

# 人事委員会等の 本来機能を 発揮させる

川村雅則(北海学園大学)

—新潟市、奈良県での取り組みを題材に

## 1. はじめに

筆者らが管理・運営する情報プラットフォーム『北海道労働情報 NAVI(以下、NAVI)』では、2025年11～12月に、人事委員会に関する以下の二つのレポートを配信しました。

- ・川村雅則「新潟市議会議員・中山均さんの実践報告を聞いて(公務非正規問題自治体議員ネット学習会の記録)」『NAVI』2025年11月23日配信
- ・川西玲子「奈良県庁会計年度任用職員の任用拒否問題(2021年)」『NAVI』2025年12月4日配信

本稿では、前者を新潟レポート、後者を奈良レポートと呼ぶことにします。この二つのレポートの内容を紹介しながら、読者(主に労働組合や自治体議員を想定)と共有したい問題意識は、次の3つです。

- ① 会計年度任用職員の任用条件の改善や権利救済を実現する上で、人事委員会、公平委員会(以下、人事委員会等)がその本来の機能を果たすことが必要である
- ② 上記①にも関わって、会計年度任用職員の仕事や処遇の評価について、任命権者の観点とは独立した第三者的・客観的な調査が必要である
- ③ 以上を踏まえ、①②の実現に向けた取り組みの強化が関係者には求められている

では、始めていきましょう。なお、詳細はレポートをご覧ください。また本稿は、二つのレポートと内容は重複していることをお断りしておきます。

## 2. 人事委員会等の機能

教科書的に言えば、人事委員会等は、首長(任命権者)か

表2 札幌市人事委員会「人事委員会の権限」

■行政権限	7) 職員の苦情相談を処理すること
1) 人事行政に関する事項について調査すること	8) 職員団体の登録、登録の取消
2) 給与、勤務条件等について調査・研究を行い、その成果を市議会又は市長に提出すること	■準立法的権限
3) 職員に関する条例の制定、改廃について、市議会及び市長に意見を申し出ること	1) 人事委員会規則を制定すること
4) 人事行政の運営に関して任命権者へ勧告すること	■準司法的権限
5) 職員の競争試験及び選考を実施すること	1) 勤務条件に関する措置要求を審査すること
6) 給料表に関して市議会及び市長に報告及び勧告すること	2) 不利益処分に係る審査請求に対して裁決又は決定すること

出所：札幌市ウェブサイトの「人事委員会とは」ページより。付番は引用者。

表1 措置要求・審査請求・苦情処理

措置要求	職員の給与や勤務時間等の勤務条件について、当局が維持改善等の適切な措置を執るよう、人事委員会・公平委員会に要求できる制度
審査請求	職員がその意に反して懲戒処分や分限処分などの不利益な処分を受けた場合に、人事委員会・公平委員会にその処分が適切な内容であるかなどについて審査を請求できる制度
苦情処理	職員の勤務条件や服務等に関する苦情について、相談を受け付け、迅速に対応すること目的とした制度

出所：自治労(2023)pp. 110-115 より。

ら独立した人事機関で、地方公務員の人事行政に対する専門的、中立的な機関です。任命権者の人事権の行使をチェックするなどして、人事行政の適正化はもちろんのこと、地方自治の本旨が実現するよう働く機関とされています。

とりわけ人事委員会には、職員の給与、勤務時間等の勤務条件について、議会と首長に勧告(いわゆる人事委員会勧告)を行う権限があります。あるいは、人事委員会も公平委員会も、いわゆる措置要求・審査請求・苦情処理制度を有しています。これらの制度内容は、自治労(2023)の平易な説明によれば、表1のとおりです。

また、人事委員会の注目すべきもう一つの機能が、労働基準法や労働安全衛生法などに関する労働基準監督機能です。同機能は、地方公務員法第58条第5項にうたわれています。

