

広島市非正規公務員（会計年度任用職員） 調査報告 1

—— 広島市からの聞き取り調査に基づき ——

川 村 雅 則*

I. はじめに	107
II. 調査の概要	109
III. 調査の結果	111
1. 旧制度下における広島市の臨時・非常勤職員	111
2. 広島市における新制度の設計, 新制度移行時のこと	112
3. 広島市における新制度の所管, 事務体制	117
4. 会計年度任用職員を中心とする広島市の臨時・非常勤職員の人数	118
5. 広島市会計年度任用職員の勤務時間・休暇制度と賃金制度	123
6. 広島市会計年度任用職員の人事評価制度	128
7. 新制度をめぐる労使間の交渉や, 広島市の今後の課題	130

I. はじめに

会計年度任用職員当事者で構成された労働組合のある自治体を対象に、会計年度任用職員の制度や労使の取り組みなどに関する調査を行っている¹。本稿は、広島市で2024年に労使双方から行った調査結果のうち、広島市企画総務局人事部給与課職員からの聞き取りの結果（提供資料を含む）をまとめたものである。

今回、広島市を調査対象に選んだ理由は、大きく二つある。

第一に、会計年度任用職員制度（以下、新制度ともいう）の導入にともない多くの自治体で採用されるに至った公募制（再度任用時における公募制。以下、同様）が、広島市では採用されていないことである。

総務省による調査（「令和5（2023）年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」。以下、2023総務省調査）によれば、会計年度任用職員に公募制を導入していないのは全国で261団体（14.6%）とわずかである²。そのうち、政令市20市のなかで公募制を導入して

*（かわむら まさのり）北海学園大学開発研究所研究員，北海学園大学経済学部教授

¹ 同時期に、高松市の会計年度任用職員を対象に労使双方から調査を行い、本稿が収録された本誌にまとめている。あわせて参照されたい。

² 北海道内における「北海道」と35市（政令市である札幌市を含む）のなかでは、公募を実施していないのは6市のみである。北海道内の状況は、川村雅則「（暫定版）総務省・会計年度任用職員

いないのは、唯一広島市のみである（表 I-1）。

表 I-1 政令市における公募の導入状況

単位：件

	合計	①毎回公募を行い再度任用する	②公募を行わない回数等の基準を設けている		③毎回公募を行わず再度任用する	理由（件数）
				基準内容：上限回数・上限期間（件数）		
札幌市	14	0	14	3年以上4年未満（14）	0	
仙台市	13	0	12	2回（10）／4回（2）	1	職務遂行上の特別な事情がある（1）
さいたま市	13	0	13	4回・4年以上5年未満（13）	0	
千葉市	13	0	13	2回（13）	0	
横浜市	14	0	14	4回（14）	0	
川崎市	13	0	13	4回（13）	0	
相模原市	13		13	4回（13）	0	
新潟市	14		14	4回（14）	0	
静岡市	13		13	4回（13）	0	
浜松市	10	3	7	2回・3年以上4年未満（1）／ 3回・3年以上4年未満（1）／ 4回・5年以上6年未満（5）	0	
名古屋市	12	0	12	4回（12）	0	
京都市	12	5	6	4回（6）	1	職務に特殊性がある（1）
大阪市	11	1	10	2回・2年以上3年未満（10）	0	
堺市	10	1	9	2年以上3年未満（9）	0	
神戸市	12	0	12	2回（10）／4回（2）	0	
岡山市	11	3	8	2回（8）	0	
広島市	12	0	0		12	その他（12）
北九州市	9	0	8	2回（7）／3回（1）	1	その他（1）
福岡市	13	1	12	4回（12）	0	
熊本市	14	1	13	4年以上5年未満（13）	0	

注1：「②公募を行わない回数等の基準を設けている」の基準内容には、上限回数か上限期間か、あるいは、その両方が回答されている。職種によって異なる基準内容が設けられている自治体もある。括弧内は件数。

注2：広島市の「③毎回公募を行わず再度任用する」12件の理由は、いずれも「その他」である。

出所：2023 総務省調査より作成。

同じ政令市でも、筆者の住む札幌市の会計年度任用職員制度は非常に複雑な制度となってい

制度等の2023調査データの集計」『北海道労働情報 NAVI』（以下、NAVI）2024年1月15日配信を参照。なお、その後、2024年6月に、いわゆる3年公募に関する文言が国の非正規公務員に関する人事院通知から削除され、それを受けて、いわゆる総務省マニュアル（「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」）からも、3年公募に関する助言規定が削除されることとなった。以上の人事院・総務省通知を受けて、公募廃止の動きが自治体で広がっている。詳細は、渡辺百合子「首都圏106自治体情報公開請求の報告——大量離職通知を使って会計年度任用職員の離職状況を調べてみました」『NAVI』2024年9月15日配信などを参照。

る。たんに総務省の助言する3年公募だけでなく、原則として、同じ部で働くことができるのは3年までという同一部3年ルールが導入されている（但し、例外あり）。会計年度任用職員制度が導入される以前の臨時・非常勤職員制度（以下、旧制度）を踏まえ、労使で決定したものと聞いている³。

ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の観点から考えると、公募は廃止すべきと筆者は考えているが、まずは、政令市における広島市の会計年度任用職員制度の設計はどうなっているのか、公募制を導入せずとも支障はないのか、などを知りたいと思った⁴。

広島市を対象にした理由の第二は、広島市には、1000名を超える非正規公務員当事者で構成された労働組合が存在することである。

非正規公務員問題の解決ひいてはディーセントワークの実現には、集団的な労使関係、より直接的に言えば、労働組合の存在が不可欠である。とはいえ、不安定雇用・低賃金という非正規労働者に共通する不利な条件——加えて、民間非正規雇用制度よりも不利な非正規公務員制度——を踏まえると、労働組合を維持し活動を展開するのは容易なことではないと思われた。広島市の非正規公務員労組ではどのような活動を実施し、どのような実績をあげているのか、また、組合組織をどのように維持しているのか、などを知りたいと思った⁵。

II. 調査の概要

広島市は広島県の県庁所在地で、同市のウェブサイトによれば人口は117万5327人（2024年3月末現在）である。

総務省「令和5（2023）年地方公共団体定員管理調査」によれば、2023年4月1日時点の広島市の正規の公務員数は1万5666人である（表Ⅱ-1）。同時点における非正規公務員数は、2023総務省調査によれば9688人で、短期間・短時間勤務者を除いても7650人に及ぶ（表Ⅱ-2）。札幌市の非正規公務員数を参考までにあげておくと、その人数は4304人で、短期間・短時間勤務者を除くと3104人である。広島市の半分以下の人数である。

非正規公務員の人数は、自治体が提供するサービスの量や正規の公務員の人数、あるいは、民間化（民営化、民間委託化など）の進ちょくに左右される——例えば、学童保育に象徴されるとおり、民間化される以前の事業では非正規公務員が担い手である（ことがほとんどである）ため、民間化を行えばその分だけ非正規公務員は減少することになる——ことが考えられ

³ 札幌市の会計年度任用職員制度については、拙稿（2021）にまとめている。それ以降も、公募や離職の状況に焦点をあてて札幌市の調査を続けている。参考文献などを参照。なお、札幌市の旧制度については、川村（2014）を参照。

⁴ 公募を導入していない北海道内の自治体の事例としては、根室市の労働組合による報告を参照。坂本勇治「根室市の会計年度任用職員制度と労働組合の取り組み」【NAVI】2022年11月26日配信。

⁵ 広島市の非正規公務員労組については、拙稿（2018）で取り上げたことがある。当時は、メールや電話を通じての情報収集であったが、新制度が導入された今、あらためて話を聞きたいと考えた。

表Ⅱ-1 広島市の正規公務員数

単位：人

	一般行政			教育	警察	消防	普通会計計	公営企業等会計	合計
	一般管理	福祉関係	一般行政計						
広島市	2,724	3,085	5,809	7,220	0	1,350	14,379	1,287	15,666
(参考) 札幌市	3,659	3,934	7,593	10,161	0	1,829	19,583	3,448	23,031

