

タイトル	高松市非正規公務員（会計年度任用職員）調査報告1 - 高松市からの聞き取り調査に基づき -
著者	川村，雅則； KAWAMURA, Masanori
引用	開発論集(115)： 83-106
発行日	2025-03-05

# 高松市非正規公務員（会計年度任用職員） 調査報告 1

—— 高松市からの聞き取り調査に基づき ——

川 村 雅 則\*

I. はじめに	83
II. 調査の概要	85
III. 調査の結果	86
1. 旧制度下における高松市臨時・非常勤職員の人数規模及び任用制度	86
2. 高松市における新制度設計のプロセス	90
3. 高松市における新制度の所管、事務体制	91
4. 会計年度任用職員を中心とする、高松市の臨時・非常勤職員の人数	92
5. 高松市会計年度任用職員の任用制度	95
6. 高松市会計年度任用職員の勤務・休暇制度と賃金制度、人事評価制度	97
7. 労使関係や新制度に関する高松市の今後の課題など	104

## I. はじめに

新たな非正規公務員制度である会計年度任用職員制度（以下、新制度ともいう）が各自治体に導入されてから2024年で5年目となる。

任用の適正化が掲げられ、「法の狭間」に置かれていた臨時・非常勤職員が法律上に明確に位置付けられた。期末手当や勤勉手当の支給が各自治体で開始された（前者は2020年度から、後者は2024年度から）。

一方で新制度は、仕事の恒常性に反した会計年度（単年度）ごとの任用、勤務時間数による賃金格差の容認・均等待遇原則からの逸脱など、民間の非正規雇用制度の政策動向と異なる制度設計がなされた。また、制度導入後は、合理的な理由が示されぬ雇い止めという深刻な問題のほか、期末手当の支給にともなう月例給の減額、退職手当支給を免れるための勤務時間数の短縮化（わずかな短縮化を含む）、最賃割れの賃金水準、正規職員とは異なる月数での期末・勤勉手当支給（不支給を含む）などなどの問題が発生している<sup>1</sup>。法律上にどう位置付けるかにそもそもの問題があったと言える。

\*（かわむら まさのり）北海学園大学開発研究所研究員，北海学園大学経済学部教授

<sup>1</sup> 参考文献にあげた上林陽治氏の著作や川村（2024b）のほか、『東京新聞』を中心とする一連の報道、筆者が共同で管理・運営するウェブサイト『北海道労働情報 NAVI（以下、NAVI）』に掲載された各種の論考や記事などを参照。

さて、こうした状況下であるが、現職の会計年度任用職員を一定期間ごとに公募にかける「公募制」をやめるなど、自治体が可能な範囲で労働条件（任用、賃金や労働環境などを含む広義の労働条件）の改善に取り組むケースも出てきている<sup>2</sup>。

労働条件を改善していく上では、集団的な労使関係が当該自治体にあるかどうか、より直接的に言えば、労働組合があるかどうかが決定的に重要である。労働組合があれば、労働条件はもちろんのこと、仕事内容のことなど、現場の様々な課題やニーズを集団的な意見としてまとめて使用者との間で協議、交渉することが可能になる<sup>3</sup>。

もちろん、ひっ迫する自治体財政には限界があり、労働条件の改善には、国の財源保障が不可欠である。また、そもそも会計年度任用職員制度は、国の責任で根本的な制度改善が不可欠である。以上の国の責任は強調した上で、それぞれの自治体においても、国際労働機関（ILO）がいうディーセントワーク（日本語訳では、働きがいのある人間らしい仕事）の実現に向けた労使関係・社会対話が重視されるべきと筆者は考える<sup>4</sup>。

以上のような問題意識で、労働組合のある自治体での労使の取り組みや制度の改善実績などを明らかにしていこうと思う<sup>5</sup>。それは、できる限りの状況改善を図ろうとしている他の自治体の労使にとってはもちろんのこと、労働組合を知らない多くの非正規公務員にとっても、現行制度の制約下でもここまでのことが可能だと知ることができて有益だと考える。各自治体のそうした取り組みの集積が国の制度改善につながればよい。

今回訪問したのは、香川県の高松市である。高松市には、非常勤職員で組織された高松市非常勤職員労働組合という労組がある（以下、高松市非常勤労組、あるいは、非常勤労組）。結成は2007年3月である。高松市と高松市非常勤労組との間で、会計年度任用職員制度のどのような制度設計や制度改善が実現しているのかをみていく。

---

<sup>2</sup>（1）公募問題に関する北海道の状況は、川村雅則「〔暫定版〕総務省・会計年度任用職員制度等の2023調査データの集計」『NAVI』2024年1月15日配信を参照。その後、2024年6月に、いわゆる3年公募に関する文言が国の非正規公務員に関する人事院通知から削除され、それを受けて、いわゆる総務省マニュアル（「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」）からも、3年公募に関する助言規定が削除されることとなった。人事院事務総局人材局長「〔期間業務職員の適切な採用について〕の一部改正について（通知）」2024年6月28日、総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」の改正について」2024年6月28日を参照。（2）以上の人事院・総務省通知を受けて、公募廃止の動きが自治体で広がっている。詳細は、渡辺百合子「首都圏106自治体情報公開請求の報告——大量離職通知を使って会計年度任用職員の離職状況を調べてみました」『NAVI』2024年9月15日配信などを参照。

<sup>3</sup>労働組合のほか、二元代表制の下、自治体議員・議会が果たす役割もまた大きいと考え、NAVIでは、議会質問など議員による取り組み情報も収集している。参照されたい。

<sup>4</sup>川村（2024a）を参照。ディーセントワーク実現にあたっては、仕事の創出、社会的保護の拡充、社会対話の推進、仕事における権利の保障といった四つの戦略目標が掲げられ、かつ、ジェンダー平等という課題がこれらの目標に横断的に組み込まれている。ディーセントワークについては、ILO 駐日事務所のウェブサイトを参照。<https://www.ilo.org/ja/jpn>

<sup>5</sup>同時期に、広島市の会計年度任用職員を対象に労使双方から調査を行い、本稿が収録された本誌にまとめている。あわせて参照されたい。

## II. 調査の概要

高松市は香川県の県庁所在地で、人口は県下で最大の 419,626 人である（2024 年 1 月 1 日時点）<sup>6</sup>。

表 II-1 高松市における正規公務員数

単位：人

	一般行政			教育	警察	消防	普通会計 計	公営企業 等会計	合計
	一般管理	福祉関係	一般行政 計						
高松市	939	1,203	2,142	494	0	486	3,122	684	3,806

出所：総務省「令和 5（2023）年地方公共団体定員管理調査」より作成。

総務省「令和 5（2023）年地方公共団体定員管理調査」によれば、高松市の正規職員数は、3806 人である（表 II-1）。一方で、非正規職員の人数は、総務省の調査（「令和 5（2023）年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」。以下、2023 総務省調査）への回答<sup>7</sup>によれば、（1）会計年度任用職員が 3640 人（フルタイムが 576 人、パートタイムが 3064 人）、（2）特別職非常勤職員が 94 人、（3）臨時的任用職員（ほぼ全員が任用期間が 6 月以上）が 4 人である（以上の人数は、2023 年 4 月 1 日時点）。

では、高松市で 2024 年に行った会計年度任用職員の現地調査の説明をする。

表 II-2 現地調査の概略

	日時		対象	人数
	日	時		
第 1 回目	2月 25 日	15 時～18 時	高松市非常勤労組、高松市議会議員	11 人*
	2月 26 日	10 時～12 時	高松市総務局人事課	2 人*
第 2 回目	9月 7 日	16 時～18 時	高松市議会議員	1 人
	9月 8 日	10 時～12 時	高松市非常勤労組（本庁分会、学校給食分会）	4 人
		13 時 30 分～15 時	同（学校図書館分会）	2 人
		15 時～17 時	同（保育所分会）	7 人
	9月 9 日	10 時～12 時	高松市総務局人事課	4 人*
		18 時～20 時	高松市非常勤労組（資料館分会、図書館分会）	3 人
9月 10 日	10 時～12 時	高松市職員連合労働組合	1 人	

