

令和7年8月29日
東京都図書館協会講演会

会計年度任用職員制度について —図書館関係職員を中心として—

立教大学コミュニティ福祉学部コミュニティ政策学科
特任教授 上林陽治

自己紹介

1960年 東京・深川生まれ。 現在は大田区鵜の木。

1983年 國學院大學経済学研究科修士修了

「ケニア マウマウの反乱の経済的分析」

1980年代 反アパルトヘイト運動に関わる。

1990年～ ネルソンマンデラ歓迎日本委員会事務局

※ 私たちの子どもたち 松島幸太郎 ラグビーJAPAN

上林朋広・甲南大学教員 アフリカ史

2007年～ 公益財団法人地方自治総合研究所研究員

2022年～ 立教大学コミュニティ福祉学部 特任教授

研究分野 地方自治、公共サービス、公務員制度、公共調達

研究テーマと著書

○非正規公務員問題

- ・『大学生が伝えたい非正規公務員の真実』（上林ゼミナールの学生、明石書店、2025年）
- ・『格差に挑む自治体労働政策』（編著、日本評論社、2022年）
- ・『非正規公務員のリアル』（日本評論社、2021年）
- ・『官製ワーキングプアの女性たち』（共著、岩波ブックレット、2020年）

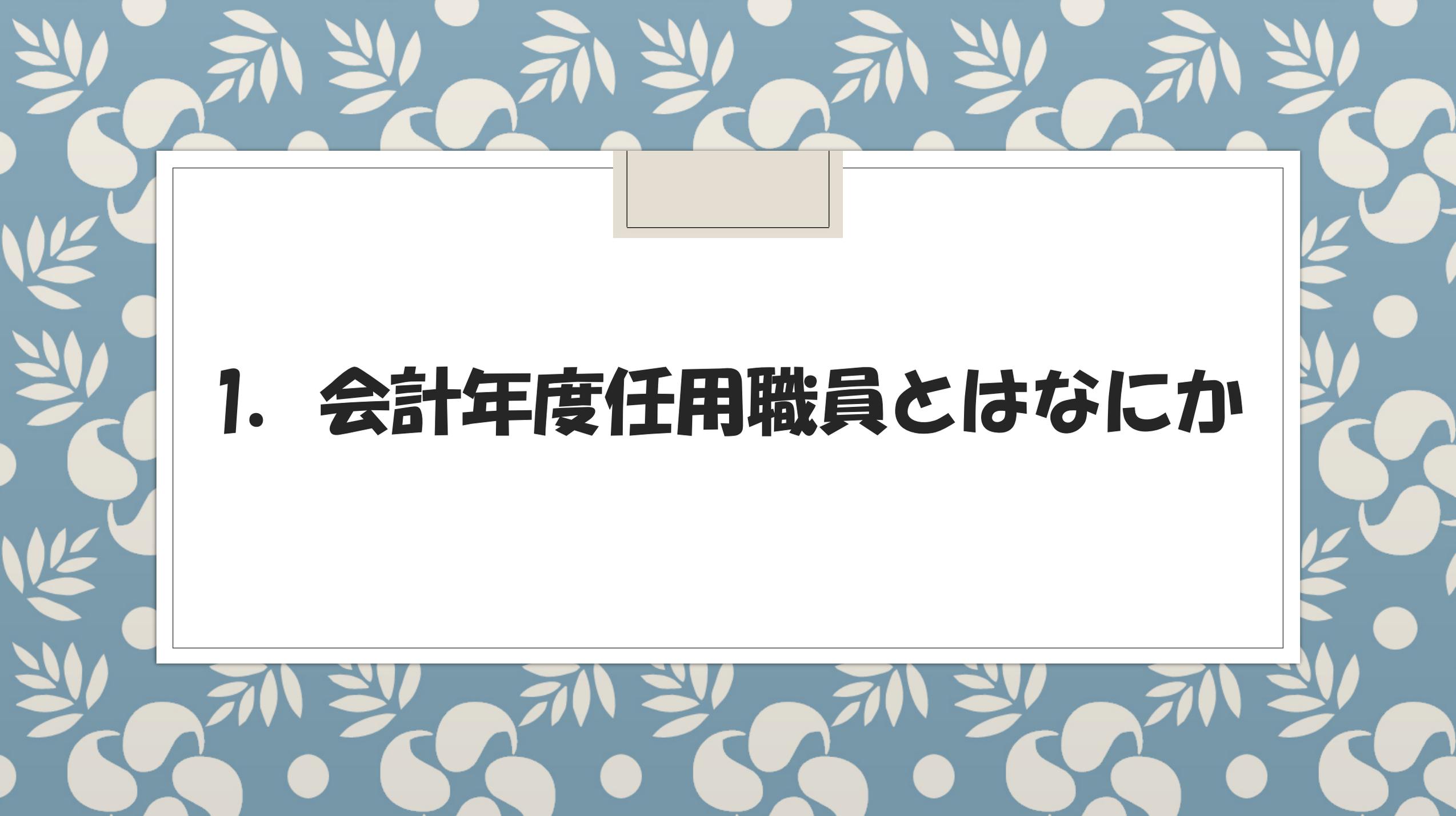
○貧困・格差と地方自治

- ・『格差に挑む自治体労働政策』（編著、日本評論社、2022年）
- ・『未完の公共私連携～介護保険制度20年目の課題』（編著、公人の友社、2020年）



マンデラ氏を囲んで、右は上林陽治氏、左が筆者



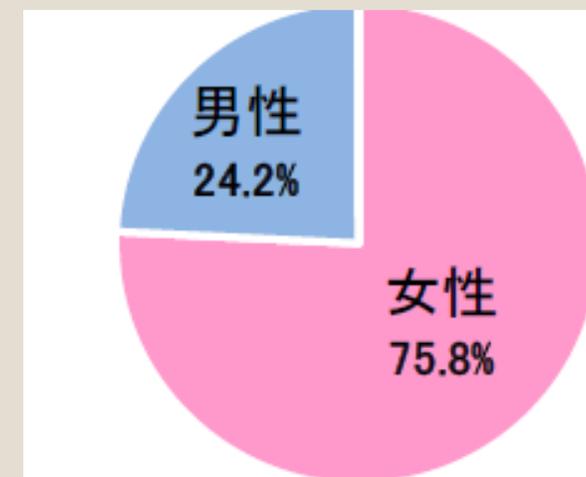
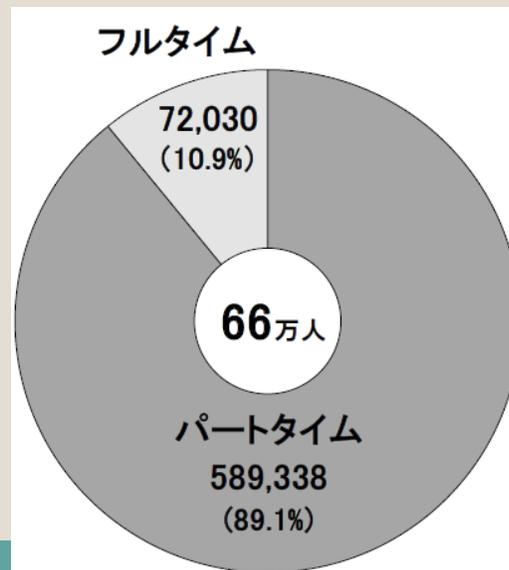
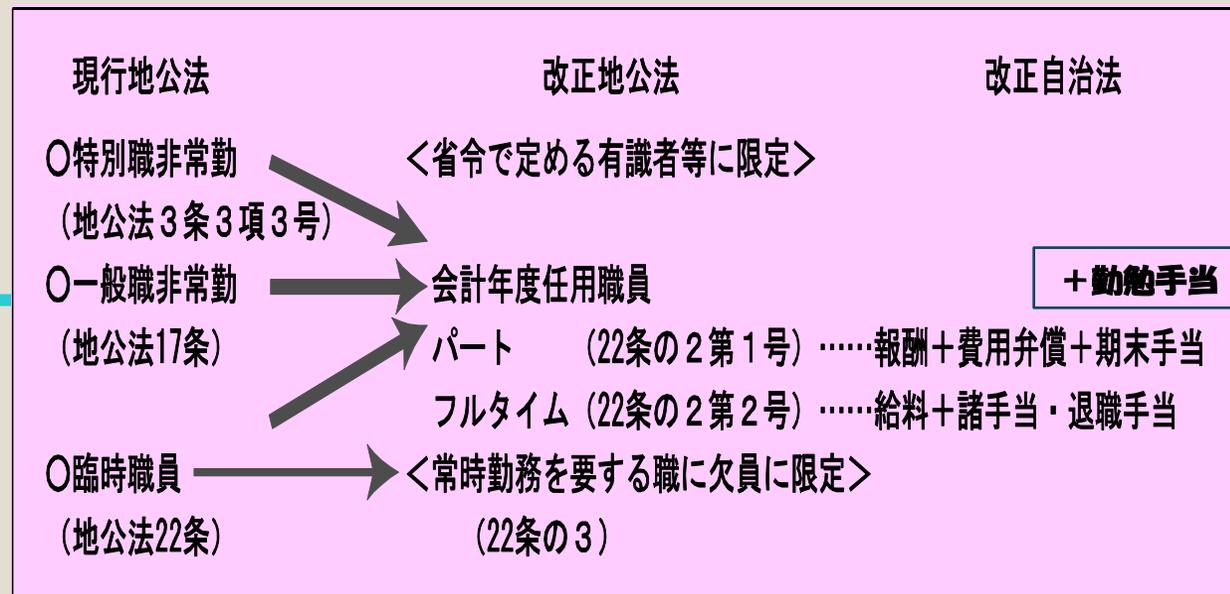


1. 会計年度任用職員とはなにか

会計年度任用職員制度とは

- 改正地方公務員法（20年4月施行）22条の2第1項に規定する**非常勤**の職に従事する非正規公務員。任期は1年以内、フルタイムとパートの2種類。9割はパート。
