

第3回

# なくそう！

## 官製ワーキングペア

北海道集会

の記録



(2019年8月20日、北海学園大学にて)

第3回なくそう！官製ワーキングペア  
北海道集会 実行委員会  
2019年12月発行

実行委員会構成団体

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北海道センター／公益社団法人北海道  
地方自治研究所／日本労働弁護団北海道ブロック／札幌市公契約条例の制定を求める会

# はじめに

2019年8月20日、北海学園大学にて、第3回なくそう！官製ワーキングプア北海道集会が開催されました。2016年2月（第1回目）、2018年2月（第2回目）に続くものです。主催者は、札幌市公契

約条例の制定を求める会（代表：伊藤誠一弁護士）を中心とする諸団体からなる実行委員会で、集会当日における報告者と報告テーマは下記のとおりです。

- (1) 報告：道内各自治体における臨時・非常勤職員制度の現状と、会計年度任用職員制度をめぐる問題点／川村雅則（北海学園大学教授）
- (2) 基調報告：首都圏の会計年度任用職員を巡る状況／安田真幸（なくそう！官製ワーキングプア東京集会実行委員会委員、NPO 法人官製ワーキングプア研究会理事）
- (3) 報告：帯広市における会計年度任用職員制度（案）／小川博幸（帯広市嘱託職員労働組合副委員長）

第3回集会で扱ったメインテーマは会計年度任用職員制度、すなわち、2020年4月から全国の自治体で導入が予定されている新たな非正規公務員制度です。総務省調べ（2016年4月1日現在）で全国で64万人とされる非正規公務員のほとんどがこの新たな制度に移行することが予定されています。制度導入を目前として各自治体では、労使間で協議が行われたり、議会で審議が行われていることと思われませんが、集会の企画にあたっては、そうした協議・審議の状況や、制度のそもそもの問題点、そして、備えるべきことなどについて意見交換・情報の共有を図りたいと考えました。

しかしながら、北海道内各市町村の動向について我々は十分に把握をしておりません。総務省が示したスケジュール案では、2018年度内に条例の制定が済まされることになっておりますが—— さす

がにこのスケジュールには無理があるというのは周知のことですが—— 集会を開催した2019年8月時点においてさえ、多くの自治体では、条例案が議会にまだかけられていないという状況でした。

そこで、この問題に詳しく、ご自身もまた様々な取り組みをされている東京の安田真幸氏に基調報告をお願いすることにしました。

安田氏はNPO 法人官製ワーキングプア研究会（理事長：白石孝氏）の理事でもあり、2018年に開催した第2回目の北海道集会でもご報告をいただいております。

あわせて、帯広市の経験を労働組合の立場から小川博幸氏にご報告いただきました。帯広市では、集会開催時点で労使間での協議が終わり、非正規職員（嘱託職員）当事者で組織された労働組合の反対にもかかわらず、労働条件の引き下げ

を余儀なくされてしまいました。労働条件の改善が期待された今回の法制度の下で起こされた逆の事態をご報告いただきました。

集会の参加者数は60人超でした。また、集会に先立って、地方自治体議員を参加者に想定した、会計年度任用職員制度に関する情報交流会をプレ企画で開催したところ、20人ほどの参加があり、会計年度任用職員制度の現時点(集会開催時点)

での情報が各自治体議員らによって持ち寄られ大変貴重な機会となりました。今後も、こうした議員ネットワークは大事にしていきたいと思います。

この記録では、集会実行委員会のメンバーでもある川村雅則(北海学園大学教授)が行ったこの度の企画での報告を収録しています。各地の取り組みに役立てていただければ幸いです。

第3回なくそう！官製ワーキングプア  
北海道集会 実行委員会

## 道内各自治体における臨時・非常勤職員制度の現状と、 会計年度任用職員制度をめぐる問題点

川村雅則(北海学園大学教授)

0. はじめに	3
1. 国からの地方行政改革、自治体財政難で非正規化する公務員	4
2. 非正規公務員(自治体臨時・非常勤職員)制度をめぐる問題 ——民間雇用制度との比較を意識して	6
1) 労使対等の否定、雇い止め撤回の否定	6
2) 賃金の低さ・決定基準をめぐる問題と、労働基本権の制約	7
3) 空白期間や勤続上限の設定	8
3. 2017年地方公務員法・地方自治法改定をどう評価するか	9
1) 任用「適正化」に向けた総務省によるこの10年の動き	9
2) 労働基本権の剥奪と、労働条件の低位標準化	10
3) 民間の労働法制と相反する制度設計	12
4. 取り組むべきこと・方向性	15
1) せめて民間非正規雇用者並みの条件整備を	16
2) 民間化にそなえるためにも公契約運動の強化を	18
3) 自治体議員、議会による取り組みの強化を	18



# 0. はじめに

図表0-1 自治体臨時・非常勤職員の名称と任用根拠

特別職非常勤職員	地方公務員法第3第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者
一般職非常勤職員	一般職として期限付任用されている者（一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者）
臨時的任用職員	地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

およそ10年近くのあいだ、札幌市、旭川市、函館市、釧路市、帯広市、苫小牧市、北見市などで非正規公務員の調査・研究を行ってきました。

なお、ここでいう非正規公務員とは、特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員です（図表0-1）。それぞれに任用根拠はあるとされていますが、実際の現場では非常にさまざまな管理が行われている自治体も全国的に少ないのが現状のようです。

2014年4月からは、本日司会をつとめている正木浩司さん（公益社団法人 北

海道地方自治研究所研究員）とも一緒に仕事をしてきました。また、総務省が全国の自治体等に照会をかけて集めた、臨時・非常勤職員の任用に関する情報のうち、北海道及び道内自治体（以下、道市町村）の分を情報開示請求で入手して集計・分析作業などを行ってきました。

以上の調査・研究の成果は下記のウェブサイト\*に掲載しておりますので、ご興味あればぜひご覧ください。

本日の報告の主な柱は、以下のとおりです。

- (1) 非正規公務員数の推移と背景に簡単にふれた後、非正規公務員制度をめぐる問題や彼らの労働条件の現状について、民間の非正規雇用問題とも比較しながら、この10年間ほどの調査・研究で感じたことを中心にまとめています。
- (2) 今回導入される会計年度任用職員制度をめぐる問題を取り上げています。こちらでも民間の政策動向を意識しました。不十分ながらも民間で進む雇用安定化や不合理な労働条件格差の是正という観点からみると、そもそもの制度設計上の問題をはらんでいることは強調される必要があると考えています。
- (3) 以上をふまえて、自治体労働組合や自治体議員が取り組むべきことについて問題提起を図っています。ここでも、民間労組の取り組みともからめて問題提起を行っています。

\*川村雅則研究室（北海学園大学）

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>

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

[http://www.hokkaido-jichiken.jp/04/kenkyu\\_hiseiki.html](http://www.hokkaido-jichiken.jp/04/kenkyu_hiseiki.html)