注：\*をつけた人数には高松市職員連合労働組合の書記長（第 2 回目のときには委員長に就任）の分も含む。

出所：筆者作成。

<sup>6</sup> 高松市のウェブサイト内の「【統計】登録人口（住民基本台帳人口）」による。

<sup>7</sup> 総務省への回答に誤りがあったため、高松市によって修正がされている。本稿で示しているのは修正済みのデータである。

現地での聞き取り調査は、2024年2月下旬と9月初旬の2回、労使双方から行った。

本稿・調査報告1では、高松市からの聞き取り（提供資料を含む。以下、同様）に基づき、市の会計年度任用職員制度についてまとめる。次に別稿・調査報告2で労働組合からの聞き取りに基づき、組合の取り組みや要求、成果などをまとめていく。以下、高松市からの調査の概略を示す。

第一に、高松市からの聞き取りは、具体的には、総務局人事課職員から行った。第1回目調査では、管理職1名にご対応いただき、第2回目の調査では、当該管理職のほか、実務を担当する2名の職員にご対応いただいた。自治労高松市職員連合労働組合の書記長（第2回調査時には委員長に就任）にも同席いただき、情報が混乱したときなどには、的確に情報の整理や提供をしていただいた。

第二に調査の内容は、会計年度任用職員制度の設計について、任用・再度任用、勤務・休暇制度、賃金制度など10項目に及ぶ調査内容を高松市へ事前に送付しておき、調査当日は、順番に話を聞いた。本稿の節タイトルがそれにあたる（一部、集約をしたり順序の入れ替えを行っている）。臨時・非常勤職員制度と記載しているが、調査のメインは会計年度任用職員制度である。

第三に、本稿をまとめるにあたっての手順であるが、まず第1回目の調査で聞き取った内容に基づき第一次草稿をまとめ、内容の確認を市にお願いした。その際には追加で質問も行った。それに対する回答を踏まえて、第2回目の現地調査にのぞんだ。その際には、第1回目の現地調査ではなお十分に理解できなかった点や新たな疑問などを中心に尋ねた。以上の調査結果に基づき、第二次草稿をまとめ、市による内容の確認、筆者による加筆修正を繰り返し、本稿を取りまとめた。

なお、人事課で作成した市の「会計年度任用職員制度」に関する資料（令和2（2020）年4月初版、令和5（2023）年4月改定版。以下、「人事課資料」と呼ぶ）を活用して本稿で表などを作成しているが、同資料は令和5（2023）年4月時点のものであることに注意されたい。

### Ⅲ. 調査の結果

#### 1. 旧制度下における高松市臨時・非常勤職員の人数規模及び任用制度

第1節では、会計年度任用職員制度が導入される以前の高松市の臨時・非常勤職員制度（旧制度）をまとめた。

各自治体の会計年度任用職員制度には、旧制度下の規約や職場慣行などが反映されているケースが少なくないというのが筆者の印象である。そのような問題意識で、高松市の旧制度下における臨時・非常勤職員の人数や任用制度をみていく。高松市からご提供いただいた「高松市臨時職員の雇用および勤務条件等に関する要綱（2003年4月1日施行、最終改定2010年4月1日。以下、臨時要綱）」「高松市非常勤嘱託職員の任用及び勤務条件等に関する要綱（2003

年4月1日施行、最終改定2014年4月1日。以下、嘱託要綱)」も使う。

なお、第一に、あらかじめ述べておくと、旧制度下における任用では、臨時職員については、空白期間が設けられていた。上記「要綱」にもそのことが定められている。但し、「要綱」上の原則から外れた任用も、少なからず確認された（「要綱」上も、例外規定が設けられていた）。聞き取り調査を通じて、旧制度下では、とりわけ専門職の任用は所属の各課の裁量にゆだねられていた面が強いように感じられた。本稿に記載のとおり、旧制度下の条件で一部判明しなかった点があるのも、そのような事情によるのではないかと推察される。

第二に、こうした旧制度下の特徴は、新制度にも反映されている。各職種の任用に関する要綱の制定・修正には人事課の合議が必要であるが、会計年度任用職員の任用や働き方などには各課の判断が尊重される仕組みになっている。

第三に、当時、それぞれの自治体で法の解釈が「自由」にされていたのと同様に、高松市でも独自の解釈で非正規職員の任用が行われていた面がある。

#### 1) 旧制度下の臨時・非常勤職員の任用形態と職員数

第一に、高松市では、旧制度時代の臨時・非常勤職員はどのような形態で任用されていたのだろうか。

高松市の臨時・非常勤職員は、臨時職員（呼称は、「アルバイト」）と特別職非常勤嘱託職員（同、「非常勤職員」）の2グループで構成されていた（以下、臨時職員、嘱託職員と記す）。

後でみるとおり、高松市では、勤務時間数で両者が分けられていたわけではない。どちらの任用形態で任用するかの判断基準は、次のとおりであった。すなわち、嘱託職員は、資格や知識・経験など特別な能力をもって仕事にあたる職種や、あるいは、事務職などでも長期で働くことを想定したケースである。それに対して臨時職員は、短期間のアルバイト的な働き方や、特別な能力を必要としない職種などが想定されていた。

新制度に移行してからは明文化されているものの、仕事内容に関する規程は、当時はとくになかったため、嘱託職員のなかには、文字どおり正規職員と同じ仕事内容で働いているケースもみられた。

第二に、当時の職員の人数をみてみよう。表Ⅲ 1-1 は正規、非正規別にみた、2017年4月時点の職員の人数である。

当時、正規職員が3767人に対して非正規職員はそれを上回る4151人が任用されていた。

表Ⅲ 1-1 高松市における正規、非正規職員数（2017年4月時点） 単位：人

	正規			非正規		
	一般	医師・教員	計	嘱託	臨時	計
人数	3,627	140	3,767	2,190	1,961	4,151

出所：高松市提供資料より。

表Ⅲ 1-2 部局別にみた非正規職員数（2017年4月時点）

単位：人

	嘱託	臨時	計
市民政策局	182	20	202
総務局	29	0	29
財政局	58	23	81
健康福祉局	1,004	1,770	2,774
環境局	34	2	36
創造都市推進局	54	60	114
都市整備局	30	0	30
出納室	2	0	2
消防局	18	0	18
病院局	111	0	111
上下水道局	32	3	35
教育局	623	83	706
監査委員事務局	0	0	0
選管事務局	2	0	2
農業委員会	3	0	3
議会事務局	8	0	8
合計	2,190	1,961	4,151

出所：高松市提供資料より。

非正規職員はどこの部局で多かったのか（表Ⅲ 1-2）。多いのは「健康福祉局」2774人（嘱託職員1004人，臨時職員1770人）のほか，「教育局」706人（嘱託職員623人，臨時職員83人）である。

表には記載していないが職種で多いのは，「健康福祉局」のなかの保育士と学童保育指導員で，保育士は「こども園運営課」に，学童保育指導員は「子育て支援課」に配置されていた。それぞれの課の嘱託職員及び臨時職員を示すと，「こども園運営課」が516人，560人で，「子育て支援課」が148人，1158人であった。

なお，現在は，「こども園総務課」と「こども園運営課」が統合されて「こども保育教育課」となっている。

では次に，旧制度下における任用制度を細かくみていこう。

## 2) 旧制度下の臨時・非常勤職員の任用制度

第一に，両者の任用の期間や勤務時間数はどうなっていたか。

まず，臨時職員には空白期間がおかれていた。継続的な任用ではなく，例えば，1か月あるいは1年などの間において再度任用が行われていた。1か月の設定が多かったと思うとのことである。「臨時要綱」によれば，「雇用期間等」を定めた第4条の第2項で，「雇用期間満了後，同一の臨時職員を再度雇用する場合は，原則2月以上の期間を経過した後でなければ雇用でき

ない。」ことが定められていた。

次に、嘱託職員の場合には、3回まで更新ができる任用（最大4年間の任用）がされていた。3回更新・4年間任用に制限していた理由は、一つには、正職員も4年で異動するのが平均的であったこと、もう一つは、任用があまり長期に及ぶとコンプライアンス上の問題が発生してしまうことへの懸念があったという。

