

厚生労働省 ご担当者さま
総務省 ご担当者さま

お忙しい中、毎年、意見交換の場を設けていただいていることに感謝申し上げます。

9 月 23 日に開催された「第 17 回 なくそう！官製ワーキングプア集会 反貧困集会 2025」（主催：なくそう！官製ワーキングプア集会実行委員会）¹では、会計年度任用職員をはじめとする公務非正規労働者は、民間であれば適用される有期雇用をめぐる労働法制の適用が除外されてしまっており、民間以上に不安定な立場にあることが明らかになりました。また、同実行委員会が昨年引き続き行った「首都圏 106 自治体への情報公開請求結果」（以下、「調査」）を報告し、会計年度任用職員に関する、4 項目（①離職者、②再度の任用、③離職者への再就職支援措置など、④ハラスメント相談窓口及び権利救済制度）についての取りまとめを行いました。

現在、会計年度任用職員制度は大きく見直しを迫られています。日本労働弁護団から「非正規公務員制度立法提言」が提起され、最近では鳥取県・高知県などで「独自の短時間勤務制度」が報道されています。また、昨春に公表された ILO 専門家委員会報告書も「制度施行 5 年後」の見直しを促しています。総務省も 9 月 30 日付で「会計年度任用職員の経験を活かす採用試験等の取組事例集（令和 7 年度）」を公表されています。

このような状況の下で、現状把握と制度改善方向について、意見交換をさせていただきたく、下記の事前質問を作成いたしました。

ご多用のなか、お時間をいただくこととなりますが、ご対応いただければ幸いです。

なお、ご多用のところ恐縮ですが、11 月 10 日（月）当日に、文書で回答をいただけるとありがたいです。どうぞ、よろしくお願いいたします。

非正規公務員の雇用安定を考える懇談会 （主な構成団体）

なくそう！官製ワーキングプア集会実行委員会事務局
公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）
東京公務公共一般労働組合
連帯労働者組合・杉並
連帯労働者組合板橋区パート
学校事務職員労働組合神奈川
NPO 法人 官製ワーキングプア研究会

記

1 離職と再就職支援状況について

大量離職通知書の提出は法的義務となっており、「調査」では昨年に比して約 1.5 倍の 72%の自治体が提出するようにはなりました。しかし、離職者数の把握をしていない、

離職者の基準を誤認している、提出時期が遅れているなどの自治体が散見されます。再就職支援をきちんと行っているところはほぼゼロといえる結果です。

質問 1-1 このような調査結果に対して、どのように受け止めておられますか。

(厚生労働省・総務省)

質問 1-2 これらを是正するため、離職者数の把握、算定基準の再確認、再就職支援促進などを促す通知や事務連絡等を再度発出することはできませんか。

(厚生労働省・総務省)

質問 1-3 総務省通知では「結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましい」とありますが、さらに加えて、「離職票の発行など迅速な事務手続きとハローワークと連携して、再就職支援に努める」ことを自治体に助言することはできませんか。

(厚生労働省・総務省)

質問 1-4 人事担当課が離職者数を把握していない自治体が 36%も残っており、会計年度任用職員に対する労務管理が不十分と考えられます。総務省が行う調査には、自主退職や希望したにもかかわらず再度任用をされなかった会計年度任用職員も含めた離職者数の項目を加えることはできませんか。

(総務省)

2 再度の任用（更新）関係

「公募を経ない再度の任用の上限回数」を廃止した自治体が大きく増え、もともとなかった自治体を含めると首都圏人口 10 万人以上の 106 自治体では 61%に達しました。しかし、都道府県・政令市などを中心に頑なに上限回数を維持している自治体も少なくありません。「はむねっと調査」ⁱⁱでは、6 年以上同一の職場に任用されている人は 42%に達しています。廃止しない自治体は「広く任用機会を与える」、「雇用機会の平等性」をその理由にあげていますが、長期雇用の実態がなければ、自治体の行政サービスが継続的に提供できないのが実態です。

質問 2-1 総務省マニュアルⅡ－3－(1)－⑤－(ア)「再度の任用の位置付け」にある「あくまで新たな職に改めて任用」との考え方は、雇用安定の推進を掲げる厚生労働省の「非正規雇用（有期雇用）」政策と真逆ではないかと受け止めています。国の労働政策に合わせて「更新」の考え方をとるべきではありませんか。

(厚生労働省・総務省)

質問 2-2 同マニュアル（イ）「再度任用についての留意事項」にある「長期継続雇用は好ましくない」との考え方は、実態に即していません。削除ないし見直しはできませんか。

(総務省)

質問 2-3 会計年度任用職員には、毎年条件付き採用期間が設けられています。民間では、条件付き採用期間と同様な試用期間を設けることができるのは「1つの雇用形態において最初の一定期間」と考えられています。毎年設けることについて、削除ないし見直しはできませんか。

(厚生労働省・総務省)

質問 2-4 2025 年の総務省調査は現在集計中と思われます。「上限回数」についての集約状況を教えてください。また、その集約結果について、総務省通知などで触れられる予定がありますか。

(総務省)

