

会計年度任用職員問題について —新潟からの報告と提起—

2025年11月
新潟市議 中山均

会計年度任用職員制度

- 地方公務員法の改正により、2020年から、自治体の非常勤職員が「会計年度任用職員」制度に移行・任用。
- 新制度下で休暇・福利厚生・手当等が整備されたが、1年単位での有期雇用であることその他、低い収入水準、生活手当も不十分など、多くの問題点がある。
- 市役所のさまざまな分野で多様な職種の職員が働いており、労働時間についてもパート・フルタイムなど複雑に混在している。→年金・社会保険・退職金・共済なども多様。

- 任期は1年(1会計年度内)で、年度替わりに同じ職に就く場合も、原則公募による「再度の任用」となる。
- 「公募によらない再度の任用」も可能だが、「公募によらない再度の任用」は4回まで(5年目まで)。→国は撤廃
- 初任の給料報酬は初級・初号俸(1級1号)が原則、再度任用された場合の昇給も4回まで。
- 正規職員と比べて著しく低い収入水準にあることを、新潟市などは「正規職員と比較し、求められる責任などの大きさが違う」旨弁明している。
- しかし、単純な事務補助ばかりではなく、保育・母子保健などの現場ではほとんど正規職員と同等の業務を担っているケースも多い。

- 旧制度時から、保育士や給食調理員などはもともと女性が多かった。資格が必要な専門職にもかかわらず、夫の「扶養の範囲内」で非正規の女性が担うケースが多かったことも背景。
- 本来はジェンダー格差解消の先頭に立つべき自治体が「(特に女性の)官製ワーキングプア」を生み、格差を作り出している。
- 職員の専門性や知識・経験が公共サービスの質を左右するはず。「会計年度」＝単年度雇用では限界。
- 自治体では労働基準監督機能が十分働いていない。一般自治体では機関そのものが欠如(公平委は要求対応型)、政令市・都道府県の人事委も多くは体制や活動が脆弱。

国の通知による一定の改善

現場の声などを受け、国は制度新設以降、一定の改善を図り、通知。

- 2023自治法改正で勤勉手当支給を可能に(2024.4～)
- 給料表改定時期は正規職員と同等に4月遡及(2023.5～)。それまでは11月改定時に過去訴求できなかった。
- 公募によらない再度任用の回数上限の廃止(2024.6通知)。→しかし上限を維持する自治体は多い。
- 看護休暇の対象拡大、私傷病有給化等(2024.12通知)
- 再度任用時の給料報酬改定の上限を設ける必要なし(2025.6通知)。→しかし自治体での反映不十分。

議会での中山の取り組み



←中山の呼びかけで有志会派・議員による人事委員会交渉（2021.2）
（新潟市が政令市移行以来初めてとのこと）

中山の呼びかけで有志会派・議員による処遇改善の市長あて申し入れ（2022.11）→



その1：制度移行時「日々雇用」問題

- 旧制度の「日々雇用」(単発の臨時的な業務を担う、いわゆる「日雇い」)は、新潟市では当初制度移行の対象外とされ、完全な「報償費」扱いとする方針だった。

制度移行前(2020年1月)
の当事者への説明資料→

「会計年度任用職員制度」に馴染まない業務

所管課	業務名	職種
地域包括ケア推進課	健康相談業務	保健師、看護師、 栄養士、歯科衛生士、事務
	健康教育業務	保健師、看護師、 栄養士、歯科衛生士
保険年金課	特定保健指導	保健師、看護師、 管理栄養士
	ミニドック型集団健診（保健指導）	保健師、看護師
	ミニドック型集団健診（事務）	事務
こども家庭課	母子保健業務 （安産教室、母体保護相談、股関節 検診、1歳6か月児健康診査、3歳児 健康診査、乳幼児健康指導、医師に よる発達相談会、育児相談）	助産師、保健師、 看護師、栄養士、 発達心理相談 員、臨床検査技 師、歯科衛生士、 保育士、事務
	療育教室	保育士
保健衛生総務課	健康寿命延伸計画推進事業 （特定健診受診率向上事業など各区 の健康課題解決に向けた取り組み）	保健師、看護師、 栄養士、歯科衛生士
保健所健康増進課	健康栄養業務	栄養士
	歯科保健業務	歯科衛生士、事務
	健康相談業務	保健師、看護師、 助産師、栄養士、 事務
	がん検診業務（集団検診）	保健師、看護師、 事務

- しかし、中山調査により、母子保健の健診・相談事業に関わるさまざまな業種は、知識や経験を活かし、チームでシフトを組んで日常的な業務にあたっていることなどが判明。
- 各所管課・区役所等で雇用しているため、執行部は（組合も！）全体像の実態は十分把握できていなかった。