「嘱託要綱」によれば、「任命権者は、最初の任用年度における4月1日を起算日とし、通算4期間を超えない範囲で委嘱期間を更新することができる」（第5条第2項）との規定である。臨時職員同様に、「業務の性質等により特に必要があると認める場合には」それを超えることができる、ともされていた（同条第3項）。但し、聞き取りによれば、4年が原則で、第5条第3項は例外的な扱いであったという。

なお、時代を遡ると、4年の任期の後には、1年の空白期間が置かれていた時期もあった。労働組合からの聞き取りでも、空白期間には、別の自治体で働いていたなどの回答が聞かれた。但し、制度の終盤期ではそのような運用は廃止されていたという（転換の時期などは不明）。

市からの以上の説明に対して、4年という任期でいったん任用を終了していた理由を照会した。全国的には、一定の条件を満たした場合に「期待権」が裁判で認められていたことや、民間と同じく雇い止めの有効性をめぐる訴訟が起きていたことから、そのような背景があって、高松市においてもいったん任用を終了させるかたちにしていただけないかと質問をした。市からの回答は、そのような事情のほか、市民との間で雇用機会の均等を確保するためであったと思われる、とのことであった。

以上が高松市の非常勤職員の、新制度移行前の原則的なルールであるが、十分に明らかにならなかった点もある。それは、労働組合側からの聞き取りによれば（調査報告2を参照）、時代を遡ると、4年を超える年限が設定されていたり、労働組合の交渉で当該職種に限定して空白期間を撤廃させたり（その場合、年限の後に選考を受ける）など、時期や職種によっては、年限や空白期間の有無について、上記の原則とは異なる状況もみられたようであることだ。

さて、第二に、人事課で採用を行う非常勤職員で3回更新後に再度公募に申込み、任用された場合には、職場変更が行われていた。例えば、一般行政の事務職として働いている場合、同じ職種（この場合、事務職）として働き続けることはできるが、職場の変更が必要とされていたという。

現在も（新制度下でも）、人事の硬直化、停滞が不祥事の発生につながる可能性を内包していることから、会計年度任用職員についても原則、職場異動が行われている。配置は、職員の要望を参考に決められている。

### 3) 旧制度下の臨時・非常勤職員の勤務時間及び賃金制度

第三に、旧制度下の勤務時間についてみていく。



まず、臨時職員の勤務時間数については、9時から15時までの5時間労働（1時間休憩）が原則である。長い時間を働くと社会保険の扶養から外れてしまうために扶養の範囲内で働きたい、などの職員本人の意向を聞きながら勤務時間数の設定がされていた。呼称が「アルバイト」であったことに示されるとおり、フルタイムの臨時職員はいなかった。「臨時要綱」で確認すると、「臨時職員の勤務日および勤務時間は〔略〕月曜日から金曜日までの午前9時から午後3時までとする。」（第7条第1項）となっていた（但し、「業務遂行上特に必要があるとして人事担当課長が認めた場合」には例外の規定もあった）。

次に嘱託職員については、9時から16時までの拘束で1時間休憩、6時間労働が基本とされていた。

但し、嘱託職員では、上記の原則的な時間数を超える者もいた。最長で1日7.5時間の嘱託職員もみられたという。フルタイムに近い時間数を働く職員も、臨時職員ではなく嘱託職員に分類されていたことになる。「要綱」上はどうなっていたのか。「嘱託要綱」によれば、「勤務日及び勤務時間ならびに休憩時間」を定めた第6条の第1項及び第2項では、「勤務日は、原則として1週間当たり5日又は4日〔略〕」「勤務時間は、1週間当たり30時間〔略〕」としつつも、「前2項の規定にかかわらず、勤務日及び勤務時間が職務の特殊性等によりこれらの規定により難しいときは、人事担当課と協議の上、所属長が定める。」となっていた。

第四に、賃金は、専門性などを反映して職種によって異なっていたが、経験年数による加算などはなく、諸手当も支給はされていなかった。

交通費も当初は支給がなく、その後、労働組合との交渉のなかで一定額の支給がされていくようになり、最終的には（新制度に移行する前には）、全額を支払えるように条件整備をした。

なお、非常勤労組との交渉を通じて、旧制度下でも、処遇などの改善が実現していった。非常勤労組は、当初は保育士のための組織で、そこから少しずつ専門職の加入が増えていった（現在も一般行政職は数人程度である）。そのため、処遇の改善は、保育士から始まった。保育士から処遇改善が始まり一般行政職に波及されていく、という流れであった。加えて、非常勤労組の組合員数は400人であったことから、400人との交渉の結果が、臨時職員を含む非正規職員全体に波及していくという状況であったという。

## 2. 高松市における新制度設計のプロセス

新制度の検討作業の沿革、主な検討課題とその決着の内容・時期、新制度導入にあわせて職が廃止されたり民間化（民営化、民間委託化など）されたケースの有無などを尋ねた。結果をまとめると以下のとおりである。

高松市でも、総務省マニュアルに従って、職の整理など新制度移行の準備が行われた。基本は総務省マニュアルに従った内容になった（但し、後述のとおり、ケースワーカーについては会計年度任用職員で任用されている）。

第一に、臨時・嘱託職員の「所属長」に対する事前説明会が2017年10月に開催され、その

前後に、労働組合への説明が行われた。

第1節で述べたとおり、当時の高松市の任用実態は、総務省マニュアルに示された内容（例えば、特別職非常勤職員は限定列举など）とはかけ離れていたため、そのような現状を踏まえて、各所属長に対して、まず今の任用実態はどうなっているか、それを今後どうするのか、職を廃止するのか、そうでなければ会計年度任用職員のフルタイムにするのかそれともパートタイムにするのか、あるいは民間に委託するのか、などを調べて考えてもらうという作業をまずは行った。

とはいえ、実際には、任用実態と総務省マニュアルとがかけ離れていたという事情もあって、職の整理（廃止や委託化の検討）をする時間的余裕は十分になく、総務省の提示するとおり、つまり、総務省が例示している特別職非常勤職員や臨時的任用職員を除いて、ほぼ100%が会計年度任用職員に移行をすることになった。

第二に、その際、勤務時間数も集約をした。7.5時間というフルタイムに近い多くの職員は6時間に移行した。理由としては、財政的な制約があるなかで、のちのちの退職手当の支給負担や社会保障費の負担が懸念されたことによる。

第三に、新制度移行時に勤続年数のリセットは行われていない（旧制度時代からの勤続年数が継続でカウントされている）。4000人ほどの職員の面接を一度に行うことは困難である、という判断も背景にあった。

第四に、会計年度任用職員以外では、（1）特別職非常勤職員は、産業医や医療技術員などに限定され、（2）臨時的任用職員は、教育委員会部局である、市立高校で臨時的任用職員を任用しているぐらいである。

第五に、労働組合との協議については、市側としては、条例の「例」や準則などが総務省から示されないと交渉を進められないという事情があって、2017年10月の「事前説明会」までのあいだに、会計年度任用職員の骨格部分（任用年限の原則は4年間とする。但し職種によって異なる。給与表に格付けるなど）だけを労働組合との間で妥結して、作業を進めていった。

### 3. 高松市における新制度の所管、事務体制

ここから、新制度の現状をみていくが、高松市の会計年度任用職員は、専門職はそれぞれの課で公募・採用され、事務職に限っては、原則として、人事課で公募・採用されている——このことを念頭におくと制度の理解がしやすい。この点をまず先に整理しておこう。

#### 1) 高松市会計年度任用職員の、二つの公募・採用ルート

高松市では、会計年度任用職員は、人事課採用、各課採用（所属採用）という2系統で対応されている。人件費予算もそれぞれの課で計上される。但し、正規職員の欠員代替で会計年度任用職員を入れる場合には、人事課の予算で対応がされる。

(a) 専門職は各課採用で、(b) 事務職に限っては原則として人事課採用となる。後者につ

いて「原則として」としたのは、事務職は、(b-1) 人事課採用である「一般行政職員」と (b-2) 各課採用である「一般事務職員」という二種類に分かれる。人数ベースでみると、「一般行政職員」が原則であり、人事課が想定している任用形態がなじまないケース——例えば、9時～16時の勤務から外れる、シフト制のケースなど——に限って、例外的に各課採用の「一般事務職員」となる。なお、勤務形態は異なるが、事務職として、賃金面は変わらない。