なお、本稿で言う自治体非正規公務員とは、現行の臨時・非常勤職員と、今回新たに導入されることとなった会計年度

任用職員を指します。現業職員を除く非現業の職員を想定しています。

# 1. 国からの地方行政改革、自治体財政難で非正規化する公務員

いわゆる非正規公務員は、総務省の調べによれば全国で約64万人とされています。

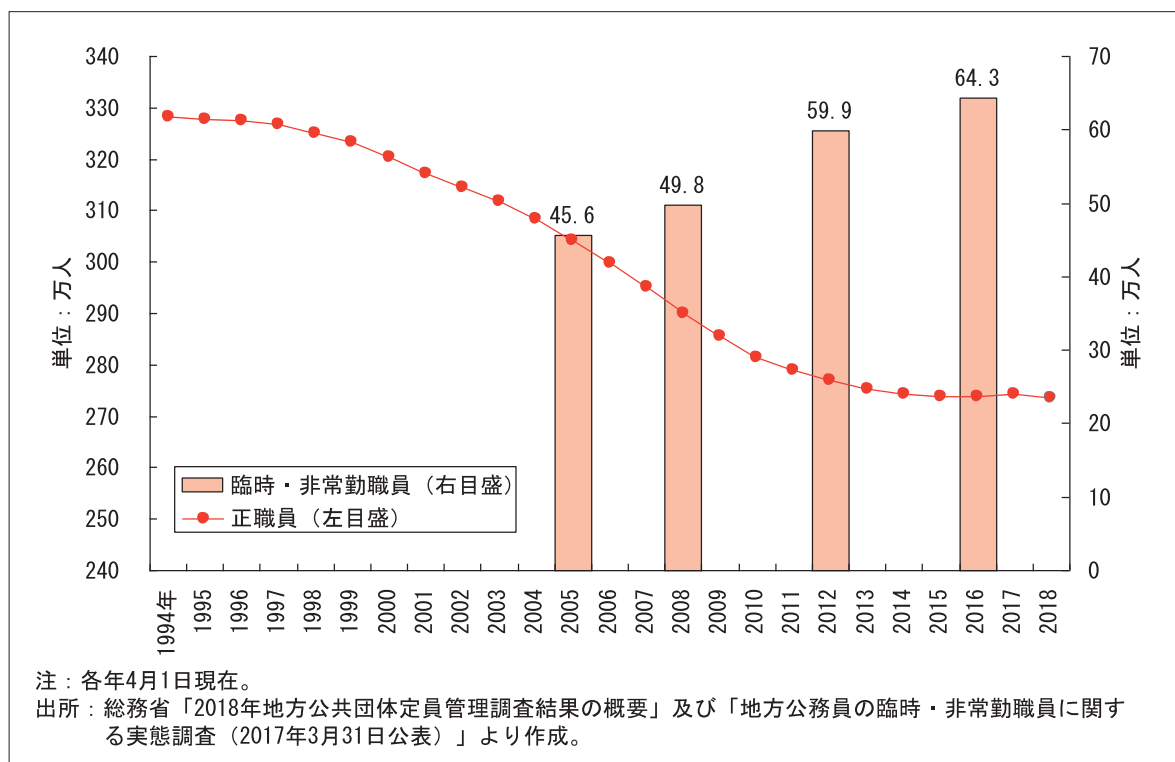
10年ほど前からの推移をみると（図表1-1）、約45万6千人（2005年）→約49万8千人（2008年）→約59万9千人（2012年）→約64万3千人（2016年）と増加してきました。48万人強とおよそ全体の4分3を女性が占めています。

なお、総務省のこの調査は、対象が4月1日時点で任用されているものに限定

されており、なおかつ、短期間・短時間勤務者は除かれている点に注意が必要です。

職種は様々であり、取り上げられている代表的な職種と人数を2016年の数値であげておくと、事務補助職員100,892人、教員・講師92,494人（義務教育59,161人、義務教育以外33,333人）、保育所保育士63,267人、給食調理員37,985人、図書館職員16,484人、看護師16,167人、清掃作業員7,541人、消費生活相談員2,203人な

図表1-1 地方公共団体における正職員数及び臨時・非常勤職員数の推移



図表 1-2 団体区分×男女別及び任用根拠別にみた臨時・非常勤職員数(2012年4月1日、2016年4月1日現在)

		臨時・非常勤職員 a	男女別		任用根拠別			正職員 b	臨時・非常勤職員割合 (%) a/(a+b)*100	女性割合 (%) c/a*100
			男	女	特別職非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時的任用職員			
			c							
2016年	全道 <sup>注1</sup>	28,552	6,791	21,761	9,155	5,546	13,851	136,004	17.4	76.2
	北海道	1,595	500	1,095	583	360	652	71,900	2.2	68.7
	札幌市	2,332	471	1,861	1,387	66	879	14,425	13.9	79.8
	市群 <sup>注2</sup>	14,091	3,229	10,862	5,931	3,106	5,054	29,363	32.4	77.1
	町村群	10,534	2,591	7,943	1,254	2,014	7,266	20,316	34.1	75.4
2012年	全道 <sup>注1</sup>	25,579	6,183	19,396	7,650	5,378	12,551	138,033	15.6	75.8
	北海道	1,560	450	1,110	518	422	620	73,956	2.1	71.2
	札幌市	2,153	439	1,714	1,262	0	891	14,273	13.1	79.6
	市群 <sup>注2</sup>	12,207	2,813	9,394	4,607	3,065	4,535	29,376	29.4	77.0
	町村群	9,659	2,481	7,178	1,263	1,891	6,505	20,428	32.1	74.3

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。  
出所：総務省「臨時・非常勤職員調査（2012年4月1日、2016年4月1日現在）」、「地方公共団体定員管理調査」より作成。

どです。

北海道ではどうでしょうか。総務省調査から道市町村データを図表1-2にまとめました。全道でおよそ2万9千人になります。札幌市を除く市群でも町村群でも3割は非正規公務員です。なお、政令市であり、民営化・民間委託の受け皿となる事業者が豊富な札幌市の場合には、その分だけ非正規公務員の割合は低くなっています。

さて、非正規公務員が増加している背景には、正職員の削減があります。地方行政改革で正職員数は大きく減少しています。先の図表1-1に戻って、折れ線をご覧ください。総務省「地方公共団体定員管理調査」によれば、正職員数は1994年の約328.2万人をピークに55万人が減少し、2018年には約273.7万人となっています。2005～2010年の集中改革プランでは約23万人が減りました。

他方で、住民からの行政サービス需要は増加・多様化しています。かつては家族とりわけ女性（嫁・妻・母親）が中心

に行ってきた、高齢者福祉や児童福祉の分野ひとつを取り上げてみても、そのことが理解されるのではないのでしょうか。身寄りのない高齢者の生活をどう守るのか、就学前の保育だけにとどまらず、共働き家庭の子ども達の放課後にどう対応するのか、深刻化・急増する児童虐待にどう対応するのか、障害をもった家族へのケアはどうするのか、などなど、人びとの生活に関わる領域では人手が必要なのです。実際、関連する法律が相談員の配置などを求めています。

しかし、自治体財政は逼迫しています。三位一体改革など、地方への富の分配の切り詰めが、事態に拍車をかけてきました。

正職員を減らさなければならない、しかし自治体がやらねばならない仕事はたくさんある、けれどもお金はない——こうしたなかで臨時・非常勤職員数が増やされてきたというのが大まかなスケッチです。

## 2. 非正規公務員(自治体臨時・非常勤職員)制度をめぐる問題——民間雇用制度との比較を意識して

非正規公務員の調査・研究のなかで私  
 が感じたことを、民間の非正規雇用問題・  
 制度と比較しながら整理してみます。図  
 表2-1は、民間労働者と公務員(非正

規公務員を含む)の法適用関係が整理さ  
 れたものです。この図表を念頭におき  
 ながらみていきます。

図表2-1 地方公務員の種別ごとの労働関係法適用のあらまし

		労働基本権			地公法		労基法				労働契約法	パート労働法
		団 結 権	団 交 権 (労働協 約締結権)	争 議 権	人 事 委 員 会	政 治 活 動 禁 止	労 使 対 等 原 則	労 働 契 約 期 間	就 業 規 則	労 基 署 の 監 督		
特別職	非常勤・臨時職員	○(労働組合)	○	○	×	×	○	○	○	○	×	×
一般職	現業(臨時・非常勤職員を含む)	○(労働組合)	△	×	×	×	○	△	○	○	×	×
	非現業(臨時・非常勤職員を含む)	△(職員団体)	×	×	○	○	×	△	×	△	×	×