- 非正規公務員は、会計年度任用職員のほか、臨時的任用職員（大半が臨時教員）、特別職非常勤職員（大半が学校医等）など

総務省令和6年度
会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（24年4月1日現在）⇒



会計年度任用職員とは 非正規公務員問題の弥縫策

会計年度任用職員って、なに？

2020施行改正地公法22条の2 会計年度任用職員に関する規定

「**一**会計年度を超えない範囲内で置かれる**非常勤の職**（第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職（高齢短時間再任用職員 — 筆者）を除く。）」を占める職員」

①一会計年度の期間を限度とする有期雇用で、②「非常勤の職」を占める職員
＝会計年度任用職員

※「非常勤の職」の「非常勤」とは、勤務形態の「非常勤」ではない。

フルタイムの会計年度任用職員もいるから。

- ・1年以上設置される職＝「常勤の職」
- ・「常勤の職」に配置される常勤の職員＝正規職員、フルタイム再任用、フルタイム任期付
- ・「常勤の職」に配置される勤務時間の短い職員＝「短時間」職員

※「常勤の職」「非常勤の職」という区分方法が混乱をもたらす。

E X) 1年を超えて設置される保育の職の中に、正規保育士と非正規保育士がいることを説明できない。

会計年度任用職員制度の理解のために

地方自治法172条3項

「職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない。」

この地方公務員の根拠規定の根本にあるのは、地方公務員法ではなく地方自治法。

地方自治法172条3項からわかること

→ 地方公務員には2種類あり、それは「定数内職員」と「定数外職員」

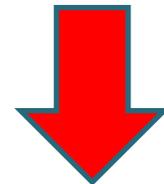
○定数内職員は任期が無期。無期雇用は会計年度単年度主義の原則を超え、長期にわたり財政を拘束→予算管理だけでなく定数を作り、定数を超えないようにしてる。