「一般行政職員」の公募関係のほか職員全体の任用・退職手続きは人事課が担当しているが、「一般行政職員」以外の職種の選考や任用後の人事評価は、各課で対応されている。

但し、各課での対応とはいっても、任用ルールが各課の自由裁量にゆだねられているのではなく、基本的な要綱（「基本要綱」）は人事課で作成されている。各課では、この基本要綱を踏まえた上で、各課の事情が反映された要綱（各課要綱）を作成し、人事課による合議を得る必要がある。

市からの以上の説明に対して、会計年度任用職員制度の設計を人事課に集中させることと各課の裁量を認めることには、それぞれのメリット、デメリットがあると思われた。つまり、各課の裁量を認める場合、メリットは、各課の事情が反映され、柔軟な対応ができることにある。一方で、課によって対応が異なったり（異なっても構わないものは問題ないが）、公募や賃金に関する制度設計の決定権の所在が不明確になるおそれがあるのではないかと感じられた。とくに各課要綱を作成した管理職が異動すると、要綱の制度設計の根拠や経緯が十分に引き継がれないことも懸念されたので、その点を尋ねた。市からの回答は、第6節で述べる。

## 2) 高松市会計年度任用職員制度の所管及び事務体制

さて、新制度の所管及び事務体制をみると、高松市では、総務局の下に置かれた人事課が会計年度任用職員制度等の所管である。人事課の職員体制は、管理職が5人、一般職員が30人、会計年度任用職員が12人である。

人事課の中には5つの室・係がある。人事係、給与係、職員厚生係、人材育成係、行政改革推進室である。制度関係は人事係が担当している。そのほか、職員厚生係が労使関係を担当し、給与係が給与の支給、人材育成係は研修を、行政改革推進室が行政改革を担当する。

## 4. 会計年度任用職員を中心とする、高松市の臨時・非常勤職員の人数

高松市の臨時・非常勤職員に関する情報——属性、任用形態、勤務時間数、職種など——について、会計年度任用職員を中心にみていこう。以下の表Ⅲ4-1～表Ⅲ4-3は、高松市から提供されたデータ（2024年4月1日時点）に基づき作成したものである。

まず任用形態別の人数をみると、会計年度任用職員は3051人で、特別職非常勤職員は90人（人数のまとまった職種としては、医師が9人）、臨時的任用職員は6人のみ（全員が「教育部門」の「教員・講師」）である。以下、会計年度任用職員について細かくみていこう。

表Ⅲ 4-1 部門×勤務時間・任用期間等×男女別にみた、高松市会計年度任用職員の人数

単位：人、%

	合計		一般行政	教育	消防	公営企業
	人数	割合				
合計	3,051	100.0	1,956	856	14	225
フルタイム	577	18.9	492	38	0	47
任用期間が6月以上※	575	18.8	490	38	0	47
男性	84	2.8	60	11	0	13
女性	491	16.1	430	27	0	34
任用期間が6月未満	2	0.1	2	0	0	0
男性	0	0.0	0	0	0	0
女性	2	0.1	2	0	0	0
パートタイム	2,474	81.1	1,464	818	14	178
任用期間が6月以上※ かつ1週間当たり19時 間25分以上	1,213	39.8	679	361	12	161
男性	198	6.5	99	76	6	17
女性	1,015	33.3	580	285	6	144
任用期間が6月未満 又 は1週間当たり19時間 25分未満	1,261	41.3	785	457	2	17
男性	95	3.1	48	42	2	3
女性	1,166	38.2	737	415	0	14
男性（再掲）	377	12.4	207	129	8	33
女性（再掲）	2,674	87.6	1,749	727	6	192

注：※は、6月以上となる場合を含む。

出所：高松市提供資料より作成（2024年4月1日時点）。

表Ⅲ 4-2 部門×職種別にみた、高松市会計年度任用職員の人数

単位：人、%

	合計		一般行政	教育	消防	公営企業
	人数	割合				
一般事務職員	893	29.3	758	40	6	89
うち事務補助職員	312	10.2	286	6	0	20
技術職員	15	0.5	12	0	0	3
医師	9	0.3	3	0	0	6
医療技術員	26	0.9	7	2	0	17
看護師等	91	3.0	44	0	0	47
うち看護師	45	1.5	20	0	0	25
うち保健師	16	0.5	16	0	0	0
保育士等	720	23.6	720	0	0	0
うち保育所保育士	709	23.2	709	0	0	0
技能労務職員	495	16.2	157	337	0	1
うち給食調理員	323	10.6	120	203	0	0
教員・講師	123	4.0	70	53	0	0
うち教員・講師（義務教育）	49	1.6	0	49	0	0
うち教員・講師（義務教育以外）	74	2.4	70	4	0	0
図書館職員	137	4.5	1	136	0	0
その他	542	17.8	184	288	8	62
うち消費生活相談員	4	0.1	4	0	0	0
うち女性相談員	3	0.1	3	0	0	0
うち放課後児童支援員	0	0.0	0	0	0	0
うち教育業務支援員 （スクールサポートスタッフ）	70	2.3	0	70	0	0
うちスクールカウンセラー	0	0.0	0	0	0	0
合計	3,051	100.0	1,956	856	14	225

出所：表Ⅲ 4-1 に同じ。

表Ⅲ 4-3 職種×勤務時間別, 職種×男女別にみた, 高松市会計年度任用職員の人数 単位:人, %

	フルタイム／パートタイム別		男女別	
	フルタイム	パートタイム	男性	女性
一般事務職員	140	753	119	774
うち事務補助職員	0	312	19	293
技術職員	5	10	15	0
医師	0	9	9	0
医療技術員	2	24	1	25
看護師等	16	75	2	89
うち看護師	10	35	1	44
うち保健師	5	11	1	15
保育士等	220	500	6	714
うち保育所保育士	220	489	6	703
技能労務職員	18	477	84	411
うち給食調理員	8	315	5	318
教員・講師	40	83	17	106
うち教員・講師（義務教育）	7	42	12	37
うち教員・講師（義務教育以外）	33	41	5	69
図書館職員	5	132	9	128
その他	131	411	115	427
うち消費生活相談員	0	4	2	2
うち女性相談員	3	0	0	3
うち放課後児童支援員	0	0	0	0
うち教育業務支援員 (スクールサポートスタッフ)	0	70	7	63
うちスクールカウンセラー	0	0	0	0
合計	577	2,474	377	2,674

出所：表Ⅲ 4-1 に同じ。

第一に、「女性」が全体の9割弱を占める。

第二に、勤務時間数をみると、およそ8割超（2474人、81.1%）は「パートタイム」に分類される。2474人の内訳は、「任用期間が6か月未満又は1週間当たり19時間25分未満」が1261人、「任用期間が6か月以上（6か月以上となる事が明らかな場合を含む）又は1週間当たり19時間25分未満」が1213人である。

第三に、職種で最も多いのは、「一般事務職員」で、人数は893人（全体の29.3%）である。残りの7割が各課で採用される専門職ということになる。

「一般事務職員」に次いで多いのが「保育士等」で720人（23.6%）である。「保育士等」では「フルタイム」が多いのも特徴で、「フルタイム」は、「保育士等」全体の30.6%を占めている。なお、高松市では、幼保一体化にともない「保育教育士」という新たな職種が設けられている。保育士と幼稚園教諭とが統合された職種である。

「その他」を除くと、両職種に次いで人数が多いのは、「技能労務職員」495人（「うち給食調理員」が323人）、「図書館職員」137人、「教員・講師」が123人である。以上が100人を超える職種である。その他には、100人を下回るが、「看護師等」が91人、「その他」の「うち教育業務支援員」が70人と続いている。

なお、「部門」の情報を重ねてみると、「一般行政部門」のほか、「教育部門」に所属する職

員が会計年度任用職員全体の3割を占めて多い。職種は、給食調理員、図書館職員、学校図書館指導員などである。

なお、市によれば、（1）高松市の会計年度任用職員の人数は同じ中核市のなかでも多いほうに位置する、というのが市の認識である。（2）会計年度任用職員の年齢情報や家族構成（扶養／被扶養関係者）に関する情報は、集計を行ったことがなく不明である。

