

2024年11月1日

名古屋市長選挙に立候補を予定されてみえる皆さまへ

## 会計年度任用職員制度に関する公開質問状

あいち非正規公務員オータムミーティング2024実行委員会  
公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）

### 1 公開質問をさせていただく理由について

地方自治の本旨に沿えば、職務の継続性、永続性がある場合には期間を定めることなく職員を任用するのが公務員制度の大前提です。また、「男女の賃金格差」が顕著とされる愛知において、SDGsの目標達成やダイバーシティの実現に向け、地方自治体には果たすべき役割があるはずです。

しかし、愛知県内の自治体への聞きとり調査（春の自治体キャラバン実行委員会調査結果より）では、県内の自治体で働く職員の「約4割」が非正規公務員（会計年度任用職員）に置き換わっていることがわかりました。17にもものぼる自治体では、すでに過半数を占めている深刻な実態も浮かび上がりました。

とりわけ、保育士等や図書館司書、スクールカウンセラーなど専門職種分野では、その傾向が一層顕著に見られます。まさに子どもたちのそだちや教育に関わる「公共サービス」の提供、行政運営への影響が危惧されています。

会計年度任用職員の権利が脆弱にされていることも大きな問題です。2020年4月から地方公務員法適用とされたことで、有期契約労働者である会計年度任用職員も労働基本権の制約を受けることとなりました。そのため、本来、有期契約労働者として保護されるべき「労働法制」の多くが適用除外とされてしまいました。しかし、その代償措置はほとんど準備されていません。このことが民間の非正規労働者が有する権利との大きな格差を生じさせています。

会計年度任用職員制度に関わっては、これまでも全国の自治体で、労働法制に守られない不安定な雇用（任用）や低い処遇に関わる不適切な運用が指摘され、その都度、総務省が制度の見直しや通知で、適切な運用に係る技術的助言を繰り返してきました。

しかし、「女性が“9割”、“6割”が年収250万円未満」（はむねっとアンケート2024～一人ひとりの声を集めて！より）という、「官製ワーキングプア」を生み出す制度であることや、『男女の賃金格差』を助長する制度』の抜本的な是正には結びついていません。

自治体が雇用（任用）する会計年度任用職員のほとんどが女性です。そしてその地域でくらす生活者です。この不安定且つ脆弱な状況を放置し続ければ、将来の「女性の貧困」を助長しかねません。

国（人事院）は、今年6月、非常勤職員（期間業務職員）の不安定な雇用（任用）の要

困のひとつと指摘されてきた「3年公募ルール」を撤廃しました。これを受け、会計年度任用職員制度を所管する総務省も「運用に関わる『事務処理マニュアル』」を改定し自治体に通知したものの、その対応は自治体ごとに割れています。

名古屋市の対応は、国が「再度の任用回数」に上限を設けることを撤廃したにもかかわらず、今年度末に「再度の任用回数上限（4回）」を根拠に「雇い止め」を行う方針を改めていません。

現在、名古屋市には、8,000人をこえる会計年度任用職員が雇用（任用）されています。制度運用から5年を迎える今年度末、はじめて「再度の任用回数上限（4回）」の期間（5年）満了を迎える対象者が一斉に生じることとなります。国の「3年公募ルールの撤廃」に期待していたにもかかわらず、市民のために日々働いている会計年度任用職員が「5年目公募ルール」による「一斉大量雇い止め」の不安にさらされています。

10月に入り、名古屋市が市立保育園ではたらく会計年度任用職員1,200人の今年度末での雇い止めを前提とする公募試験を前倒し実施する検討をすすめているとの情報に、全国のマスメディアが次々と懸念を報じ、研究者や法律家からも法的な問題点が指摘されています。そして、東京都では「都スクールカウンセラー雇い止め事件」が法廷闘争にまで発展しました。全国的に名古屋市の対応に関心が集まっています。