出所：山下弘之氏(NPO法人官製ワーキングプア研究会理事)作成。

### 1) 労使対等の否定、雇い止め撤回の否定

理不尽だと感じた第一は、民間であれば一定の条件を満たせば救済される非正規雇用者の雇い止めも、公務の場合には、それができないことです。

非正規雇用者は、雇い止めに対して無力では必ずしもありません。一定の条件——具体的には、毎年の雇用契約手続きがずさんであるなど、事実上の無期雇用状況にあったことや、雇用が継続されることなど労働者の側に期待が発生するような状況が生じていれば、解雇権濫用法理の類推適用によって、雇い止めを撤

回させることができます。この判例は後に、2012年の労働契約法改定で第19条として成文化されました。

しかしながら公務員の場合には、民間部門とは異なる取り扱いが行われています。公務員は、労使対等の雇用関係ではなく、任命権者の意思が優先される公法上の任用関係にある、という法解釈が支配的だからです。よって、どれだけ長い期間を働き続けていても、雇い止めにあった場合にはそれを撤回させることができないのです。

図表2-2は、旭川・釧路・帯広・北見の各市で行った非正規公務員当事者を対象にしたアンケート調査の結果で、雇



図表2-2 非正規公務員の雇い止め・再就職不安、就業継続希望

	a. 雇い止めや再就職に対する不安					b. 就業継続希望			
	回答者数	非常に不安がある	不安がある	あまり不安はない	まったく不安はない	回答者数	希望する	とくに希望しない	わからない
旭川市	695人	35.8	40.9	21.0	2.3	690人	65.7	9.0	25.4
釧路市	562人	35.9	37.9	20.5	5.7	564人	58.3	12.2	29.4
帯広市	316人	39.6	37.3	19.6	3.5	316人	66.5	9.5	24.1
北見市	431人	27.8	41.8	26.5	3.9	429人	63.6	7.9	28.4

注1：四捨五入の関係で計100%にはならない箇所もある。  
 注2：北見市以外は非常勤職員に勤続上限が設けられている（調査当時）。  
 資料：2013～2016年度にかけて道内4市で行った筆者調査（非正規公務員アンケート調査）結果より作成。  
 出所：拙稿「問われる公務職場の“当たり前”」『まなぶ』第741号（2018年9月号）に掲載。

い止め等への不安（「非常に不安」と「不安」の計）は70%台と高く、逆に、今の仕事で働き続けることを希望する者は多かったです。このような不安を日常的に感じながら働かなければならない現状はおかしくはないでしょうか。

もちろん、学説上は、公務員の任用も、

労働契約説あるいは労働契約に準ずるといふ説を採用する研究もありますし、歴史的な経緯に基づき公法と私法を峻別する考えに対する批判的な研究もあるのですが、支配的な法解釈と実際の取り扱いは今述べたとおりです\*。

\*上林（2015）の「第8章 非正規公務員と任用の法的性質」、西谷・根本（2011）中の城塚健之「第14章 公務員と労働契約法」などを参照。

## 2) 賃金の低さ・決定基準をめぐる問題と、労働基本権の制約

第二に、非正規公務員を含む非正規労働者の労働条件の特徴の一つが賃金の低さです。しかも単に低いというのではなく、多くは、昇給制度も退職金制度も、各種手当の支給もないという決定基準をめぐる問題とセットです。

総務省調査データに基づき、道市町村の非正規公務員の1時間当たりの賃金額を職種×任用根拠別に整理したところ、1,000円に満たない職種は、臨時的任用職員では1,208件中66.3%、一般職非常勤職員では477件中40.3%でした。さら

に、専門的な仕事に従事することが予定されている特別職非常勤職員においてさえ388件中25.5%と4分の1が1,000円未満でした。

もっとも、民間であれば——現実的にはその行使は困難ではあるとはいえ——自らの手で、それを改善する道を選択することができます。この労働基本権を制約されていることが第三の特徴です。本日の報告は、非正規公務員のなかでも非現業の一般職を想定しておりますが——と申しますのは、現業職や、非現業のうちの特別職は、状況が異なりますので——、前掲の図表2-1をご覧ください。

団体交渉権や団体行動権など労働基本権に制約をうけている彼ら非正規公務員は、民間以上に、自らの手で問題を解決する道をふさがれていると言えます。

もちろん正規の公務員のように「職員団体」を結成して、労使で交渉することは不可能ではありません。困難ではありますがその道の追求を、正職員組合に対して最後に提起したいと思います。

### 3) 空白期間や勤続上限の設定

第四に、任用と任用とのあいだに空白期間を設けたり、一定の年数で雇い止めになる勤続上限が設定された自治体も少なくありません。

臨時・非常勤職員は、ずさんな雇われ方をしていました。臨時職員という名称から我々は通常、一時的・短期的な雇われ方を想定するかもしれませんが、あるいは、非常勤職員という名称からは、フルタイムではない短時間の働き方をイメージするかもしれませんが、しかし現実の雇用・就労実態は必ずしもそうではありません。その名称と働き方のギャップから、報道機関に対してかつてこのようにコメントしたことがあります。すなわち、「臨時」という名で毎年のように「恒常的」に雇われ／働き、「非常勤」という名でフルタイム職員とほとんど変わらず「常勤的」に働く者は、必ずしも珍しくない、と。

その上に、任用と次の任用のあいだに「空白期間」が設定されたり、5年、10年などと一定の年数で任用・勤続に上限

が設定されている自治体もあります。

具体的には、前者でいうと、6か月の雇用の後、5か月の更新が行われ、残り1か月は雇用されない（「空白期間」が設定される）といった事例です。ただそのような自治体でも、応募が少なく職員の確保が難しい職種については、1か月も期間を空けると現場がまわらないことを理由に1か月よりも短い期間が設定されるなど、条件は、任命権者の裁量でいかようにも可能です。

また後者の例では、再応募することが可能な自治体もあれば、再応募は一切不可能な自治体もあるようです。

ちなみにこれらの点について総務省は、後に、空白期間の設定を必要とする法的な根拠はないこと、応募制限については設置が望ましくないことを通知で知らせていますが、同省が2018年に行った調査でも、これらの「設定〔が〕あり（一部で設定、も含む）」という回答は、道市町村のなかにもみられました（前者は38.3%、後者は12.2%）\*。

ワーキングプア問題をなぜあえて「官」と「民（民間）」とで分けるのか？ 分断にもつながりかねないことはすべきではないのではないか？ と言われたこともあります。以上のような法制度の不備、彼らを「法の狭間」に落としこんだ制度の問題性はあえて強調して取り上げる必要があると考えるゆえんです。そして先に言えば、今回の法制度改定も、この現状を改善するものとは必ずしも言えない、と考えております。

\*以上で取り上げた総務省調査による道市町村データの集計・分析結果の詳細は、川村(2018c)を参照されたい。

# 3. 2017年地方公務員法・地方自治法改定をどう評価するか

## 1) 任用「適正化」に向けた総務省によるこの10年の動き

### (1)法改定前史

現場からの告発によってこうした問題が社会的にも知られるようになり、政府サイドも何らかの対応をとらなければな

らなくなりました。根本的な問題解決につながるものではなく、パッチワーク的な対応であったとはいえ、現場からの声におされて任用の「適正化」に向けた動きが少しずつ生まれてきました。総務省の主な動きを並べてみると以下のとおりです。

