2026/10/3

会計年度任用職員の処遇改善について
代表質問（26/9/３稿）

日本共産党　福田雅彦

３年前の９月議会で「格差と貧困」として、会計年度任用用職員の処遇に関して質問しました。当局より提出された資料では、2022 年度で任期の定めのない職員が 1941 人、任期の定めがある会計年度任用職員が 818 人で全職員の３割を占めました。また、会計年度任用職員のうち 90%が女性で、平均給与月額が 15 万円で年収に単純に換算すると 200 万円以下と議場で紹介しました。

福祉関係では介護認定など各種調査員や相談員、医療関係では助産師、看護師、保育関係では保育士、保育補助員、学校関係では調理員、配膳員、学級補助員、適応指導教室指導員、スクールカウンセラーアシスタントなど、社会的再生産に不可欠なケア労働をカバーされています。また、一般事務職として市役所のほとんどの課や支所の中で勤務されています。全員がパートタイマーです。

会計年度任用職員は、その名のとおり会計年度ごと最長１年ごと、更新ではなく新規の任用となる有期雇用（期限のある雇用）の制度に置かれています。

民間部門の労使対等の雇用契約であれば、客観的に合理的な理由のない雇止めを無効とすることが法定化されています。また、有期雇用が通算５年を超えた場合は無期雇用への転換制度があります。

しかし、公務員である会計年度任用職員にはそのような労働契約法は適用されません。

今回会計年度任用職員の処遇改善について質問します。

「なくそう！官製ワーキングプア集会東京実行委員会」（以降「実行委員会」と呼びます）は、「リーマンショックにより、非正規労働者問題への取り組みの必要性を痛感したことを契機として、2009 年に幅広く賛同を募って実行委員会を結成し、第 1 回の「なくそう！　官製ワーキングプア集会」を東京で開催した」ことが始まりとされています。

「実行委員会」は、会計年度任用職員等の離職状況や再度の任用に関する情報を首都圏 106 自治体に照会し、報告書を公開しています。
市原市にも照会があり回答しています。その照会項目に従い質問します。

「実行委員会」は、
2025 年３月における職員の離職者に関して、
「ハローワークに大量離職通知書を提出しているかどうか。提出していない場合はその理由との照会を首都圏 106 自治体に行っています。
当照会項目の趣旨として、
「労働施策総合推進法 27 条と関連省令では、「30 人以上の離職者が発生する場合」 は、「一ヶ月以上前に」、「知事は都道府県労働局に、市町村長はハローワーク に」、「通知する」義務を負っている。
「実行委員会」では、「大量離職通知書」提出は、雇止めの再考を促すものではないが、会計年度任用職員の人数を把握せず、雇止めを行っている自治体に対し、雇用主としての責任（再就職先の斡旋など）を自覚してもらう手立てとして情報公開請求を行っている。結果は、官製ワーキングプア集会で広く伝え、回答自治体 を含め総務省や厚生労働省担当にも提供している。」
とされています。

この「大量離職通知書」は副題であり、主題は「離職する職員の再就職のためにと」となっています。国または地方公共団体の方へと呼びかける様式となっています。

質問Ⅰ

2025年３月職員の離職に対する「大量離職通知書」の提出に関する照会に対して、市原市は、提出していないとし、その理由として「規定の人数以下の退職」としています。

その理由の意味を伺います。

（国または地方公共団体の方へ）

離職する職員の再就職のために

～「大量離職通知書」について～

国または地方公共団体の任命権者（※）は、一定期間内に相当数の職員が離職することとなる場合、離職する前に厚生労働大臣に対して「大量離職通知書」を提出することが義務付けられています。

※任命権者には、任命権が委任されている者を含みます。

「大量離職通知書」を提出しなければならない場合

１つの事業所で１か月に30人以上の離職者（※）が生じる場合、最後の離職が生じる日の１か月前までに、ハローワークに「大量離職通知書」を提出しなければなりません。
（労働施策総合推進法27条等）

