

2026年7月29日

新潟県最低賃金審議会意見陳述（主旨）

自治労連新潟県公務公共一般労働組合

執行委員長 坂井 雅博

1 自治体非正規労働者（会計年度任用職員）の給与

会計年度任用職員は全国で約69万人。新潟県内では約2万人となっている。殆どの自治体で3割～5割が会計年度任用職員となっている。

会計年度任用職員は一般職の非常勤公務員となる。そのため、最低賃金法は適用外である。令和4年12月23日の総務省公務員部長通知では、適切な給与決定として「地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。」とされた。（別紙通知）

最低賃金の引き上げは、これら県内2万人の会計年度任用職員の給与に大きな影響を与える。

2 会計年度任用職員の仕事と処遇の実態

専門職として扱われていない学校図書館司書

会計年度任用職員の給与には、正規職員の給料表が適用されている。会計年度保育士（フルタイム）は正規と仕事は同じでも、給与は正規職の6割程度。長年勤務しても給与は変わらない。昇給はなく、あっても上限が決められている。

障がいを持つ子どもの学校生活を支援する特別支援教育支援員（介助員）の仕事はマニュアル化はできない。

1年のうち6ヶ月は収入が減る。（学校休業日は給与支給されない）

年収は180万～250万程度が殆ど。

この数年、人勧で給料表改定があるが、県内のある自治体では7年前の給料表のまま。最低賃金引き上げ分だけが加算される。

3 非正規公務員の生活安定は良質な公務サービスにつながる

自治体の会計年度任用職員が担っている仕事は、専門性や継続性が求められるものも多い。労働組合で4年前からアンケート調査を実施している。どの地域でも8割の会計年度任用職員は「仕事にやりがい、誇りを持っている」と回答。誰かの役に立っていると実感できるから。

しかし、誇りと働き甲斐に見合わない給与に不満とともに、この仕事で生活できていけるのかという「不安」も。

会計年度任用職員は、単年度任期のため、毎年3月末で任用期間満了。次年度の任用は保障されていない。そのうえ低賃金で苦しい生活のため、やむを得ず別の職を求める人も少なくない。

3割から5割が会計年度任用職員。いまや会計年度任用職員抜きには自治体の役割りは果たせないと言っても良い。最低賃金の大幅引き上げは、このような会計年度任用職員の生活を安定させ、ひいては公務サービスの知識や経験の継続・蓄積につながり、公務サービスの質向上に寄与するものと考えられる。

総行公第 151 号
総行給第 84 号
令和 4 年 12 月 23 日

各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 市 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長

} 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号。以下「改正法」という。）により令和 2 年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成 30 年 10 月 18 日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「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）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和 4 年 1 月 20 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 3 年度助言通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところです。

この度、これらの助言に基づく令和 4 年 4 月 1 日時点の対応状況について確認するため、「令和 4 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「今年度調査」という。）を実施し、その結果を別添 1 及び別添 2 のとおりとりまとめました。

今年度調査においても、これまでと同様、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。

については、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアルや令和 3 年度助言通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第 59 条及び地方自治法第 245 の 4 第 1 項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1 「空白期間」の適正化

会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものであるが、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新た

な任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではないこと。

今年度調査においても、昨年度と同様、会計年度任用職員に移行した職について不適切な「空白期間」が設定されていた例は見られなかったが、引き続き適切に対応すること。

2 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。

また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

3 適切な勤務時間の設定

会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。

今年度調査では、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）以上のパートタイム会計年度任用職員は依然多くの部門・職種で任用されているが、令和3年度助言通知のとおり、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに、十分留意すること。

令和3年度において超過勤務があったにもかかわらず勤務時間の見直しを行っていないものについて、見直しを行っていない理由として、新型コロナウイルス感染症対策に関連した業務への従事等、業務量が増大したのは突発的な要因であると分析していること等が挙げられていたが、勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があることについては、令和3年度助言通知のとおりであり、このことに十分留意する必要があること。

4 再度の任用について

再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたいこと。

なお、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること。

また、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こと。

これらの内容については、事務処理マニュアルの本文（Ⅱ 3 （1）⑤）及び Q&A（問 6-1～6-6）を参照されたいこと。

5 その他

本年 12 月 20 日に閣議決定された「令和 4 年の地方からの提案等に関する対応方針」においては、「会計年度任用職員に係る手当については、勤勉手当の支給について検討を行い、令和 4 年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」こととされていること。（別添 3）