## 5. 高松市会計年度任用職員の任用制度

高松市会計年度任用職員の任用制度についてみていく。

第一に、新制度に移行して、会計年度任用職員の任用は、基本は4年となった。

但し、新制度移行時に、組合との交渉で5年公募と10年公募が設けられた。原則は4年公募で、人数ベースでも、4年公募が適用されている職員が最も多い。4年という年数は、旧制度から引き継がれたものである。5年、10年など公募の年数が長い職種——具体的には、保育教育士、給食調理員など——は、職員の確保が難しい職種とイメージしてもらえばよい、とのことである。

なお、以下の表Ⅲ 5-1は、2023 総務省調査から筆者が整理した、高松市の公募に関する情報である。高松市の回答ではいずれの職種についても「②公募を行わない回数等の基準を設けている」となっていて、回数は、「3回」、「4回」、「6回以上」の3種類であった。

表Ⅲ 5-1 総務省調査にみる高松市会計年度任用職員の「公募を行わない回数」

3回	一般行政部門（一般事務職員）、一般行政部門（技能労務職員）、教育部門（教員・講師）、教育部門（一般事務職員）、教育部門（技能労務職員）、消防部門（一般事務職員）、公営企業部門（一般事務職員）、公営企業部門（技能労務職員）
4回	一般行政部門（給食調理員）、教育部門（図書館職員）
6回以上	一般行政部門（保育所保育士）、一般行政部門（放課後支援員）、教育部門（給食調理員）、公営企業部門（看護師）

出所：2023 総務省調査より筆者作成。

第二に、高松市では、全ての職種が公募にかけられている。但し、旧制度下から働いている図書館司書及び学芸員だけは公募制から外れている。

旧制度下から働く図書館司書及び学芸員だけは、年限は5年に設定され、5年を終えた以降は、面接と小論文の提出で能力が実証されたものはそのまま継続で任用されている。公募にはかけられていない。これは、新制度移行前からの非常勤労組との妥結事項で、それが引き継がれる形となっている。言い換えれば、新制度移行後に働き始めた図書館司書及び学芸員は、公募にかけられている。

公募・選考という話題になったので、ここで、図書館司書の選考について、小論文のテーマや文字数などを尋ねた。市からの回答は次のとおりであった。

小論文のテーマは、高松市教育委員会の図書館政策や図書館活動推進計画に関するもので、文字数は400字程度である。小論文は、受ける側にも課す側にも負担はあるとは思いますが、公募にかかる負担よりは軽いと思われるため、現時点ではそのような方法で進めている。[大学の入試を例に筆者が話していたのに対して] 大学の入試と違って、何人かを必ず落とさなければならないという性格のものではなく、基準を満たしているかどうかを確認することがねらいである。

第三に、各課で行われている、任用・再度任用時における選考の内容・方法・基準はどのようになっているのか、人事課で統一されたものが何かあるのかを尋ねたところ、統一はされておらず、所属の課にゆだねられているとのことであった。

さて、第四に、任用の年限は複数あれども、一部の例外を除き、高松市では、全ての職員に公募が行われている。そこで、離職理由や勤続年数は問わず、会計年度任用職員の離職者数を尋ねた<sup>8</sup>。

結果は、(1)「任期満了」を除く、2023年度の「年度内」の離職者数は、約250人(理由は自己都合)とのことであった。(2)各課採用という事情もあってか、年度末の任期満了による離職者数は、人事課では把握(集約)されていなかった。(3)よって、「大量離職通知書」も、高松市では作成されていなかった<sup>9</sup>。

逆に、採用者数はどの位かを尋ねた。

市によれば、(1)人事課で把握されている一般行政職員の人数に限定されるが、2024年4月1日での会計年度任用職員(一般行政職員)の募集人数は、パートタイムが45人、フルタイムが10人であった。(2)公募に応募したうちの、概算で4割程度は不採用になっているという。この不採用者には、新規応募者のほか、現職で公募に応じた者も含まれている。(3)あわせて、年度中は、職員の育児休業等によって随時、募集・採用が行われている、とのことである。

第五に、公募を設けている理由を尋ねたところ、(1)就労の機会を市民に広く提供することや、(2)より能力の高い職員を採用する機会を確保しておく必要があること、のほか、(3)当該事業が未来永劫続くかどうか分からないことが理由としてあげられた。

なお、(3)については、メンバーシップ型雇用にみる考え方とジョブ型雇用にみる考え方が混在していると思われたので、この点は考察(調査報告2)で整理したい。

最後に、総務省の動向、すなわち、いわゆる3年公募について総務省マニュアルが変更された(注釈2を参照)ことを踏まえて、人事評価で公募に代替することはできないのか、と第2

<sup>8</sup> 会計年度任用職員の離職者数の把握という課題については拙稿(2023a)などを参照。

<sup>9</sup> この問題の全国実績を調べている安田真幸ら労働組合等グループの調べによれば、2023年度末に香川県下で大量離職通知書を届け出ているのは、香川県のみである。県下の市町レベルでは、どこからも届出は出されていない。安田真幸(2024)「全国の「大量離職通知書」の厚労省情報公開の取組報告」『NAVI』2024年8月15日配信。

回調査の際に尋ねた。市からの回答は第 6 節、第 7 節でふれる。公募の廃止は、まさに今、非常勤労組からも要求されていることであるという。

## 6. 高松市会計年度任用職員の勤務・休暇制度と賃金制度、人事評価制度

高松市における会計年度任用職員の勤務時間数、休暇制度の基本的な考え・制度に加えて、賃金の基本的な考え・制度などを尋ねた。以下に整理する。

### 1) 勤務時間制度

まず勤務時間数は、フルタイムが常勤職員と同じ時間数で、パートタイムは、人事課で採用される一般行政職員については、1日6時間・週30時間が基本であるという。各課採用における専門職はその限りではない。

なお、新制度移行に際して、勤務時間数の短縮化が進んだが、一日の勤務時間数をフルタイムより15分だけ短くするケースが全国的に問題になっている<sup>10</sup>。高松市でもそのようなケースが存在する。2023 総務省調査によれば（表Ⅲ 6-1）、高松市では、「支所・出張所等における窓口業務」を担う事務職員を中心に幾つかの職種で、一日の勤務時間数が15分だけ短いケースが任用されている<sup>11</sup>。理由は、「施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの」、「業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果の設定」による。

表Ⅲ 6-1 高松市におけるパートタイム会計年度任用職員で、1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職

任命権者	職名	主たる部署	主たる職務内容	任用件数	勤務時間設定の考え方
市長	一般事務職員	地域政策部	支所・出張所等における窓口業務	61	③施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの
	市民防災センター長	消防局	市民防災センター事務統括及び運営管理	1	①業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果の設定
病院事業管理者	一般事務職員	病院局	医療事務や薬剤事務等の事務に関すること	15	①業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果の設定
	警備・巡視員	病院局	警備巡視業務	1	①業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果の設定
	看護師	病院局	看護師業務	5	①業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果の設定
	看護補助者	病院局	看護補助業務	13	①業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果の設定

出所：2023 総務省調査への高松市の回答より筆者作成。

<sup>10</sup>「どう守る 仕事 暮らし 非正規地方公務員 進む「パート」化 5万8000人時短 退職金対象外に「自治体、恣意的に勤務減か」『東京新聞』朝刊2024年5月9日付

<sup>11</sup> この問題について全国の状態をみると、「1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上の職については、任用団体数は1,220団体（59団体増加）、任用件数は58,154件（1,581件増加）となっており、依然、多くの部門・職種で任用されている状況」にある（2023 総務省調査結果より）。



この点については、賃金制度（退職金手当制度）に関する総務省の制度設計の問題が大きいと思われる。考察で論ずる。

## 2) 休暇制度

続いて休暇制度をみていく。表Ⅲ 6-2 は、高松市の会計年度任用職員の休暇制度をまとめたものである。

第一に、「年次有給休暇」は、正規職員と同じ制度で、最大で 20 日間を繰り越すことができるため、最大で 40 日間で付与されることになる。

第二に、特別休暇である「夏季休暇」も任期及び週の勤務日数に応じて最大 5 日間の取得が可能である。

第三に、「病気休暇」についても、年に 10 日間を「有給」で取得できる。

病気休暇に関してはさらに、近年（令和 4（2022）年 10 月 1 日から改正）、長期傷病休暇制度が導入され、職員が 10 日以上休まざるを得ないときには、医師の診断があれば、最大で 30 日間有給で休むことができるようにした。

