調査結果をまとめてきた。

最後に、職員全体のおよそ三割を占める非正規職員の任用・労働条件で明らかになったことや、労使の課題などを整理する。これらは、苫小牧市に限ったことではなく、全国に共通することと思われる。

第一に、自治体で働く非正規職員の雇用の安定と、処遇の公正を実現する必要がある。それは、（今

後なくなる制度であるが）臨時・嘱託職員制度の現状から感じられたことである。臨時職員の空白期間の設定や嘱託職員の勤続上限の設定がその象徴である。しかも前者は、採用が困難な職種に関しては、条件を緩和するといった特例措置が設けられているなど、雇う側の裁量が過度に容認されている。また、嘱託職員は非常勤職員でありながら、実態は週三六時間働く者が多数であったようである。

もつとも、市のこうした任用の背景には、そもそも国の政策の問題が存在する。定数削減など地方行革を進め、各自治体が非正規職員を拡大（あるいは、直営から民営化への転換を）せざるを得ない状況をつくり出しながら、「地方公務員法」や「地方自治法」など関連諸法上では、あいまいな位置付けに非正規職員を留めてきた。嘱託職員に対して不十分ながらも昇給制度や諸手当の支給を苫小牧市が行ってきたのは、こうした、国の制度設計の制約下での労使の判断であった。

では、臨時・嘱託職員制度を廃して導入される新たな制度の下で、非正規職員の雇用は改まるだろうか。これからの導入が予定されている会計年度任用職員制度については、調査時点においては、現在当局内部で検討中であったため、詳細を聞くことができなかった。よってここでは、二〇一八年度から嘱託職員からの移行が始まった任期付職員制度について簡単にみておく。

この任期付職員という制度の下では、嘱託職員

制度下での九年という勤続上限が廃止される。また、賃金は、行政職の給料表が適用され、なおかつ、三年ごとの再度試験に受かって再雇用された際には、前歴換算というかたちで、(三年で六号俸)賃金が引き上げられる。

その一方で問題も残る。勤続年数の上限からは解放されるが、三年ごとに試験が課され、雇用不安はなお続く。しかも、試験内容は嘱託職員制度時代と異なるものとなり、難易度も増すとのことである。

川村(二〇一八b)でも述べているが、会計年度任用職員制度を含め、この有期雇用の厳格化という流れについては、不十分なが民間で進む雇用安定化策(「労働契約法」(平成一九年二月五日法律第一二八号)第一八条(二〇一二年改正で新設)に基づく無期雇用転換)に対して逆行した動きであるかのように思える。国の非正規公務員でも、ハローワークで働く非正規職員の三年ごとの公募制が問題になっている。

また、なお残るのが処遇の問題である。具体的には、上記の昇給幅の不十分さ、また、一定期間ごとの昇給ではなく試験に受かった場合に実現する前歴換算という方法の問題、そして、正規職員と非正規職員の間で残る支給手当の差などの改善が必要である。

ところで、公務職場で働く非正規職員のこうした雇用・労働条件問題に加えて、条件変更の手続き問題についても一言述べておく。すなわち、今

回の調査対象から聞いた話を総合した限りにおいては、嘱託職員に対する任期付職員制度の十分な説明が行われなかったのではないかという印象をもった。労働組合主催の説明会に参加して制度の詳細や試験の日程を知ったものも少なくないようである。おそらくは、正規職員・労働組合であれば起きえなかったことであり、こうした情報からの排除は、正規と非正規の間にみられる格差の一つでもあると思われる。こうした、労働条件の締結時や変更時における情報の周知は、これから導入される会計年度任用職員においても共通する課題であり、この点に関しての労働組合の働きが期待される。