2 本市における制度移行概要

【移行前】

◆非常勤職員【特別職】	【1,187人】
① 勤務時間が定められている職員（週29時間以内） （業務内容）区役所等窓口業務、学校・図書館司書業務、各種相談業務等	【1,104人】
② 職務の性質上勤務時間を定めることが適当でない職員 （業務内容）専門的な知識経験等に基づく助言・調査・診断等	【83人】
◆臨時職員	【4,198人】
① 臨時的任用職員（週38時間45分）【一般職】 （業務内容）欠員を生じた常勤職員の担当業務	【447人】
② 日々雇用職員（週38時間45分以内）【特別職】 （業務内容）保育士、一般事務補助、調理員等	【3,751人】

【移行後】

◆会計年度任用職員【一般職】	
① フルタイム職員（週38時間45分） （業務内容）フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量のある職務	
② パートタイム職員（短時間勤務） （業務内容）フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量のない職務	
◆臨時的任用職員（週38時間45分）【一般職】 （業務内容）欠員を生じた常勤職員の担当業務	
◆特別職【特別職】 （業務内容）専門的な知識経験等に基づく助言・調査・診断等	

【 】は、H31.4.1現在在職人数

↑議会向け説明資料

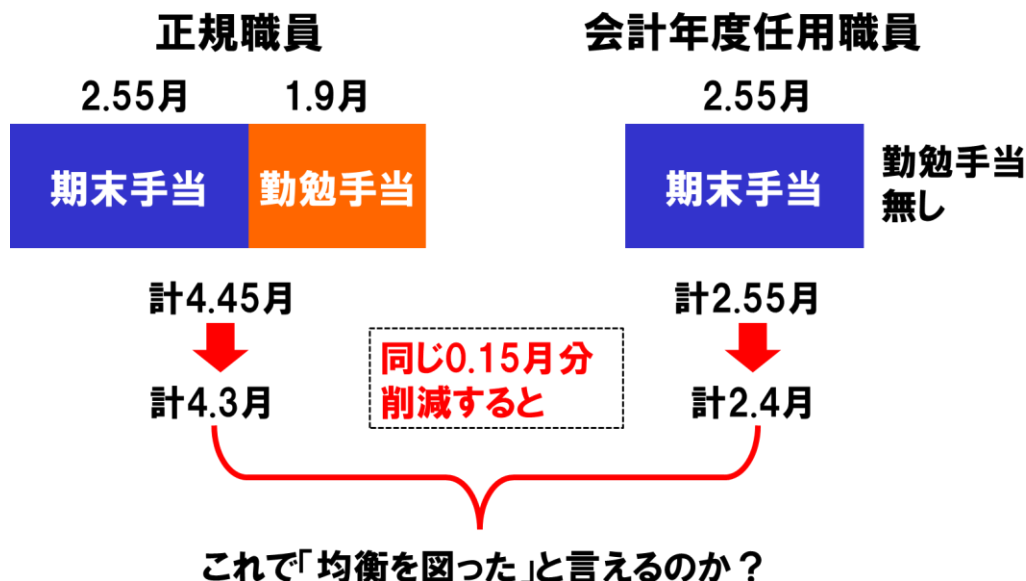
職員としての身分を失い、
報償費扱い（当初500人以上）

- 2020年2月議会に向け、この問題での中山の一般質問通告を受け、執行部でもあらためて実態を調査した結果、健診業務などの現場で250人以上の「日々雇用」の人たちが、多い人では月100時間以上の労働に従事していることが判明した。
- これらの実態には「労働者性がある」と判断、これらの人々も新制度に移行するという方針に変更。
- 当時、議会野党系会派も会計年度任用職員制度自体の問題点に関心が集中し、正規労働中心の労組も問題を十分把握できておらず、この問題を取り上げたのは中山のみだった。
- 制度移行直前だったが、市の決断で約250名の職員が「労働者」としての身分を確保できた。

その２：期末手当削減問題と労働基準監督 機関としての責務

- 2020年秋、民間給与との比較調査に基づき、国の人事院やほとんどの都道府県・政令市の人事委員会が正規職公務員の期末手当の削減を勧告し、勧告通りの削減が実施された。
- 人事委員会の勧告はほとんどの自治体で正規職員のみを対象としているにもかかわらず、新潟市も含む多くの自治体が非正規の会計年度任用職員の手当も**同率で削減**。
- その理由を「正規職員との**均衡を図る**」として、人事委員会もこれを追認。

- しかし、そもそも正規職員と比較して不安定で「不均衡」な労働条件にある職員の手当を、削減する時のみ「均衡」などと言うのは乱暴な理屈。
- 非正規職員の「ボーナス」には「勤勉手当」分が無い(注: 現在は支給できるようになっている)。