また、有給病休取得後には無給病休を取得でき、有給と無給を合わせて最大で 180 日まで取得することができる。

なお、病気休暇取得中に公募の時期を迎えた際にその後継続任用されるかどうかは、本人が公募に手を挙げるかどうか、そして合格するかどうかによる。休暇取得中だからといって公募に応じられないということはない。

第四に、「家族看護休暇」（令和 3（2021）年 4 月に「子の看護休暇」制度を改変）については、正規職員の場合、職員の父母、配偶者若しくは子の看護又は職員が養育する小学生以下の子の介助を要する場合に取得ができる。一の年において 5 日、子が 2 人の場合には 10 日、3 人の場合には 12 日を取得ができる。それに対して、会計年度任用職員の場合には、正規職員と比べた際に、取得できる日数に若干の格差がある。子が 2 人で 10 日までは同じであるが、3 人以上でも 10 日にとどまる。つまり 2 日間の格差はある。

以上が高松市の休暇制度であるが、制度の水準は高いというのが市の認識である。

## 3) 賃金制度

第二に、賃金面を整理する。会計年度任用職員の給与・手当をフルタイムとパートタイムとで整理したのが表Ⅲ 6-3 である。

表中の手当に関わって二点を補足する。

第一に、地域手当の支給パーセンテージは、「医師以外」は 6 % である。

第二に、退職手当はフルタイム勤務以上勤務した日が 18 日以上ある月が引き続いて 6 か月を超える会計年度任用職員に支給される。退職手当の計算式は、給料月額（激変緩和額及び地域手当を除く）×支給率である。支給率は、表Ⅲ 6-4 のとおりである。

表Ⅲ 6-2 高松市会計年度任用職員の休暇制度

種類	内容・期間	有給・無給の別
年次有給休暇	1年において20日の範囲内の期間又は時間（任期・勤務日数等に応じて付与）	有給
病気休暇	180日（週休日、休日等含む。）の範囲内 ※うち有給 私傷病 10日（勤務日のみ。【任期が6月以上又は6月以上継続勤務】かつ【年48日以上勤務】に限る） 公傷病 30日（週休日、休日等含む。）の範囲内 【新設】長期傷病 30日（連続10日以上）の安静加療が必要な傷病による場合	有給・無給
夏季休暇 <sup>注</sup>	1年の7月～9月において5日の範囲内の期間（任期・勤務日数等に応じて付与） ※任期が6月以上又は6月以上継続勤務に限る。	有給
結婚	7日以内（週休日、休日等を含む連続する10日を超えない範囲内） ※挙式日、入籍日又は同居開始日の7日前から6月を経過するまでの範囲内の期間	有給
不妊治療休暇	不妊治療に係るもので12日の範囲内の期間又は時間 ※【任期が6月以上又は6月以上継続勤務】かつ【週3日（又は年121日）以上勤務】に限る	有給
妊娠中又は産後の保健指導・健康診査	必要と認められる時間	無給
妊娠中の通勤緩和	勤務時間の始め又は終わりに1日1時間以内の時間	無給
産前産後休暇	産前6週間以内（多胎は14週間）、産後8週間を経過するまでの期間 産後6週間を経過した職員が届け出た場合は、期間を短縮することができる	有給
出産補助休暇	男性が、配偶者が出産のため病院に入院する等の日から出産後2週間を経過するまでの期間内で2日の範囲内の期間又は時間 ※【任期が6月以上又は6月以上継続勤務】かつ【週3日（又は年121日）以上勤務】に限る	有給
育児専念休暇	男性が、配偶者が出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前から出産の日以後1年までの期間内で、当該出産に係る子又は小学校就学前の子（配偶者の子を含む。）の養育に係るもので5日の範囲内の期間又は時間 ※【任期が6月以上又は6月以上継続勤務】かつ【週3日（又は年121日）以上勤務】に限る	有給
育児休業	子が1歳に達するまでの範囲内の期間（最長2歳に達するまで延長可能） ※【週3日（又は年121日）以上】かつ【子が1歳6月に達するまで任期満了しないこと】	無給
育児時間	子が1歳に達するまでの範囲内で1日2回それぞれ30分以内の時間 ※配偶者が取得している場合はそれぞれ30分から配偶者が取得している時間を差し引いた期間	無給
部分休業	子が3歳に達するまでの範囲内で1日2時間以内の時間 ※【週3日（又は年121日）以上】かつ【1日6.25時間以上勤務】に限る	無給
家族看護休暇		有給
介護休暇	3回を超えず、通算93日を超えない範囲内の期間 ※週3日（又は年121日）以上勤務に限る	無給
介護時間	3年の期間内において1日2時間以内の時間 ※【週3日（又は年121日）以上】かつ【1日6.25時間以上勤務】に限る	無給
要介護者の介護	要介護者の介護その他世話に係るもので5日（要介護者が2人以上は10日）の範囲内の期間又は時間 ※【任期が6月以上又は6月以上継続勤務】かつ【週3日（又は年121日）以上勤務】に限る	有給
忌引	親族の続柄に応じて10日以内の連続する期間	有給
健康管理（生理）休暇	必要と認められる期間（有給は各周期につき2日まで）	有給
現住居の滅失等	1週間の範囲内で必要と認められる期間又は時間	有給
骨髄移植のための登録、提供等	必要と認められる期間	無給
・感染症まん延防止交通制限等 ・災害又は交通機関事故等による出勤困難／危機回避 ・裁判員等官公署出頭 ・選挙権その他公民としての権利行使	必要と認められる期間又は時間	有給

注：「夏季休暇」の期間は、2023年度の人事院勧告<sup>12</sup>に沿って、2024年度から、「7月～9月」から「6月～10月」に変更されている。

出所：高松市「人事課資料」より。

<sup>12</sup> 総務省自治行政局公務員部公務員課長「人事院規則15 - 14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について」2023年12月1日を参照。

表Ⅲ 6-3 高松市会計年度任用職員の給与・手当

区分	フルタイム	パートタイム
給付内容	給料+手当	報酬+費用弁償+期末手当
通勤手当	○	○(費用弁償として支給)
住居手当	×	×
扶養手当	×	×
時間外勤務手当 <sup>注1</sup>	○	○(報酬として支給)
期末手当	△(任期が6か月以上に限り支給)	△(任期が6か月上かつ週20H以上に限り支給)
勤勉手当 <sup>注2</sup>	×	×
特殊勤務手当	△(職務の内容により支給)	△(職務の内容により報酬として支給)
地域手当	○	○(報酬として支給)
初任給調整手当	△(医師等に限り支給)	△(医師等に限り報酬として支給)
児童手当	○(共済組合員(一般組合員)に限り支給)	×
退職手当	△(勤務日が18日以上の方が6か月超に限り支給)	×

注1：時間外勤務手当には、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当を含む。

注2：勤勉手当の不支給は2023年度までの情報。2024年度からは支給されている。

出所：高松市「人事課資料」より。

なお、退職手当の支給要件を満たし支給対象職員となることにより、雇用保険は適用除外となり被保険者資格を喪失する。

但し、退職時に支給された退職手当の額が、雇用保険の失業手当に相当する額に満たず、かつ退職後一定の期間失業しているときは、その差額（「雇用保険法の失業等給付相当額」マイナス「現に支給された退職手当」）が失業者の退職手当として支給されることになっている<sup>13</sup>。

会計年度任用職員の給与は、常勤職員と同じ給料表が使われている。

給料表は表Ⅲ 6-5のとおりで、基準号級・上限・職歴加算（「昇給」という表現ではなく、「職歴加算」「経験年数加算」という表現が用いられている）は、表Ⅲ 6-6にまとめたとおりである。

パートタイム（月額）の場合、報酬の基本額は、基準月額÷38.75H(7.75H×5日)×週の勤務時間数で算出される。

職歴加算が設けられた職種と設けられていない職種とがある。両者を区分する基準は、原則として、資格があるかないかで決められている。例えば、事務職は1級の20号に配置され、加算はない。