以上の問題点を確認した上で、苫小牧市では、労働組合が非正規職員を組織し、労働条件悪化に歯止めをかけ(部分的には改善を図って)いる点は、他の自治体労組にとっても有益な情報である。組織化について、市職労からの聞き取りによれば、何か特別な取り組みをしているわけではなく、同じ職場で働く職員に対して雇用の形態に分け隔てなく働きかけ、一定の成果が得られているという。当事者からもまた、労働組合の取り組みに信頼が寄せていることが感じられた。直近では、嘱託職員制度への移行に伴う不利益変更(減収)を撤回させたこと、また、やや長いスパンでみると、期末勤勉手当や寒冷地手当の支給を実現させてきたことがその背景にあるのではないか。また、当事者が執行部になるケースは<sup>14</sup>まだみられないよ

うであるが、執行委員を職場ごとに配置することで組合員の要求を漏れなく吸い上げるための工夫もされている。

一方で、労働組合自身が自覚しているとおり、大きな課題がある。公共民間労働者の労働条件に何らかの規制をかけることである。民営化で公務・公共サービスの切り離しが進む苫小牧市では、このことは急がれる課題である。同時にこれは、成長戦略、地方創生などという言葉で、人口減少時代を踏まえた新たな次元の地方行財政改革<sup>15</sup>が提案されている状況をふまえると、全国的にも焦眉の課題であるだろう。公契約条例や自治体労組による公共民間労働者の組織化がその契機になると思われる。

以上のとおり、労働組合の取り組みで一定の条件整備が行われてきたとはいえ、それでも、苫小牧市における臨時・嘱託職員の任用・労働条件には少なからぬ問題がみられた。根底には、国の制度設計の問題があげられる。市ですでに導入が始まっている任期付職員制度も、労使協議を経てこれから導入される会計年度任用職員制度においても、これらの問題点、とりわけ有期雇用という不安定な雇用の解消するものではない。民間の政策動向に比べて、公務職場における問題改善の動きは遅れており、有期雇用の強調や、時間数による差別的な処遇の制度的容認など、部分的にはむしろ逆行さえ感じられる。そのことを踏まえ、短期と中期の視点で取り組みを進めることが課題である。まずは、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審議内容を可視化すること  
で、非正規雇用をめぐる議論を喚起することが、  
急がれる課題ではないだろうか。

### 【謝辞と留保】

本稿の執筆にあたっては、自治労苫小牧市職員労働組  
合の川村勇氣書記長に、内容の事実確認などで特にお世  
話になりました。お名前を記し、謝意を表します。

なお、本稿の内容は、苫小牧市の公式な見解ではなく、  
本稿に残りうる一切の誤りは筆者の責任です。

### 【注】

- (1) 非正規職員の組織化に関する自治体労組の取り  
組み状況などは、川村(二〇一八a)を参照。
- (2) 松村(二〇一七)では、従来は地方自治体が行っ  
ていた事務を一体として民間事業者(営利、非営  
利を問わぬ)にゆだねる「民営化」と、事務自体  
は地方自治体の事務として残したまま、その業務  
の一部を民間事業者にゆだねる「民間委託」とに  
分けて、両者を「民間化」としている。その上で、  
対象業務の性質、内容等に基づき、事務処理の民  
間化、サービス提供主体の民間化、行政権限主体  
の民間化、公共施設管理の民間化、施設設備の民  
間化の五つに分類して解説が行われている。本稿  
における民営化等という表記は、村松の言う民間  
化と同様の意味で用いている。なお、民営化等に  
対する批判として城塚ら(二〇一四)を参照。
- (3) 苫小牧市の民営化等の進捗度を、①総務省「地

方行政サービス改革の取組状況等(二〇一八年四  
月一日現在)と、②人口あたりの公務員数に基  
づき、それぞれ検証してみた。前者によれば、類  
似団体に比べて、苫小牧市は指定管理者制度等の  
導入が進んでいるようである。後者では、人口規  
模が類似の釧路市や帯広市と比較してみた。公營  
企業を除く普通会計部分で、あるいは、一般行政  
会計部分でみると、二市に比べて苫小牧市の人口  
あたり公務員数は少ない。この民営化等の進捗状  
況については、その把握の手法・計測の指標も含  
めて、別の機会に検討したい。