10月28日、大阪弁護士会は、会計年度任用職員の任用を一律定期的に公募にかからしめる運用を改めるよう促す趣旨の「会計年度任用職員制度の適正な運用並びに会計年度任用職員の身分保障及び職責に相応する適切な処遇の実現を求める意見書」を任命権者たる大阪府内の全自治体の首長に送付し改善を求めました。また、日本労働弁護団も近日中に、同趣旨の法改正を促す提言を示すと聞いています。

いうまでもありませんが、名古屋市ではたらく会計年度任用職員の任命権者は名古屋市長（公営企業を除く）です。任命権者たる市長には、会計年度任用職員の雇用主としての役割と責任があります。

そこで、わたくしども実行委員会と公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）では、11月24日投開票で実施される名古屋市長選挙に立候補を予定されているみなさまに、ジェンダー不平等な会計年度任用職員制度や、一斉大量雇い止めにこだわる名古屋市の方針等への認識を「公開質問」でお伺いしたうえで、SDGsの目標達成や非正規労働者の格差是正に対する熱意をはかる有権者の「判断材料」のひとつとして公表させていただきたいと考えた次第です。名古屋市長選挙に向けたご準備にお忙しい折とは存じますが、何卒、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

## 2. 公開質問に対するご回答の活用方法について

あいち非正規公務員オータムミーティング実行委員会では、11月17日（日）に名古屋国際会議場にて「あいち非正規公務員オータムミーティング2024」を開催する予定です。全国のマスメディアに、ご協力いただいた貴重な回答を公表する準備をすすめています。また、公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）でも、[home - 公務非正規女性全国ネットワーク（通称：はむねっと）](#)等での公表を予定しています。

### 3. 会計年度任用職員制度に関する質問項目について

#### (1) 回答に際してのお願い

地方自治体は二元代表制を採用しています。したがって、制度や施策の見直しには議会の承認が必須となります。ただし今回の回答にあたっては、議会の承認の可否を考慮せず、ご自身のお考えを、以下の5問の質問項目に率直にお答えいただきますよう、お願いいたします。なお、回答については別紙「回答フォーマット」にご記入ください。

#### (2) 5つの質問項目について

**【質問①】** 大前提をお尋ねします。本来、公務員については「職員の任用を無期限のものとするのが法の建前」（山形県人事委員会（東郷小学校）事件/最三小 S38.4.2 民集 17 卷 3 号 435 頁）とされています。会計年度任用職員についても無期雇用が原則とされるべきだと考えますが、この点についてのご認識を教えてください。

**【質問②】** 会計年度任用職員制度の運用についてお尋ねします。全国の自治体では、職場の過半数を非正規公務員が占めるような状況がみられます。非正規公務員を減らして正規公務員を増やすべきではないかと思いますが、ご認識を教えてください。

**【質問③】** SDGs の目標達成の視点からお尋ねします。ほとんどが女性しかも不安定な雇用のうえ低賃金におかれる会計年度任用職員制度を自治体（行政）が運用していることについてのご認識を教えてください。

**【質問④】** 名古屋市の「5年目公募ルール」についてお尋ねします。市の運用ルールについては、民間の有期労働契約が5年を超えて更新された場合に権利が生じる「無期転換ルール」（改正労働契約法：2013年4月1日施行）逃れの不適切な運用との指摘があります。ご認識を教えてください。