但し、例えば調理員のように、調理師の資格があることを採用の条件にしていなくても、調

<sup>13</sup> 高松市のようなこうした制度がないために、失業手当以下の低額の退職手当の支給で済まされている事例が問題になっている。「どう守る 仕事 暮らし フルタイムの非正規地方公務員 失業給付出ない 退職金も不十分 「払ってきた保険料無駄に」」『東京新聞』2024年6月4日付。

表Ⅲ 6-4 高松市退職手当の支給率

勤続年数（年）	任期满了時
1	0.4185
2	1.674
3	2.511
4	3.348
5	4.185
6	5.022
7	5.859
8	6.696
9	7.533
10	8.37
11	11.613375
12	12.76425
13	13.915125
14	15.066
15	16.216875

注1：自己都合（任期中）による退職の支給率は省略（任期满了時より低く設定）。

注2：退職手当の算定対象となる勤続期間が12か月超2年未満の場合の支給率は勤続1年の率×2となる。

注3：勤続期間に1年未満の端数月がある場合、端数の月は切り捨てる（例外として、6か月超1年未満は、勤続1年とする）。

出所：高松市「人事課資料」より（一部注釈を省略）。

表Ⅲ 6-5 高松市における会計年度任用職員行政職給料表

単位：円

職務の級 号給	1級 給料月額	2級 給料月額	職務の級 号給	1級 給料月額	2級 給料月額
1	162,100	208,000	21	187,300	238,100
2	163,200	209,700	22	189,600	239,700
3	164,400	211,400	23	191,800	241,200
4	165,500	212,900	24	194,000	242,600
5	166,600	214,400	25	196,200	243,600
6	167,700	216,200	26	197,900	245,100
7	168,800	217,900	27	199,400	246,400
8	169,900	219,600	28	200,900	247,600
9	170,900	221,100	29	202,400	248,700
10	172,300	222,600	30	203,800	249,700
11	173,600	224,100	31	205,200	250,600
12	174,900	225,600	32	206,600	251,500
13	176,100	226,800	33	208,000	252,400
14	177,600	228,200	34	209,300	253,300
15	179,100	229,600	35	210,600	254,100
16	180,700	231,000	36	211,900	254,900
17	181,800	232,400	37	213,200	255,600
18	183,200	234,000	38	214,400	256,700
19	184,600	235,500	39	215,600	257,900
20	186,000	236,900	40	216,700	259,000
			⋮	⋮	⋮
			⋮	⋮	⋮
			⋮	⋮	⋮
			90	248,500	294,800
			91	248,800	295,100
			92	249,100	295,500
			93	249,400	295,700
			94		295,900
			95		296,200
			96		296,600
			97		296,800
			98		297,100
			99		297,500
			100		297,900

注1：レイアウトは変えている。

注2：2級は125号（305,200円）までであるが省略。

出所：高松市「高松市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例」より作成。

表Ⅲ 6-6 職種（規則分類上の職種）別にみた基準号給，上限，職歴加算

規則分類	基準号給	上限	職歴加算	規則分類	基準号給	上限	職歴加算
一般行政職員	1-20	1-20	—	子ども家庭支援員	1-15	1-40	有
一般事務職員	1-20	1-20	—	心理担当支援員	1-15	1-40	有
一般技術職員	1-20	1-20	—	虐待対応専門員	1-15	1-40	有
特定行政職員	1-25	1-25	—	ヤングケアラー・コーディネーター	1-15	1-40	有
消費生活相談員	1-25	1-25	—	保育教育士	1-15	1-40	有
手話通訳員	1-25	1-25	—	保育教育士（主担当）	2-1	2-28	有
在宅医療支援センター相談員	1-31	1-31	—	その他保育士	1-15	1-31	有
特別支援相談員	1-25	1-25	—	保健師	1-31	1-40	有
翻訳・通訳員	1-25	1-25	—	精神保健福祉士	1-25	1-40	有
ケースワーカー	1-15	1-40	有	学芸員	1-21	1-40	有
相談員	1-20	1-20	—	文化財専門員	1-25	1-40	有
指導員	1-20	1-20	—	学校図書館指導員	1-15	1-40	有
養育支援訪問員	1-35	1-35	—	図書館司書	1-15	1-40	有
救急艇船長	2-12	2-12	—	事務等補助員	1-1	1-1	—
救急艇操船補助員	1-20	1-20	—	補助・支援員	1-5	1-5	—
技能職員	1-20	1-20	—	作業員	1-5	1-5	—
狂犬病予防技術員	1-20	1-20	—	軽量検査補助員	1-9	1-9	—
調理員	1-15	1-40	有	補助保健師	1-26	1-26	—
学校給食調理員	1-25	1-25	—	施設長	2-7	2-7	—
給食配膳員	1-25	1-25	—	福岡会館館長	1-21	1-21	—
施設管理職員	1-13	1-13	—	瓦町健康ステーション所長	1-25	1-25	—
認定調査員	1-25	1-40	有	市民防災センター長	1-25	1-25	—
介護支援専門員	1-25	1-40	有	生活保護適正実施支援員	2-2	2-2	—
主任介護支援専門員	2-7	2-15	有	不法投棄等監視指導員	2-2	2-2	—
社会福祉士	1-25	1-40	有	行旅病人等事務職員	2-5	2-5	—
栄養士	1-19	1-29	有	にぎわいづくり推進員	2-100	2-100	—
放課後児童支援員	1-15	1-31	有	企業誘致専門員	2-100	2-100	—

注1：紙幅の都合で「職種名」欄を省略。

注2：「基準号給」欄，「上限」欄に示している数値は号給である（例，1-20は1級20号）。

注3：表に掲載しているのはいずれも行政職給料表が適用される職種である。

出所：高松市「人事課資料」より。

理師資格のあることが望ましいという条件で任用しているケースでは，組合との交渉のなかで加算がつけられている。その意味では，賃金には，当該職種に組合員がいるかどうかという点（組合との交渉）も反映している。

第三に，会計年度任用職員の多くは，基準号給も上限も1級に配置されている。上限は，1級40号である。

但し，例外もある。例えば保育教育士では，通常は1級であるが，主担任の場合には2級に配置される（基準号給が2級1号で，上限が2級28号）。

なお、主担任に移る場合には、自らの意思表示が必要になる。正規職員の通常の人事異動とは異なり、当事者の希望による。逆に、通常の保育教育士に戻りたい場合には、そちらに応募をすることになる。保育教育士は人手が足りなくて通年で募集している状況であるという。

以上にみたような、高松市の賃金・処遇面は、香川県内の他の自治体に比べると、高い水準であるというのが市の認識である。

市からの以上の説明に対して次の疑問が生じた。

第一に、資格や経験を要すると思われる職種でありながら、基準号給が低い位置であったり、加算がなかったり、上限が1級40号に満たないケースである。一例をあげると、(1)消費生活相談員は1級25号が基準号給で経験加算はないこと。(2)手話通訳員も同じく1級25号が基準号給で経験加算はないこと。(3)栄養士は、1級19号が基準号給で1級29号止まりであること、などである<sup>14</sup>。表Ⅲ6-6に示された基準号給、上限、職歴加算は、いわゆる客観的な職務分析・職務評価を通じて決められているわけではないのかを尋ねた。

市からの回答は、賃金については、(1)当該職種に求められる知識や経験に対する評価、資格の必要性などに加えて、(2)当該職種の労働組合との交渉の結果が反映されているとのことであった。(2)は、すなわち、組合員が組織された職種については、当事者が自らの職の評価に疑問を感じて交渉が開始され、その結果が反映されているということであった。筆者が上であげたなかでは、例えば「栄養士」は現在組合と交渉中の職種であった。また直近では、「ケースワーカー」の上限が改定されたとのことである。(3)なお、1級40号という上限についても、現在組合と交渉中のことであった(第7節を参照)。

第二に、人事院勧告に沿った賃金改定について、高松市では、任用形態等により取扱いが異なるが、対象者については4月に遡っての改定が2023年度から行われている。2022年の段階で、遡及改定が行われれば扶養の範囲内に抑えるために欠勤せざるを得なくなる職員が発生する懸念について、労使間で協議がもたれ、2023年の労使交渉の結果、2023年度から遡及改定が開始されている。