- ・総務省「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」の設置（2008年7月～）。「報告書」は2009年1月23日発行。
- ・総務省「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」の通知（2009年4月24日）。
- ・総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について（2012年4月1日現在）」の公表（2013年3月29日）。
- ・総務省「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」の通知（2014年7月4日）。
- ・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」の設置（2016年7月～）。「報告書」は2016年12月27日発行。
- ・総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（2016年4月1日現在）」の公表（2017年3月31日）。

こうした動きの延長上に、2017年の関係法の改定があります。この点を次にみていきましょう。

### (2)地方公務員法・地方自治法の改定

2017年5月、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）」が成立し、新たな非正規

公務員制度（会計年度任用職員制度）が創設されることになりました。2020年4月の導入に向けて各自治体が準備を進めています。本集会もそのことを念頭において開催しました。

新制度の導入に向けて総務省は、技術的な助言をするという立場で、いわゆるマニュアルを次のとおり2回に分けて発

- ・総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について」2017年8月23日
- ・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の改訂について」2018年10月18日



行しています。

法改定で期末手当が支給される点に焦点があたり、そのことが報道されました。たしかに、事実と異なり不当にも、当該業務への従事が「非専務」的とみなされてきた非常勤職員に、法制度上も、手当が支給できるようになったのは喜ばしいことではあります。

また、法の狭間の存在から「浮上」し、任用が厳格化されることになりました。そのことに伴い、空白期間や勤続上限は

さすがに廃止されると予想されること、また、手当の支給が可能になったほか、昇給・経歴加算の設置が容認されたことなどが改善点としてあげられています。

しかしながら新たに設計された制度は本当に、非正規公務員の現状の改善を目的としたものなののでしょうか。むしろ、低水準の労働条件を固定化するものではないのか、と私は危惧しています\*。民間の労働政策の動きも視野に入れてこの点をみていきます。

---

\*非正規公務労働問題研究会では、自治体労組関係者を講師に会計年度任用職員制度の学習会を行っている。吉田(2018)を参照。

---

## 2) 労働基本権の剥奪と、労働条件の低位標準化

### (1) 特別職非常勤職員からの労働基本権の剥奪

問題視されていることの第一が、地方公務員法の適用が除外されてきた特別職非常勤職員が一般職の会計年度任用職員へ移行することに伴い労働基本権が剥奪されることです。労働組合を結成して問題の解決、是正にあたってきた人たちにとっては打撃です。そういう人たちは少数派なのだから弊害は大きくないという声も聞かれましたが、制度上、労働基本権が認められなくなることの問題性は大きいと私は考えます。

なお、本日の講師である安田さんたちは、この労働基本権の剥奪問題に対して、ご自身が所属する労働組合（「連帯労組・杉並」）などの連名でILO結社の自由委員会に対して申立書による提訴を行っ

ております。残念ながら、ナショナルセンターの支援がなければ受理は困難という対応をされてしまったものの、その後も安田さんたちは情報提供などをILOに対して行っています。

### (2) 築き上げてきた労働条件の引き下げ

第二に、労働組合の力で労働条件が整備されてきた自治体では、国の非正規職員の労働条件を基準とする、いわば低位標準化で条件が引き下げられる動きが顕在化しています。

帯広市の事例はまさにこれで、整備してきた休暇制度が（執行猶予つきとはいえ）引き下げられることになってしまいました。

図表2-3は、人事院規則に基づく国の非常勤職員の休暇制度をまとめたものです。帯広市の休暇制度の水準は、組合の運動でこの国基準を上回っていたために、市当局から引き下げ提案が行われ、組合は抵抗したものの、最終的にそれで

図表2-3 国家公務員(非常勤職員)の休暇制度等

休暇の種類	内容	有給無給	
年次休暇	10日以内(6月間の継続勤務経過後に、勤務形態等に応じて原則付与)※	有	
年次休暇以外の休暇	公民権行使	必要と認められる期間	有
	官公署出頭	必要と認められる期間	有
	現住居の滅失等	連続7日の範囲内の期間	有
	出勤困難	必要と認められる期間	有
	退勤途上	必要と認められる期間	有
	忌引	親族別日数(遠隔地に赴く場合は往復に要する日数を加えた日数)以内	有
	産前	6週間(多胎妊娠は14週間) 予定日以後出産の日までの期間を含む	無
	産後	8週間	無
	保育時間	1日2回各30分以内 生後1年に達しない子の保育	無
	子の看護 (小学校就学前)	5日以内(1年度) (子が2人以上の場合には10日)	無
	短期介護	5日以内(1年度) (要介護者が2人以上の場合には10日)	無
	介護休暇	通算93日以内 (3回まで分割可)	無
	介護時間	連続する3年以内 (1日2時間まで)	無
	生理日の就業困難	必要と認められる期間	無
	妊産疾病	必要と認められる期間	無
	公務上の傷病	必要と認められる期間	無
私傷病	勤務日数に応じて、10日の範囲内の期間 (1年度)	無	
骨髄等ドナー	必要と認められる期間	無	
主な職務専念義務免除	妊産婦の健康診査及び保健指導	1日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間 (回数制限あり)	無
	妊産婦の休息・補食	勤務の間、適宜休息・補食するために必要とされる時間	有
	妊娠中の通勤緩和	正規の勤務時間等の始め又は終わりにつき 1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間	無

注：注意書きや根拠規定は省略。  
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の改訂について」2018年10月18日より。

苦渋の合意をせざるを得なかったのです。これは法改定時における付帯決議(参議院総務委員会「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する付帯決議」(2017年4月13日))にも反する状況ではないでしょうか。付帯決議の第三項目目では、「現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない。そのために地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに

に、制度改正により必要となる財源についてはその確保に努めること。」とうたわれていました。

### (3)保障されたわけではない 期末手当の支給

関連して言えば第三に、手当の支給などは、「できる」と定められたのであって、支給が義務づけられたわけではありません。実際、総務省による2018年の調査で期末手当の支給の意向を整理したところ、道市町村のうち、会計年度任用職員

の、「全ての職員に支給」は28.9%、「一部の職員に支給」は30.6%、「支給しない」が5.6%、未検討や検討中など「その他」35.0%でした。

総務省のこの調査は実施時期が2018年であること、つまり、財源措置など不透明な時期に行われたものであるため状況はその後変化している可能性はありますが、楽観視はできません。期末手当支給の代わりに基本給が引き下げられたり、勤務時間数が短くされ支給対象から外される（ことを理屈づける）動きも懸念されます。実際、週当たりの勤務時間が15時間30分未満の者には期末手当を支給しないことが例示されています。

### 3) 民間の労働法制と相反する制度設計

#### (1)不合理な労働条件格差の容認？

第四に、労働時間数で異なる処遇体系あるいは差別的な待遇が容認されたことです（図表2-4）。

すなわち、フルタイム型の会計年度任用職員には、給料・旅費・手当が支給可能になったのに対して、パートタイム型には、報酬・費用弁償・期末手当の支給にとどまります。しかも、週当たりの勤務時間数が1分でも短ければパートタイムに位置づけられます。

図表2-4 改定地方自治法下での非正規公務員の処遇

フルタイムの会計年度任用職員	給料及び旅費（改定地方自治法第204条第1項） 諸手当（第204条第2項）
パートタイムの会計年度任用職員	報酬（第203条の2第1項） 費用弁償（第203条の2第3項） 期末手当（第203条の2第4項）

こうした仕組みは民間の政策動向——すなわち、パートタイム労働法、労働契約法、そして「働き方改革関連法」の制定に基づき導入されたパートタイム・有期雇用労働法（2020年4月施行、中小企業は2021年4月）で、不十分であるとはいえ、不合理な労働条件格差を禁じる動きを強めている民間部門の動きに反しているのではないのでしょうか。