※任用期間満了により離職する場合であっても、６か月を超えて引き続き任用されている者は離職者に含みます。ただし、下のいずれかの項目に該当する者、職員本人の都合または職員の責めに帰すべき理由により離職する者は除きます。

・日雇い、または期間を定めて任用されている者（引き続き任用されている期間が６か月以下である者に限る）
・試用期間中の者（14日を超えて引き続き任用されている者を除く）
・常時勤務に服することを要しない者として任用されている者

※パートタイムであっても、離職する場合は離職者に含まれます。
※ただし、任用期間満了後に再度任用されることが決定された者は、離職者に該当せず、選考等の結果、離職することが確定した者が離職者に含まれます。

※**30人未満**の離職者が生じる場合については、「大量離職通知書」の提出義務はありませんが、**一定程度の規模の離職**が予定されており、**再就職先が確保されていない場合**には、円滑に再就職支援を行う必要があるため、ハローワークに**「大量離職通知書」の提出等についてご相談ください**。

＊ 2025 年 3 月職員の離職に対する「大量離職通知書」の提出に関して、本市は「提出していない」が、その理由を伺いたい。
＜答弁＞
　労働施策総合推進法第 27 条において、国又は地方公共団体の任命権者は、大量雇用変動が生じる場合に厚生労働大臣へ通知することとされています。
　同制度では、1 つの事業所において 1 か月以内に 30 人以上の離職者が生じる場合に、「大量離職通知書」の提出が必要となりますが、離職者数には、6 か月以内の雇用期間満了者や自己都合離職者等は含まれません。
　2025 年 3 月分については、法令に定める離職者 数の基準に達しなかったことから、「大量離職通知 書」は提出しておりません。

再質問
引き続き任用されている期間が 6 カ月以下の者が 30 人未満との答弁でしたが、 6 月以上、 6 月以下に関わらず離職状況はつかまれていますか？

＜答弁＞
明確な人数の持ち合わせはただいまございません けれども、通年で任用されている方のほとんどは翌 年度に任用されているものと受け止めております。

　次の次の 3 問めと関わりますが、会計年度任用職員の 6 カ月以上以下に関わらず、離職状況を人事課として集計把握することを要望します。

　6 月議会で、岩崎、南総の二つ調理場が廃止される条例改正議案が提出されました。廃止により、南総調理場では 19 名、岩崎調理場では 31 名、合計 50 名の職員である調理員の職場がなくなり雇止めとなりました。全員会計年度任用職員です。
　市は、今回の事態にあたり、当該調理員に対して複数回の状況説明会を行い、再開される姉崎、ちはら台調理場の委託事業者への就職紹介を行ったとの説明が議案質疑でありました。また、委員会審議では、実際に採用面接を受けた方は５０名中１０名とのことのみで、再就職に至ったかまでの説明は

なされませんでした。
　先ほど総務部部長は大量離職通知書の対象を除外する規定（引き続き任用されている期間が６カ月以下の者）のために、2025 年３月の１カ月間は該当なしとして提出していないとの答弁でした
　今回の調理員雇止めについて、質問します。

質問２
　改正条例の施行日は８月１日とされています。今回は「大量離職通知書」は提出されたのでしょうか。見解を伺います。

＊ 岩崎、南総の各調理場が廃止されることにより、多くの調理員が雇止めとなったが、「大量離職通 知書」は提出したのか伺いたい。
＜答弁＞
　岩崎及び南総学校給食共同調理場で勤務してい た学校給食調理員につきましては、30 人以上の離 職により、ハローワークに大量離職通知書を提出しております。

再質問
　聴き取り時に、調理員は通年任用ではなく学期任用であると教えてもらいました。学期任用とは学校の学期ごとで、４～７月任用後雇止め９～12 月任用後雇止め、１～３月任用という制度のことでした。
　これだと引き続き任用６が月とはならず、除外規定に該当します。それなのに相談され提出されたのはなぜですか。