**【質問⑤】** 名古屋市の「一斉大量雇い止め」方針についてお尋ねします。任命権者となられた際のご対応について教えてください。

### 4. ご回答を頂く、返信アドレス及び期限についてのお願い

大変恐縮ですが、11月10日までに、別紙「回答フォーマット」に回答を記入いただき、下記のアドレスまでご返信頂きますよう、よろしく願いいたします。

**【ご返信先アドレス】** [aichi.hiseiki@gmail.com](mailto:aichi.hiseiki@gmail.com)

**【ご連絡先】** あいち非正規公務員オータムミーティング2024実行委員会事務局  
住 所 日進市米野木町三ヶ峯4-164  
電話番号 090(1985)2184  
事務局長 佐賀達也

【回答フォーマット】

質問①

大前提をお尋ねします。本来、公務員については「職員の任用を無期限のものとするのが法の建前」(山形県人事委員会(東郷小学校)事件/最三小 S38.4.2 民集 17 巻 3 号 435 頁)とされています。会計年度任用職員についても無期雇用が原則とされるべきだと考えますが、この点についてのご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① その通り ② 概ねその通り ③ やや違う ④ まったく違う  
⑤ その他

3

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

公務員人件費削減のための毎年更新のパートの位置付けだと思う。ただし毎年更新は不安定であり、今後は人手不足のため、必要な人数を確保できなくなる可能性がある。複数年、あるいは無期限契約を検討すべきタイミングである。

質問②

会計年度任用職員制度の運用についてお聞きします。全国の自治体では、職員の過半数を会計年度任用職員が占めるような状況がみられます。非正規を減らして正規を増やすべきではないかと思いますが、ご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 会計年度任用職員を減らし(正規化し)正規職員を増やすべきだ
- ② 会計年度任用職員も正規職員も現状のバランスが適正である
- ③ 正規職員を増やさず、会計年度任用職員を減らしていくべきだ
- ④ 正規職員を減らし、会計年度任用職員をさらに増やすべきだ
- ⑤ 正規職員も会計年度任用職員も、どちらも減らしていくべきだ
- ⑥ その他

4

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

公務員人件費削減のため。パートを増やさないと、人件費が高くなり、重要な分野に予算を配分できなくなる。予算は無限ではない。一般公務員は役所の中核を担うため、厳しい採用選考を受けており、採用条件や職の安定については、パートの方とは異なる。そしてコストも非常に高い。パートの方が無期限雇用を求めらるのであれば、条例によって一般公務員とは異なる制度を導入するのが良い。名古屋がアシスタント職のための新人事制度を導入できれば、日本中の参考になる。

質問③

SDGs の目標達成の視点からお尋ねします。ほとんどが女性しかも不安定な雇用のうえ低賃金におかれる「会計年度任用職員制度」を自治体(行政)が運用していることについてのご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ①「ジェンダー平等」とはいえず、直ちに改善すべき
- ②「ジェンダー平等」とはいえず良くないが、人材確保のためやむを得ない
- ③そもそも女性は民間企業でも非正規率が高いので改善の必要はない
- ④「扶養範囲内」収入を希望する女性のニーズに応える制度で問題ない
- ⑤ その他

5

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

会計年度任用職員に女性が多いのは、女性を募集しているからですか？ そうであれば女性差別になる。しかし性別関係なく募集／採用してるのであれば、女性が多いのは結果でしかない。この場合は性差の問題にすべきではない。

質問④

名古屋市の「5年目公募ルール」についてお尋ねします。市の運用ルールについては、民間の有期労働契約が5年を超えて更新された場合に権利が生じる「無期転換ルール」(改正労働契約法:2013年4月1日施行)逃れの不適切な運用との指摘があります。ご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 地方公務員には労働契約法が適用除外されているので問題ない。
- ② 地方公務員には労働契約法が適用除外されているものの行政として適当でない。
- ③ その他

2

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

公務の非正規採用は税金を増やさないための重要政策である。  
無期転換によって他の公務員と同じ条件での正採用となれば、コストが上昇し、納税額が増え、納税者の不利になる。納税者は納得しないだろう。質問2で回答した通りアシスタントのための新しい人事制度を創設したらよい。

質問⑤

名古屋市の「一斉大量雇い止め」方針についてお尋ねします。任命権者となられた際のご対応について教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 従来方針に沿って今年度末での「一斉大量雇い止め」を実施する。
- ② 直ちに方針の変更を指示し、「一斉大量雇い止め」を実施しない。
- ③ その他