#### (2)有期雇用の固定化？

もう一つ、民間と比べて逆行する動きがあります。第五に、有期雇用問題の固定化・深化です。具体的には、1年の有期雇用（会計年度内の任用）と新たな職への「再度の任用」、毎年条件付採用期間（試用期間）の設置、一定の年数ごとの公募制の採用の強調がそれです。この点は、処遇問題とあわせて看過できないので少し詳しく述べます。

#### ・不十分ながらも民間で進む無期雇用転換

民間では、労働契約法が2012年に改定され、有期労働契約が5年超に達した場合に、無期雇用へ転換できる制度が新設されました。労契法第18条です。不備はいろいろありまして、例えば、(a)「入口」すなわち採用時に有期雇用の規制をしていないこと、(b)無期転換に5年超もかかること、そして、(c)5年超を前にした使用者からの雇い止めという脱法行為を防ぐのに効果的な制度を設けていないことなど、手放しでは評価できません。しかし雇用安定に向けた第一歩であることは



事実です。実際、無期雇用の非正規雇用者は増加しています。

図表2-5 雇用形態×有期/無期雇用契約別にみた雇用労働者の推移

男女計		単位：万人、%										
	総数				正規の職員・従業員				非正規の職員・従業員			
	総数	無期の契約	有期の契約	雇用契約期間の定めがあるかわからない	総数	無期の契約	有期の契約	雇用契約期間の定めがあるかわからない	総数	無期の契約	有期の契約	雇用契約期間の定めがあるかわからない
2018年1～3月	5548	3562	1692	264	3431	3027	341	64	2117	535	1351	200
2018年4～6月	5588	3652	1634	272	3493	3075	349	69	2095	577	1284	203
2018年7～9月	5627	3741	1482	375	3509	3141	271	98	2118	600	1212	277
2018年10～12月	5658	3764	1446	415	3506	3142	258	106	2152	621	1189	309
2019年1～3月	5629	3713	1468	418	3466	3092	272	103	2162	621	1196	315
2019年4～6月	5646	3741	1455	419	3522	3136	272	113	2124	605	1182	306
2019年7～9月	5690	3716	1482	463	3502	3103	274	125	2189	613	1208	338
2018年1～3月	100.0	64.2	30.5	4.8	100.0	88.2	9.9	1.9	100.0	25.3	63.8	9.4
2018年4～6月	100.0	65.4	29.2	4.9	100.0	88.0	10.0	2.0	100.0	27.5	61.3	9.7
2018年7～9月	100.0	66.5	26.3	6.7	100.0	89.5	7.7	2.8	100.0	28.3	57.2	13.1
2018年10～12月	100.0	66.5	25.6	7.3	100.0	89.6	7.4	3.0	100.0	28.9	55.3	14.4
2019年1～3月	100.0	66.0	26.1	7.4	100.0	89.2	7.8	3.0	100.0	28.7	55.3	14.6
2019年4～6月	100.0	66.3	25.8	7.4	100.0	89.0	7.7	3.2	100.0	28.5	55.6	14.4
2019年7～9月	100.0	65.3	26.0	8.1	100.0	88.6	7.8	3.6	100.0	28.0	55.2	15.4

出所：総務省「労働力調査（基本集計 第II-7表 世帯の種類・世帯主との続き柄・配偶関係・年齢階級・従業者規模・産業・職業・月末1週間の就業時間、雇用形態・雇用契約期間別役員を除く雇用者数）」より作成。

図表2-5は、総務省「労働力調査」の結果に基づきまとめたものです。労契法第18条が施行されたのは2013年4月で、1年の有期労働契約者の場合、無期雇用転換権を獲得するのは2018年4月で、申し込みを経て実際に無期雇用転換が実現するのは2019年4月です。統計の区分変更の都合で数値は2018年からまとめました。雇用期間に定めがあるかどうかかわからないという労働者が正規雇用でも非正規雇用でも増えているのが気になりますが、非正規の無期雇用がゆるやかに増加していることが見て取れます。報道でも、5年を待たずに無期雇用転換する企業の事例も伝えられています。

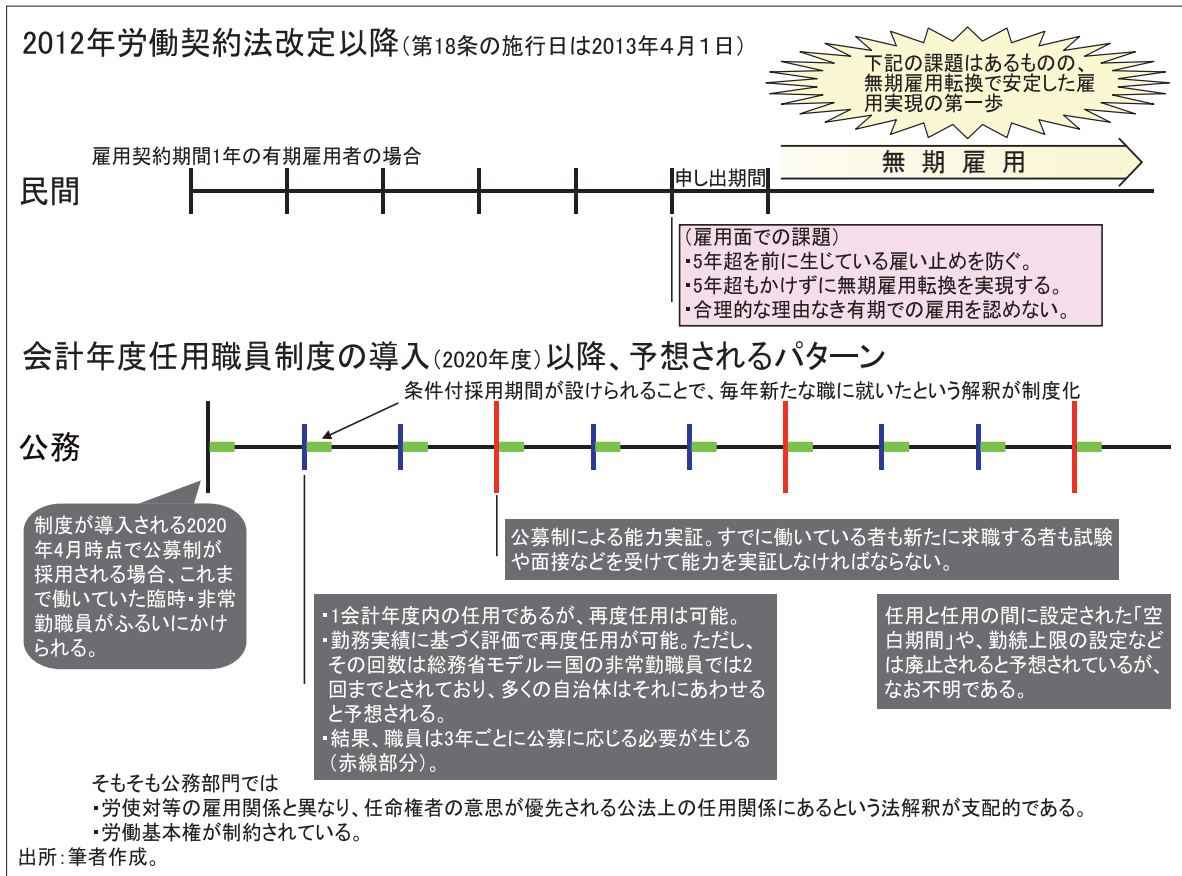
・無理筋な会計年度任用職員制度の設計

ところが、会計年度任用職員の任用は次のようになっています(図表2-6)。

第一に、会計年度任用職員の採用の方法については、その従事する業務の性質などを踏まえ、競争試験によることを原則とする任期の定めのない常勤職員とは異なり、競争試験又は選考により採用する特例が設けられました(新地方公務員法第22条の2第1項)。