出所：総務省「令和5（2023）年地方公共団体定員管理調査」より。

表Ⅱ-2 広島市の臨時・非常勤職員（会計年度任用職員、特別職非常勤職員、臨時的任用職員）の人数

単位：人

部門	会計年度任用職員							特別職非常勤職員			臨時的任用職員			合計		
	計	フルタイム			パートタイム			計	1週間当たり19時間25分以上	任用期間が6月以上かつ1週間当たり19時間25分未満	任用期間が6月未満又は1週間当たり19時間25分未満	計	任用期間が6月以上	任用期間が6月未満	計	うち短期間・短時間勤務者を除く
		任用期間が6月以上	任用期間が6月未満	パートタイム	週間当たり19時間25分以上	任用期間が6月以上かつ1週間当たり19時間25分未満	週間当たり19時間25分未満									
一般行政	5,580	489	489	0	5,091	4,411	680	583	0	583	0	0	0	6,163	4,900	
教育	1,792	226	226	0	1,566	1,457	109	659	0	659	958	955	3	3,409	2,638	
消防	67	0	0	0	67	65	2	0	0	0	0	0	0	67	65	
公営企業	49	0	0	0	49	47	2	0	0	0	0	0	0	49	47	
合計	7,488	715	715	0	6,773	5,980	793	1,242	0	1,242	958	955	3	9,688	7,650	

出所：2023 総務省調査より作成。

る。その点を踏まえると、広島市では、直営方式で提供されるサービス量の多いことが、非正規公務員数数の多い理由として考えられる。

さて、今回の広島市での調査（現地、オンライン）の概略は表Ⅱ-3にまとめたとおりである。

第1回調査では、初日に労働組合から聞き取りを行い、2日目に広島市から聞き取りを行った。本稿（調査報告1）で広島市からの聞き取り調査の結果をまとめ、別稿（調査報告2）で労働組合からの聞き取り調査の結果をまとめる。以下、広島市からの調査について述べる。

第一に、広島市からの聞き取りでは、企画総務局人事部給与課の職員（課長職を含め3人）にご対応をいただいた。

第二に、市にお聞きしたい内容は事前に送付し、当日はその内容に沿って聞き取りを行った。聞き取り調査の内容は、過去に筆者が行ってきた調査と同様である。会計年度任用職員の人件規模や任用制度——任用にはじまり、勤務時間・休暇制度や賃金制度、人事評価制度など——に加えて、労働組合との交渉内容や今後の課題などをお聞きした。各節のタイトルがそれに該当する。但し、本稿にまとめるにあたって集約、整理などを行っている。

表Ⅱ-3 広島市調査の概略

	日時		対象
	第1回調査 (現地調査)	2024年2月29日	18時～21時
2024年3月1日		13時～15時	広島市（企画総務局 人事部給与課）
第2回調査 (オンライン調査)	2024年9月17日	10時～12時30分	労働組合

なお、広島市における臨時・非常勤職員制度の全体を尋ねているが、メインは会計年度任用職員制度である。

第三に、本稿をまとめた手順については、現地調査で得た結果と、原稿執筆過程で生じた疑問点に関する筆者の質問への市からの回答などを第一次草稿にまとめた上で、内容を市に確認いただいた。その後は、市からのコメントなどを踏まえて原稿の加筆修正を行い、内容の確認とコメントを再度いただいて、本稿をまとめた。

第四に、本調査では、広島市の会計年度任用職員の制度や労務管理など全体像の把握に努めた。

なお、(1)言うまでもなく「現在」の状況の把握が目的であるが、現在の制度は旧制度に規定されている面もあるため、必要な範囲で旧制度下の状況の把握も行った。(2)広島市会計年度任用職員の制度や条件は、労使の間で築かれたものであるが、労働組合の取り組みなどは調査報告2で取り上げる。

Ⅲ. 調査の結果

1. 旧制度下における広島市の臨時・非常勤職員

まずは、会計年度任用職員制度が導入される以前（旧制度下）の広島市の臨時・非常勤職員の人数規模や制度の概略を尋ねた。市からの回答を整理すると以下のとおりである。

1) 旧制度下の臨時・非常勤職員数

新制度が導入される前、具体的には平成29（2017）年度在籍の人数が市によって調べられた。4月1日時点ではなく年度中に在籍した全ての人数が集計された。ごく短い期間で任用されていたケースも含む。

その結果によれば、第一に、旧臨時的任用職員の人数が7832人である。同一の人物が同一職種で2回以上雇用されているケースもあったが、その場合、1人として計上されている。事務職、保育士、教諭などが主たる職種としてあげられる。人数の多いのは、事務職員である。

なお、事務職員という名称に関わって補足すると、(1)旧制度下では、旧臨時的任用職員のうち、事務仕事をする職は「事務職」と呼称されていた（新制度下では、臨時的任用職員に

「事務職」という職は置かれていない)。(2) 会計年度任用職員における事務職の正式な名称は、「〇〇業務推進員」や「事務補助員」という職名が用いられている。

第二に、旧特別職非常勤職員の人数は5796人である。主な職種としては、児童館の指導員、学校や保育園の調理員、特別支援学級の指導員などがあげられる。

2) 旧制度下の任用形態の区分

旧制度下の臨時的任用職員と特別職非常勤職員の(区分の)考え方について尋ねたところ、次のような回答が得られた。

すなわち、旧臨時的任用職員では、期間の短い仕事やスポット的な仕事が想定されていて、旧特別職非常勤職員では、安定的(恒常的)に仕事をお願いする職が想定されていたとのことである。

周知のとおり、会計年度任用職員制度が導入される以前の多くの自治体では、非正規職員の任用には自治体の裁量が強く反映されていた。広島市もその例外ではない。

調査当日に聞いた話では、例えば、旧臨時的任用職員では、一部の職種(事務職)において、広島市と市の外郭団体で交互に任用されていたケースがあったという。具体的には、市で6か月雇われ、その後外郭団体で6か月雇われ、そしてまた市に戻ってくるというパターンである。これによって「空白期間」が外形上置かれたことになり、なおかつ、継続任用を希望する職員の希望にもこたえることができていたという。時代を遡れば、より短い期間で職員を雇ったり交互に任用していた時期もあった。

2. 広島市における新制度の設計、新制度移行時のこと

新制度の設計にあたって、検討作業の沿革、主な検討課題とその決着の内容・時期など、新制度導入にあわせて職が廃止されたり民間化されたケースの有無などを尋ねた。あわせて、すでに広島市で働いていた旧臨時・非常勤職員への対応や、新制度への移行にともない変更が生じた任用・勤務条件などを尋ねた。

市からの回答を整理すると以下のとおりである。

1) 新制度の設計プロセス

第一に、新制度の検討作業の沿革は次のとおりである。

第1節で述べた、平成29(2017)年度の旧臨時・非常勤職員の実態把握調査の結果を踏まえ、平成30(2018)年度に、新制度の導入に向けた本格的な検討が開始された。任用や勤務条件をどうするか、適正な人数の確保ができるかどうか、人事・給与システムの改修、人事制度などが具体的な内容である。あわせて、検討会(「会計年度任用職員制度に関する検討会」)が労働組合(職員団体)との間に設けられて、そこで複数回にわたる協議が行われている。そして、平成31(2019)年度の6月議会において、関係する条例改正案が上程され、可決された。

第二に、上記の労使検討会で争点になったようなことはなかったかを尋ねた。市からの回答を整理すると以下のとおりである。

(1) 旧特別職非常勤職員の「委嘱」——特別職非常勤職員には「委嘱」という言葉が使われている——については、1年ごとの任期ではあったものの、公募や勤続上限などは設けられておらず、勤務成績が良好であれば継続して委嘱されていたので、その点を新制度にも引き継ぐことは労使間でも前提とされていた。(2) 検討に時間を要したのは、当時の報酬水準と昇給制度（正確には、経験年数に応じた報酬の加算措置。以下同様）をどうしていくか、という点である。この点を含む賃金制度は第5節で述べる。(3) 旧特別職非常勤職員から会計年度任用職員に移行するにあたって労働基本権がはく奪される点が全国的には話題になっていたが、広島市ではこの点とはとくに問題にはならなかったという。(4) 職の整理については、案を市の側で作成し、検討会の場で組合側に説明を行った。なお、職の整理にともなう苦労は項をあらためて述べる。

2) 職の整理

広島市でも新制度移行にあたって、総務省の示した考え方に基づいて職の整理が行われている。

第一に、特別職非常勤職員、臨時的任用職員への分類は、総務省の考え方に沿って行われた。前者は、医師や弁護士あるいは学識者などに限定された。後者としてあげられるのは教員である。正規教員の代替という位置付けである。それ以外は基本的に会計年度任用職員に振り分けられた。