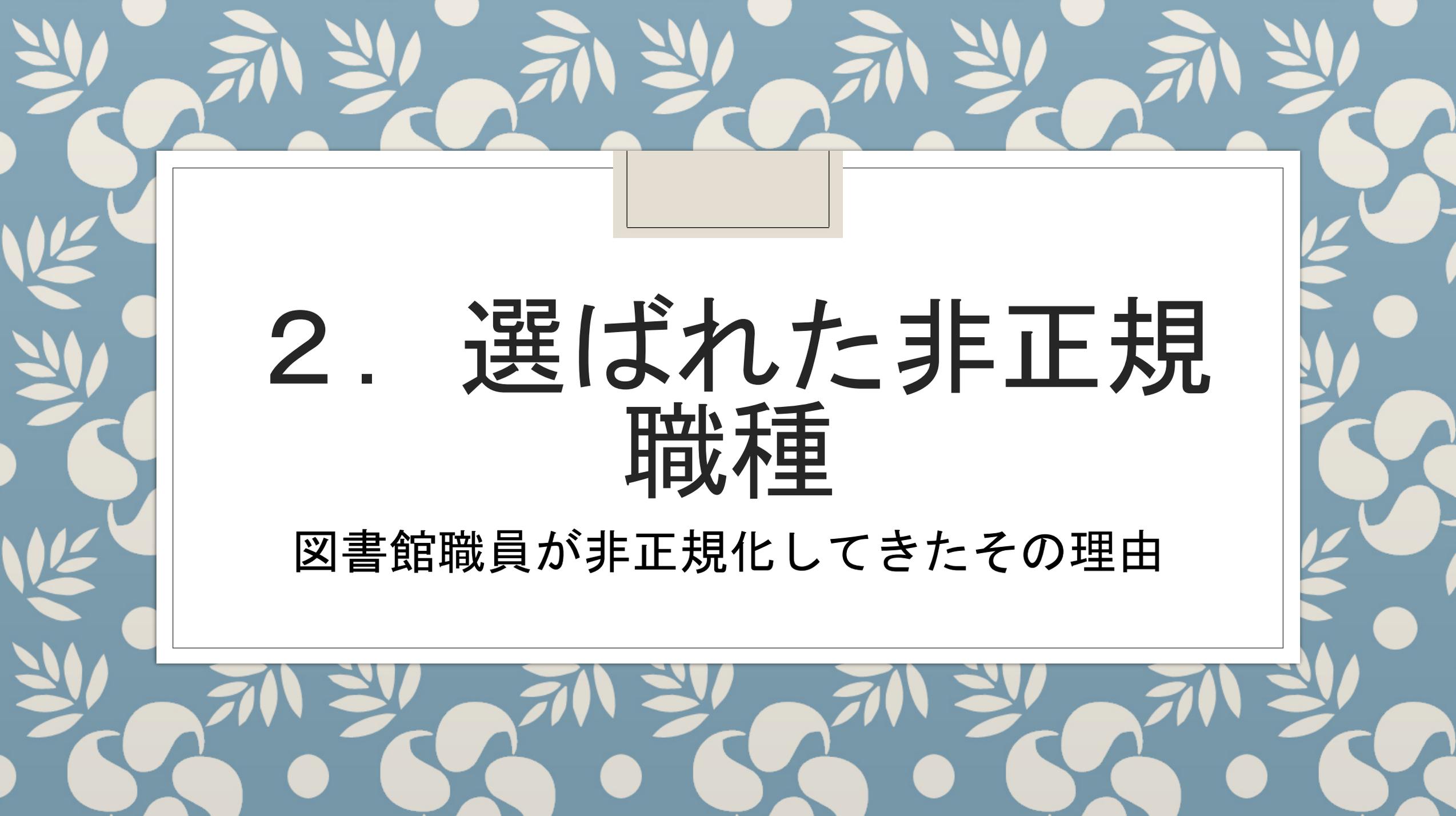
○会計年度任用職員や臨時職員といわれる定数外職員は、任期は最長でも1年。

予算単年度の範囲。つまり定数外職員とは、任期が会計年度内で予算管理内の職員。

つまりこういうことです

《会計年度任用職員制度の理解のために》



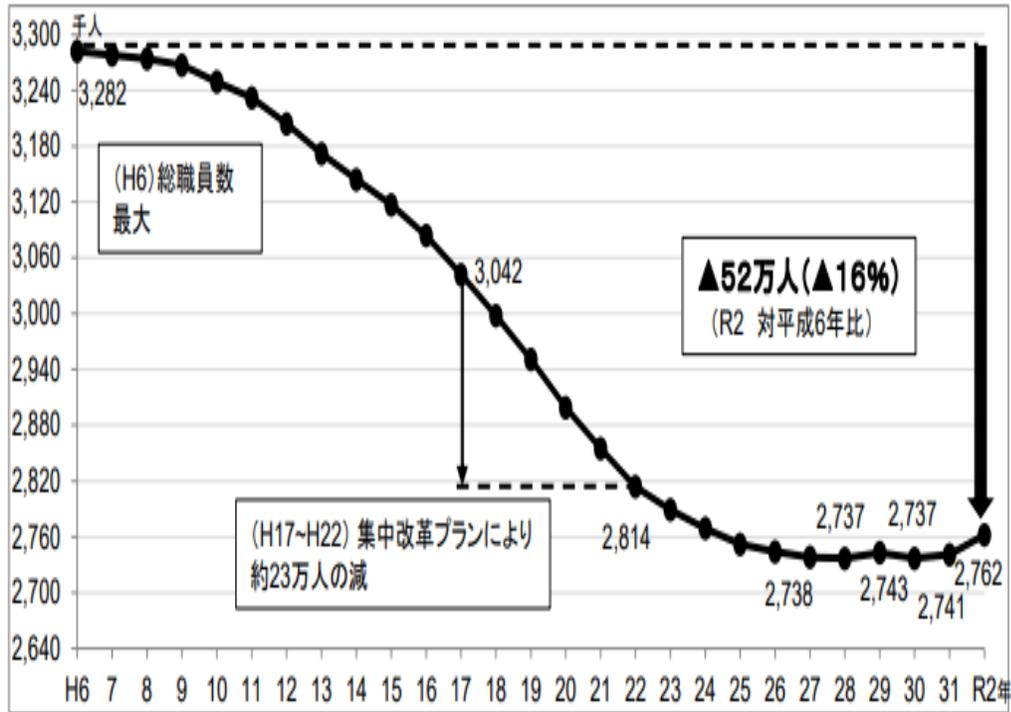


2. 選ばれた非正規 職種

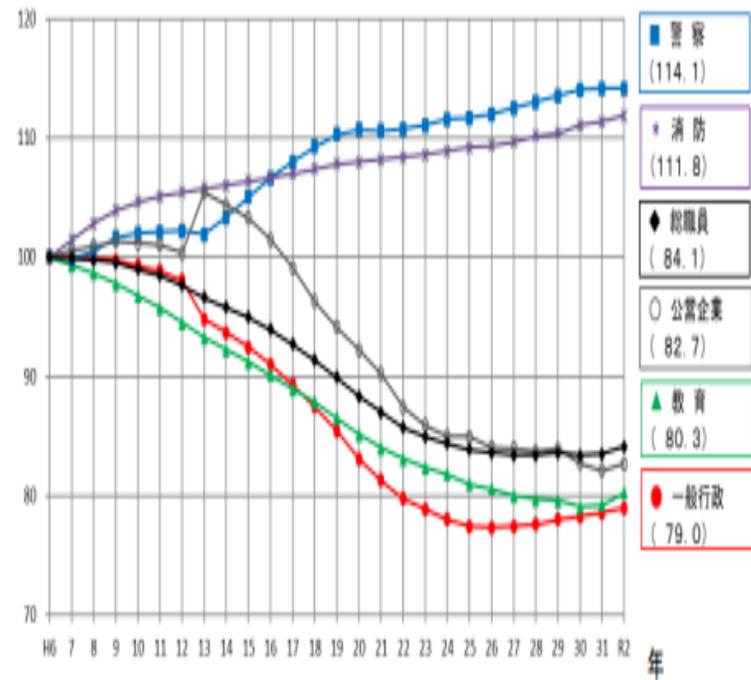
図書館職員が非正規化してきたその理由

地方公務員の定員削減

〈地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～令和2年)〉



〈平成6年からの部門別職員数の推移(平成6年を100とした場合の指数)〉



特別支援学校 (138.9)
義務教育 (82.1)
給食センター (25.7)

防災 (331.3)
児童相談所等 (229.2)
観光 (168.2)
福祉事務所 (165.5)
企画開発 (88.0)
総務一般 (84.9)
清掃 (48.2)

※平成13年に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。

正規職員の人事管理のジェネラリスト化 ＝職務白紙委任の進展・専門職の非正規化

正規は、定数減でも行政水準を保つため、一人一人の職務範囲拡大を目指す。

だけど、研修費用はかけられない→ジョブ・ローテーション化を推進し、OJTで仕事を覚えさせる。



正規職員のジェネラリスト化。

ジョブ・ローテーションにそぐわない長い業務経験を要する専門職の非正規化

自治省行政局公務員部長通知「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」
(自治能第78号、1997年11月28日)

「個々の職員の持つ能力を最大限に発揮させることを人事管理の目的の一つとして明確に位置づけ」、「ジョブ・ローテーションを通じて様々な職場をバランスよく経験することで、視野や知識・技術を幅広く深いものとしていく」