3 ハラスメント及び権利救済制度

任用制度（再度の任用の可否等）を濫用したハラスメントや不公正な人事評価制度結果等をもとにした再任用拒否、育児休業などの取得を理由にしたと思われる任用拒否などが「はむねっと調査」等でも散見されます。

「調査」では相談窓口の周知や人事委員会・公平委員会による救済制度の周知が不十分でした。「はむねっと調査」では、情報交換や伝達の手段であるパソコン使用や職場打ち合わせなどから、会計年度任用職員が排除されているケースが見られます。

質問 3-1 相談窓口設置や周知に関する先進的自治体を紹介したり、モデルの周知リーフレットなどを作成して自治体に助言することはできませんか。（総務省）

4 技能労務職員等について

総務省調査によれば、ほとんどすべての自治体に「技能・労務系職員」がおり、その数は9万人を超えています。一方「調査」では、人事委員会・公平委員会を利用できない「技能・労務系職員（単純労務職員）」の人数を把握していない自治体が31%に上りました。しかも、法的に設置義務がある「苦情処理共同調整会議」設置はわずか9自治体で、1割にも達していません。

質問 4-1 このような状況から、総務省通知では現業/非現業を区分して周知することはできませんか。また、総務省マニュアルのQ&Aでは技能・労務系職員に関する記述は「問1—1」のみです。より詳しい説明が必要ではありませんか。（総務省）

質問 4-2 法的義務である「苦情処理共同調整会議」設置を促し、設置状況を調査する必要はありませんか。電話照会（2025.9.18）では、厚生労働省労働関係法課は「地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）の所管は当課」としながら、「監督は総務省が行う」と回答しています。この地公労法の監督を行う総務省の部署を教えてください。（厚生労働省・総務省）

5 日本労働弁護団の「提言」について

昨年11月、日本労働弁護団「非正規公務員制度立法提言」ⁱⁱⁱが提起されました。私たちはこの提言に沿った法改正が行われることを期待しています。

質問 5-1 この「提言」について、省内（課内などを含む）で検討されていますか。検討しておられる場合、どのような意見がありましたか。（厚生労働省・総務省）

質問 5-2 提言にある「入口規制」、「無期転換制度導入」、「雇止め規制」について、法改正をするために障害となる条項はありますか。（厚生労働省・総務省）

質問 5-3 日本労働弁護団から、「提言」について詳しい説明を受けられましたか。今後、説明の場を設ける予定はありますか。（厚生労働省・総務省）

6 「鳥取方式短時間勤務制度」について

2025年1月、「鳥取方式短時間勤務制度」が広く報道されました。限定された職種とはいえ、年度内に会計年度任用職員4名が採用されました。2025年9月には高知県で、事

務職にも広げた同様の条例案が県議会にかけられています。

質問 6-1 鳥取県、高知県からの事前相談に対して、助言された内容をお聞かせください。
(総務省)

質問 6-2 国の動向も視野に、「短時間勤務制度」を自治体にも広げていくお考えはありますか。
(厚生労働省・総務省)

質問 6-3 2017 年以前、総務省は「17 条非常勤職員」を推奨し、東京都や大阪府はじめ多くの自治体では、その助言に従って「17 条非常勤制度」を整備しました。2017 年地方公務員法改正後の現在においても、法的に任期を定めることが求められない「17 条非常勤職員」を採用することは可能と考えられますが、見解をお聞かせください。
(総務省)

7 ILO 専門家委員会の 2024 年「制度施行 5 年後の見直し」について

質問 7-1 現在までの経過と今後の見直しやその内容及び検討方向をお聞かせください。
(厚生労働省・総務省)

質問 7-2 見直しについて労働団体と協議した経過と内容及び今後の見直しと今後の協議予定をお聞かせください。
(厚生労働省・総務省)

質問 7-3 会計年度任用職員制度は、「経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会」の 2013 年「総括所見」にある「有期雇用の濫用防止」の対象と考えられます。「濫用防止」のための改善が必要と考えられますが、見解をお聞かせください。
(厚生労働省・総務省)

8 女性活躍推進について

現在、あらたな女性活躍推進法の基本方針が策定されており、先般示された方針案には、「非正規雇用の女性への対応も極めて重要な課題」であり、正規・非正規間の不合理な待遇差の解消の必要が記されています。また、公務部門については、率先垂範の必要があり、積極的な取り組みに努めるとの記載もありました。しかし、依然として、公務部門の非正規については、民間には適用される無期転換の制度も適用されず、民間以上の待遇格差が存在しているといえる状況があります。

質問 8-1 「公務部門における男女の給与の差異の開示」を、正規・非正規間の不合理な待遇差の解消につなげるためにどのような方策が必要だと考えておられますか。
(厚生労働省・総務省)

以上

ⁱ 第 17 回なくそう！官製ワーキングプア集会 反貧困集会 2025
<https://nakusoukanseiwpxsite.com/tokyo-syukai>

ⁱⁱ はむねっとアンケート 2025 調査報告書 <https://nrwwu.com/?p=3008>

ⁱⁱⁱ 非正規公務員制度立法提言 <https://roudou-bengodan.com/proposal/hiseikikoumu/>