第二に、会計年度任用職員の任用(雇用)は、あくまでも会計年度内で終わる、とされます。繰り返し働くことはできるものの、民間の雇用更新とは異なる概念

図表 2-6 2012年労働契約法改定(第18条・無期転換規定の導入)以降の民間・非正規雇用者の雇用と、会計年度任用職員制度導入(2020年度)以降の非正規公務員の任用



であることが強調され、新しい職に就くのだと説明されます。これが再度の任用にあたります。

第三に、新しい職に就くのだから、と毎年、条件付採用期間、いわゆる試用期間が設けられます。毎年です。もちろん、というべきか、労働契約法が非適用ということもありますので、無期雇用転換などのぞむべくありません。ではせめて、有期の任用ではあるけれども、民間でいう更新が継続されるのでしょうか。違います。

第四に、再度の任用にあたっては、客観的な能力実証が必要になります。公募制の採用でそれを満たすのか、それとも、公募制以外の方法で満たすのかに大きく

分かれていますが、後者の一つが勤務実績に基づく能力実証です。ちゃんと仕事をしているのだから、問題なく再度の任用(民間でいう雇用更新)がされるというわけです。

ところが第五に、総務省はこうした手法を(国の非正規公務員にならって)2回までとしています。当事者にしてみれば、3年間はなんとか働けるけれども——もっともそれ自体も保障されたものではないのですが——その後は、求職者とともに公募に応募して、採用されなければなりません。

この問題は国の非正規公務員ではすでに顕在化しています。例えばハローワークで働く非常勤職員が期限前には自らの

雇用を求職者に案内しなければならないというパワハラ公募と称されています\*。

理不尽に雇い止めされることなく働き続けたい——今回の措置は、現場のこ

うした声にこたえるものでは全くありません。該当する部分を総務省マニュアル（改訂版）から転載しておきます（下線は川村）。

\*彼らを組織する労働組合「全労働」の報告・見解のほか、2019年10月に発行された手記（『非正規公務員を差別しないで！ 国の非常勤職員の手記』）などを参照。

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

- 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。
- その際、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原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。
- 再度の任用については、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、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

## 4. 取り組むべきこと・方向性

自治体臨時・非常勤職員制度の現状と、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問題点や懸念されることなどをみてきました。

状況はどう変わるのでしょうか。2017年の法改定以降、道内自治体への照会をかけてきたのですが、構想段階であるから、あるいは、労使協議の前・最中であるから、という理由で情報収集はできてきま

せんでした。

今年に入って、札幌市と帯広市の制度構想案は労働組合の協力で知ることができました\*。しかしそれ以外の自治体からは情報収集ができていません。本集会前に、公募制に限定して、旭川市、函館市、釧路市、苫小牧市、北見市などこれまでに調査でご協力をいただいた地方都市に電話で問い合わせしてみたところ、回

\*札幌市の会計年度任用職員制度の構想案は、札幌市労連のご協力でまとめた川村(2019)を参照。

答できないというイチ自治体以外は、どこも公募制を採用予定である、との回答が返ってきました。つまり、3年か5年かの違いはありますが、どこも、一定の年数ごとにいったんは雇い止めが行われるということになります。帯広市も、5年でいったん雇い止めとなります。

本来は民間部門への模範となることが求められる公務部門で、このような事態が放置されてよいのか、今何が求められているか、どのようなことに取り組みればよいでしょうか。

## 1) せめて民間非正規雇用者並みの条件整備を

目指す方向は、非正規公務員の世界にせめて民間並みの条件整備を図ることではないでしょうか。

およそ民間ではあり得ない——公務員の世界の出来事を揶揄する際にこうした言い方が使われますが、非正規公務員の任用・扱いに関しては、およそ民間（の非正規雇用）ではあり得ないことが新たな制度で設計されたのです。それらの是正が必要で、その方向性は、この間の民間分野における労働法制の動向が示しています。

### (1)雇用安定の取り組みを進める

その第一は、雇用の安定化策・無期雇用転換運動を進めることです。

労契法第18条を根拠とする民間部門で

は、(a)無期雇用転換を回避するための、5年超を前にした雇い止め（脱法行為）を阻止すること、(b)5年よりも前に無期雇用転換を実現すること、(c)そもそも合理的な理由のない有期雇用を認めないこと、などが雇用面での課題となっています。民間で無期雇用（転換）が日常的となれば、公務部門の問題性がより一層明瞭になるでしょう。その意味でも、民間部門の無期転換に力を尽くす必要があります。

労契法非適用である公務の部門では、さしあたり次のようなことが求められるのではないのでしょうか。(a)勤務実績に基づく能力実証で可能となる再度の任用期間・年数を可能な限り延ばすことです。道内の自治体で私が聞いている最長は5年です。北海道も5年です。(b)公募制を廃止すること、言い換えれば、勤務実績に基づく能力実証のみで繰り返しの再度の任用を可能とすることです。東京や大阪では、会計年度任用職員制度導入にあたって、公募制の導入を撤回させている自治体もあるやにうかがっています\*。付け足せば、制度導入時（2020年4月）に公募はあえて行わせないことも重要な課題です。(c)そして、これは非常に高いハードルではありますが、非正規公務員に限っても、任用は労働契約に準ずるものとみなし、労契法第19条にうたわれる、不合理な雇い止めの禁止規定を適用することです。

\*当時の報道では、例えば「雇用の更新回数は設定せず／東京・江東区の非常勤職員／会計年度任用職員への移行で」『連合通信』2019年7月11日を参照。また、本記録を発行する前に自治体労組関係者に尋ねたところそのような回答が得られた。



なお、論外ではありますが、勤続年数による再度任用の制限を残そうとしている自治体も道内であるやに、本集会前のプレ企画「学習会」で伺いました。ある自治体では、原則6年（一部職種では7年）までしか働けないというルールを残そうとしているというのです。この点も楽観視せず、注視していく必要があります。

## **(2)賃金の底上げと 不合理な労働条件格差の禁止**

第二は、賃金の底上げと、待遇の均等化を進めることです。前者は、最低生計費に基づく賃金水準の底上げで、最賃1,500円運動への結集が必要ではないでしょうか。後者は、職務分析に基づく賃金の適正化です。

先にも述べたとおり、会計年度任用職員制度には、フルタイムかパートタイムかで異なる処遇体系が導入されてしまいました。労働組合や自治体議員は、期末手当だけでなく諸手当の支給がないことは妥当か、昇給制度のないことは妥当か、退職金制度がないことは妥当か、といった点はもちろんのこと、休暇制度が正職員にしか設けられていないことは妥当か、休暇制度が正職員は有給で非正規職員は無給で処理されていることは妥当か、といった細部にわたるまで、労働条件格差の合理性／不合理性について検証していただきたい。

この点も、先に申し上げたとおり民間

では、パートタイム労働法による差別的取り扱いの禁止規定や、労働契約法第20条による不合理な格差是正規定の導入を経て、パートタイム・有期雇用労働法が2020年4月から施行されます。民間で運動が活性化していけば、公務の問題性が浮き彫りになると思います。総務省マニュアル（改訂版）には、民間の同一労働同一賃金ガイドラインを念頭に、「会計年度任用職員の再度任用時の給与決定に当たっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当と考えている。」と書かれています。このことは重視されるべきではないでしょうか。

## **(3)労働基本権の回復、 非正規公務員の組織化の推進**

問題の根本的な解決のためには、労働基本権の回復という大きな課題の実現が必要です。

もちろんそれには時間がかかります。であればこそ、現行制度の下でできること、すなわち、正職員で構成された職員団体への組織化を急いで進めることです。職場の代表性が揺らぐ状況下で、非正規公務員まで含めた集团的労使関係の再構築、代表性の回復という課題の実現が正職員組合（職員団体）に求められています。しかしその取り組みは、ことの深刻さに比べてきわめて遅れていると言わざるを得ません\*。