- (4) 自治省では、地方分権の推進が実施の段階に  
到ったこと、厳しい財政状況の下、国・地方を通  
じる行財政改革の推進が強く求められていること  
などから、一九九七年一月に「地方自治・新時  
代に対応した地方公共団体の行政改革推進のため  
の指針」を新たに策定。この指針においては、定  
員管理の数値目標の設定等取組内容の充実を図る  
とともに、これを住民によりオープンにしながら、  
新たな視点に立った一層の行政改革の推進に努め  
ることを強く求めている。

- (5) 二カ所の給食センターで小学校二四校、中学校  
一五校、計三九校をカバーしている。このほかに、  
適応指導教室と院内学級が一カ所ずつあり、これ  
らを足すと計四一カ所である。学地域ごとの担当  
で、第一調理場が二八校を、第二調理場が一校  
を担当している。

第二調理場の委託先は、公募型プロポーサル(三

者参加)により、二〇一七年一月一日に優先交  
渉者を決定。委託期間は二〇一八年四月一日〜二  
〇二二年三月三十一日の三年間。第一調理場につい  
ては詳細は不明。

- (6) 『苫小牧市行政改革プラン N E X T S T A G  
E』では、VI-6-1「職員数の適正管理」に、「取  
組内容・平成二六年四月一日における病院・消防  
を除く正規職員数一〇五一人を今後における正規  
職員の基準とし、正規職員の増を伴う新たな行政  
需要には、スクラップアンドビルドの考え方によ  
り、この範囲内において適正に対応する」と記述  
されている。

- (7) 例えば札幌市では、採用容易職と採用困難職と  
で分けて任用のあり方を区別している。詳しくは、  
川村(二〇一四)を参照。

- (8) 二〇一九年二月現在の計画上、『平成三一年度  
苫小牧市放課後児童クラブ入会のしおり』一〇頁  
に一覧が掲載されている。

- (9) 指定管理者はT R C (株式会社図書館流通セン  
ター) 苫小牧グループである。

- (10) 「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に  
関する法律」によれば、自治体(任命権者)は、「高  
度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者  
をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又  
は優れた識見を一定の期間活用して遂行すること  
が特に必要とされる業務に従事させる場合」など  
に、条例で、任期を定めて雇用することができる。  
詳細は第三条を参照。

(11) 任期と更新に関するルールは、「地方公共団体の一般職の任期付職員採用に関する法律」の第四條第一項と、第五條第一項を参照。

(12) 本調査の後、二〇一九年二月下旬から三月上旬にかけて、児童センターへの指定管理者制度導入に関する住民説明会が開催されている。二〇一九年三月までに妥結済みとなっている。

(13) 二〇一八年三月二十九日の市長記者会見の中で、苦小牧振興公社の解散にあたって以下のような趣旨の説明が行われた。

苦小牧振興公社は、一九六五年七月に設立され、以来、多くの公共施設の管理運営を行ってきた。

しかし、指定管理者制度の導入により、第三セクターの優位性が低下してきたことから、二〇一〇年二月、振興公社は「経営刷新プラン」を策定し、二〇一七年度末の解散に向けた取組を進めてきた。緑ヶ丘公園の五つの運動施設を管理運営しているところ、二〇一七年の九月議会において、二〇一八年度以降の指定管理者を緑豊建設株式会社と決定した。振興公社は、既に、会社の存続期間を二〇一八年三月末と定める定款変更を行っており、この存続期間の満了と同時に解散する。振興公社の職員のうち、希望する者は、再就職が決まった。

(14) 正規職員とは独立した組合を組織・運営している、釧路の児童館で働く非正規職員の労働組合(自治労くしろ児童厚生員ユニオン)の経験などを参照。川村・正木(二〇一八)。