公務員の人事体系 建前は職階制（ジョブ型）職務給、実態はメンバーシップ型年功・生活給型。

建前上のジョブ型さえも放棄

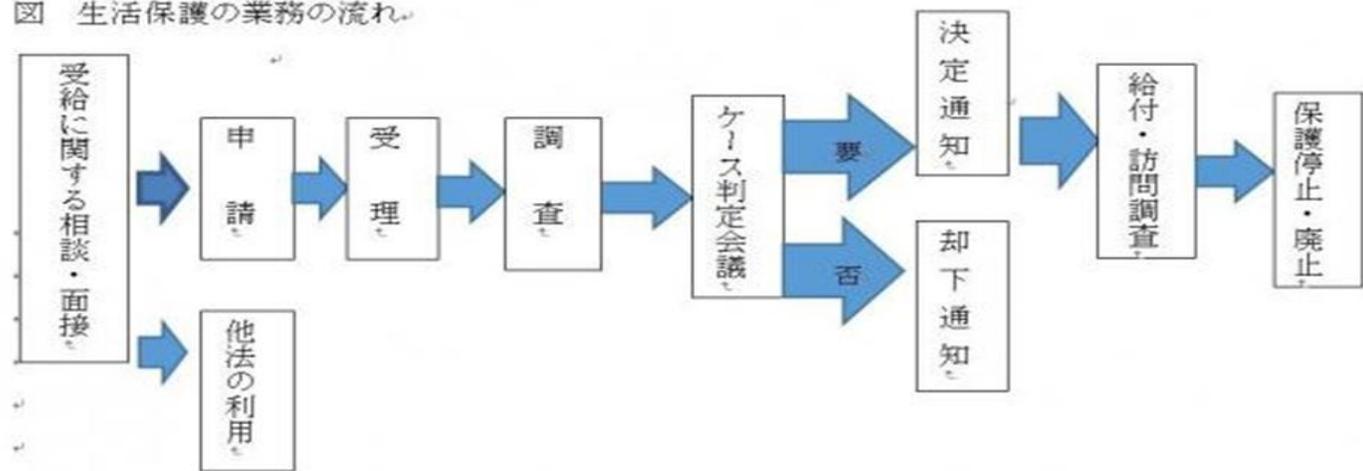
CF) 濱口桂一郎「公務員とジョブ型のねじれにねじれた関係」『試験と研修』(64)22年3月。

「非正規公務員問題はじめ公務員制度をめぐる諸問題の根源に、様々な公務需要に対応すべき公務員モデルとして徹底的にメンバーシップ型の何でもできるが何もできない総合職モデルしか用意されていないことがある」

決定処分 生活保護業務から考える伝統的な公務員のお仕事

- 相談・申請・受理 「事実行為」 事務
- 調査・判定会議・決定・訪問・停止 「法律行為」
- 決定（却下）・停止・廃止 「行政（処分）行為」
- ※事実行為は誰でもできるという考え。
　　<コンビニで住民票を受け取れる>
- ※法律行為は、公務員である必要。
- ※行政行為は、正規公務員である必要。

図 生活保護の業務の流れ



相談・助言・情報提供活動は、行政法学においては事実行為の一種、あるいは行政指導の一種（助成的行政指導）とされ・・・ほとんど関心を集めてこなかった。その理由は、相談支援それ自体が権利義務に何らかの変動をもたらさず場面が想定できず、法的な問題を惹起しないからである。原田大樹「行政法学からみた相談支援」『法律時報』2022年1月、31頁

選ばれた非正規職種 マニュアルでは・・・

正規職員の職＝相当の期間任用される職員を就けるべき業務 以外の業務＝非常勤の職

※「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」（2017年8月23日、総行公第102号ほか、総務省自治行政局公務員部長通知）

「「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」への該当性については、各地方公共団体において、業務の性質により、個々の具体的な事例に則して判断されるべきものであるが、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28年12月27日。以下「総務省有識者研究会報告書」という。）においては、「典型的には、組織の管理・運営自体に関する業務や、財産の差押え、許認可といった権力的業務などが想定される」とされている。」