臨時的任用職員については、新制度の導入前は、①正規職員と同じ業務を行う臨時的任用職員（広島市では、教員（一般的に「臨採」という呼称）と学校事務職員に限る）と、②正規職員とは異なる業務を行う臨時的任用職員（事務職、保育士、看護師など）の2種類の職に分けられていた。

新制度の導入後は、改正法の規定に則り、①の臨時的任用職員のみ任用している。

第二に、旧特別職非常勤職員の整理がスムーズであったのに対して、旧臨時的任用職員については労力を必要とした。

旧特別職非常勤職員は元々パートタイム勤務であったのに対し、旧臨時的任用職員は多くがフルタイム勤務であった。職の整理時に正規職員と非正規職員の役割分担を行った上で、非正規職員（会計年度任用職員）は原則としてパートタイムで任用することとした。そのため、旧臨時的任用職員は、フルタイムからパートタイムに勤務時間を短く変更した上で新制度に移行する必要があった。この点は後述する。

また、広島市と市の外郭団体で交互に任用されていた者については、広島市と外郭団体のどちらで勤務するのかが選択する必要があった。

さらに、スポット的な仕事は、外部委託の可否についても併せて検討を行った。

こうした職の整理の結果、会計年度任用職員制度移行後も、通年ではなく任期の短い職やスポット的な職が残ることとなった。これは、広島市で「日任用（にちにんよう）」と呼ばれている会計年度任用職員の任用形態で、新制度移行時にあわせて設けられることとなったものである。

3) 日任用という雇い方

では、市から伺った日任用の特徴についてまとめていこう。

一、日任用と通年任用の区分は、任用日数の長短によるものではなく、その任用の目的・性質の違いによるものである。そのため、年間を通して任用される日任用もある。表Ⅲ 2-1に、通年任用と比較した日任用の目的・性質の違いをまとめた。例示されているとおり、一定期間だけ繁忙期が集中して生じる市税の賦課業務（納税者への書類の通知業務など）の補助や、保育園で保育士の加配を行うケース（例えば、配慮を要する園児への加配）などで日任用の職員が任用されている。

二、こうした仕事の性質によるほか、年齢という事情もある。すなわち、表Ⅲ 2-1の注に記載のとおり、通年任用であっても65歳を超えて働き続ける場合には日任用という扱いに移行する。

三、通年任用・日任用というのは、広島市独自の区分であって、国の日々雇用職員制度を直接の参考にしたものではない。

四、日任用は会計年度任用職員にのみ存在し、臨時的任用職員には存在しない（図Ⅲ 2-1）。

五、時間任用という任用形態もある。時間任用は、日任用のうち1日の勤務時間が5時間45分「以外」の職のことを指す。注意が必要であるのは、5時間45分未満の職員だけでなく、5時間45分超の職員もおり、いずれも時間任用と呼ぶという点である。

六、日任用の報酬は日額制で、時間任用の報酬は時間給制である。

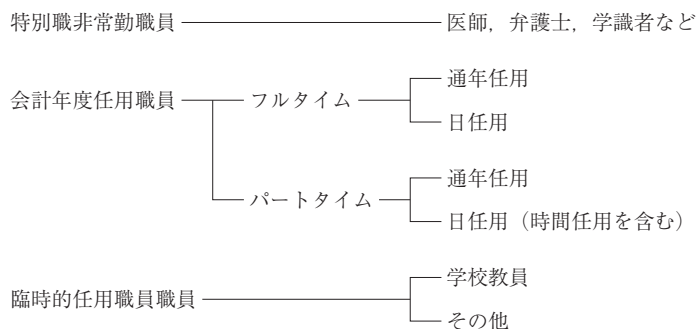
七、上記一に記したことから分かりますとおり、日任用とはいえ、任用の手続きは一日ごとにとるのではなく、職務の遂行に必要な任期を定めて任用されている。

表Ⅲ 2-1 広島市における通年任用と日任用における任用の目的・性質の違い

【通年任用】	【日任用】
正規職員と同様に、長期的に配置することを前提として設けられたポストに配置するもの。	病休等で欠けている正規職員ポストの補助的業務を担ったり、繁忙期のみや期間限定の業務（コロナ対応等）で任用するなど、スポット的に任用するもの。
(例) 認定調査員、人事課における人事・庶務的業務を担う事務補助員、クラス担任を担う会計年度任用職員保育士。	(例) 市税賦課業務の補助を行う事務補助員、配慮を要する園児への加配保育士としての会計年度任用職員保育士。

注：「通年任用」の職員であっても、65歳以降は「日任用」に移行する。

出所：広島市の説明による。



図Ⅲ 2-1 広島市の臨時・非常勤職員と通年任用／日任用

出所：聞き取りに基づき筆者作成。

このことに関連して、任用期間が当初の予想をこえて長期にわたった際に、日任用から通年任用に転換することはないかを尋ねたところ、日任用の職として任期を更新することはあるが、例示のようなかたちで通年任用の職に転換することはない。但し、日任用の職員が通年任用の採用試験を受けて、通年任用に採用される事例はある、とのことであった。

なお、第一に、日任用は新制度導入にともない導入された、と書いたが、旧制度下においては、期間の短い仕事やスポット的な仕事は臨時的任用職員で任用されていた。

また、旧特別職非常勤職員でも類似の制度があった。旧特別職非常勤職員でも、とくに問題がなければ65歳までは委嘱が更新され（本来1年ごとの委嘱に年齢制限を設けるのは矛盾してはいるが）、その後、本人に就労の意思があり、ポストに欠員が生じている場合には、労使のニーズがマッチするということで、欠員解消までという位置づけで引き続き就労を認めていたケースがあった。ただ、現実には、年度途中で欠員が埋まることは少なく、65歳以上の職員でも、結果的に1年を通して働いてもらっているケースもあった。

第二に、日任用という以上のような雇い方は、コスト削減を目的としたものではないことは市から明確に回答された。例えば、広島市では、日任用の職員であっても6か月以上の任期が見込まれ、かつ、勤務時間が週15時間30分以上である場合には、期末手当の支給対象とされている。

4) 旧制度下で働いていた臨時・非常勤職員への対応

新制度の導入にあたっては、すでに働いていた旧臨時・非常勤職員の全員を公募にかけるなどの手法が採用された自治体もあった。この点は広島市ではどうだったかを尋ねた。結果は次のとおりである。

第一に、新制度移行時には、従前から働いていた旧臨時・非常勤職員に、通年任用として就労を希望するかどうか優先的に声をかけて、希望した職員には順次、面接試験が実施された。

旧臨時的任用職員の一部（後述）を除き、あえて全員を公募にかけてゼロから採用し直すことをしなかったのは、市ですでに働いている者は仕事もよく理解していること、能力があるか

どうかは所属（当該職員が配属されている部署（〇〇課，〇〇室，〇〇園，〇〇館など）。以下，同様）でも十分に把握されていること，そして，公募を行わなくても公務能率は維持できると判断されたことによる。それでもなお欠員がある場合には公募による採用試験が実施された。

以上の考え方を原則とした上で，（１）臨時的任用職員（事務職等）のうち，「広島市での勤務実績」又は「広島市と外郭団体での交互勤務実績」が一定期間ある職員については，人事課職員の面接試験により通年任用の職へ移行し，それ以外の職員（勤務実績が短い職員等）については，公募に応じてもらった。なお，職員の面接は人事課職員が担当し，本人の能力評価とどこかの配属を希望するかを聞き取っていった。当時の面接では，１日当たりかなりの職員数を対応した，とのことであった。

（２）特別職非常勤職員のうち会計年度任用職員として整理される職員については，勤務実績の長短にかかわらず，各所属で面接を実施し，通年任用の職へ移行してもらった。

第二に，新制度導入以前から広島市で働いていた臨時・非常勤職員と，新制度導入以降に採用された職員との間で任用制度や賃金・労働条件の違いは何か設けられているかを尋ねたところ，そのような違いはとくに設けていないとの回答であった。

５）公募制を採用しなかった理由など

広島市では，新制度下でも，旧制度下と同様に公募制は導入されなかった。旧制度下でも，１年ごとの任用であるとはいえとくに問題がなければ６５歳までの継続任用が保障されていた。