(15) 総務省・自治体戦略2040構想研究会の報告書を参照。

### 【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
- 同(二〇一八a)「非正規公務員問題に対する労働組合の取り組みはどこまで進んだか」『生活協同組合研究』第五一二号所収
- 公益社団法人生活協同組合研究所、二〇一八年九月
- 同(二〇一八b)「官製ワーキングプア問題」(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」『北海道大学経済学論集』第六六卷第三号所収
- 北海道大学経済学部、二〇一八年二月
- 川村雅則、正木浩司(二〇一八)「官製ワーキングプア問題(Ⅶ) 地方自治体で働く非正規公務員の雇用、労働(Ⅶ)」『北海道大学経済学論集』第六五卷四号所収
- 同、二〇一八年三月
- 城塚健之ほか編著(二〇一四)『これでいいのか自治体アウトソーシング』自治体研究社、二〇一四年
- 正木浩司(二〇一五)「道内自治体の職員数の推移について——地方公共団体定員管理調査(二〇〇五

—二〇一四年)の結果に基づき」『北海道自治研究』第五〇号所収

公益社団法人北海道地方自治研究所、二〇一五年九月

同(二〇一六)「道内自治体における公の施設の指定管理者制度の運用状況について——総務省二〇一五年調査の結果に基づき」『北海道自治研究』第五七二号所収

同、二〇一六年九月

松村亨(二〇一七)『自治体職員のための図解でわかる外部委託・民営化事務ハンドブック』第一法規、二〇一七年

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

↑かわむら まさのり・北海道大学経済学部教授↓  
↑まさき こうじ・公益社団法人北海道地方自治研究所研究員↓

# 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

平成一四年五月二九日法律第四八号

## (趣旨)

第一条 この法律は、地方公共団体の一般職の職員の任期を定めた採用に関する事項について定めるものとする。

## (定義)

第二条 この法律において「職員」とは、地方公務員法(昭和二十五年法律第二六一号)第四条第一項に規定する職員(法律により任期を定めて任用することとされている職を占める職員及び非常勤職員を除く。)をいう。ただし、前条及び次項においては、同法第四条第一項に規定する職員をいう。

2 この法律において「短時間勤務職員」とは、地方公務員法第二八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員をいう。

3 この法律において「任命権者」とは、地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。

## (職員の任期を定めた採用)

第三条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、条例で定めるところにより、職員を選考により

任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するため必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三 前二号に掲げる場合に準ずる場合として条例で定める場合

3 人事委員会(地方公務員法第九条第一項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会を含む。以下同じ。)を置く地方公共団体におい

ては、任命権者は、前二項の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事委員会の承認を得なければならぬ。

第四条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

一 一定の期間内に終了することが見込まれる業務

二 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

## (短時間勤務職員の任期を定めた採用)

第五条 任命権者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実

した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3 任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認（第二号にあつては、承認その他の処分）を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

一 地方公務員法第二六条の二第一項又は第二六条の三第一項の規定による承認

二 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七六号）第六一条第六項の規定により読み替えて準用する同条第三項から第五項までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分

三 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）第十九条第一項の規定による承認

#### （任期）

第六条 第三条第一項又は第二項の規定により採用される職員の任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。

2 第四条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、三年（特に三年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合

にあつては、五年。次条第二項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。

3 任命権者は、前二項の規定により任期を定めて職員又は短時間勤務職員を採用する場合には、当該職員又は短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。

第七条 任命権者は、条例で定めるところにより、第三条第一項の規定により任期を定めて採用された職員（次条において「特定任期付職員」という。）又は第三条第二項の規定により任期を定めて採用された職員（次条において「一般任期付職員」という。）の任期が五年に満たない場合にあつては、採用した日から五年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2 任命権者は、条例で定めるところにより、第四条又は第五条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期が三年に満たない場合にあつては、採用した日から三年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

3 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、第一項の規定により任期を更新する場合には、人事委員会の承認を得なければならない。

4 前条第三項の規定は、第一項及び第二項の規定により任期を更新する場合について準用する。

#### （任用の制限）

第八条 任命権者は、特定任期付職員を当該特定任期付職員が採用時に占めていた職においてその有する高度の専門的な知識経験又は優れた識見を活用して従事していた業務と同一の業務を行うことをその職務の主