＝地方公共団体が固有の立場で実施する事務に従事する者？

(5) 地方公務員の非正規化＝定数外職員はなぜ増えた？ 非正規化の3パターン 代替型・補充型・新規需要型

1994年

定数内職員（定員管理調査） 3,282,492 **93**

定数外職員（自治労組織基本調査） 234,657 **7**

A
地方自治体の仕事は増えているのに、正規職員が減らされたから

2020年の正規・非正規

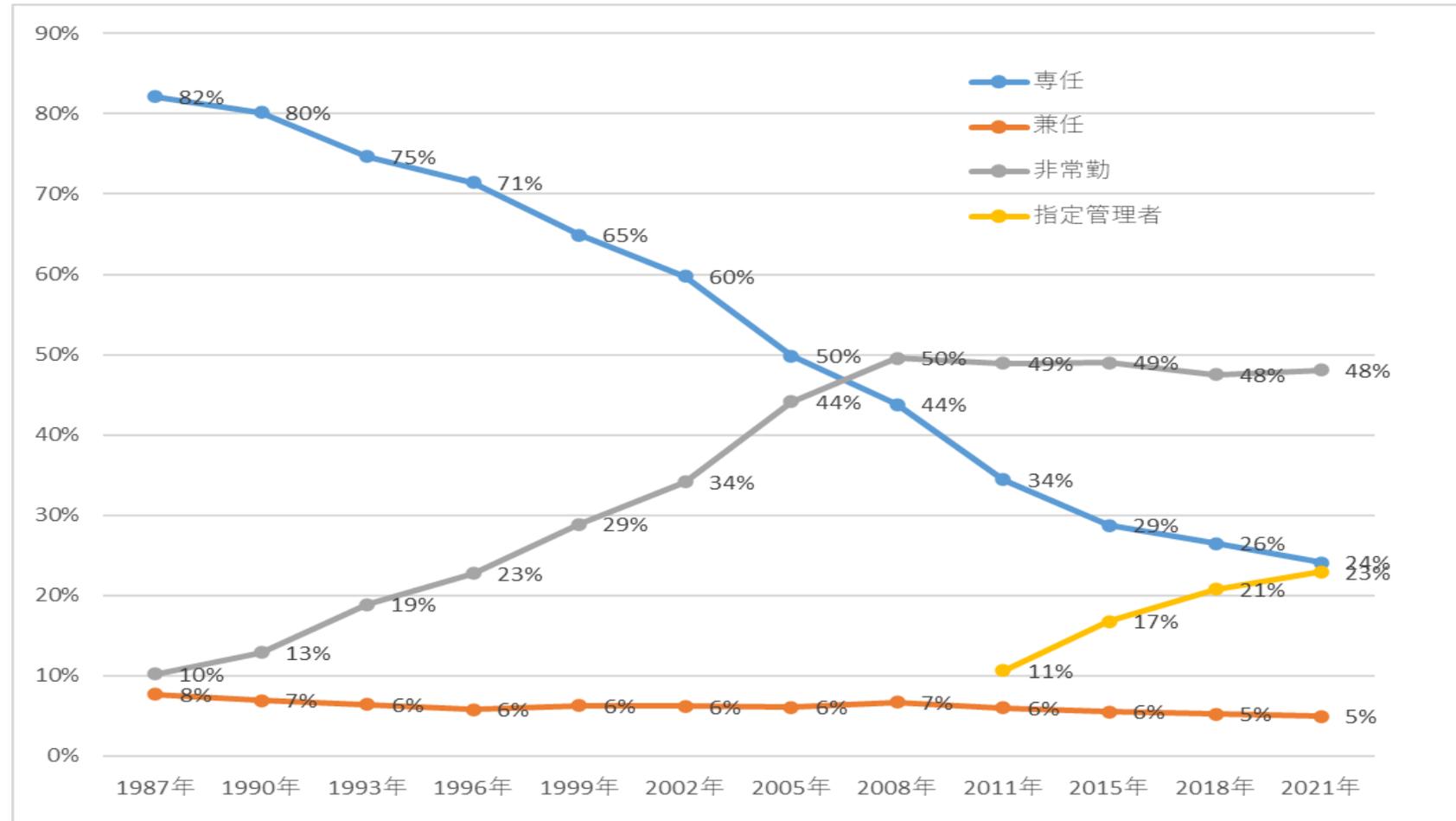
事務職員、教員、保育士、図書館員



正規71 <2,762,020人> : 非正規29 <1,125,746>

公立図書館の場合、事実行為事務として、選ばれた非正規職種

雇用形態別・経営形態別図書館職員割合（1987-2021）



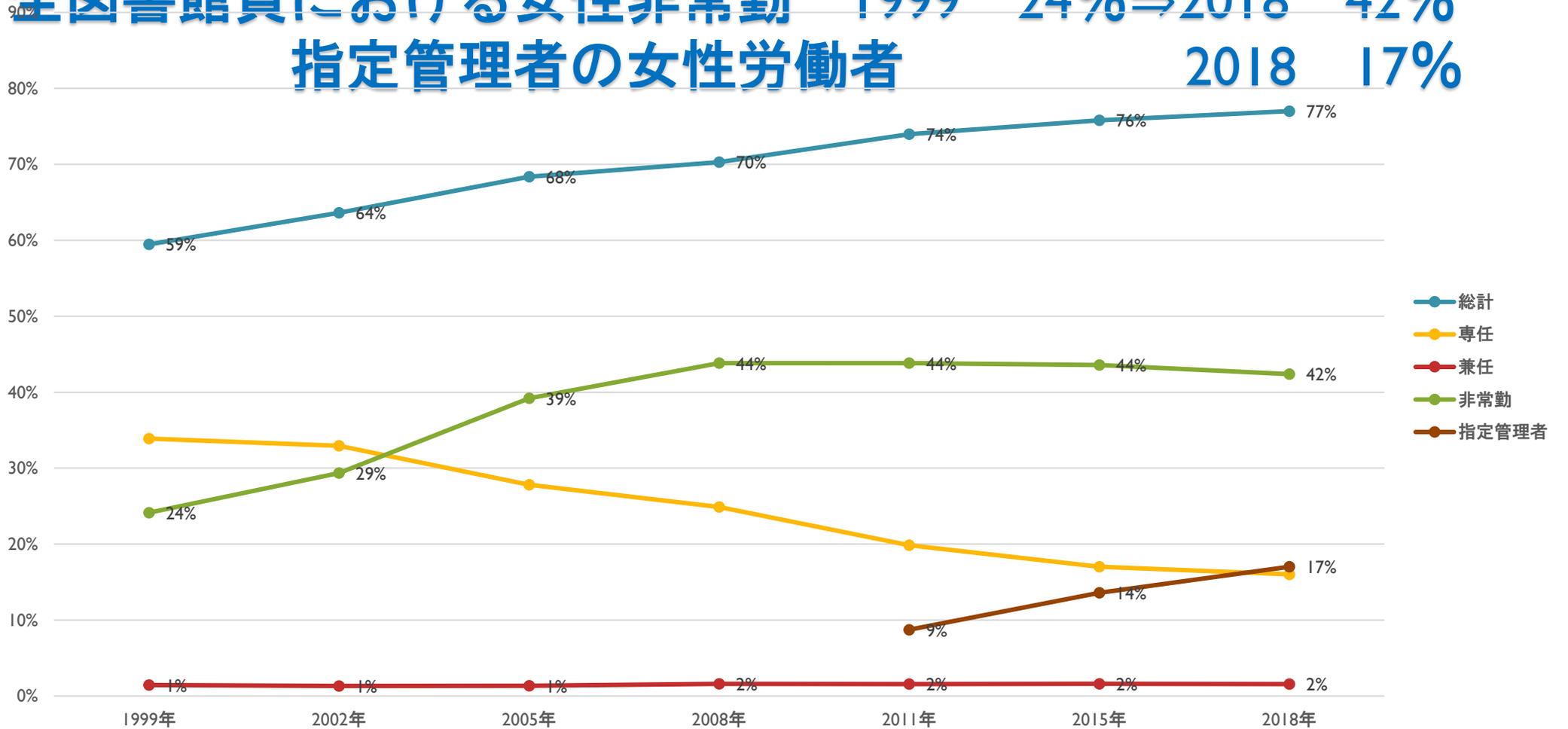
出典) 文部科学省「社会教育調査」各年版より筆者作成

- (注) 1. 「専任」とは、常勤の職員として発令されている者であり、「兼任」とは、当該図書館以外の常勤の職員で兼任発令されている者であり、
2. 「非常勤」とは、臨時職員・非常勤職員として発令されている者である。

全図書館員における女性の図書館員の占める割合 (文科省社会教育調査より作成) 図書館司書の女性職種化

全図書館 1999 女性59%⇒2018 女性77%

全図書館員における女性非常勤 1999 24%⇒2018 42%
指定管理者の女性労働者 2018 17%



公立図書館の場合 事実行為事務として、選ばれた非正規職種

ある市立図書館の職員構成の変化

年度	専任職員			臨時職員		備考
	人数	司書有資格者数	司書率 %	フルタイム	週3日	
1993	37	27	73%		18	
2007	29	19	66%		86	9分館正規職員引上げ
2008	21	12	57%		115	全16分館正規職員引上げ
2010	20	9	45%		123	
2012	19.5	9.5	49%		119	
2014	23	12.5	54%		122	
2015	21.5	13.5	63%	4	120	有資格フルタイム臨時職員の採用
2016	20.5	12	65%	4	124	