公募を行わないようになったのは，いつからのことで（そもそも最初から導入されていなかったのか），どのような理由によるのだろうか。過去の資料まで遡って確認いただいたが，まず，広島市では最初から（旧非常勤職員制度導入当初から）公募制は導入していなかったことが確認された。但し，明確な理由（文書規定など）は確認されなかった。

新制度導入にあたって総務省は３年公募を「助言」していたし，制度導入当初は，それをより強い性格をもった助言として受け止めた自治体が多かった——実際，公募の導入について，総務省から言われて（指示されて）いると説明する自治体もあった——ことを考えると，広島市では，これを機に公募制を導入しようという意見は庁内で出なかったのかを尋ねたが，それはとくになかったとの回答であった。

６）働かせ方の変更と，異動（配置換え）

第一に，上記の２）で書いたとおり，職の整理による任用の変更によって，旧臨時的任用職員から会計年度任用職員へ移行されたなかでは，それまでの働き方から変更が必要になったケースがある。

具体的には，１日７時間４５分勤務の事務職（臨時的任用職員）として採用されていたケースでは，新制度への移行にあわせて，１日５時間４５分勤務（パートタイム会計年度任用職員）

に変更された。

こうしたケースでは、職員の勤務時間数が短くなったことで対応を求める声が現場から出なかったのかを尋ねたが、そこは職の整理にあたって、7時間45分が本当に必要なのかどうかを所属に吟味してもらって、仮に必要であれば、職員をもう一人追加で任用するなどの措置がとられたとのことである。

第二に、広島市では、会計年度任用職員の異動（配置換えの意味）は原則として行われていない。

但し、家庭の事情などで配慮が必要であったり、組織の改廃があったりすればその限りではない。また、職種によっては、組織の活性化などの観点から定期的な異動がある。例えば、区役所市民課で受付事務を担当している市民課業務推進員は、職員の経験年数等のバランスを考慮して市内8区役所間を異動することがある。保育士や児童館指導員についても、各保育園や各児童館の間で異動がある。

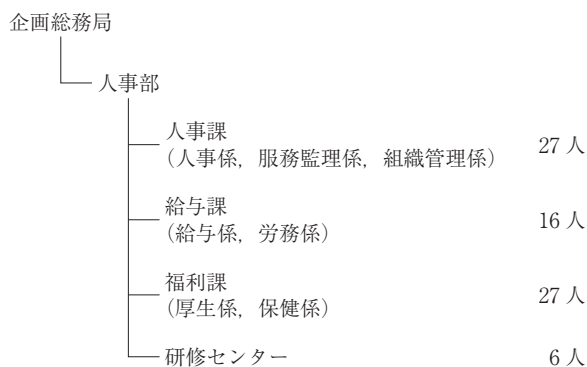
なお、定期的な異動を行っていない職種については、今後、同じ所属での勤務年数がさらに長くなれば異動の実施が検討課題になるかもしれないが、現時点では組織的な議論にはなっていないという。

3. 広島市における新制度の所管、事務体制

会計年度任用職員など臨時・非常勤職員制度の所管及び事務体制、管理方法（任用から離職・退職まで）などを尋ねた。

第一に、臨時・非常勤職員制度は、市長事務部局においては企画総務局人事部が所管している。

人事部は、人事課（給与係、労務係）、福利課、研修センターに分かれている。図Ⅲ3-1は広島市の機構図と市から提供された情報に基づき作成したものである。



図Ⅲ3-1 広島市人事部の課・係及び正規職員数
(2024年4月1日時点)

出所：広島市機構図及び広島市提供資料より作成。

今回の調査で対応いただいた給与課では、給与係が給与支給関係を、労務係が制度関係（直近では勤勉手当制度）を担当している。

ポストの管理は人事課で行われている。具体的には、通年任用の管理と、日任用の人役（にんやく。にんくと同義）の総量が通年でどの位必要であるかを各部署の業務量をみながら判断することになる。

第二に、通年任用のポストは全て人事課で把握しているが、日任用の場合は全ての把握は困難となっている。

理由は、業務の繁忙等に応じてスポット的に任用するタイプの日任用については、人事課で必要な人役、必要な時期等を前年度に査定しているため、ある程度の把握は可能であるものの、実際の任用は各所属に任されていることから、ある時点の日任用の職員数を人事課で把握することは難しいという事情による。

また、病休等で欠員となるポストに配置するタイプの日任用の場合は、そもそも欠員となる期間をリアルタイムで把握することが難しい上に、欠員となる範囲内で各所属に任用を任せていることから、こちらについても、ある時点の日任用の職員数を人事課で全て把握することはできない、とのことであった。

なお、国の政策等に関連して職員を配置する場合（例えば新型コロナウイルス感染症予防接種証明書（ワクチンパスポート）発行業務やマイナンバーカード関連業務など）、業務自体を予定していなかったり、予定していた職員数では不足したりすることも起こりうる。その場合には、予算の範囲内で所属から要求を上げてもらい、必要性を吟味（査定）した上で、人役の配分が行われる。

ちなみに、市長事務部局においては、通年任用、日任用を問わず、社会保険や給与支給事務は各所属ではなく人事部で行っている。

4. 会計年度任用職員を中心とする広島市の臨時・非常勤職員の人数

1) 部局等及び職種別にみた臨時・非常勤職員数

表Ⅲ 4-1 は、広島市から提供された、条例定数と正規職員、非常勤職員の配置数がまとめられたものである。同じく表Ⅲ 4-2 は、臨時的任用職員についてまとめられたものである。

なお、表Ⅲ 4-1 では、(1) 注1 に記されたとおり、人数は原則4月1日時点、但し教員については5月1日時点のものである（この時点の人数は把握されているが、本文にも記載のとおり、その他の時点の人数は、全てを把握しきれてはいない点に留意されたい）。(2) 注3 に書かれたとおり、日任用のパートタイム会計年度任用職員には、1日の勤務時間が5時間45分未満の者は含まない。

加えて、表Ⅲ 4-3 は、職種別の人数を整理したものである。ここでの職名は、集計用の職名であることに留意されたい。

表Ⅲ 4-1 に掲載された、会計年度任用職員及び短時間再任用職員に加えて、1日の勤務時

表Ⅲ 4-1 部局等別にみた、広島市の条例定数と正規職員・非常勤職員の配置数 単位：人

	条例定数	正規職員数	非常勤職員数					
			会計年度任用職員数				短時間再任用職員数	特別職非常勤職員数
			フルタイム		パートタイム			
			通年任用	日任用	通年任用・日任用(OB)	日任用(OB以外)		
市長事務部局	6,097	6,292	472	17	2,989	1,046	239	583
危機管理室		36	0	0	7	0	1	0
企画総務局		316	0	0	94	19	14	1
財政局		506	0	0	56	61	14	2
市民局		142	0	0	52	6	12	0
健康福祉局		516	0	0	158	28	21	26
こども未来局		1,391	472	17	1,072	659	44	2
環境局		430	0	0	13	11	6	0
経済観光局		209	0	0	30	0	4	0
都市整備局		347	0	0	45	3	9	0
道路交通局		186	0	0	32	2	5	0
下水道局		355	0	0	23	3	12	0
中区役所		239	0	0	159	25	21	100
東区役所		184	0	0	136	20	7	71
南区役所		212	0	0	166	30	5	89
西区役所		232	0	0	187	36	16	77
安佐南区役所		288	0	0	262	49	11	76
安佐北区役所		271	0	0	199	26	8	45
安芸区役所		179	0	0	119	32	15	36
佐伯区役所		223	0	0	167	36	13	58
会計室		30	0	0	12	0	1	0
議会	43	41	0	0	0	1	0	0
教育委員会	6,802	6,557	227	0	1,160	9	217	659
選挙管理委員会	8	6	0	0	2	233	0	0
人事委員会	14	13	0	0	0	0	0	0
監査事務局	30	29	0	0	1	0	0	0
農業委員会	10	8	0	0	7	0	1	0
消防局	1,350	1,348	0	0	66	0	10	0
水道局	654	583	0	0	20	1	36	0
市関係公益的法人等派遣者数	—	212	—	—	—	—	1	—
合計	15,008	15,089	699	17	4,245	1,290	504	1,242
			6,251					
任期付職員数除き	—	14,828	—	—	—	—	—	—

注 1：人数は令和 5（2023）年 4 月 1 日現在。但し、会計年度任用職員のうち、学校の教員については令和 5（2023）年 5 月 1 日現在。

注 2：教育委員会の正規職員数には、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の規定に基づく任期付職員を含む。