- 非正規正規職員の「勤勉手当」は無傷で、正規・非正規の格差はますます拡大。

（新潟市の場合）

- 2021年度は11月臨時会で正規・非正規職員の期末手当を同率で削減。
- 2022年度は前年11月臨時会で正規職員の手当を先行して削減、非常勤職員については組合との交渉となった。
- 交渉の結果、正規と同率の「0.15ヵ月」から「0.1ヵ月」削減に圧縮、これが2月議会に提案。
- 前向きな合意であるものの、不安定な非正規の会計年度任用職員にとって痛手は大きい。
- 中山としては、議案に対する人事委員会の「意見」が述べられる機会に、この問題の見解を問うこととした。

2022.2議会 手当削減議案への人事委員会委員長の 「意見」に対する中山の質疑 (途中から:録画編集 ↓クリック)

2022年2月17日新潟市議会

会計年度任用職員期末手当削減議案に対する
人事委員会意見への質疑 (ダイジェスト版)

新潟市議 中山均



**これらの取り組み
の成果**

期末手当引き上げを（事実上）勧告(2022.10)

- 2022年秋の人事院の官民給与格差の調査結果から、公務員の「勤勉手当」の引き上げ勧告、全国に波及。
- しかし、会計年度任用職員には当時「勤勉手当」がなかったため、多くの自治体で引き上げの対象外。
- ボーナス引き下げの際には「均衡の原則」、引き上げの際には「勤勉手当」がないので対象外という「不均衡」。
- 中山の追及(2022.2)に「反省」した人事委は同年10月の報告書で「会計年度任用職員の期末手当についても検討が必要」と明言。
- 多くの自治体が消極的な中、大阪・仙台・新潟などの人事委員会が一定の踏み込んだ記述(実際、新潟市では引き上げ実施)。

人事委員会による実態調査報告書(2025.10)

【調査の目的】

会計年度任用職員制度の趣旨に則り、職務状況や処遇が適切であるかを確認するため

【調査方法】

厚生労働省の「職務分析実施マニュアル」を参考に作成したヒアリング調書に基づき、9職種47名からヒアリングを実施。その上司(係長級職員)からもヒアリングを実施。

【調査期間】

2022年8月～2023年1月

※人事委の報告・勧告(<https://x.gd/9N6Pf>)の「別冊」として公表

【報告書総括(1):業務配分・人事配置】 (要旨・抜粋)

- 図書館司書・保健師・保育士などの免許資格職は、専門的な業務において、常勤職員と大きな違いは見られなかった。会計年度任用職員が主担当として業務を任されているケースもあった。
- 保健師では、取りまとめやリーダーシップ的な役割を任されていたり、保育士では、産休代替職員が配置されないためクラス担任を担っていたりする。
- 児童福祉専門相談員は、全体的に専門性が高く、常勤職員と大差なく業務を行っている。
- 任命権者においては、給与のバランスを欠くことがないよう、適正な業務配分や人員配置に努められたい。

【報告書総括(2): 処遇・給料・報酬】 (要旨・抜粋)

- 給料・報酬の低さへの不満が見られた。
- 本市での勤務経験がある場合は、一定程度の号俸を初任給として加算することができるとしているが、現行においては、会計年度任用職員の専門職と一般的な事務補助職との違いはなく、一律の加算上限を設けている。
- しかし、発達心理相談員や女性相談員などの専門性が高い職種では、自己研鑽や業務経験を蓄積し、経験年数の長さが業務に資するものとして重要と考えられる。したがって、一般的な事務補助の職員と同様に一律の加算上限としていることは適正さを欠く。このような状態が続くことは、有為な人材確保の観点からも懸念がある。

- (国の)事務処理マニュアルは本年6月25日に改正され、「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」との見解が示された。
- これは人事委員会の見解とも一致している。
- 任命権者においては、本委員会の調査結果や事務処理マニュアルの改正を踏まえ、会計年度任用職員の給与が、より職務給の原則に従った給与となるよう、適正な運用に努められたい。

考察

- 現場の声を把握しつつ、他の会派も巻き込む積極的な取り組みや質疑を通じた追及で人事委の積極的な対応を引き出すことができた。
- 第三者的労働基準監督機関の調査が会計年度任用職員の労働実態を客観的に明らかにできたことを考えれば、単に人事委を有する政令市・都道府県だけでなく、そもそも人事委を有していない一般自治体においても、任命権者の観点とは独立した第三者的・客観的な調査の必要性がむしろ明確になったと言える。
- そうした観点でも新潟市の報告書を広く活用いただきたい。