注) 週3日勤務の再任用職員は0.5人で換算。

ジョブ・ローテーションによる正規の図書館離れ→非正規公務員の基幹職員化 町田市立図書館

2001年4月 町田市人事異動基準 図書館有資格者には非適用

⇒図書館の有資格者は、本人が異動希望しない限り図書館で仕事が続けられる。

2001年度中の正規職員の状況 正規職員93名中有資格者は42人（45.2%）

うち、主査・係長級の有資格者は22人中10人（45.5%）

2名分を予算措置して、司書（補）講習に派遣するも、

有資格者が異動希望を出して異動するケースが後を絶たない

●●●●「市民と図書館（日野市での講演記録）」、2002年4月21日

⇒正規職員は有資格であっても異動、研修にお金をかけても出ていっちゃう。

畢竟、図書館運営に関するノウハウは、異動のない嘱託員に蓄積するという認識

2002年12月1日 町田市非常勤嘱託員設置要綱 施行

第5 任用期間

「3 前項の規定にかかわらず、嘱託員の職務の性質により、市長が特に必要と認めるときは、前項に規定する更新回数を超えて任用することができる」

2003年8月1日 町田市教育委員会非常勤嘱託員設置要綱の適用

第5 雇用期間

「3 前項の規定にかかわらず、嘱託員の職務の性質により、教育委員会が特に必要と認めるときは、前項に規定する更新回数を超えて任用することができる」

※ この規定は、会計年度任用職員制度導入に伴い破棄された。



3 非正規公務員の現在

臨時・非常勤職員の人数（2024年4月1日現在） 総務省調査

（単位：人）

区分		計	（参考）令和5年度「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」との比較		
			計	増減数	増減割合
任用 根拠 別	会計年度任用職員	661,368 (89.1%)	661,901	▲ 533	▲0.1%
	臨時的任用職員	76,016 (10.2%)	76,044	▲ 28	▲0.04%
	特別職非常勤職員	5,040 (0.7%)	4,780	260	5.4%
総数		742,424 (100.0%)	742,725	▲ 301	▲0.04%
団体 区 別	都道府県	176,687 (23.8%)	178,041	▲ 1,354	▲0.8%
	市区町村等	565,737 (76.2%)	564,684	1,053	0.2%
	指定都市	76,713 (10.3%)	79,022	▲ 2,309	▲2.9%
	市区	387,629 (52.2%)	384,415	3,214	0.8%
	町村	85,197 (11.5%)	85,230	▲ 33	▲0.04%
	一部事務組合等	16,198 (2.2%)	16,017	181	1.1%

参考	
任用期間6月未満、又は勤務時間が19時間25分/週 未満	
319,700 (70.6%)	
11,063 (2.4%)	
121,934 (27.0%)	
452,697 (100.0%)	
122,402 (27.0%)	
330,295 (73.0%)	
71,079 (15.7%)	
219,896 (48.6%)	
36,298 (8.0%)	
3,022 (0.7%)	

地方公務員の非正規化の現在

自治体階層別非正規公務員実数と非正規割合（2024.4.1現在）

- 実数ベースで120万人 約3割。
- 政令市含む市区町村職員の4割超は、非正規公務員

臨時・非常勤職員の女性割合（2024・4・1）

会計年度任用	743,486人	75.8 %
臨時的任用	52,419人	60.2%
特別職非常勤	28,216人	18.9%
合計	824,121人	69.0%

○市区町村の非正規率44.3%×69% = 30.6%

市区町村職員の3割が女性非正規公務員

※女性非正規なくして市区町村の公共サービスなし

表1 自治体階層別非正規公務員実数と非正規割合（2024.4.1現在）

	任期6月以上かつ 1週当たり勤務時間 19時間25分以上 A	左記要件未満の 臨時非常勤職員 数B	全非正規公務員実数 (A+B)	正規公務員数 (2024・ 4・1現在) C	要件有非正規割合 A/(A+C)	非正規割合 (A+B)/(A+B+C) %
都道府県	176,687	122,402	299,089	1,432,094	11.0	17.3
政令市	76,713	71,079	147,792	361,879	17.5	29.0
市区	387,629	219,896	607,525	777,093	33.3	43.9
町村	85,197	36,298	121,495	138,095	38.2	46.8
一部事務組合等	16,198	3,022	19,220	102,581	13.6	15.8
合計	742,424	452,697	1,195,121	2,811,742	20.9	29.8
政令市含む市区町村			876,812	1,277,067		40.7
政令市除く市区町村			729,020	915,188		44.3

出典) 非正規公務員の数値は、総務省「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果」正規公務員の数値は総務省「令和6年地方公共団体定員管理調査」（2024年4月1日現在）から筆者作成

職種別地方公務員の非正規化の現在

職種別非正規割合・実数ベース (2024・4・1)

職種	全非正規公務員実数				正規公務員 (一部事務組合除く)	非正規割合 %
	会計年度任用	特別職	臨時的任用			
一般事務職員	270,623	259,947	3,878	6,798	738,724	26.8
技術職員	11,333	10,199	615	519	202,123	5.3
医師	76,915	10,886	65,825	204	20,781	78.7
医療技術員	29,482	19,806	9,217	459	46,744	38.7
看護師等	44,783	44,287	45	451	138,691	24.4
保育士等	118,012	117,148	7	857	94,735	55.5
給食調理員	40,791	40,358	0	433	12,922	75.9
その他技能労務職員	80,072	78,047	656	1,369	50,934	61.1
教員・講師	170,643	96,113	173	74,357	718,244	19.2
図書館職員	24,746	24,541	21	184	7,873	75.9
消費生活相談員	2,691	2,682	5	4	-	#VALUE!
女性相談員	1,674	1,668	3	3	-	#VALUE!
放課後児童支援員	28,292	28,171	5	116	-	#VALUE!
スクールサポータースタッフ	47,124	46,251	866	7	-	#VALUE!
スクールカウンセラー	14,341	14,282	59	0	-	#VALUE!
その他	233,599	186,682	45,599	1,318	443,595	34.5
合計	1,195,121	981,068	126,974	87,079	2,475,366	32.6

○図書館員 75.9%

○給食調理員 75.9%

○保育士 55.5%

その他の統計を見ると

○女性相談支援員 厚労省調べ

正規108人 非正規950人
89.8%

○消費生活相談員 消費者庁調べ
2023年

正規71人 非正規2734人
97.5%

○放課後児童支援員の66.6%
(2023年子ども家庭庁調べ)

○スクールカウンセラーの
100%

出典) 非正規公務員の数値は、総務省「会計年度任用職員等調査」(2024年4月1日現在)、正規公務員の数値は総務省「定員管理調査」(2024年4月1日現在)から筆者作成

注1) 正規公務員の職種の分類については、「地方公共団体定員管理調査結果」の「第4表 職種別職員数」の区分・職員数を再分類したもの。

注2) 正規公務員の図書館員は、定員管理調査の司書(補)・学芸員(補)の数値

注3) 正規公務員の職種別数値の内、一部事務組合分の職種別人数は除く(2024年での人数は未公表のため)

格差正規の3 ～4割水 準 2020年比 で、年収 伸び格差 は多少縮 まった

表11 職種別正規・非正規年収格差 (2023年4月1日現在)