注 3：日任用のパートタイム会計年度任用職員には、1 日の勤務時間が 5 時間 45 分未満の者を含まない。

出所：広島市作成資料。

表Ⅲ 4-2 臨時的任用職員の人数

	職員数
教育委員会	973
市関係公益的法人等	376
合計	1,349

注1：教育委員会の臨時的任用職員は、地方公務員法第22条第2項に基づく臨時的任用職員（格付臨時教員等）の職員数である。人数は令和5（2023）年5月1日現在のものである

注2：市関係公益的法人等の臨時職員には、時間制雇用のもを含まない。

出所：広島市作成資料。

表Ⅲ 4-3 職種別にみた会計年度任用職員及び短時間再任用職員の人数（10人以上）

職名	人数	職名	人数	職名	人数
保育士	1,746	認定調査員	91	特別支援員	16
非常勤講師	1,294	保健師	82	消費生活相談員	15
事務補助員	789	出張所業務推進員	66	ワークステーション業務推進員	15
調理員	594	看護師	61	給食調理員	15
児童館指導員（放課後児童クラブ担当）	452	技師	51	家庭相談員	15
特別支援学級指導員	303	学校介助員	46	総合案内業務推進員	14
事務指導員	258	放課後児童クラブ指導員	45	消防事務指導員	13
学校給食調理員	242	心理療法士	33	旅券センター業務推進員	12
児童館臨時指導員（放課後児童クラブ担当）	229	日直員	33	連絡所主任	12
学校事務員	191	児童館臨時指導員（児童館担当）	30	予防・査察事務指導員	12
主事	189	放課後児童クラブ臨時指導員	27	適応指導教室指導員	12
市民課業務推進員	184	業務員	22	医療的ケア担当講師	12
学校業務員	158	教諭（副担）	21	手話相談員	11
教諭	132	幼稚園事務補助員	21	保険年金業務推進員	11
児童館指導員（児童館担当）	122	施設管理指導員	19	ケアプラン点検員	10
児童館長及び児童館主任指導員	121	スクールソーシャルワーカー	19	母子・父子自立支援員	10
保育園等事務補助員	109	保健指導員	18	消防署事務指導員	10
マイナンバーカード業務推進員	102	消防音楽隊員	16		

注1：職名は、集計用。

注2：10人以上の職種を掲載。

出所：広島市提供資料より作成。

間が5時間45分未満の日任用のパートタイム会計年度任用職員1749人をあわせた、合計8504人の職種別人数の集計結果の一部である。10人以上の職種について、人数の多い順に並べた。

あわせて、表Ⅲ 4-4は、100人以上の職種について、その内訳の詳細を示したものである。パートタイム会計年度任用職員は、通年任用と日任用に分けられ、日任用については、さらに「OB」（正規職員のOBを任用する職）、「1日の勤務時間が5時間45分以上の職」、「1日の

表Ⅲ 4-4 職種×任用形態（詳細）別にみた会計年度任用職員及び短時間再任用職員の人数（100人以上）

単位：人

職名	総計	会計年度任用職員						短時間再任用職員
		フルタイム		パートタイム				
		通年任用	日任用	通年任用	日任用 (OB)	日任用 (5時間45分以上)	日任用 (5時間45分未満)	
保育士	1,746	401	16	706	0	353	213	57
非常勤講師	1,294	0	0	181	0	0	1,113	0
事務補助員	789	0	0	335	1	420	33	0
調理員	594	71	1	231	2	286	0	3
児童館指導員（放課後児童クラブ担当）	452	0	0	452	0	0	0	0
特別支援学級指導員	303	0	0	303	0	0	0	0
事務指導員	258	0	0	1	253	4	0	0
学校給食調理員	242	15	0	226	0	1	0	0
児童館臨時指導員（放課後児童クラブ担当）	229	0	0	0	0	2	227	0
学校事務員	191	191	0	0	0	0	0	0
主事	189	0	0	0	0	0	0	189
市民課業務推進員	184	0	0	184	0	0	0	0
学校業務員	158	0	0	52	104	2	0	0
教諭	132	0	0	0	0	0	0	132
児童館指導員（児童館担当）	122	0	0	122	0	0	0	0
児童館長及び児童館主任指導員	121	0	0	121	0	0	0	0
保育園等事務補助員	109	0	0	107	0	2	0	0
マイナンバーカード業務推進員	102	0	0	0	0	102	0	0

注：職名は、集計用。

出所：広島市提供資料より作成。

勤務時間が5時間45分未満の職」に分けられている。

では、以上の4つの表（表Ⅲ 4-1～表Ⅲ 4-4）から主な特徴を整理していこう。

第一に、会計年度任用職員について、勤務時間数×通年任用/日任用別にみると、通年任用のフルタイム会計年度任用職員は699人で、通年任用のパートタイム会計年度任用職員は3738人である（表Ⅲ 4-1の4245人には、日任用に分類されるOB507人が含まれている）。パートタイム会計年度任用職員には、通年任用のほかに、日任用の職員も3546人いる（表Ⅲ 4-1の1290人のほか、OB507人と1日の勤務時間が5時間45分未満の日任用1749人を含む）。通年任用のフルタイム会計年度任用職員は、「こども未来局」と「教育委員会」に所属している。職種は、「保育士」「(保育園や学校給食の)調理員」「学校事務員」が中心である（表Ⅲ 4-4）

なお、フルタイム、パートタイムの勤務時間数については第5節で説明する。

第二に、職種別に会計年度任用職員及び短時間再任用職員の人数をみると（表Ⅲ 4-3、表Ⅲ 4-4）、「保育士」と「非常勤講師」の二つの職種で1000人を超えている（1746人、1294人）。

「保育士」の多くはパートタイム会計年度任用職員であるが、フルタイム会計年度任用職員も400人を超えるほか、57人の短時間再任用職員もいる。「非常勤講師」の内訳は、1日の勤務時間が5時間45分未満の日任用のパートタイム会計年度任用職員が1113人、通年任用のパートタイム会計年度任用職員が181人である。

その他の特徴をあげると、(1)「事務補助員」や「調理員」では、日任用のパートタイム会計年度任用職員が多く、「マイナンバーカード業務推進員」では全員が同職員であること、

(2)「事務指導員」や「学校業務員」では、正規職員のOBを任用するパートタイム会計年度任用職員が多いこと、(3)「児童館臨時指導員(放課後児童クラブ)」では、5時間45分未満の日任用のパートタイム会計年度任用職員が多いこと、(4)「学校事務員」では全員が通年任用のフルタイム会計年度任用職員であること、(5)「主事」と「教諭」では全員が短時間再任用職員であること、などが特徴としてあげられる。

いずれの職種においても、仕事の性格や現場で求められている働き方(勤務時間数)、加えて、当該職種における技能形成や職務内容(上記(2)や(5))などによって、このような内部構成になったものと思われる。

第三に、会計年度任用職員の年齢構成を市に尋ねた。情報はとくに集約されていないが、全般的には年配者が多い印象であるというのが市の回答である。

第四に、特別職非常勤職員は合計で1242人である。そのうち半数強が「教育委員会」に配属されている学校医である。

第五に、臨時的任用職員は、先にも述べたとおり、教員が中心である。

2) 年間の離職者数

冒頭に述べたとおり、広島市では、会計年度任用職員に対して公募(再度任用時における公募)は行われていない。しかし、当然だが、離職は発生していると思われた。そこで、大量離職通知制度も念頭において会計年度任用職員の離職者数が年間でのどの位発生しているかを尋ねたところ、結果は次のとおりであった。

すなわち、令和6(2024)年3月に大量離職通知制度に基づき通知した会計年度任用職員数は、701人である。その内訳は、(1)通年任用で65歳到達年度の任期が満了する者が104人、(2)日任用で任期の終期が令和6(2024)年3月末の者が597人である。

なお、日任用については、ハローワークへの通知の時点では、翌年度に任用があるかどうか不明であるため、最大人数で通知をしているが、実際には、相当数の職員が翌年度も任用されている(但し、個人ごとの継続任用/離職状況については、把握できない)とのことであった。

以上のとおり、広島市では、確定した離職者(再度任用されることのないことが決まった離職者)ではなく、見込みの人数での届出がされている。また、通知書における「⑦再就職援助措置」や「⑧再就職先確保の状況」にはとくに記載はしていないとのことであった。