#### 4) 人事評価制度

会計年度任用職員の人事評価制度について尋ねた。

第一に、高松市では、会計年度任用職員に対する人事評価は、全ての職員に対して行われている。

直属の上司である係長が評価を行い、所属長(課長)が確認を行っている。保育所や図書館では、園長や館長が評価を行い、本庁の課長が確認者となる。

<sup>14</sup>「消費生活相談員」の仕事内容や資格については、独立行政法人国民生活センター (<https://www.kokusen.go.jp/index.html>) を参照。手話通訳士についても資格が設けられている。厚生労働省「手話通訳技能認定試験(手話通訳士試験)について」([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_30553.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30553.html)) を参照。

第二に、人事評価は、能力評価と業績評価に分かれる。従来は2段階の評価（「できている」、「できていない」）であったが、勤勉手当の導入にあわせて、いずれも3段階（ABC）の評価制度に設計変更がされている。なお、評価によって勤勉手当の支給率を変更するという議論までは、労働組合との間でまだ行われていない。

第三に、先に第5節で尋ねた、公募を行うのではなく人事評価で再度の任用を判断することはできないのか、という質問に対しては、人事評価は任用継続の参考資料としての活用にとどまっているという回答であり、今後活用を検討することはないかという問いに対しては、市としての明確な回答を示す段階にはまだない、とのことであった。

## 7. 労使関係や新制度に関する高松市の今後の課題など

### 1) 労使関係、労働組合（職員団体）との交渉

団体交渉の様式（時期、手続き、交渉形態など）や、新制度導入後の主たる交渉内容・課題などを尋ねた。このテーマの詳細は、非常勤労組からの聞き取りに基づく調査報告2で扱う。市からの回答は以下のとおりである。

第一に、非常勤労組との団体交渉は、定期的に決まっているのは、秋闘と春闘の年2回である。

但し、第二に、非常勤労組の各分会（保育所分会、図書館分会など）との協議・交渉は、適宜、行われている。このときに市側で組合に対応するのは所属長である。但し、人事課職員も同席する。頻度は、多いときで月に1回は分会との間で「協議」をして、3、4か月に1度は「交渉」が行われている。

第三に、分会ごとに行われる協議・交渉の内容は、分会・職種の色合いが濃いものである。一例をあげると、例えば、腰痛ベルトの購入（調理員）、熱中症対策など、職場の安全衛生関連の項目があげられる。

### 2) 制度全般に関する今後の課題など

高松市の会計年度任用職員制度の今後の課題としてどのようなことがあげられるかを尋ねた。市からの回答によれば、任用の公募・年限のことで賃金に関するものが組合との間の現時点での大きな交渉事項であるという。

まず前者について述べると、公募あるいは年限の撤廃については、継続的に組合と協議が行われている。2024年度に入ってから総務省の動きなどは市でも把握されているが、市として明確な考えを示す段階にはまだない、とのことであった。

なお、制度を決定・変更する権限は人事課にあるのか所属の課にあるのかという、決定権の二重構造のことが懸念されたため、公募の廃止権限が高松市ではどこにあるのかを尋ねた。市の回答としては、公募を廃止する意向が所属の課から示された場合には、公募廃止にともなう懸念事項などを人事課から伝えた上で、それでも所属の課が公募の廃止を希望する場合には、

人事課としても了解をすることになる、とのことであった。

次に、後者、すなわち賃金に関しては、具体的には、上限を設定していることがあげられる。号給は1級の93号までであるのだから、上限を40号に設定せずにそれ以上昇給するようにできないのか、ということが組合からは要求されている。長期間働いていただいている方も少なくないことからその要求には真摯に向き合わなければと思っている一方で、市の財政事情もあるため、対応は難しいという。

1級40号（21万6700円）を上限にした理由を尋ねたところ、財政的なシミュレーションなどを踏まえて決めた、とのことであった。念のため、最低生計費に基づき決められたものであるかを尋ねたが、そうではないことも確認された。

もっとも、こうした市の説明は、非正規職員の仕事の実態とあっていないではないか、と組合からは指摘されている。例えば、経験年数の長い非正規職員が正規職員に仕事を教えるような状況がみられるその一方で、すぐに正規職員が非正規職員の賃金を追い抜いてしまうことはおかしいと指摘されている。

### 3) 新制度移行後の苦労など

最後に、非正規職員の予算執行等は、以前は（旧制度下では）各課任せであったのが、現在は、人事課一本に集約された時点で、人事課の負担が大きくなっている。

例えば、新制度下では認められないことではあるけれども、以前は、他の自治体と同様に、非正規職員を色々な雇い方で任用していた。それを、新制度に移行する際に大きく切り替える（一本化する）ことになったが、そのことにもなう矛盾のようなものが現場からの要求として出ている面がある。

高松市からの調査結果は以上のとおりである。労働組合からの調査結果をまとめた調査報告2へ続く。

#### （謝辞）

本稿の執筆にあたり、高松市総務局人事課の皆さまには、ご多忙のなかで、現地での聞き取り調査に加え、現地調査の後には、筆者の繰り返しの質問へのご対応をいただきました。深く感謝申し上げます。但し、本稿に残りうる誤りは全て筆者の責任によるものです。

#### （付記）

本稿の内容は、原則として現地調査時点のものであり、2024年団体交渉（「秋闘」）の結果は反映されていない。市によれば、今秋闘では制度面での改正は継続協議となったが、人事院勧告を受け、「会計年度任用職員行政職給料表」（101ページ、表Ⅲ6-5）は改定されたとのことである。給料表の一部を掲載する。



表 高松市における会計年度任用職員行政職給料表（改定版）

単位：円

職務の級 号給	1級 給料月額	2級 給料月額
1	183,500	230,000
2	184,600	231,500
3	185,800	233,000
4	186,900	234,500
5	188,000	236,000
6	189,700	237,500
7	191,300	239,000
8	192,900	240,500
9	194,500	242,000
10	196,200	243,400
11	197,800	244,800
12	199,400	246,200
13	201,000	247,400
14	202,700	248,600
15	204,400	249,800
16	206,100	251,000
17	207,400	252,100
18	209,000	253,200
19	210,600	254,300
20	212,100	255,400

職務の級 号給	1級 給料月額	2級 給料月額
21	213,600	256,400
22	215,200	257,400
23	216,800	258,400
24	218,400	259,400
25	220,000	260,400
26	221,700	261,300
27	223,000	262,200
28	224,300	263,100
29	225,600	263,900
30	226,700	264,700
31	227,800	265,500
32	228,900	266,300
33	230,000	267,000
34	231,100	267,800
35	232,200	268,600
36	233,300	269,300
37	234,400	270,000
38	235,400	270,800
39	236,400	271,600
40	237,300	272,300
⋮	⋮	⋮
90	257,200	298,300
91	257,500	298,600
92	257,800	299,000
93	258,100	299,200
94		299,400
95		299,700
96		300,100
97		300,300
98		300,600
99		301,000
100		301,400

注1：レイアウトは変えている。

注2：2級は125号（308,500円）までであるが省略。

出所：高松市提供資料より作成。

## （参考文献）

- 川村雅則（2023a）「札幌市非正規公務員（会計年度任用職員）調査報告——公募制と離職に関する情報の整理」『季刊北海学園大学経済論集』第71巻第1号（2023年6月号）pp.17-37
- 川村雅則（2023b）「旭川市非正規公務員（会計年度任用職員）調査報告——制度と労働条件の概要」『季刊北海学園大学経済論集』第71巻第3号（2023年12月号）pp.37-54
- 川村雅則（2024a）「ディーセントワーク概念からみた会計年度任用職員制度」『ガバナンス』第274号（2024年2月号）pp.36-38
- 川村雅則（2024b）「非正規公務員が安心して働き続けられる職場・仕事の実現に向けて」『KOKKO』第55号（2024年5月号）pp.27-43
- 上林陽治（2021a）『非正規公務員のリアル——欺瞞の会計年度任用職員制度』日本評論社
- 上林陽治（2021b）「会計年度任用職員白書2020」『自治総研』通巻514号（2021年8月号）pp.26-56
- 篠田徹，上林陽治編著（2022）『格差に挑む自治体労働政策——就労支援，地域雇用，公契約，公共調達』日本評論社
- 全日本自治団体労働組合（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