## 3. みずからのマチの人事委員会等の確認をしてみる

以上のことで、みずからのマチについても確認をしてみましょう。筆者は、政令市である札幌市に在住していますから、札幌市人事委員会のウェブサイトを確認してみました。

札幌市「人事委員会の役割とは」というページでは、①人事委員会とは、②委員の紹介、③委員会開催・活動情報、④人事委員会事務局、⑤労働基準監督関係業務が紹介されています。このうち①に飛ぶと、地方公務員法第8条第1項に基づく「人事委員会の権限」が表2のとおり整理されています。

人事委員会には多くの権限が与えられています\*。とくに筆者は、行政権限に分類されたうちの1)、2) (地方公務員法第8条第1項の第1号、第2号)にも注目をします。人事行政に関する事項についての調査を行ったり、会計年度任用職員を含む公務員の制度や勤務条件について、(法律の条文どおり)絶えず研究が行われ、関係者に提出がなされれば、状況はずいぶんと変わってくるのではないかでしょうか。後述する新潟レポートはその可能性を感じさせるものです。

\*例えば、地方公務員昇任試験問題研究会(2021)pp. 30–43を参照。詳細は、地方公務員法第8条(人事委員会又は公平委員会の権限)をご参照ください。

さて、札幌市人事委員会の活動実績を知りたいと思い、ウェブ上に掲載された『人事委員会年報』も閲覧してみました。措置要求・審査請求・苦情処理の統計数値が記載されています。それぞれ1件、1件、6件(うち4件はセクハラ・いじめ)です。労働基準監督関係業務についてはごくわずかな情報提供にとどまります。

『人事委員会年報』の掲載内容は、人事委員会によって異なるようで、関係者から教えていただいた「特別区人事委員会」のそれは参考になります(ウェブ上からダウンロードできます)。例えば、「第3章 労働基準監督機関としての事務」には「定期監督」\*の実績と結果の概要が記載されています。特別区人事委員会のと比べると、札幌市人事委員会の『年報』の掲載内容は、全体的に簡略的な印象を受けます。また「労働基準関係法令及び諸手続を正しく理解し、事務の適正・円滑な執行に供していただくため」に特別区人事委員会で作成された「労働基準・労働安全衛生関係事務の手引」も大変参考になります(札幌市人事委員会で同様の資料が作成されているかは確認していません)。

札幌市『年報』について補足すれば、「IV 給与・勤務時間その他の勤務条件」「1 職員の給与に関する報告及び勧告」の「(4)むすび」の「(おわりに)」(pp. 21–22)では、社会経済情勢の変化や市民ニーズの複雑・多様化のなかにあって、「今一度、行政の意義と魅力を捉え直し、すべての職員の組織貢献度が高く保たれ、持てる能力を最大限に発揮してもらえる組織づくりを進めていくことが急務である」り、そのためには「時代に応じた人事給与制度へ見直しを図り」うんぬんと記載されているのですが(下線は引用者)、こうした考えと、3年公募制・同一部3年ルールが札幌市会計年度任用職員制度でお維持されていることは、どう整合するのかも筆者には疑問でした。

\*「毎年度当初に決定する基本方針と実施計画に基づき、職員の勤務条件(勤務時間、休憩、休日等)及び執務環境等が、労基法及び安衛法その他関係法令に適合しているかどうかを、事業場において調査・監督している。」とあります。

#### 4. 雇い止め問題に人事委員会は機能しているのか—奈良県任用拒否問題を題材に

さて、以上のような機能を有する人事委員会が果たして実際に機能しているかどうかが次の問題です。全国的に、「民間ではあり得ない」雇い止め問題が頻発している中で、人事委員会はこれらの問題にどう対峙しているのでしょうか\*。おそらくは軽視されているのではないか。奈良レポートにまとめられているのは、まさにそうした経験の一例ではないかと思います。