5. 広島市会計年度任用職員の勤務時間・休暇制度と賃金制度

広島市の会計年度任用職員における勤務時間数や休暇制度の基本的な考え・制度と、同じく賃金の基本的な考え・制度について尋ねた。広島市からの回答は以下のとおりである。

1) 勤務時間制度

会計年度任用職員は、フルタイムとパートタイムに分かれる。

パートタイムとは、広島市では、原則として1日の勤務時間数が5時間45分の職を指す。それより短い職も長い職もある。短い例でいえば、給食の調理業務の場合には、1日の勤務時間数が2時間の職がある。それぞれの所属におけるニーズで様々な時間数が設定されている。

パートタイムを原則（標準）5時間45分としたのは、旧特別職非常勤職員時代の勤務時間数を踏襲したものである。過去の踏襲なので、新制度移行にあたっての変更点などはない。

フルタイムとは、1日の勤務時間数が7時間45分で、週5日勤務の職を指す。主な職種としては、先にみたとおり、保育業務や給食の調理業務、学校事務の限られた職のみがあげられる。現場のニーズに従ってフルタイムの配置を決めている。

2) 休暇制度

休暇制度については、広島市では、労使間の協議・交渉で条件の整備が積み重ねられてきたという。市としても、会計年度任用職員には長く安心して働いてもらえるような環境が必要と考えているとのことであった。

ところで、他の自治体では、新制度移行時に、総務省が提示した内容・水準にまで引き下げたケースを筆者は見聞きしているが、広島市ではそのようにしなかったのかを尋ねたところ、次のような回答が得られた。

毎年の職員団体との協議の積み重ねで、非常勤職員の休暇制度を正規職員の休暇制度と同じようにするよう整備を図ってきた。それを国のマニュアル通りに一（いち）から設定しなおすと言われても、やはりこれまでの交渉で積み上げてきたものを土台していかなければ、労使双方で話を前に進めるというのが難しい状況でもあった。そういったことは国にもある程度理解いただけたのではないかと思う、とのことであった。

ではその具体的な内容をみていこう。標準的なパートタイム勤務（1日5時間45分、週5日勤務）の職員の場合をみていく。

第一に、広島市の「会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則（令和2（2020）年3月31日）」の第9条（休暇の種類）によれば、「会計年度任用職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間、組合休暇及び無給休暇とする」とある。

第二に、具体的な内容は、同規則の第10条～第16条及び別表第1～別表第3で規定されている。

一、年次有給休暇については、「週の勤務日数が5日又は1週間当たりの勤務時間が30時間

以上」の場合、1年間で最大20日分が付与されている。

二、病気休暇は、「会計年度任用職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇」で、「90日の範囲内で医師の証明等に基づき最小限度必要と認める期間又は時間」、有給で処理される。一般論でいえば、非正規労働者は、病気によって収入や就労の機会そのものを逸するおそれが高い雇われ方である。そのことを踏まえると、こうした病気休暇制度に対する当事者のニーズは高いことが推測される。

三、同じく有給で処理される特別休暇は、表Ⅲ5-1のとおりである。産前産後休暇、子の看護休暇のほか、妻の出産や育児参加休暇などが設けられている。

どのような趣旨でこれらの休暇制度が整備されるに至ったかは、制度要求を行った労働組合側の見解も含め、調査報告2で詳しく取り上げたい。

3) 賃金制度①基本給について

賃金制度についてみていく。

まず、新制度移行にあたって、会計年度任用職員の報酬は、常勤職員と同じ給料表に基づいて設定することとした。その際には、収入の水準が下がらないようにする措置がとられた。

具体的には、旧特別職非常勤職員に支給されていた報酬について、個人ごとの経歴をみて、年収ベースはもちろんのこと、生涯賃金ベース（後でみるとおり、生涯とは32年間で想定）で不利益が生じないように配慮して格付けが行われた。いずれの職員も、新制度移行にあたって、従前の金額を上回るような設定がされているという。

ところで昨今、保育や介護などケアという仕事の評価の見直し（エッセンシャルワーカーの「発見」）の議論がある。そのことを念頭において、広島市では、基準号給をいくりに設定するかなど、職種ごとの賃金の見直しが新制度移行時に行われなかったかを尋ねたが、原則としては行われていなかった。

但し、(1)一部の職種、具体的には、国際交流専門員や消費生活相談員などの専門性の高い職については、その業務内容などを踏まえてこれまでに見直しが行われている。(2)保育士の賃金の3%アップの措置など国の施策を踏まえて、報酬に加算するなどの対応をしているとのことである。加えて、(3)仕事と賃金の見直しが今後の課題（第7節）にあげられている。

なお、職種毎の基準号給は公表していないとのことであった⁶。参考までに、2023 総務省調

⁶ 広島市の一般職の給与については、「広島市一般職の職員の給与に関する条例」「広島市一般職の職員の給与に関する条例施行規則」に定められている。会計年度任用職員の賃金は、第23条の2、第23条の3で定められている。級及び号給に関する規定は以下のとおり。

○ 第23条の2 3 フルタイム会計年度任用職員の職務の級及び号給は、各給料表の1級から3級まで（医療職給料表（1）にあつては、1級から4級まで）の範囲内で、他の職員（給

表Ⅲ 5-1 広島市会計年度任用職員の休暇制度

事由	期間
1 選挙権その他公民権の行使※	その都度必要と認める期間又は時間
2 裁判員等として官公署へ出頭※	その都度必要と認める期間又は時間
3 骨髄又は末梢血幹細胞の提供者となる場合※	その都度必要と認める期間又は時間
4 職員の結婚	8日を超えない範囲内で必要と認める期間。ただし、当該期間中の週休日、休日及び代休日を除いた日数が6日に満たない場合は、週休日、休日及び代休日を除いた日数が6日を超えない範囲内で必要と認める期間
5 職員が不妊治療に係る通院等を行う場合	1年度において5日（体外受精その他の頻繁な通院が必要な治療を受ける場合にあっては、10日）を超えない範囲内でその都度必要と認める期間又は時間
6 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、その都度必要と認める期間
7 妊娠中の女性職員がつわり等の妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認める場合	7日を超えない範囲内で必要と認める期間
9 職員の出産	医師又は助産師等の証明に基づき出産の予定日以前8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において必要と認める期間
11 女性職員の生理	女性職員が請求した期間。ただし、2日を超えるときは、別表第2の規定〔病気休暇〕による。
12 妻の出産	職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後1か月を経過する日までの間において、3日（第2子以降の子に係る出産にあっては、5日）を超えない範囲内で必要と認める期間又は時間
13 育児参加休暇※	5日を超えない範囲内で必要と認める期間又は時間
14 子の看護休暇※	子の場合にあっては1年度においてその子1人当たり5日を超えない範囲内でその都度必要と認める期間又は時間、孫の場合にあっては1年度において5日を超えない範囲内でその都度必要と認める期間又は時間
15 条例第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の世話をを行う場合	1年度においてその者1人当たり5日を超えない範囲内でその都度必要と認める期間又は時間
16 忌引	別表第4に定める期間内において必要と認める期間
17 父母、子又は配偶者等の祭日	慣習上、父母（祭具等を承継した配偶者等の父母を含む。）、子、配偶者等又は父母の配偶者（祭具等を承継した場合に限る。）の法事等を行う場合には、1日以下。ただし、遠隔の地に赴く場合には、往復の日数を加算することができる。
18 地方公務員法第39条及び第42条の規定によりあらかじめ計画された能率増進計画の実施	計画の実施に伴い必要と認める期間又は時間
20 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律による交通の制限若しくは遮断又は入院	その都度必要と認める期間又は時間
21 現住所の滅失・損壊等の場合※	1週間を超えない範囲内でその都度必要と認める期間又は時間
22 災害・交通機関の事故等により出勤が困難な場合※	その都度必要と認める期間又は時間
23 通勤途上の危険を回避する場合※	その都度必要と認める期間又は時間
24 被曝二世健康診断を受ける場合	1日を超えない範囲内で必要と認める時間

注1：特別休暇における番号は、「職員の勤務時間、休暇等に関する規則」別表第3の番号（項）。第8項、第10項及び第19項に規定するものは適用されないのを除いている。

注2：「事由」で※がついているのは、国家公務員の休暇制度や広島市の資料などを参考にして、略記したもの。出所：広島市「会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則」第12条より作成。