たる内容とする他の職に任用する場合その他特定任期付職員又は一般任期付職員を任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、特定任期付職員又は一般任期付職員を、その任期中、他の職に任用することができる。

2 任命権者は、第四条第一項の規定により任期を定めて採用された職員を一定の期間内に終了することが見込まれる他の業務に係る職に任用する場合その他同条又は第五条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員（以下この項において「任期付職員」という。）を任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、任期付職員を、その任期中、他の職に任用することができる。

3 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、第一項の規定により特定任期付職員又は一般任期付職員を他の職に任用する場合には、人事委員会の承認を得なければならない。

#### （地方公務員法の規定の読替え適用等）

第九条 任命権者が第五条の規定により短時間勤務職員を採用する場合における地方公務員法第二二条第一項の規定の適用については、同項中「非常勤職員」とあるのは、「非常勤職員（地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成一四年法律第四八号）第五条の規定により採用された短時間勤務職員を除く。）」とする。

2 任命権者が第五条又は前条第二項の規定により短時間勤務職員を任用する場合には、地方公務員法第二二条の五第三項の規定は、適用しない。

附則（略）

# 苦小牧市一般職の任期付職員の採用等に関する条例

平成29年3月29日苦小牧市条例第2号

## (趣旨)

**第1条** この条例は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号。以下「法」という。）第3条第1項及び第2項、第4条、第5条、第6条第2項並びに第7条第1項及び第2項の規定に基づき、職員の任期を定めた採用等に関し必要な事項を定めるものとする。

## (職員の任期を定めた採用)

**第2条** 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

**2** 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであつて、当該者を当該業務に期間を限つて従事させることが公務の能率の運営を確保するために必要であるときは、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

- (1) 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任

と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

- (2) 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

- (3) 当該専門的な知識経験を有する職員を一定の期間他の業務に従事させる必要があるため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
- (4) 当該業務が公務外における実務の経験を通じて得られる最新の専門的な知識経験を必要とするものであることにより、当該業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

**第3条** 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限つて従事させることが公務の能率の運営を確保するために必要である場合には、職員を任期を定めて採用することができる。

- (1) 一定の期間内に終了することが見込まれる業務

- (2) 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

**2** 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限つて従事させることが公務の能率の運営を確保するために必要であるときは、職員を任期を定めて採用することができる。

## (短時間勤務職員の任期を定めた採用)

**第4条** 任命権者は、短時間勤務職員を前条第1項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率の運営を確保するために必要である場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

**2** 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率の運営を確保するために必要であるときは、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

**3** 任命権者は、前2項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

- (1) 苦小牧市一般職の職員に関する条例（昭和26年条例第36号）第15条の4の規定による介護休業の承認

(2) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第19条第1項の規定による承認

**(任期の特例)**

**第5条** 法第6条第2項に規定する条例で定める場合は、第3条第1項第1号に掲げる業務の終了の時期が当初の見込みを超えて更に一定の期間延期された場合その他やむを得ない事情により同条又は前条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期を延長することが必要な場合で第3条又は前条の規定により任期を定めて採用した趣旨に反しない場合とする。

**(任期の更新)**

**第6条** 任命権者は、第2条の規定により任期を定めて採用された職員の任期が5年に満たない場合にあつては、あらかじめ当該職員の同意を得て、採用した日から5年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

**2** 任命権者は、第3条又は第4条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期が3年（前条に該当する場合にあつては、5年。以下この項において同じ。）に満たない場合にあつては、あらかじめ当該職員の同意を得て、採用した日から3年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

**(給与に関する特例)**

**第7条** 第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）には、

次の給料表を適用する。

号給	給料月額
1	374,000円
2	422,000円
3	472,000円
4	533,000円
5	608,000円
6	710,000円
7	830,000円