＊ 調理員は学期雇用で、引き続きの任用が６か月となっておらず除外規定に該当すると思うが、なぜ 「大量離職通知書」を提出したのか伺いたい。
＜答弁＞
　今回の事務処理の詳細につきましては、ただいま御指摘いただいた部分も含め、改めて確認をさせていただきます。

質問３

「実行委員会」の 2025 年３月における職員の離職者に関する、

「会計年度任用職員の離職者数」の照会に対して

市は「不存在」との回答です。

また、今回事前に私は二つ質問しました。

・別の資料請求で回答された会計年度任用職員の年度末の人数から、その年度の離職者数、任用者数

・条例では期末手当の支給の有無は１週間当たりの通常の勤務時間が１５時間３０分未満（週２日以下）かそれ以上（週３日以上）で決まるが、それぞれの分類した職員において勤続年数を問いました。

回答として、「資料として作成していない」とのことでした。

「不存在」、「資料として作成していない」の理由について、見解を伺います。

＊「2025 年 3 月 31 日における会計年度任用職員離職者の職種別・男女別の人数」について、「不存在」とした理由、また、１週間あたりの勤務時間が 15 時間 30 分未満とそれ以上の会計年度任用職員の勤続年数をまとめた資料等を作成していない理由について、伺いたい。

＜答弁＞

「首都圏 106 自治体情報公開請求の報告」は、主催団体が公文書開示請求により取得した情報を取りまとめたものであり、本市においても、相手方団体からの公文書開示請求に対し、保有する公文書の有無を確認した上で回答したものでございます。

「2025 年３月 31 日における会計年度任用職員離職者の職種別・男女別の人数」につきましては、本市では集計を行っておらず、また、その内容を記録した公文書も保有していなかったことから、不存在と回答いたしました。 当該資料につきましては、法令等による作成義務がなく、国及び県から報告を求められていないことから、作成していないものであり、また同様に、１ 週間あたりの勤務時間で分類した、会計年度任用職 員の勤続年数等を取りまとめた資料についても、法 令等による作成義務等がないことから、本市では資 料として作成していないものでございます。

答弁後

最初の質問とも重なりますが、人が辞める、辞めないは本人にとっては重大なことだと私は思います。その集計もしていないということはあまりにもぞんざいな扱いではないでしょうか。一人一人の大事にしていないのではないでしょうか。

一人一人の人権として考える必要があるのではないでしょうか。

会計年度任用職員の６カ月以上以下に関わらず、離職状況を人事課として集計把握することを要望します。

質問４

「実行委員会」の照会として

「会計年度任用職員のハラスメント相談窓口及び権利救済制度」があります。具体的な照会項目として

①ハラスメント相談窓口の周知

②人事委員会、公平委員会の周知（→前者はなし、後者は千葉県）

③「苦情処理共同調整会議の設置

があります。

市原市は「不存在」の回答でした。

会計年度任用職員を含めた職員のハラスメント相談窓口や権利救済制度の有無と

会計年度任用職員へのそれら周知の実施状況について伺います。

◆法に基づく自治体内苦情処理について

		非現業職 （行政職、専門職等）	現業職 （技能労務職、調理員等）	対応組合
市長部局 教育委員会等	—	人事委員会　※1 公平委員会　※２	苦情処理共同調整会議　※4	職員組合（混合組合）または現業職の労働組合等　※5
地方公営企業 （上下水道、病院等）	地方公営企業法 全部適用	苦情処理共同調整会議　※3	苦情処理共同調整会議　※3	地方公営企業の労働組合等 ※5
	地方公営企業法 一部適用（財務）	人事委員会　※1 公平委員会　※２	苦情処理共同調整会議　※4	職員組合（混合組合）または現業職の労働組合等　※5

（根拠となる法律）
※1「地方公務員法第８条1の11」
※2「地方公務員法第８条2の3」
※3「地方公営企業等の労働関係に関する法律第１３条」
※４「地方公務員法第57条」/「地方公営企業等の労働関係に関する法律付則5」/「地方公営企業等の労働関係に関する法律第１３条」
※5　地公労法第13条では、「組合」となっており、該当職員が加入した職員組合（混合組合）や地域ユニオンも想定される。