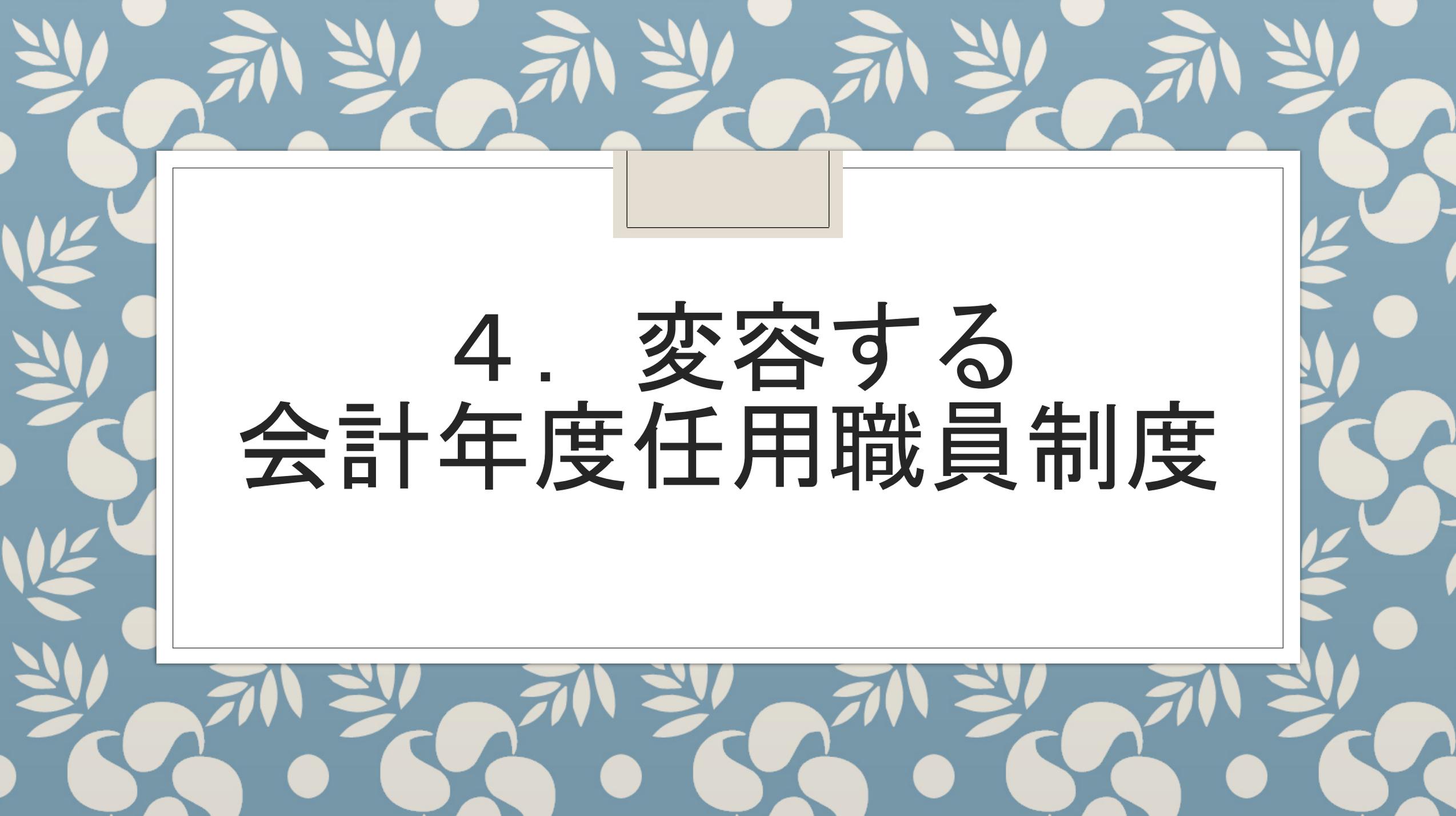
	非正規公務員				平均期末手当支給額 B	年収換算額 (A×7.75× 21×12月+ B) ・・・X	正規公務員			格差 X/Y
	推計月収 A (a×b× c)	平均時給a	平均勤務日数/月 b	平均勤務時間/日 c			月例給与平均額 (C)	期末勤勉手当平均額 (D)	年収換算額 (C×12月+D) ・・・Y	
一般事務職員	148,874	1,059	19.8	7.1	372,186	2,158,676	404,765	1,554,900	6,412,080	33.7%
図書館職員	151,724	1,113	19.2	7.1	379,310	2,200,000				34.3%
消費生活相談員	164,609	1,489	16.5	6.7	411,522	2,386,830				37.2%
教員・講師（義務教育）	194,197	1,548	19.3	6.5	485,492	2,815,851	408,593	1,698,174	6,601,290	42.7%
教員・講師（義務教育以外）	180,600	1,501	18.8	6.4	451,501	2,618,705	431,372	1,769,219	6,945,683	37.7%
保育所保育士	180,644	1,219	20.3	7.3	451,609	2,619,332	345,210	1,363,954	5,506,474	47.6%
給食調理員	150,305	1,079	19.9	7.0	375,762	2,179,418	349,867	1,499,768	5,698,172	38.2%
清掃作業員	147,186	1,110	19.5	6.8	367,965	2,134,197	391,156	1,558,922	6,252,794	34.1%
看護師	185,742	1,463	18.4	6.9	464,356	2,693,266	379,731	1,386,267	5,943,039	45.3%
保健師	179,831	1,456	17.9	6.9	449,576	2,607,543				43.9%
放課後児童指導員	137,733	1,185	19.7	5.9	344,331	1,997,122				

出典) 非正規公務員の数値は2023総務省調査の様式6 職種別の給料(報酬)額等の状況より。正規公務員の数値は、総務省「令和5年地方公務員給与実態調査結果」。なお、正規公務員の保育士の数値は福祉職である。

2020年

	非正規公務員				平均期末手当支給額 B	年収換算額 (A×7.75× 21×12月+ B) ・・・X	正規公務員			格差 X/Y
	推計月収 A (a×b× c)	平均時給a	平均勤務日数/月 b	平均勤務時間/日 c			月例給与平均額 (C)	期末勤勉手当平均額 (D)	年収換算額 (C×12月+D) ・・・Y	
一般事務職員	137,620	983	20	7	216,056	1,867,496	400,860	1,630,926	6,441,246	29.0%
図書館職員	149,100	1,065	20	7	221,072	2,010,272				31.2%
消費生活相談員	174,312	1,614	18	6	258,533	2,350,277				36.5%
教員・講師（義務教育）	215,740	1,541	20	7	222,266	2,811,146	409,003	1,783,762	6,691,798	42.0%
教員・講師（義務教育以外）	202,160	1,444	20	7	236,943	2,662,863	431,414	1,869,293	7,046,261	37.8%
保育所保育士	162,260	1,159	20	7	278,830	2,225,950	336,629	1,419,449	5,458,997	40.8%
給食調理員	134,995	1,015	19	7	221,750	1,841,690	349,134	1,576,832	5,766,440	31.9%
清掃作業員	149,100	1,065	20	7	219,464	2,008,664	407,408	1,687,127	6,576,023	30.5%
看護師	169,456	1,424	17	7	280,608	2,314,080	378,048	1,455,767	5,992,343	38.6%
保健師	173,859	1,461	17	7	253,028	2,339,336				39.0%

出典) 非正規公務員の数値は2020総務省調査の様式3 B 職種別の給料(報酬)額等の状況より。正規公務員の数値は、総務省「令和2年地方公務員給与実態調査結果」。なお、正規公務員の保育士の数値は福祉職である。



4. 変容する 会計年度任用職員制度

大量雇止め 東京都 スクールカウンセラー 2

2023年度末、東京都の約1700人のSCのうち、1096人が5年目の公募に応じることになり、その4分の1にあたる250人が不合格となり、雇い止めに。

東京都の理屈。

24年2月28日開会の都議会本会議。浜佳葉子教育長の答弁。

- ① 4回までは公募によらない再度任用として校長の勤務評価等により選考
- ② 5回目は勤務評価によらず、公募により公平、公正に書類審査及び面接を実施し選考
- 5回目は雇用機会公平性の確保の趣旨から、公募による任用としております