3

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

条例で止めることができるのであれば議案として市議会に出したい。条例制定は市議会の議決次第である。

ご協力、ありがとうございました。

【回答フォーマット】

質問①

大前提をお尋ねします。本来、公務員については「職員の任用を無期限のものとするのが法の建前」(山形県人事委員会(東郷小学校)事件/最三小 S38.4.2 民集 17 巻 3 号 435 頁)とされています。会計年度任用職員についても無期雇用が原則とされるべきだと考えますが、この点についてのご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① その通り ② 概ねその通り ③ やや違う ④ まったく違う  
⑤ その他

2

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

有期雇用を減らすべきとの意味では「その通り」。「会計年度任用職員」そのものが「有期」が前提なので、それを「無期」にするというのは定義上の矛盾。要するに、本人の希望や業務上の合理性等の理由がない中で、「会計年度任用職員」を多用してはいけません。

質問②

会計年度任用職員制度の運用についてお聞きします。全国の自治体では、職員の過半数を会計年度任用職員が占めるような状況がみられます。非正規を減らして正規を増やすべきではないかと思いますが、ご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 会計年度任用職員を減らし(正規化し)正規職員を増やすべきだ
- ② 会計年度任用職員も正規職員も現状のバランスが適正である
- ③ 正規職員を増やさず、会計年度任用職員を減らしていくべきだ
- ④ 正規職員を減らし、会計年度任用職員をさらに増やすべきだ
- ⑤ 正規職員も会計年度任用職員も、どちらも減らしていくべきだ
- ⑥ その他

1

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

質問③

SDGs の目標達成の視点からお尋ねします。ほとんどが女性しかも不安定な雇用のうえ低賃金におかれる「会計年度任用職員制度」を自治体(行政)が運用していることについてのご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ①「ジェンダー平等」とはいえず、直ちに改善すべき
- ②「ジェンダー平等」とはいえず良くないが、人材確保のためやむを得ない
- ③そもそも女性は民間企業でも非正規率が高いので改善の必要はない
- ④「扶養範囲内」収入を希望する女性のニーズに応える制度で問題ない
- ⑤ その他

1

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

質問④

名古屋市の「5年目公募ルール」についてお尋ねします。市の運用ルールについては、民間の有期労働契約が5年を超えて更新された場合に権利が生じる「無期転換ルール」(改正労働契約法:2013年4月1日施行)逃れの不適切な運用との指摘があります。ご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 地方公務員には労働契約法が適用除外されているので問題ない。
- ② 地方公務員には労働契約法が適用除外されているものの行政として適切でない。
- ③ その他

2

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

公立保育園における保育士、調理士、業務士等、現在の不適切な扱いが子どもたちの保育環境に影響を与えるなど、「5年目公募ルール」に伴う問題は看過できない。

質問⑤

名古屋市の「一斉大量雇い止め」方針についてお尋ねします。任命権者となられた際のご対応について教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 従来方針に沿って今年度末での「一斉大量雇い止め」を実施する。
- ② 直ちに方針の変更を指示し、「一斉大量雇い止め」を実施しない。
- ③ その他

2

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

実情を調査し、合理的理由のない「一斉大量雇い止め」であれば、適切に対応する。

ご協力、ありがとうございました。

【回答フォーマット】

質問①

大前提をお尋ねします。本来、公務員については「職員の任用を無期限のものとするのが法の建前」(山形県人事委員会(東郷小学校)事件/最三小 S38.4.2 民集 17 卷 3 号 435 頁)とされています。会計年度任用職員についても無期雇用が原則とされるべきだと考えますが、この点についてのご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① その通り ② 概ねその通り ③ やや違う ④ まったく違う  
⑤ その他

①

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

そもそも公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするのが原則です。したがって職務の継続性、永続性がある場合には期間を定めることなく職員を任用するのが公務員制度においても大前提です。しかし公務員の定数の問題、財政の問題など、その職務の性質とは関わりのないところで設定された任期により、非正規職員がことさらに不利益を被ってきました。雇用の安定をすすめ、不安の解消を直ちに図るべきです。