査への広島市の回答（会計年度任用職員の主たる職種の賃金等）を表Ⅲ 5-2にまとめた。なお、本調査（現地調査）実施時点（2023年10月1日以降）の広島県の最低賃金は、970円である。

料表の適用を受ける常時勤務を要する職を占める職員をいう。以下同じ。）との権衡及びその職務の特殊性等を考慮して規則で定める。

- 第23条の3 4 基本となる報酬の額は、月額、日額又は時間額で定めるものとし、フルタイム会計年度任用職員の給料との権衡を考慮して規則で定める。

表Ⅲ 5-2 2023 総務省調査にみる、広島市会計年度任用職員の主たる職種の賃金等

職種	給料（報酬）の基礎			地域手当込み の給料月額 （円）	勤務日数 （日）	勤務 時間数 （時間）	1時間当 たり換算 額（円）
	給料表	号給	給料（報酬） 月額（円）				
事務補助職員	行政職給料表	1-4	107,432	118,175	21	5.75	979
看護師	医療職給料表（三）	2-38	157,141	172,855	21	5.75	1,432
保健師	医療職給料表（三）	2-48	168,938	185,831	21	5.75	1,539
保育所保育士	行政職給料表	1-37	97,858	111,143	21	4.00	1,323
給食調理員	技能業務職給料表	1-34	136,961	150,657	21	5.75	1,248
清掃作業員	技能業務職給料表	1-38	171,974	189,171	21	7.00	1,287
教員・講師（義務教育）	教育職給料表（五）	2-17	156,845	172,529	21	7.75	1,060
教員・講師（義務教育以外）	教育職給料表（三）	2-20	196,300	215,250	21	7.75	1,323
消費生活相談員	行政職給料表	2-46	175,764	193,340	21	5.75	1,601
放課後児童支援員	行政職給料表	1-40	144,009	158,409	21	5.75	1,312

出所：2023 総務省調査より作成。

4）賃金制度②昇給について

次に、昇給制度は、旧制度下における制度が改正されるかたちで、通年任用の会計年度任用職員についてのみ導入された。日任用の会計年度任用職員と臨時的任用職員には導入されていない。基本的な取扱いは以下のとおり整理されている。

表Ⅲ 5-3 広島市における会計年度任用職員及び臨時的任用職員の昇給制度に関する取扱い

【会計年度任用職員の取扱い】	【臨時的任用職員の取扱い】
通年任用の会計年度任用職員については、同一職種として引き続いて任用される場合で、半年間以上良好な成績で勤務した場合は、翌4月1日における給料（報酬）を、前年度任用時の号給に1号給加算した号給としている。	臨時的任用職員については、任期は6か月まで、更新する場合も6か月が限度で、最長1年の任用となる。翌年度も正規職員が欠員であれば、改めて任用することになるため、そもそも昇給という概念はない。

出所：広島市の説明による。

では、会計年度任用職員の昇給制度とはどのようなものか。旧制度下における昇給制度も含めて、以下に説明する。

第一に、旧特別職非常勤職員には、4年に1回、32年を上限にした昇給制度（つまり都合8段階の報酬の加算措置）が設けられていた。

第二に、これを、新制度移行に際して、（1）昇給のスピードを速めて、1年で1号、16年にわたって昇給する制度にした。なおかつ、（2）新制度に移行した後（2022年度）には、20年まで（20号まで）昇給するかたちに改善が図られた。

第三に、まず上記（2）の理由を述べると、16年から20年に昇給の上限を引き上げたのは、長期で勤続している職員のモチベーションに配慮したことによる。

次に、上記（1）、つまり、昇給速度を速めた理由は、旧特別職非常勤職員の平均勤続年数

を踏まえて職員団体と協議した結果であるという。

第四に、ところで、そもそも、旧制度下で、なぜ（どのような考えに基づき）昇給を設けていたのだろうか、加えて、32年間という条件に設定していたのはなぜだろうか。この点を尋ねた。回答は概略以下のとおりである。

まず、4年で1度の昇給が1995年に労使で合意された。その後、労使の協議のなかで徐々に制度が拡充されていった。具体的には、昇給の幅とどこまでの昇給を認めるのか、という点である。そして、旧制度下では8回・32年間までは認めることが合意されるに至った、という流れである。

5) 賃金制度③一時金、諸手当などについて

第一に、一時金については、旧制度下でも特別職非常勤職員に支給されていた。当時は、「増額報酬」と呼ばれていた。

新制度下では、2023 総務省調査にも回答されたとおり、(1) 6か月以上の任期が見込まれ、週の勤務時間が15時間30分以上の職員に対して期末手当が支給される。(2) 支給の月数は、年間2.6か月(2023年実績)である。(3) 常勤職員の月数よりも高い設定である。その理由は、会計年度任用職員には制度上勤勉手当を支給できなかったことから、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえつつ、職員団体とも協議した上で、常勤職員の期末・勤勉手当の改定率により改定を行ってきたためである。

第二に、諸手当については総務省が提示した制度のとおりである。

広島市の「一般職の職員の給与に関する条例」によれば、「フルタイム会計年度任用職員の受ける給与の種類は、給料、初任給調整手当、地域手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当(第23条の2 2項)」であり、「パートタイム会計年度任用職員の受ける給与の種類は、報酬、費用弁償、期末手当及び勤勉手当(第23条の3 2項)」である(勤勉手当の支給は、2024年度から開始されている)。

フルタイム会計年度任用職員には退職手当が支給されているが、そのことから、フルタイム勤務の希望が職員側から多く出されなかったかを尋ねたところ、そのようなニーズを想定していたが、旧制度下における特別職非常勤職員の勤務時間が1日5時間45分だったこともあり、実際にはあまりなかったとのことである。

なお、退職手当の内容(勤続年数と支給月数との関係)については、制度は正規職員と同様であるが、支給率の上限は勤続17年(任期満了又は自己都合の場合、14.08671月)に設定されているとのことである。

第三に、福利厚生制度は一本化されることとなった。すなわち、旧臨時・非常勤職員から会計年度任用職員に移行した者については、各種法令に基づき、職員の勤務時間や月の勤務日数等に応じて、社会保険や労働保険などの福利厚生制度が適用されることとなった。

第四に、勤奨手当については、2023年の交渉で2024年度からの支給が妥結され、2024年度から支給が開始されている。職員の成績の反映については、人事評価結果を勤奨手当に反映させているとのことであった。

6. 広島市会計年度任用職員の人事評価制度

会計年度任用職員の人事評価制度、評価の運用状況などを尋ねた。人事評価については、「会計年度任用職員人事評価実施要綱（最終改正令和5（2023）年12月20日）」に定められている。但し、日任用の会計年度任用職員については、別（「会計年度任用職員（日任用）の人事評価の取扱いについて」）に定められている。

ここでは、通年任用の会計年度任用職員の制度をみていく。あらかじめ言えば、人事評価をめぐってはとくに問題は生じていないとのことだったので、上記資料から要点だけを整理しておく。

1) 人事評価の意義など

第一に、人事評価の意義は、「人事評価は、職員の職務遂行能力及び職員に求められる役割の遂行結果を公正に評価し、その結果に基づいて、適正な人事管理を行うとともに、あわせて職員の能力の開発、適性の発見など指導監督の有効な指針とするものである」とまとめられている。

その上で、能力評価の意義と業績評価の意義は次のように整理されている。すなわち、（1）「能力評価は、職員の職務遂行能力を的確に把握し、適正な人事管理を行うとともに、あわせて職員の能力の開発、適性の発見など指導監督の有効な指針とするとともに、職員の意欲、能力等の向上を図ることを目的とする」。（2）「業績評価は、個々の職員に求められる役割を業績目標という形で明確にし、その遂行結果を業績として適正に評価し、その結果に基づいて適正な人事管理を行うとともに、あわせて職員の能力の開発、適性の発見など指導監督の有効な指針とするとともに、職員の意欲、能力等の向上を図ることを目的とする」。

第二に、（1）評価者は、被評価者の直近上位の管理監督者とし、調整者は、評価者の上位の管理監督者となっており、（2）評価票の取扱いについては、「各職員の能力評価及び業績評価の結果は、これを当該被評価者に対し開示する」と定められている。（3）評価等に関する苦情相談の規定も設けられている（「被評価者は、評価等について不満がある場合は、調整者その他に対し苦情相談を行うことができるものとする」）。