\*この問題について、例えば、ジャーナリストである竹信三恵子氏の連載「ルポ無法労働」(雑誌『地平』2025年7月号～12月号所収)など参考。

同レポートは、会計年度任用職員として奈良県の保健所で働いてきたAさんの任用拒否をめぐる経験がまとめられたものです。概略を紹介します。

Aさんは、2021年2月の時点で、面談により、次年度も再度任用されることが決定されました。それにも関わらず、再度の面談で、Aさんの次年度の再度任用は撤回されることとなりました。その理由は、「(Aさんが)世帯主でないこと」というまったく不条理な理由によります。

Aさんは、(1)次年度の任用が面談で決定されたにもかかわらずその決定が撤回されたこと、(2)また、その理由が、「世帯主でないこと」であったことに納得ができなかったことから、上司に何度も説明を求めたものの、納得いく理由は示されることなく、「会計年度任用職員は世帯主でないといけない」、「世帯主でないから退職してもらう」との説明がなされました。

奈良県のこのような制度に絶望したAさんは、奈良県庁への復職は求めないものの、自らに対する任用拒否の理由を明らかにしたいと思います。しかし、こうした場合にはどう対応したらよいか(奈良県人事委員会に申し立てる)などは知らされてもおりません。退職後に、当事者団体経由で、奈良レポートの執筆者である川西玲子さん(なくそ！官製ワーキングプア大阪実行委員会、NPO法人働き方ASU-NET)とつながり、川西さんの全面的な協力を得て、奈良県人事委員会に対して4点の要請——「世帯主でない」ことを理由として、納得のいく説明もないまま「再任用拒否」され期待権を裏切られた。明確な理由と人選の正当性の立証を求める。など——を行うことができたのは、Aさんが退職をさせられてから、じつに4か月も経過した後のことでした。

退職金の支払いを含め、奈良県の側も、自らの側に落ち度があると認識していたのか、また、川西さんからの繰り返しの面談要望を受けてか、奈良県は面談に応じたものの、雇い止めに関する納得のいく回答は得られませんでした。むしろ、Aさんの人事評価が低かったことが雇い止めの理由として面談時に突如持ち出され、しかも、その人事評価

### 奈良県人事委員会による苦情相談制度

奈良県職員、教職員、警察職員及び公平委員会事務を奈良県人事委員会に委託している団体の職員の皆様

勤務条件や職場の人間関係、各種ハラスメントなど困っていることはありませんか？

職場に関する悩みがあれば、人事委員会事務局にご相談ください。

意欲を持って安心して職務に専念できるようお手伝いします。

**相談できる内容**

- ・勤務時間・休暇・給与に関する疑問、人事評価や服務管理に対する不満など勤務条件や人事管理に関する悩み
- ・職場における人間関係、セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメントに関する悩み
- ・その他、職場や職務等に関する悩み

**対象となる職員**

①奈良県の職員（一般行政職員のほか、教育職員、警察職員）  
※会計年度任用職員、再任用職員、臨時的任用職員、条件附採用期間中の職員を含む。  
※一般職の任期付職員、任期付研究員を含む。  
※特別職の職員、公営企業職員、技能労務職員は除く。

②吉野郡内の町村、吉野広域行政組合、さくら広域環境衛生組合、関西広域連合の職員

③県費負担教職員  
※相談内容により、相談先が異なります。相談内容が職場環境や人間関係に関する場合は、ご自身の属する市町村の公平委員会にご相談ください。

**相談への対応**

職員から相談があった場合、次の①～④の順に対応します。

①相談者のお話をお聞きします。

②相談者が何を望んでおられるのかを把握します。

③解決方法を提案します。

④相談者の希望に応じて事情聴取等を行い、事業によって、

- ・相談者に対して解決策を助言
- ・職場の上司等に対応を要請
- ・所属に改善措置の実施を指導
- ・相手方との話し合いの場をあっせん

などの対応を行います。

※相談には「規則」で守秘義務が課せられています。また、相談者に対しては、相談したこと理由とする不利益な取扱いが禁止されています。

※個々の職員の昇給や配達換等については、任命権者の裁量に委ねられている管理運営事項に該当するため、人事委員会から任命権者に対し指導等を行うことはできませんが、相談者が希望する場合は、相談内容を任命権者に伝達することはできます。

**職員からの相談対応の流れ**

```

graph TD
    A[相談者] --> B[相談]
    B --> C["人事委員会職員相談員"]
    C --> D["任命権者 所属長 関係者"]
    D --> E["制度説明・事情聴取・助言"]
    E --> F["報告"]
    F --> G["事務取照会・調査・指導など"]
    C <--> D
    C <--> E
    C <--> F
    C <--> G
    
```

その他制度の詳細につきましては、奈良県人事委員会事務局ホームページをご確認ください。  
職場に関して悩みのある方は、人事委員会事務局にご連絡ください。

職員からの相談は電話、手紙、面談、電子メールにより受け付けています。  
※面談を希望する場合は、予め電話にてご連絡ください。

**奈良県人事委員会事務局**  
**【電話】**0742-20-4430  
**【 fax 】**0742-20-4430  
**【手紙】**〒630-8113 奈良市法蓮町757 奈良県人事委員会事務局宛て  
**【電子メール】**jinji-o@office.pref.nara.lg.jp

は開示されない、という始末でした。

こうして第1回面談はAさんがとうてい納得などできぬままに終了し、次回に持ち越されたものの、2021年10月19日付で、奈良県人事委員会事務局長名で「苦情相談について終了する」という書留文書が送りつけられてきました。そこに記載されていた終了理由——人事委員会の立場はあくまでも仲介者で苦情を解決する強制的な権限は与えられていない／当事者(県庁人事課)の理解と協力を得て行うもの／証人喚問や書類の提出は適用されないものと解される／本件については苦情相談の域を超えてるので対応を終了する——は、奈良県の「職員からの苦情相談に関する規則」に従えば、まったく不当であるというのが川西さんの評価です。「調査権限」と「あっせん権限」があるにもかかわらず、人事委員会は、それらをきちんと行使しなかつたのですから。しかし、奈良県・人事委員会が2回目の面談に応じることはませんでした。

奈良県で起きた任用拒否問題は以上のとおりです。とうてい納得できるものではありませんが、おそらくは、珍しくない経験ではないでしょうか(そもそも、Aさんのように抗議するまで至らず、泣き寝入りが多いのではないかと推測されます)。

会計年度任用職員は、自らの任用・勤務条件で困ったときにどこに相談をすればよいかなどまったく知らされていません。せめて、当事者に対してそうしたことの周知を図るべきではないか、という川西さんの追求が実って、奈良

県人事委員会による「奈良県人事委員会苦情相談制度に関するパンフレット(画像)」が作成されたのは、唯一の救いでした。各自治体でこうしたパンフレットが作成され周知が図られれば、有益ではないでしょうか。

それにしても、人事委員会や公平委員会の人選は適切に行われているのかという疑問を感じさせます。というのも、委員は、地方公務員法や地方自治法に加え、今後は、会計年度任用職員制度という複雑な制度にも精通する必要があるのですから。皆さんのマチではどうでしょうか。

## 5. 新潟市人事委員会・新潟市市議会議員の取り組みに学ぶ

新潟レポートに話を移します。このレポートを書くきっかけは、新潟市人事委員会から出された「令和7(2025)年職員の給与等に関する報告及び勧告」2025年10月9日に添付された「別冊\_会計年度任用職員実態調査報告書(以下、報告書)」でした。筆者は、会計年度任用職員問題の改善について人事委員会等にとくに関心を寄せてていなかつたということもあって、「報告書」は驚きの内容でした(ぜひ、ダウンロードしてお読みください)。

全国各地の自治体においては、会計年度任用職員に対しては、補助的な労働であることなどが強調されることで、その賃金・待遇の低さが正当化されるのが一般的ではないでしょうか。職種によって金額に差はつけられても、総じて低い金額で、しかも、すぐに頭打ちになるような設

## 会計年度任用職員実態調査報告書

- 令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告(別冊) -

令和7年10月

新潟市人事委員会

計であるのが一般的ではないでしょうか。新潟市人事委員会がまとめた実態調査報告書は、会計年度任用職員のこうした現状に対する、異議申し立てと言える内容でした。

まずこの調査の目的は、「人事行政に関する中立的・専門的機関としての立場から、本市の会計年度任用職員について、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、会計年度任用職員へのヒアリング調査を実施し、検証を行」う、というものでした(下線は引用者)。

簡易なアンケート調査とは異なり、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を用いて、9職種(後述)・47名の会計年度任用職員からヒアリングが行われ、併せて、当該職員の係長級職員からもヒアリングが行われているのが特徴です。

そして、報告書では、図書館司書、保健師、保育士、保育補助、発達心理相談員、児童福祉専門相談員、女性相談員、生活支援相談員、事務といった職種ごとに調査結果が記述され、最後に、「第5 総括」がまとめられています(pp. 98–100)。

そこでは、「会計年度任用職員は一部の専門的な業務を除き、常勤職員の指示か判断に基づき、日々の業務を行っていることが認められた」という基本認識が述べられた上で、ですが、「業務配分や人員配置」や「処遇(給料・報酬)」においては、常勤職員と会計年度任用職員とで業務に大きな違いはみられないこと、むしろ中心的な業務を担ってい

るケースもみられること、処遇への低さに対する不満の意見がみられたことが記されたり、専門性が非常に高い職種に対する一律の加算上限にも疑義が示されたりしています。しかも処遇に関しては、2025年6月25日に総務省から発出された、いわゆる総務省マニュアル——このときのマニュアルでは、会計年度任用職員の給料・報酬に関する改正内容が掲載——にも言及がなされ、委員会の見解が補強されていました。

新潟市人事委員会が調べた、新潟市の会計年度任用職員の業務や処遇のこうした特徴は、言うまでもなく、新潟市に限ったものではないでしょう。つまり、とかく、補助的な仕事だから、とか、専門性は高くないから、といった評価で会計年度任用職員の賃金を低く抑えがちな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、新潟市人事委員会のこうした実践からは明らかになったと言えるでしょう。そしてそれは、人事委員会が設置された自治体だけの課題ではありません。人事委員会がない自治体でも、何らかの方法で実態把握に取り組まなければならぬ、と言えるでしょう。

そして、詳細は新潟レポートをご覧いただきたいのですが、新潟市で人事委員会がこうして機能するように至った背景には、中山均さんを中心とする市議会議員の取り組み——人事委員会との交渉や人事委員会の役割を人事委員会委員長に質した議会質問などがありました(レポートにリンクを貼っていますが、中山さんによる力強い議会質問の動画は、ぜひ視聴していただきたいと思います)。

## 6. 人事委員会等を機能させる取り組みを

会計年度任用職員問題に対して人事委員会や公平委員会が果たしている役割の現状を踏まえると、人事委員会等に過度に期待するのは適当ではないでしょう。しかしながら、人事委員会等が、導入から6年が経とうとしている会計年度任用職員制度について機能不全に陥っているのであれば、その実態を明らかにして、機能するようにしていくこと——必要に応じて制度改革を求めていくこと——は、この間、言われている「公共の再生」の一環とは言えないでしょうか。新潟の実践はそのことを我々に教えてくれているような気がしました。

### 参考文献

- 自治労総合組織局(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
- 地方公務員昇任試験問題研究会(2021)『完全整理 図表でわかる地方公務員法(第3次改訂版)』学陽書房
- 橋本勇(2023)『新版 逐条地方公務員法(第6次改訂版)』学陽書房