**2** 任命権者は、特定任期付職員の号給を、その者が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い決定する。

**3** 任命権者は、特定任期付職員について、特別の事情により第1項の給料表に掲げる号給により難いときは、前2項の規定にかかわらず、市長の承認を得て、その給料月額を同表に掲げる7号給の給料月額にその額と同表に掲げる6号給の給料月額との差額に1からの各整数を順次乗じて得られる額を加えた額のいずれかに相当する額とすることができる。

**4** 任命権者は、特定任期付職員のうち、特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、規則で定めるところにより、その給料月額に相当する額を上限として特定任期付職員業績手当を支給することができる。

**5** 第2項の規定による号給の決定、第3項の規定による給料月額の決定及び前項の規定による特定任期付職員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならない。

**(給与条例の適用除外等)**

**第8条** 苫小牧市一般職の職員の給与に関する条例（昭

和26年条例第3号。以下「給与条例」という。）第3条、第4条、第12条、第13条、第14条、第14条の2（宿直手当に係る部分を除く。）、第15条第2項及び第3項、第15条の2、第15条の3並びに第16条の4の規定は、特定任期付職員には、適用しない。

**2** 特定任期付職員に対する給与条例第16条第2項の規定の適用については、同項中「100分の147・5」とあるのは「100分の65」と、「100分の157・5」とあるのは「100分の80」とする。

**(委任)**

**第9条** この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

**附則**

この条例は、平成29年4月1日から施行する。

**附則**（平成30年3月8日条例第2号改正抄）

**(施行期日等)**

1 この条例は、公布の日から施行する。

**附則**（平成30年12月13日条例第25号改正抄）

**(施行期日等)**

1 この条例は、公布の日から施行する。

# 苦小牧市一般職の任期付職員の採用等に関する条例 施行規則

平成29年3月31日苦小牧市規則第7号

## (趣旨)

第1条 この規則は、苦小牧市一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成29年条例第2号。以下「条例」という。）の施行について必要な事項を定めるものとする。

## (任期を定めた採用の公正の確保)

第2条 任命権者は、条例第2条各項の規定に基づき、選考により、任期を定めて職員を採用する場合には、性別その他選考される者の属性を基準とすることなく、及び情実人事を求める圧力又は働きかけその他の不当な影響を受けることなく、選考される者について従事させようとする業務に必要とされる専門的な知識経験又は優れた識見の有無をその者の資格、経歴、実務の経験等に基づき経歴評定その他客観的な判定方法により公正に検証しなければならないものとする。

## (特定任期付職員の号給の決定)

第3条 特定任期付職員（条例第7条第1項に規定する特定任期付職員をいう。以下同じ。）の同項の給料表の号給は、その者の専門的な知識経験又は優れた識見の度並びにその者が従事する業務の困難及び重要な程度に応じて決定するものとし、その決定の基準となるべき標準的な場合は次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して業務に従事する場合 1号給
- (2) 高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して困難な業務に従事する場合 2号給
- (3) 高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務に従事する場合 3号給
- (4) 特に高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務に従事する場合 4号給
- (5) 特に高度の専門的な知識経験を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務で重要なものに従事する場合 5号給
- (6) 極めて高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務で重要なものに従事する場合 6号給
- (7) 極めて高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者がその知識経験を活用して特に困難な業務で特に重要なものに従事する場合 7号給

## (特定任期付職員業績手当)

第4条 条例第7条第4項の特に顕著な業績を挙げたかどうかは、同条第2項又は第3項の規定により特定任期付職員の給料月額が決定された際に期待された業績に照らして判断するものとする。

第5条 特定任期付職員業績手当は、6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）に在職する特定任期付職員のうち、特定任期付職員として採用された日から当該基準日までの間（特定任期付職員業績手当の支給を受けたことのある者にあつては、支給を受けた直近の当該手当に係る基準日の翌日から直近の基準日までの間）にその者の特定任期付職員としての業務に関し特に顕著な業績を挙げたと認められる特定任期付職員に対し、当該基準日の属する月の苦小牧市一般職の給与に関する条例施行規則（昭和31年規則第18号）第22条に規定する期末手当の支給日に支給することができるものとする。

## (雑則)

第6条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

## 附則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。