質問②

会計年度任用職員制度の運用についてお聞きします。全国の自治体では、職員の過半数を会計年度任用職員が占めるような状況がみられます。非正規を減らして正規を増やすべきではないかと思いますが、ご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 会計年度任用職員を減らし(正規化し)正規職員を増やすべきだ
- ② 会計年度任用職員も正規職員も現状のバランスが適正である
- ③ 正規職員を増やさず、会計年度任用職員を減らしていくべきだ
- ④ 正規職員を減らし、会計年度任用職員をさらに増やすべきだ
- ⑤ 正規職員も会計年度任用職員も、どちらも減らしていくべきだ
- ⑥ その他

①

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

総務省は「各地方公共団体における公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とすべき」と示しています。この点からも過半数を会計年度任用職員が占める状況は法的にも問題があるといわざるを得ません。災害や感染症に対応できる人員体制を確保するためには、①の手段を速やかに講じるべきです。

質問③

SDGs の目標達成の視点からお尋ねします。ほとんどが女性しかも不安定な雇用のうえ低賃金におかれる「会計年度任用職員制度」を自治体(行政)が運用していることについてのご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ①「ジェンダー平等」とはいえず、直ちに改善すべき
- ②「ジェンダー平等」とはいえず良くないが、人材確保のためやむを得ない
- ③そもそも女性は民間企業でも非正規率が高いので改善の必要はない
- ④「扶養範囲内」収入を希望する女性のニーズに応える制度で問題ない
- ⑤ その他

①

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

雇用・処遇の両面で、行政のコストカットを女性労働に押しつける制度で有ることは各調査結果から明らかです。その結果、地域に「官製ワーキングプア」の女性労働者と家族を行政が生みだしています。また、「男女の賃金格差」が深刻な愛知で、地方公務員の「男女の賃金格差」をこの制度が助長しています。不安定な雇用につけ込む「セクハラ」などもあとを絶ちません。行政の「ジェンダー平等」の観点からも法改正を国に促します。

質問④

名古屋市の「5年目公募ルール」についてお尋ねします。市の運用ルールについては、民間の有期労働契約が5年を超えて更新された場合に権利が生じる「無期転換ルール」(改正労働契約法:2013年4月1日施行)逃れの不適切な運用との指摘があります。ご認識を教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 地方公務員には労働契約法が適用除外されているので問題ない。
- ② 地方公務員には労働契約法が適用除外されているものの行政として適当でない。
- ③ その他

②

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

労働契約法など保護法制を適用除外するのであれば、それに見合った代償措置が準備されなければいけません。しかし、会計年度任用職員の不安定な雇用に対する代償措置は準備されていません。民間では有期労働者の権利を保護するために「無期転換ルール」が法制化されました。最低でも、適用除外の代償措置として、民間の有期雇用労働者と同様の権利が保障されて然るべきです。

質問⑤

名古屋市の「一斉大量雇い止め」方針についてお尋ねします。任命権者となられた際のご対応について教えてください。

(回答を選択ください)

- ① 従来方針に沿って今年度末での「一斉大量雇い止め」を実施する。
- ② 直ちに方針の変更を指示し、「一斉大量雇い止め」を実施しない。
- ③ その他

②

※補足すべき認識があれば、200字以内でご記載ください。

人事院の「3年公募」の撤廃を引き合いに出すまでもなく、行政が「雇い止め」を行うことは、地域の経済対策や雇用政策、SDGsの目標達成を阻害することに他なりません。その背景に「アンコンシャスバイアス」が働いているのであれば、なおさら問題です。いずれにせよ、大阪弁護士会の意見書や日本労働弁護団の提言からも、名古屋市の対応には大きな問題があるため、方針の変更を直ちに指示します。

ご協力、ありがとうございました。