---

\*少し古いですが、非正規公務員問題への正職員組合の取り組みをまとめた川村(2018b)を参照されたい。

#### (4)ジェンダー格差の是正

ジェンダー格差の是正が必要です。非正規公務員の分野では、女性が4分の3を占め、しかも彼らの仕事は不当に低く評価されています。被扶養者を前提とした賃金体系を是正し、彼らの仕事を正しく分析・評価する作業が必要です。その限りで女性活躍推進法を活かし、問

題の整理と改善策の提示——具体的には、(a)女性の活躍（非活躍）に関する状況把握・課題分析、(b)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(c)女性の活躍に関する情報の公表をさせる取り組みができるのではないのでしょうか\*。

\* 女性活躍推進法の基本的な制度設計などは、厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」や川村(2018a)を参照されたい。

## 2) 民間化にそなえるためにも 公契約運動の強化を

目指すべきもう一つは、どのような雇用・就業形態であっても、公務の仕事に従事する人たちに一定の条件を保障できる制度設計を張り巡らせることです。これは、簡素で効率的な行政体制の実現を掲げて、会計年度任用職員制度の導入を奇貨にして、いっそうの民間委託・民営化（民間化）が行われようとしていることへの問題意識によります。その中心となる公契約運動については随所で書いていますので、そちらを参照してください。

一点だけ申し上げますと、この間、官と民は、お互いが賃金の引き下げ根拠にされ賃下げスパイラルが生じてしまっていた。それを、官民一体となった好循環スパイラルにしていく必要がある、ということなのです。

## 3) 自治体議員、議会による 取り組みの強化を

以上のような取り組みを進める上で

も、情報の積極的な収集が不可欠です。この点は民間に比べると相対的には容易なはずですが、必ずしも十分ではないように思います。自治体の労働組合はもちろんです。行政の監視役である自治体議員、議会にもその役割が期待されます。議会の役割・存在意義が問われるなかで、その克服を目指すように、全国の自治体で、議会基本条例が制定され高尚な理念が掲げられるに至っていますが、ぜひこの公務労働の分野でも力を発揮していただきたい。

総務省・自治体戦略2040構想研究会の動きなどに示されるとおり、新たな段階に入った地方行政改革・公共サービスの産業化の下で、非正規公務員や公共民間労働者など、公共サービスの担い手の雇用・労働条件問題が進むおそれがあります。関係者にはその自覚と取り組みの強化が求められている。そのことを最後に強調したいと思います。

## (参考文献)

- ・岡田知弘（2019）『公共サービスの産業化と地方自治——「Society5.0」戦略下の自治体・地域経済』自治体研究社
- ・川村雅則（2018a）「無期雇用転換運動と公共部門における規範性の回復運動で、貧困をなくし雇用安定社会の実現を」『月刊全労連』第257号（2018年7月号）
- ・川村雅則（2018b）「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512号（2018年9月号）
- ・川村雅則（2018c）「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等に関する調査」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」『北海学園大学経済論集』第66巻第3号（2018年12月号）
- ・川村雅則（2019a）「公契約条例に関する調査・研究（Ⅲ）札幌市の取り組み・資料の整理」『北海学園大学経済論集』第67巻第2号（2019年9月号）
- ・川村雅則（2019b）「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」『北海道自治研究』第606号（2019年7月号）
- ・上林陽治（2012）『非正規公務員』日本評論社
- ・上林陽治（2015）『非正規公務員の現在——深化する格差』日本評論社
- ・地方公務員法研究会編（2019）『地方公務員法改正 2020年施行——会計年度任用職員制度の導入等に向けた実務 マニュアル第2版対応』第一法規
- ・全日本自治団体労働組合（2015）『自治体臨時・非常勤等職員の手引き（2015年改訂版）』自治労サービス自治労出版センター
- ・西谷敏、根本到編（2011）『労働契約と法』旬報社
- ・吉田雅人（2018）「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594号（2018年7月号）

## 資料編

- 表 北海道及び道内35市における、臨時・非常勤職員数、正職員数及び臨時・非常勤職員割合  
(2012年4月1日現在、2016年4月1日現在、2017年度)
- 表 北海道及び道内35市における、任用の適正化後の任用形態×任期×勤務時間数別にみた非正規職員数  
(2017年度)



表 北海道及び道内35市における臨時・非常勤職員数、正職員数及び臨時・非常勤職員割合（2012年4月1日現在、2016年4月1日現在、2017年度）

単位：人

	2012年4月1日				2016年4月1日				2017年度				任用の適正化後					
	臨時・非常勤職員	正職員	臨時・非常勤職員割合(%)	臨時・非常勤職員	正職員	臨時・非常勤職員割合(%)	臨時・非常勤職員	正職員	臨時・非常勤職員割合(%)	計	7 月 以 上	7 月 以 下	7 月 以 上	7 月 以 下	任期6月未満			
北海道	1,560	73,956	2.1	1,595	71,900	2.2	10,271	63,986	13.8	9,502	1,638	7,864	8,465	1,604	6,861	1,037	34	1,003
札幌市	2,153	14,213	13.1	2,332	14,429	13.9	4,075	22,430	15.3	4,075	1,695	2,380	4,075	1,695	2,380	0	0	0
函館市	674	3,346	16.8	750	3,324	18.2	2,491	3,328	42.7	1,589	573	1,086	1,231	355	876	368	158	210
小樽市	487	1,639	22.9	524	1,665	23.9	1,122	1,712	39.6	1,062	192	810	808	82	726	254	110	144
旭川市	975	2,884	23.2	1,076	3,012	35.1	4,212	3,010	58.3	4,212	764	3,448	4,212	764	3,448	0	0	0
室蘭市	703	1,187	37.2	709	1,181	37.5	833	1,168	41.6	685	6	679	636	6	630	49	0	49
釧路市	883	2,589	25.4	1,039	2,547	29.0	1,437	2,343	36.1	1,437	425	1,012	1,288	356	902	179	110	0
帯広市	616	1,387	30.8	659	1,354	33.9	2,360	1,364	63.4	2,360	88	2,360	2,360	39	2,360	0	0	0
北見市	509	1,030	33.1	521	1,006	34.1	1,557	1,009	60.7	1,557	88	1,469	1,073	39	1,034	484	49	435
苫小牧市	66	147	31.0	81	144	36.0	106	146	42.1	106	37	69	90	22	68	16	15	1
夕張市	327	1,108	22.8	325	1,117	22.5	665	1,113	37.4	651	91	560	642	83	559	9	8	1
岩手県	194	380	35.0	212	350	37.7	259	348	42.6	224	0	224	211	0	211	13	13	13
留萌市	258	507	33.7	320	495	39.3	339	514	41.1	356	0	356	161	0	161	195	0	195
苫小牧市	737	1,778	29.3	914	1,858	34.4	1,119	1,900	37.1	1,119	148	971	994	59	935	125	89	36
稚内市	381	721	34.6	374	708	34.6	494	715	40.9	494	0	494	248	0	248	246	0	246
美幌市	316	416	43.2	265	410	39.3	253	410	38.2	253	150	103	253	150	103	0	0	0
江別市	73	426	15.0	72	389	16.7	315	349	47.4	315	47	268	37	0	37	278	47	231
芦別市	647	1,134	36.3	612	1,158	34.6	1,064	1,160	47.8	1,064	0	1,064	1,055	0	1,055	9	9	9
赤平市	251	292	46.2	225	254	47.0	240	252	48.8	216	78	138	216	78	138	0	0	0
紋別市	230	291	44.0	230	302	43.2	292	297	40.5	194	0	194	40	0	40	154	0	154
名別市	422	517	44.9	334	492	40.4	377	482	43.9	314	146	168	314	146	168	0	0	0
三笠市	529	810	39.5	533	854	41.0	782	851	47.0	782	288	494	664	280	384	118	8	110
根室市	107	308	25.8	134	312	30.0	152	316	32.5	151	104	47	151	104	47	0	0	0
根室市	221	550	28.7	242	533	31.2	255	544	31.9	254	0	254	93	0	93	161	0	161
千歳市	336	992	24.9	517	1,010	33.9	1,485	1,021	58.9	1,485	3	1,482	835	0	835	630	3	627
滝川市	428	725	37.1	454	710	39.0	685	707	49.2	679	13	666	649	12	637	30	1	29
歌志内市	258	840	23.5	316	901	26.0	337	944	29.6	397	0	397	377	0	377	20	20	20
深川市	65	136	32.3	63	127	33.2	94	128	42.3	88	37	51	21	20	1	67	17	50
富良野市	162	515	23.9	174	480	26.6	210	478	30.5	210	2	208	200	2	198	10	10	10
登別市	172	285	37.6	165	271	37.8	220	257	45.2	220	0	220	220	0	220	0	0	0
恵庭市	320	450	41.6	316	428	42.5	485	531	53.1	485	115	370	485	115	370	0	0	0
伊達市	280	513	35.3	417	523	44.4	715	530	57.4	588	0	588	488	0	488	80	0	80
北広島市	154	317	32.7	178	297	37.5	322	303	49.9	302	0	302	268	0	268	34	0	34
石狩市	236	470	33.4	228	469	32.7	611	470	56.5	611	32	579	596	17	579	15	15	0
石狩市	159	488	25.4	211	439	32.5	288	438	38.0	288	0	288	268	0	268	0	0	0
北斗市	140	238	37.0	195	232	45.7	605	235	72.0	348	6	342	316	0	316	32	6	26