＊ 会計年度任用職員を 含めた 職員のハラスメント 相談窓口や権利救済制度があるのか。また、会計年 度任用職員へその内容が周知されているのか伺いたい。

＜答弁＞

本市では、会計年度任用職員を含む全職員を対象 として、「市原市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく相談窓口及び相談員を設置し、ハラスメントに関する相談に対応しております。また、権利救済制度として、本市が共同処理に参 加をしている千葉県市町村公平委員会において、勤務条件に関する措置要求や不利益処分に関する審査請求のほか、苦情相談を受け付けております。これらの制度や相談体制等につきましては、全庁ポータルに掲載をし、周知に努めるとともに、制度利用に関する相談等があった際には、各所属及び人 事課において適切に対応しているところでございます。

答弁後

　任用条件が厳しい中、弱い立場に置かれているのが会計年度任用職員ではないでしょうか。思っても声を上げられないのが実情ではないでしょうか。ハラスメント窓口、各種権利救済制度の充実を要望します。

質問５

会計年度任用職員の方から私は相談を受けました。

「自分を含めて同じ職場の職員の処遇に不満があり、相談した。」

とのことでした。

① この時期（年度末）不安な気持ちになる。

　　来年は働けるのか、（これでは）生活設計ができない。

② 期末手当　週３日勤務ではでるようになった。

　　週２日以下の勤務ではでない。

　　昇給もなし。退職金もなし。

③働く意欲を低く見られている。公務労働だから手抜きはしない。

④同じ職場の人は数十年働いている人もいる。人生設計ができない。

　　絶望感を感じている。

　この声を聞いて、会計年度任用職員の処遇を改善すべきだと考えます。見解を伺います。

＊ 会計年度任用職員の処遇を改善すべきと考えるが、見解を伺いたい。
＜答弁＞
本市では、地方公務員法等に基づき、会計年度任用職員制度を運用しているところであり、勤務条件については、国の制度設計や人事院勧告、総務省通 知等を勘案して定めております。 また、会計年度任用職員の任用にあたりましては、職務内容や業務の必要性に応じて勤務日数や勤 務時間を決定をし、あらかじめ勤務条件を明示した上で任用しているところです。 会計年度任用職員の処遇につきましては、適宜、 必要な対応を図っているところであり、再度の任用についても、令和６年６月 28 日付け総務省通知を踏まえ、再度の任用上限の回数を撤廃し、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 度の任用を行えることとしております。また、期末勤勉手当につきましては、国の制度や人事院勧告等を勘案しながら、「市原市会計年度任 用職員の給与及び費用弁償に関する条例」及び「市 原市会計年度任用職員の給与に関する規則」に基づき、任期や勤務時間等の要件を満たす職員に支給をしております。 本市といたしましては、今後も国の制度改正や人 事院勧告、他自治体の動向等を注視しながら、会計 年度任用職員の皆様が安心して働くことのできる勤 務環境の確保に努め、適切に対応してまいります。

答弁後
会計年度任用職員制度は国が基本設計し、運用も総務省のマニュアルに縛られていますが、自治体独自の判断で対応できる部分もあります。
公募試験をせずに再度の採用ができる回数を原則２回までとする「３年目公募」についても、総務省が通知を待たずに取りやめた自治体もあります。
自治体で先行事例をつくって、国を動かすということが必要なのではないでしょうか。
最後に、会計年度任用職員制度について二つ指摘します。
一つは会計年度ごとの任用という有期雇用の濫用の制度であること。雇用の安定があってこそ、働きがいのある人間らしい仕事が行えます。今の状況は働きがいの搾取といえるのではないでしょうか。安定した雇用こそが必要不可欠です。
二つめは会計年度任用職員の９割が女性であることから分かるように、この制度はケア労働の軽視、女性差別だということです。

日本では、女性は夫に扶養されているという性別役割分業を前提にした意識と生活保障制度が形成されてきました。

地域の公共を支えている会計年度職員の処遇改善を求めます。