都教育庁指導部の福田主任指導主事は、筆者の問い合わせに対し

「（5年目公募は）あくまでも都の制度の中で実施している」との一点張りで、後述のように、24年6月に国は公募制を廃止するなど大きなルール変更をしたが、「国と同様に公募制による支障が生じていないのか」との問いかけにも、同じ回答を繰り返すばかりだった。

このように都教育庁が説明する雇い止め理由は、過度に「公平公正」を重視するもの。

国は公募制度をやめた

24年6月28日 人事院は3年公募制の廃止を各府省に通知

(平成22年8月10日人企—972 人事院事務総局人材局長発)

- ⇒平等取扱いの原則及び成績主義の原則は、残っている・・・一般原則で外せない
- ⇒**「ただ、公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする」を削除。**

さらに「神は細部に宿る」

人企—841 令和6年6月28日

「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について（通知）人事院」

公募によらない再採用を行う場合を例示

- ・職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、**公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当**
- ・採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮。

事情は変わっている 公募しても集まらない

公募をしない自治体の増加 2023・4・1総務省調査

○ 総括表

<団体区分別>

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種 において、公募の実施に 関する基準がある団体		毎回公募を行い再度任 用する部門・職種がある		公募を行わない回数等 の基準を設けている部 門・職種がある		公募の実施に関する 基準がない団体	
都道府県	47	47	100.0%	19	40.4%	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	7	35.0%	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	702	88.3%	220	27.7%	520	65.4%	93	11.7%
町村	926	759	82.0%	441	47.6%	324	35.0%	167	18.0%
一部事務組合等	1,119	839	75.0%	418	37.4%	408	36.5%	280	25.0%
合計	2,907	2,366	81.4%	1,105	38.0%	1,318	45.3%	541	18.6%

(参考) <前回調査(令和3年度)>

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種 において、公募の実施に 関する基準がある団体		毎回公募を行い 再度任用する部門・職種 がある		公募を行わない回数等 の基準を設けている部 門・職種がある		公募の実施に関する 基準がない団体	
都道府県	47	47	100.0%	18	38.3%	46	97.9%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	7	35.0%	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	705	88.7%	225	28.3%	502	63.1%	90	11.3%
町村	926	792	85.5%	473	51.1%	332	35.9%	134	14.5%
一部事務組合等	1,139	934	82.0%	476	41.8%	460	40.4%	205	18.0%
合計	2,927	2,497	85.3%	1,199	41.0%	1,359	46.4%	430	14.7%

地方創生2.0の基本構想と会計年度任用職員

地方創生2.0の基本構想（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）

基本構想に向けて具体化 以下の5本柱に沿った政策体系を検討し、25年夏に今後10年間集中的に取り組む基本構想をまとめる

①安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生 ○ 魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点とした社会の変革により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「若者・女性にも選ばれる地方（＝楽しい地方）」をつくる

時事通信2025年1月1日配信⇒「具体策として会計年度任用職員の「在り方見直し」や、地方公務員の副業・兼業の弾力化を例示した。・・・首相が立ち上げた地方創生の有識者会議でも「正規化をはじめ雇用の安定こそが必要だ」との意見が出た。首相自身も制度改善に意欲を示すが、首相官邸筋は「自治体予算との兼ね合いなどが障壁だ」と課題を挙げた。・・・女性活躍の推進に関する政府のプロジェクトチーム（座長・矢田稚子首相補佐官）も、地方と大都市圏の男女賃金格差を問題視。若い女性の流出が進む地方ではその差がより大きく、未婚男性の比率も高い傾向にあるとの分析を公表した。こうした現状認識を踏まえ、地域・男女間賃金格差の是正や、出産を機に女性の正規雇用率が低下する「L字カーブ」解消、男性育児休業の取得促進などについても、基本構想で方向性を示す構えだ。」

マニュアルの変更 2025年6月25日

[HTTPS://WWW.SOUMU.GO.JP/MAIN_CONTENT/001019240.PDF](https://www.soumu.go.jp/main_content/001019240.pdf)

<新規>

問13-5 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準に、一定の上限を設ける必要はあるか。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、常勤職員と同様に、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきであり、その際、必ずしも上限を設ける必要はないと考える。
- ただし、職務内容が単純・定型的・補助的なものなどである場合、その職務の遂行に当たってそれまでの職務経験等が寄与する程度には必ずと一定の限界があることも想定される。こうした場合には、必ずしもそれまでの職務経験等の全てを考慮する必要はないことから、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることも考えられる。

<削除>

問13-6 職種によっては、問13-3のとおり常勤職員の初任給基準額を上限とすると、現行から相当程度給与水準が下がってしまう場合があり、人材確保に影響を及ぼすおそれもある。どのように対処すればよいか。

- 問13-3において「常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる」としたのは、あくまで「定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員」についての例であり、全ての職種について「常勤職員の初任給基準額を上限の目安」とすることを示しているものではない。
- それぞれの職種に係る給料又は報酬の上限の号給設定及びその設定理由については、一義的には各団体において適切に判断されるべきものであるが、例えば、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえて、その上限を事務補助職員よりも高く設定することが考えられる。

<新規>

問13-6 会計年度任用職員のうち、例えば、保育士や看護師等の専門職種の給与について、1級に加え、2級相当の水準に決定することは可能か。

- それぞれの職種に係る給与水準の決定及びその決定理由については、一義的には各団体において適切に判断されるべきものであるが、設問の例の場合、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえ、1級の水準に限る必要はないと考えられる。

<問繰下げ・修正>

問13-7-4 再度任用時の給与決定についてはどのように考えればよいか。

- 民間労働者については、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す目的で厚生労働省が平成2830年12月に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、
 - ・ 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、~~七~~七とする場合、無期雇用フルタイム通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給支給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違いがある場合においては、その相違に応じた基本給支給を支給しなければならない。
 - ・ 昇給であって、労働者の勤続による職業能力の向上に応じて行うものについて、~~七~~七とする場合、無期雇用フルタイム通常の労働者と同様に勤続により職業能力が向上した短時間・有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の相違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。とされている。

おわりに ではどうするのか 人事管理のジョブ型への転換

- 公務の人事管理を、ジェネラリスト一辺倒から、ジェネラリスト型とジョブ型のデュアルシステム
- 専門職非正規公務員を、ジョブ型正規公務員として採用していく。
- 定員管理をやめ、人財管理にし、柔軟に人的資源を整える。
- 雇止め問題に関しては、当面、条例による措置で、任命権者の人事権を制限する。

参考) 会計年度任用職員の任用等に関する条例 (案)

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 採用 会計年度任用職員以外の者を会計年度任用職員の職に任命することをいう。

二 任期の更新 同一の職に、同一の会計年度任用職員が、一年を超えない範囲の任期を繰り返して任用されることをいう。

第5条 6 第二条第二号の会計年度任用職員に係る任期の更新に関しては、同一の任命権者との間で、五回以上にわたり任期を更新し、通算在職期間が五年を超える者が任期の更新を申し入れた場合においては、地方公務員法第二十八条ならびに職員の分限に関する条例に定める免職の事由に該当した場合を除き、任命権者はその任期を更新しなければならない。