なお、広島市では苦情相談の実績があるかを尋ねたところ、ある（件数は非公表）とのことであった⁷。

⁷一般論として、苦情相談が実際にあるということは、苦情を申し立てやすいと解釈することも可能であると思われる。そのような評価のためには、件数や内容、その後の対応などを明らかにするこ

2) 評価項目と評価基準

第三に、評価項目については、(1) 能力評価は、「倫理、業務遂行及びコミュニケーションの3項目」で、(2) 業績評価は、「評価者及び調整者が、被評価者に求められる職責相応の業績目標を設定する」となっている。評価票の一部を転載する。

表Ⅲ 6-1 広島市会計年度任用職員（通年任用）の人事評価票（上期用）

能力評価			総合評価			
			評価者	調整者		
評価項目	倫理	市民全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。				
	業務遂行	業務に必要な知識・技術を有して、問題なく業務遂行ができる。				
	コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。				
業績評価						
業績目標	(例) ○○書類の受付を行い、内容の確認及びシステムへの入力を適切に行う。					

注1：業績目標欄に記載された内容は例示。

注2：「下期用」では、業績評価のみとなる。

出所：広島市「人事評価票（会計年度任用職員（通年任用）上期用）」から転載。

第四に、通年任用の場合には、能力評価は年に1回、業績評価は年に2回行われる。評価の種類は総合評価のみの実施となっており、評価基準は、能力評価に掲げる評価項目と業績評価に掲げる業績目標の達成度を総合的に勘案し、次の5段階に評価される。

- S…求められる行動が確実にとられており、付加価値を生む、他の職員の模範となるなどの職務遂行状態であり、かつ、職責に応じて期待される実績を大きく上回った
- A…求められる行動が確実にとられており、かつ、職責に応じて期待される実績を上回った
- B…求められる行動がおおむねとられており、かつ、職責に応じて期待される実績をあげた
- C…求められる行動ができる場合もあるが、できない場合が多いなど、総じて判断すれば、とられた行動が物足りない、かつ、職責に応じて期待される実績を下回った
- D…求められる行動が全くとられていない、かつ、職責に応じて期待される実績を大きく下回った

上記の5段階のうち、最低のD評価が与えられた者には、一定の指導期間が設けられ、指

とが必要である。会計年度任用職員制度の調査・研究上の課題である。

導を経た後に再評価をしてもなお評価がD評価であった場合に限り、客観的な能力実証の結果として、再度の任用を行わないことにしている。

なお、評価ごとの人数割合は、公表はしていないとのことであった。

最後に、上記のとおり、広島市では公募の代わりに、人事評価の結果が再度任用の際の評価材料として使われているが、実際にはそのようなケース（成績不良で指導を経ても改善がされずに雇い止めになったケース）はほとんどないという。また、成績評価をめぐる労使間の紛争や目立ったトラブルなどもとくにないと回答された。

7. 新制度をめぐる労使間の交渉や、広島市の今後の課題

広島市における会計年度任用職員制度をめぐってどのような労使交渉が行われているのか、また、制度の課題はどのようなことであるのか、などを尋ねた。

但し、労使交渉の詳細は、労働組合側からの聞き取り結果を使って調査報告2でまとめ、調査報告1では簡単にまとめる。

1) 労働組合との交渉

労使間の交渉の様式については、制度の骨格に関わることは、年に2回の交渉で扱われる。1回につき複数回の交渉が行われることもある。職域の交渉についてはそれぞれの所管・所属と組合との間で随時行われている。

2) 今後の課題①公募制について

広島市は政令市で唯一公募制が入れられていない都市である。筆者はそのことを評価しているが、一方で、負担や懸念されることがもしあるのであれば、当然のことながら把握をする必要があると考えている。このような問題意識を示した上で、この点を市に尋ねたところ、個人的な見解も含めて、という留保付で、下記のような回答が得られた。

すなわち、公募制を採用していないことについて現時点ではとくに問題はみられないが、年数が経ってくると、ある程度人の刷新を図った方が部署の業務や組織は活性化する、言い換えれば、人がずっとそこにとどまることによる弊害が、今後もしかすると顕在化してくることもあるかもしれないと感じており、業務分担の明確化・共有化や、横の異動（配置換え）を組み合わせることが今後必要になるかもしれないという。

ただその際にも、これまでの労使の議論の積み重ねである65歳までの再度任用は妨げないという姿勢は崩さずにしていく必要があると考えている——以上が担当者から示された回答であった。

加えて、広島市でも、公募制は入れられてないとはいえ、毎年的人事評価による能力実証の上で再度の任用が図られているので、もしも職務遂行能力に難があるという事案が発生した際には、先述のとおり、指導の機会を経た上で再度の任用を行わないことはあり得る、とのこと

である。

関連して、雇用量の調整に関して悩ましいケースもあるという。それは国の政策で雇用が左右されるケースである。具体的には、本文ですすで出てきたマイナンバーカードに関する業務で、広島市では、令和3（2021）年度からマイナンバーカード業務推進員という職を設定して、日任用の形態で任用し、半年ごとに任期を更新してきた。しかし最近になって、新規交付件数が落ち着いてきているため、令和6（2024）年度からは体制を見直すことにした。結果的に日任用の職員は継続任用ができなくなって、雇い止めに類似するようなかたちになってしまった。市独自で設計したものではなく、こうした制度改正等に伴い業務量の繁閑が想定されるケースでは判断が難しい面があるという。

3）今後の課題②人手不足や賃金の水準

第二に、全国的に労働力不足が言われるなかで、広島市の会計年度任用職員（非正規職員）でとくに人手が不足しているような職種の有無や評価の見直しが必要な職種の有無を尋ねた。

回答は、新制度が始まって4年を終える〔調査時点〕なかで、当初に想定していたような状況が変わって、業務の難易度が上がったたり下がったりした職種がある可能性があるため、総点検をかけることを予定しており、その点検作業のなかで基準号給の見直しも検討していくとのことであった。

関連して、正規職員が担う部分と会計年度任用職員が担う部分とが変わってきているケースもあると思われ、点検・検証をする必要があるという。広島市に限ったことではないが、結局、正規の仕事と非正規の仕事とのあいだの線というのは、引けているようで引けていない部分があって、その点が問題になってくる可能性は新制度下でもあるという。

なお、労働組合からは賃金の改善が要求されている。具体的には、現行では20号までとなっている昇給の上限の撤廃が要求されている。

広島市からの調査結果は以上のとおりである。労働組合からの調査結果をまとめた調査報告2へ続く。

（謝辞）

本稿の執筆にあたり、広島市企画総務局人事部給与課の皆さまには、ご多忙のなかで、現地での聞き取り調査に加え、現地調査の後には、筆者の繰り返しの質問へのご対応をいただきました。深く感謝申し上げます。但し、本稿に残りうる誤りは全て筆者の責任によるものです。

（参考文献）

川村雅則（2014）「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550号（2014年11月号）pp.2-12

- 川村雅則（2018）「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）pp.37-44
- 川村雅則（2021）「札幌市の会計年度任用職員制度の現状——2021年調査に基づき（非正規公務労働問題研究会レポート）」『北海道自治研究』第634号（2021年11月号）pp.2-21
- 川村雅則（2023）「札幌市非正規公務員（会計年度任用職員）調査報告——公募制と離職に関する情報の整理」『季刊北海学園大学経済論集』第71巻第1号（2023年6月号）pp.17-37
- 川村雅則（2024a）「ディーセントワーク概念からみた会計年度任用職員制度」『ガバナンス』第274号（2024年2月号）pp.36-38
- 川村雅則（2024b）「非正規公務員が安心して働き続けられる職場・仕事の実現に向けて」『KOKKO』第55号（2024年5月号）pp.27-43
- 上林陽治（2021a）『非正規公務員のリアル——欺瞞の会計年度任用職員制度』日本評論社
- 上林陽治（2021b）「会計年度任用職員白書 2020」『自治総研』通巻514号（2021年8月号）pp.26-56
- 篠田徹，上林陽治編著（2022）『格差に挑む自治体労働政策——就労支援，地域雇用，公契約，公共調達』日本評論社
- 全日本自治団体労働組合（2023）『会計年度任用職員の手引き』（株）自治労サービス自治労出版センター
- 地方公務員法研究会編（2019）『2020年施行地方公務員法改正マニュアル第2版対応——会計年度任用職員制度の導入等に向けた実務』第一法規