注：調査時点も対象の範囲も異なる点に注意。前二者は4月1日現在の数値でなかつ短期間・短時間勤務者を除くのに対して、後者は年度を通じた延べ人数。連続性はない。  
出所：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）」より作成。

表 北海道及び道内35市における、任用の適正化後の任用形態×任期×勤務時間数別にみた職員数（2017年度）

	改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)			会計年度任用職員（新法22条の2）						改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)				左記以外 (常勤職員、任期付職員等)			合計				
	任期6 月以上	任期6 月未満	計	任期6月以上		任期6月未満		計	任期6 月以上	任期6 月未満	計	任期6 月以上	任期6 月未満	計	任期6 月以上	任期6 月未満	計				
				フル	パート	フル	パート											フル	パート		
北海道	2,300	0	2,300	4,561	0	4,561	990	0	990	5,551	0	5,551	14	34	48	1,590	13	1,603	8,465	1,037	9,502
札幌市	229	0	229	3,042	891	2,151	0	0	0	3,042	891	2,151	804	0	804	0	0	0	4,075	0	4,075
函館市	248	0	248	983	355	628	368	158	210	1,351	513	838	0	0	0	0	0	0	1,231	368	1,599
小樽市	12	0	12	779	65	714	213	69	144	992	134	858	17	41	58	0	0	0	888	254	1,062
旭川市	481	0	481	3,679	712	2,967	0	0	0	3,679	712	2,967	52	0	52	0	0	0	4,212	0	4,212
室蘭市	1	0	1	633	4	629	49	0	49	682	4	678	0	0	0	0	0	0	636	49	685
釧路市	0	0	0	1,258	356	902	179	69	110	1,437	425	1,012	0	0	0	0	0	0	1,258	179	1,437
帯広市	647	0	647	1,713	0	1,713	0	0	0	1,713	0	1,713	0	0	0	0	0	0	2,360	0	2,360
北見市	0	0	0	1,073	39	1,034	484	49	435	1,557	88	1,469	0	0	0	0	0	0	1,073	484	1,557
夕張市	0	0	0	90	22	68	16	15	1	106	37	69	0	0	0	0	0	0	90	16	106
岩見沢市	2	0	2	640	83	557	9	8	1	649	91	558	0	0	0	0	0	0	642	9	651
網走市	0	0	0	211	0	211	13	0	13	224	0	224	0	0	0	0	0	0	211	13	224
留萌市	0	0	0	161	0	161	195	0	195	356	0	356	0	0	0	0	0	0	161	195	356
苫小牧市	267	0	267	410	19	391	125	89	36	535	108	427	0	0	0	317	0	0	994	125	1,119
稚内市	155	0	155	93	0	93	246	0	246	339	0	339	0	0	0	0	0	0	248	246	494
美幌市	0	0	0	233	130	103	0	0	0	233	130	103	20	0	20	0	0	0	233	0	233
芦別市	0	0	0	37	0	37	278	47	231	315	47	268	0	0	0	0	0	0	37	278	315
江別市	0	0	0	1,055	0	1,055	9	0	9	1,064	0	1,064	0	0	0	0	0	0	1,055	9	1,064
赤平市	0	0	0	216	78	138	0	0	0	216	78	138	0	0	0	0	0	0	216	0	216
紋別市	0	0	0	40	0	40	154	0	154	194	0	194	0	0	0	0	0	0	40	154	194
士別市	0	0	0	309	143	166	0	0	0	309	143	166	0	0	0	5	0	0	314	0	314
名寄市	4	16	20	660	279	381	94	0	94	754	279	475	8	8	8	0	0	0	664	118	782
三笠市	0	0	0	151	104	47	0	0	0	151	104	47	0	0	0	0	0	0	151	0	151
根室市	0	0	0	93	0	93	161	0	161	254	0	254	0	0	0	0	0	0	93	161	254
千歳市	192	0	192	642	0	642	627	0	627	1,269	0	1,269	0	3	3	1	0	0	835	630	1,465
滝川市	56	23	79	590	9	581	6	0	6	596	9	587	1	4	4	0	0	0	649	30	679
砂川市	40	16	56	337	0	337	4	0	4	341	0	341	0	0	0	0	0	0	377	20	397
歌志内市	0	0	0	21	20	1	67	17	50	88	37	51	0	0	0	0	0	0	21	67	88
深川市	0	0	0	198	0	198	10	0	10	208	0	208	0	0	0	2	0	2	200	10	210
富良野市	0	0	0	220	0	220	0	0	0	220	0	220	0	0	0	0	0	0	220	0	220
登別市	9	0	9	476	115	361	0	0	0	476	115	361	0	0	0	0	0	0	485	0	485
恵庭市	28	38	66	450	0	450	42	0	42	492	0	492	0	0	0	0	0	0	478	80	558
伊達市	0	0	0	268	0	268	34	0	34	302	0	302	0	0	0	0	0	0	268	34	302
北広島市	147	0	147	449	17	432	15	15	0	464	32	432	0	0	0	0	0	0	396	15	411
石狩市	37	0	37	231	0	231	0	0	0	231	0	231	0	0	0	0	0	0	231	0	231
北斗市	50	6	56	266	0	266	20	1	19	286	1	285	0	4	4	0	2	2	316	32	348

注：2017年度を通じた延べ人数。  
出所：総務省「臨時・非常勤職員調査（2017年度）」より作成。

## 第3回なくそう！官製ワーキングプア北海道集会の記録

第3回なくそう！官製ワーキングプア北海道集会 実行委員会

2019年12月 発行

作成・編集担当

川村雅則研究室（北海学園大学）

TEL 011-841-1161（内2744）

masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp