HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ
学校法人北海学園
北海学園大学
北海商科大学

タイトル	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 ―
著者	川村，雅則; KAWAMURA，Masanori
引用	季刊北海学園大学経済論集，71(1)：17-37
発行日	2023-06-30

Hokkai-Gakuen Organization of Knowledge Ubiquitous through Gaining Archives.

《研究ノート》

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 ──

川　村　雅　則

Ⅰ．問題意識など

新たな非正規公務員制度として2020年度から始まった会計年度任用職員制度（以下，新制度とも呼ぶ）は，当該職員が一般職の非常勤職員として地方公務員法上も明確に位置づけられたことや，期末手当の支給が可能になったことなどを評価する声が聞かれる一方で，制度や運用の問題点を指摘する声も数多くあがっている[1]。

例えば，雇用安定という面では，会計年度ごとの雇用（任用）が厳格化され，期間終了後には雇用「更新」ではなく，新たな職に就くと解される（ゆえに，いわゆる試用期間にあたる条件付採用期間が毎回設けられる）こと，そして，能力実証が厳格化されたことで，一定期間ごとに公募に応じなければならないことなど，民間非正規の雇用安定制度（労働契約法第18条・無期雇用転換制度）に反するかたちとなった。この公募制について総務省では，３年という期間（２回の再度任用）ごとを各自治体に助言しており，多くの自治体がそれにならっていることから，３年公募制問題と言われている[2]。

さて，2022年度末，すなわち，３年公募制問題が間近に迫る中で，政府の側で注目すべき動きがみられた。

第一に，公募制に対する総務省の姿勢が柔軟化したこと（2022年12月23日に通知された「『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）』の修正等について」），第二に，公募によって雇い止めが発生するという制度設計ならば，「大量離職通知書」の提出が自治体側に必要である（「労働施策総合推進法」第27条による）と厚生労働省からのヒアリングで確認されたこと，である[3]。

---

[1] 新制度下の任用状況を明らかにした調査・研究として，(1) 加盟組織を対象に会計年度任用職員の任用・労働条件を明らかにした大規模な調査が「自治労」によって実施されているほか，(2) 当事者を対象とした大規模な調査では，「自治労連」による調査（2022年）や，当事者団体である通称「はむねっと」による調査（2021年，2022年）があげられる。(3) 総務省による調査データ・個票を整理した上林（2021）による「会計年度任用職員白書2020」は，新制度の導入にともなう任用の変化の状況などが整理されていて必見である。

[2] もっとも，公募制は必ず設けなければならないものではない。総務省による調査データによれば，北海道内においても，35市のうち４市で公募制は設けられていない。川村（2022b）参照。また，すぐ後で述べるとおり，公募制に対する総務省の見解に変化がみられる。山下（2023）を参照。

[3] 安田（2023a）に整理されている。但し，その後，制度（大量離職通知書）の対象範囲に関する厚生労働省の説明が変化（後退）していくことになる。当初は，公募の際だけでなく，会計年度ごとに手続きが必要であると厚生労働省から説明されていたのが，対象範囲が狭くなっていったとのことである。この変化の状況は，安田（2023b），安田（2023c）を参照。

表 1　同一部 3 年ルールの例外

①同一部の考え方の例外	23 職種	同一部内での引き続いた任用は三年が原則であるところ，各保育所や各学校，各図書館は同一部内でも同一資格が必要な勤務場所が複数存在するため，別の保育所や学校，図書館へ配置替えとなれば，マンネリ化や士気の低下に繋がる恐れが小さいことから，同一部を「同一保育所」等と読み替える運用を認めている。
②任用限度の例外	50 職種	希少な資格要件を必要とする心理職や特殊な経験を要件とする児童相談所における警察 OB 職など，人材確保が困難である職について，同一部での引き続いた任用を三年とする原則の例外を認めている。
③公募の例外	18 職種	同一部三年ルールの例外ではないが，公募によっては必要な人材が確保できないと認められる場合に，公募によらない任用手続きを例外的に認めている。

出所：川村（2021b）より転載。

新制度をめぐる状況はなお流動的であるが，まずは，公募制や離職に関する情報 —— 例えば，当該自治体で任用されている会計年度任用職員のうち，年度ごとに，公募制でどの位の人数が一旦雇い止めされているのか，同じく年度ごとに，公募に受からずに実際に離職を余儀なくされているのはどの位の人数か，こうした情報は自治体内でどのように管理されているのか，離職にあたっての離職者への支援措置などは行われているのか，公募制や離職によって公務の現場で何か問題は生じていないのか，などなどのことを把握することが，この問題を検証する上でも必要である。

その際には，全国的な動向を広く明らかにするのもさることながら，個々の自治体ごとにそれらを把握し整理する作業が必要になると思われる。自治体による裁量の余地もあり，自治体によって任用制度の設計は異なるからだ[4]。

筆者は，札幌市の非正規公務員制度を継続的に調べてきた。そこで，過去にもお世話になった札幌市の職員部（勤労課，人事課）から，公募制や離職に焦点をあてて対面で聞き取りを行い（2023 年 3 月 24 日）[5]，さらに，メールで 3 回にわたり質問・情報照会をさせていただいた。本稿はこれらの結果をまとめたものである。話の順序などは再構成している。

なお，調査の結果に入る前に，本稿を理解するのに必要な情報として，札幌市の新制度の特徴をあげておく。詳細は，川村（2021b），川村（2022a）を参照されたい。

すなわち，他の自治体では，公募に合格すれば同じ職場・仕事で働き続けることが可能であるのに対して，札幌市では，同じ部で働き続けることが可能な年数を原則として 3 年までに制限している（以下，同一部 3 年ルールと呼ぶ）。結果，会計年度任用職員として働き続けることを希望する場合には部を変更して公募に応募する必要がある。

同時に，同一部 3 年ルールには例外のルールもある。例外には 3 つの種類があり，①同一部の考え方の例外，②任用限度の例外，③公募の例外と整理されている。川村（2021b）から転載し表 1 にまとめた。

加えて，会計年度任用職員制度以前の制度（以下，旧制度）下で「採用困難職」として

[4] 注釈 2 にあげた 4 市のうち，根室市の労働組合の取り組みと実績は参考になる。筆者の所属する「反貧困ネット北海道」の連続学習会で話を伺い記録を作成した。坂本（2022）を参照。

[5] 正確には，3 年公募に関する人数情報などを 2023 年 1 月の時点で札幌市に対してメールで照会し，メールを通じて説明などをいただいていたが，本文にも記載のとおり，札幌市の会計年度任用職員制度は複雑であることから理解に悩んでいたこと，また，新たにお聞きしたいこともあったことから，今回の調査をお願いした次第である。

働いていた者で継続任用されている者は，希望すれば，公募なしで65歳までの任用が可能になっている。つまり，同じ職に従事している職員間でも，旧制度下から働いていた者と新制度下で働き始めた者とでは，扱いが異なることになる（但し，採用困難職は，いずれは全員が退職をし，ゼロになる）。

札幌市の新制度のこうした特徴を踏まえた上で，本調査では，公募制や離職に関する情報の把握を目指した。

Ⅱ．調査の結果

1．公募制，同一部3年ルールについて

1）対象となる人数など

最初に，2022年度末に公募の対象となる会計年度任用職員の人数に関連して，事前に提供いただいていた，以下の表2の説明を受けた。

市の説明も踏まえて整理すると，第一に，令和4年度末時点の会計年度任用職員数（表中のA）は4172人である。そのうち同年度末で任用期間が3年に到達する職員数（同B）は1620人である。

第二に，もしも同一部3年ルールが例外なく適用されるとなれば，上記の1620人が部を変更しなければならないが，この1620人（B）から，まず，任用限度の例外職種の職員数（同C）186人が除かれる。Cには最初の任用時のみ公募が行われる（Cについては，後掲の表3の「②任用限度の例外」も参照）。

1620人（B）－186人（C）＝ 1434人

この1434人が，継続任用されるためには公募に応募して合格しなければならない職員の人数となる。

次に，同一部の例外職場の職員数（同D）710人が，1434人から除かれることになる（Dについては，後掲の表3の「①同一部の考え方の例外」を参照）。

なお，表の注4に記載のとおり，Cに該当する職員はDから除かれている。

1434人－710人（D）＝ 724人

この724人が，部を変更して公募に応じなければ，札幌市で会計年度任用職員として働き続けることができない職員の人数になる。

但し，第三に，BやDの中には，旧制度下の「採用困難職（65歳まで同じ部・仕事で働くことが可能である職員）」が含まれている可能性がある。本当は差し引きたいところだが，把握ができないため減算できていな

表2　令和4（2022）年度末に任用期間が3年に到達する会計年度任用職員

令和4年度末時点の会計年度任用職員数（注1）A	令和4年度末で任用期間が3年に到達する職員数（注2）B	うち任用限度の例外職種の職員数（注3）C	うち同一部の例外職場の職員数（注4）D
4172人	1620人	186人	710人

注1：札幌市で任用した全ての会計年度任用職員のうち，令和4年度末に在職予定の会計年度任用職員数（令和5年1月時点の見込み数）。同一の会計年度任用職員が複数の職を兼務した場合には，1つの任用につき1人として計上。
注2：会計年度任用職員として任用された期間が令和4年度末時点で3年に到達する職員数（旧非常勤職員・臨時的任用職員の期間も通算すると3年を超える職員を含む）。
注3：CはBの職員のうち，同一部における再度任用の上限が適用されない職に任用されている職員数。
注4：DはBの職員のうち，同一部の考え方の例外としている職場（保育所や学校等，同一部内でも勤務箇所が変われば任用限度を超えて任用が可能な職場）で任用されている職員数（Cに該当する職員を除く）。
出所：札幌市からの提供資料。

表 3　同一部 3 年ルールの例外群と，公募及び同一部 3 年ルールの関係

	最初の任用時の公募	同一部 3 年ルール
①同一部の考え方の例外	必要	適用。但し，勤務場所を変更すれば公募を経た上で，同じ部でも勤続は可能。
②任用限度の例外	必要	適用外。公募を経ずに同じ部での 4 年目以降の任用が可能。
③公募の例外	不要	適用。

出所：札幌市の説明に基づき筆者作成。

い。上記の数値はその分だけ誤差が生じている。

ただ，2014 年 4 月に筆者が行った調査で札幌市から提供いただいたデータ（2013 年 8 月 1 日時点）を参考までに紹介すると，当時の採用困難職の人数は 240 人であった。札幌市によれば，2014 年の調査の後に採用困難職の人数は大きく増減はしていないとのことである。以上のことを補足しておく。

2）制度設計，考え方など

公募制と同一部 3 年ルールに関連して，幾つかの質問をして回答を得たので，整理をしておく。

第一に，冒頭にも記載のとおり，総務省では，昨年末に各自治体に通知を出して，公募制の採用については各自治体にゆだねる姿勢をより前面に出した[6]。

そこで，このことを踏まえ，札幌市で公募制を採用する理由は，総務省から指示されているからではなく，札幌市としての判断であるのかをあらためて尋ねた。というのも，この間，「総務省から指示されたから（公募制を採用している）」という見解が自治体側から聞かれることがあったからである。

札幌市からの回答は，「総務省の見解も踏まえつつ」，平等取扱い原則などを踏まえて，札幌市として判断をしている，とのことであった。関連して，長期で働き続けられるという観点からみれば，札幌市の新制度は，旧制度に比べて全体として改善されている，というのが市側の認識である，とのことであった。

第二に，同一部 3 年ルールの例外群における，公募の実施状況と同一部 3 年ルールの適用関係などをあらためて札幌市に説明いただき，その説明に基づき作成したのが表 3 である。

同一の部での継続任用は 3 年が原則であるが，職種によってはそれでは人材が確保できない。また，採用にあたって公募に適さない職種もあれば，公募によって採用した後には長く同じ職員に働いてもらうことが適している職種もある。そのような職種の性格に基づき，これらの例外は設定されているとのことである。

なお，3 つの例外群のそれぞれの職種情報を提供いただいた（いずれも 2023 年 4 月 1 日時点のものである）。資料 1 ～資料 3 として提示したので参照されたい。

第三に，先にみた同一部の考え方の例外（表 2 の D）の勤務場所の変更について，例

[6] 2022 年 12 月 23 日に通知された「『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）』の修正等について」では，「問 6 － 6 各地方公共団体においては，問 6 － 2 に記載された，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うことができるのは原則 2 回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならないか。」という問いと，それに対する「○　具体の取扱いについては，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，適切に対応されたい。」という回答が追加されたことなどである。詳細は山下（2023）を参照。

えばａ図書館の図書情報専門員として３年働き，その後，ｂ図書館の図書情報専門員として３年働き，再びａ図書館に戻って３年働く，というａ図書館とｂ図書館の移動を続けることでも，要件を満たしたことになるのかを尋ねた。また，勤務場所の変更に関して，本人の希望は配慮されるのかどうかを尋ねた。当該職員の通勤の負担を考慮しての質問である。

回答は，基本的には，勤務場所を変更すれば，部の変更とみなされるので，ａ図書館とｂ図書館の交互の移動は要件を満たしたことになる，とのことである。ただ，あくまでもａ図書館やｂ図書館で公募が行われているかどうかでそのような対応が可能かどうかは決まってくること，加えて，それ以上に何らかの配慮をするかどうかは任用部（当該職員が実際に任用されている部の意味）の考え方次第で，職員部ではとくに把握はしていないとのことであった。

第四に，公募が行われるスケジュールについて尋ねた。

市の回答によれば，各任用部により公募の開始時期や公募期間は異なっているとのことであったので，標準的なパターンを尋ねたところ，あくまでも一例であるということわり付で，次のような回答を得た。

すなわち，2023 年度当初の任用（令和５年４月１日任用）に向けて，職員部から各任用部に通知した中の事務フローにおいては，「12 月頃から公募」という一例を示した，とのことである。

なお，事務員と自動車運転手については，職員部でも常に履歴書を受付しており，必要に応じて各任用部から面接の声掛けを応募者に対してさせていただいている，とのことである。

第五に，公募制に対する労使間の合意状況を札幌市はどう認識しているか尋ねた。

すなわち，札幌市側の認識としては，３年公募制は労使で合意されたものと認識しているのか，あるいは，合意とまでは言わずとも，労働組合側から撤廃を求められているものではない，と認識しているのかを尋ねた。ここで尋ねたのは，あくまでも，市側の認識である（労使双方から聞き取りをする必要があるのは言うまでもない）。

市からの回答は，３年公募制については，制度導入時に労働組合側と合意した上で運用を開始している，とのことであった。

２．会計年度任用職員の離職の発生状況及び離職に関する手続き

１）離職の発生状況

同一部３年ルールがある分だけ，札幌市では，他の自治体に比べると，実際に発生している離職者数が多いと思われた。そこで，この実際の離職の人数を尋ねた。

表４は，会計年度任用職員として新規任用されて一定期間働いた後に，翌年度に同一の部で任用されなかった職員の人数とその内訳（他の部で任用された人数，離職した人数）である。注を含め，何回かに分けて市から得られた情報に基づき作成した。

(a)～(c) は，2020～22 年度のそれぞれに新規任用されて１年間働いた翌年度に同一の部で継続任用されなかった者である。

(d) と (e) は，20 年度ないし 21 年度に新規任用されて 21 年度ないし 22 年度にも（２年連続して）働いたその翌年度に，同一の部で継続任用されなかった者，同じく (f) は，20 年度に新規任用されて 21 年度・22 年度にも（３年間連続して）働いたその翌年度に，同一の部で継続任用されなかった者である。

第一に，表の注１に記載のとおり，カウントされているのは，翌年度の４月１日に任用されなかった職員なので，その後に年度途中で任用されている者が含まれている可能性がある。

表 4　会計年度任用職員として一定期間働いた後に翌年度に同一部の部で継続任用されなかった職員の人数とその内訳

				翌年度に同一の部で任用されなかった者計	他の部で任用された者	離職した者
a	2020 年度			1076 人	653 人	423 人
b	2021 年度			265 人	123 人	142 人
c	2022 年度			301 人	145 人	156 人
d	2020 年度	2021 年度		710 人	393 人	317 人
e	2021 年度	2022 年度		193 人	83 人	110 人
f	2020 年度	2021 年度	2022 年度	1091 人	796 人	295 人

注 1：対象は，年度を通して働き，翌年度の 4 月 1 日に同一の部で任用されなかった職員。仮に翌年度の 10 月に同一部で任用されていたとしても，表中では，翌年度に同一部で任用されなかった者に計上されている。また逆に，年度途中で任用され，年度末で同一の部での任用が終了した者は計上されていない。
注 2：(a)（d)（f）には，旧制度下の非常勤職員等から引き続いて会計年度任用職員となった者が含まれる。但し，その人数の特定は困難である（本文の「3. 会計年度任用職員に関する情報の管理状況」を参照)。
注 3：機構改革によって任用部の名称が変わった場合等には，データ集計上は「同一部」と判断できないことから，仮に同じ職に継続任用されていたとしても，「同一部に任用されなかった者」として計上されるなど，集計方法の関係上，実態を完全には反映できない。
出所：札幌市からの提供資料と説明に基づき筆者作成。

第二に，注 2 に記載のとおり，旧制度下の非常勤職員等から引き続いて会計年度任用職員となった者が含まれる。そのため，例えば，(b）及び（c）の離職者数は，会計年度任用職員として 1 年間働き，短期で離職した職員となるが，(a）に関しては，短期（1 年）で離職した職員だけでなく，3 年の任用限度で離職した職員などが混在している（(d）(f）についても，旧制度から働いていた者を含む)。市の説明によれば，その人数の特定は困難である。

第三に，注 3 に記載のとおり，例えば令和 4 年度に A 部で任用された者が令和 5 年度も同様の職として継続任用された場合，本来的には，「翌年度に同一の部で継続任用されなかった者」には該当しないが，機構改革によって令和 5 年度から A 部の名称が変更された場合には，「翌年度に同一の部で継続任用されなかった者」として計上されることになる。

以上を踏まえて，結果をみると，第一に，3 年単位での離職を想定していたのだが，短期間（ここでは 1 年）での離職が少なからず発生している。

例えば，2021 年度に 1 年間働いたものの 22 年度に同一部で継続任用されなかった者が 265 人である。このうち他の部で継続任用された者が 123 人で，残りの 142 人が札幌市の会計年度任用職員を離職した人数になる。

同様に，2022 年度については，301 人が翌年度に同一の部で継続任用されず，そのうち 156 人が離職者である。

こうした短期の離職は，そもそも，仕事が 1 年という短期で終了することを主な背景にしているのかを市に尋ねた。

市からの回答は，短期離職の主要な背景については，離職理由の調査を行っていないため明言はできないが，ということわり付で，仕事が 1 年という短期で終了する（職が 1 年で廃止となる）事例は少ないことから，職員の自己都合による離職が多いことが推測される，とのことであった。

自己都合の具体的な内容を明らかにすることが研究上の課題である。

第二に，先述のとおり，（a）（d）（f）には，旧制度下の非常勤職員等から引き続いて会計年度任用職員となった者が含まれる。そのことを踏まえた上で，一時点での離職者数をみてみる。ここでは，2022 年度末に離職した者の人数を取り上げる。すなわち（c）（e）（f）の離職者を足し合わせた数値である。結果は，561 人である。ちなみに，同じく 2022 年度末に，（同一の部ではなく）「他の部で任用された者」の合計は，1024 人である。

但し，札幌市から補足説明されたとおり，表４の人数は，同一部３年ルールを背景とした「任用部の変更」や離職なのかどうかまでは特定されていない。あくまでも他の任用部に移った人数や離職の人数を一定期間ごとに整理したものであり，なおかつ，自らの意思による「任用部の変更」や離職を含むものであることに留意が必要である。

なお，注１に関わって，年度途中の入職は少数であると思われること，注３に関わって，任用部の名称変更によるカウントは「一定数あるものと想定」されることが，市への追加質問で回答された。

いずれにせよ，以上は，会計年度任用職員の就業・離職動向を知る上で貴重な情報である。

２）離職の処理，求人など

関連して，会計年度任用職員の離職の処理や求人などについて尋ねた。

第一に，離職票の作成，とりわけ離職理由がどう処理されているのかについて尋ねた。

回答は，まず離職理由は所属の課で判断される。その上で，勤労課で取りまとめて手続きを進めるが，離職理由の集計などは行っていない。ただ，基本のかたちが１年ごとの任用であるため，離職の理由は，「期間満了」による離職で処理をされており，任用期間の途中の離職であれば自己都合扱いのケースと思われる，とのことである。

なお，離職票の記載例を提供いただいたので，資料４として掲載する。上記の「期間満了」とは，資料中の離職理由３の（２）①に該当する。

第二に，第一の質問を少し詳しく尋ねた。

すなわち，同一部３年ルールで公募に応募せずに離職した場合には，離職理由は期間満了になるのか。また，同じく同一部３年ルールで公募に応じたものの不合格で離職となった場合には，役所都合による離職になるのかを尋ねた。

回答は，任用期間を満了し離職した職員については，その後公募に応募したか否かに関わらず，退職理由は「期間満了」としている，とのことである。つまり，公募に応じて不合格となった場合も含めて，「期間満了」として処理される。

同じく，離職に関連して，（公募の時期に先立つ）毎年の再度の任用時期において，成績不良で再度任用されなかった場合でも，離職理由は「期間満了」になるかを尋ねた。

回答は，当該任用期間を満了した場合の退職理由は「期間満了」となる，とのことであった。

あわせて，人事評価は各任用部で実施しているものであり，システムに登録される情報でもないことから，職員部では把握をしていない，という回答を得た。

第三に，公募における求人はどのような手法で行っているのかを尋ねた。

回答によれば，こうでなければならない，という決まりはとくになく，札幌市のホームページ，『広報さっぽろ』，ハローワークなどが使われている（但し，各手法ごとの求人数までは把握していない）とのことであった。

あわせて教わったのは，事務職と自動車運転職の２職種に関しては，求人数が多く，かつ，仕事内容はどの任用部でも共通していることもあり，人事課でも公募を行っている（但し，希望する勤務地などがある場合には当該の任用部宛てに履歴書等を提出していた

だくことになる）が，それ以外の職種は任用部で行っている。公募の例外職を除き，一般市民の目にふれない求人（現職だけしかみることのできない求人）は，ないとのことである。

第四に，会計年度任用職員には定年がない。職務を遂行する能力のあることが再度任用の際に実証されれば働き続けることが可能である。70 歳超でも働いている職員もいる，とのことであった。

3．会計年度任用職員に関する情報の管理状況

会計年度任用職員の就業動向を把握する上で情報管理が不可欠であると思われた。

川村（2021b）によれば，「旧制度時代の臨時・非常勤職員の登録データベースシステムは，新制度導入にあたり，いくつかの政令市が使っているパッケージのものをベースにカスタマイズを行ったものに変更した。」「会計年度任用職員の基本情報は，当該システムで集約管理されている。」とのことであったが，情報は，どう管理されているのかを尋ねた。

市からの回答は，まず，会計年度任用職員の任用手続きについては，当該職員の任用部で行われており，職員の履歴書や各種届け出書は任用部で管理をしている。そして，任用部でシステムに入力した各種の情報を，システムを所管している職員部が利用して給与を支給している，とのことであった。

筆者が今回よく分からなかった一つが，旧制度の採用困難職の人数がデータベース上で把握できないという点である。この点を尋ねた。

回答は，正職員であれば職員に紐付いた情報管理になるが，会計年度任用職員の場合には，まず職があって，そこに人が貼り付けられる。つまり，職に紐付いて情報が管理されることになるため，旧制度の採用困難職に就いていた人の情報などは反映されていない。またそもそも，旧制度下では，臨時・非常勤職員の給与支給は業者に委託をしており，職員部が当該情報にアクセスすることもなかったのと，新システムには，旧制度の情報は掲載されていない，とのことであった。

また，会計年度任用職員のデータベースに関して，そもそもどのような情報がデータベース上に整理・収納されているのか十分に把握できていなかったため，再度この点を尋ねた。

市からの回答によれば，給与計算や社会保険手続き等に必要な範囲で情報を保有しており，具体的には，雇用（任用）毎の職員氏名，生年月日，職種，所属，任用日，退職（予定）日，口座情報，給与情報といった情報が管理されているとのことであった。

但し，人事管理を目的としたシステムではないため，職員個々の任用歴や人事記録などが整理されているものではないとのことであった。

4．新制度の任用ルールや運用で生じている課題の有無

新制度は 2020 年度に始まっているが，札幌市では，旧制度下の任用（期間）も含めてカウントされているため，20 年度，21 年度，22 年度にも，同一部 3 年ルールに基づく公募がすでに行われていた。当事者の雇用・暮らしの不安や行政サービスの質低下などは果たして発生していないのか懸念されたため，これらを尋ねた。

市の回答によれば，一般的に課題として指摘されているものは，主に 3 つに整理される。第一に，3 年公募制や同一部 3 年ルールに伴う職員の雇用不安。第二に，職員が入れ替わることによる行政サービスの質の低下。第三に，一方で，これから会計年度任用職員の仕事に従事したいという市民からの声も寄せられていることから，選考における平等・公平さを確保し，疑念をもたれないようにするこ

との３つである。

そして，第一の課題に対しては，すでに働いている人たちの継続任用への意向は承知しつつも，第三であげたとおり，新規で働くことを希望している人たちへの平等取扱いの原則を厳守する必要があり，なおかつ，書類選考や面接など客観的な能力実証を得る機会も必要であることから，公募制は必要であると考えている。また，先にも述べたとおり，部を変えれば働き続けることは可能である（旧制度では，採用容易職や臨時職員は，空白期間を置かなければ働き続けられなかった）ことを考えると，新制度は改善されている。職員の雇用不安に対しては，同一部３年ルールが原則であることなどを採用時に丁寧に説明することで引き続き不安の軽減を図っていきたい，とのことであった。

第二の点については，正職員についても異動で人が入れ替わることはあり，それに対しては業務の円滑な引き継ぎで対応をしている。それは会計年度職員であっても同じであり，研修の実施や業務手順のマニュアル化で円滑な引き継ぎを行うようお願いをしている。

ただ，人材確保が難しくそのために質低下を招きかねない事態が起こりうる可能性はある。その場合には，任用限度の例外職種に設定するなどして，適切な対応を図っていきたいと考えている，とのことであった。

以上の札幌市からの回答をうけた上で，筆者の本意ではないのだが，同一部３年ルールまで設けずとも公募のみで対応することはできないかを尋ねた。つまり，職務の遂行が困難であるなどの事態が仮に発生した場合には，再度の任用や公募の際に職員の任用を終了させることで対応ができるのではないか（同一部３年ルールまでは要らないのではないか），言い換えれば，他の多くの自治体と同じ対応で十分ではないかを尋ねた。

回答は，そのような手法で対応する自治体もあると思われるが，札幌市としては，同一部３年ルールを設けることで，同じ職場に長期間在籍することによるマンネリ化，モラルや士気の低下を回避するのが望ましいと判断をした，とのことである。

以上の回答に対してさらに，３年を超えて同じ職員を雇いたいという声・相談が各職場からあがっていないかどうかを質問した。行政サービスの質確保という点からは同じ職員を継続して任用することが望ましいと考えてのことである。

市からの回答は，まず，そのような相談はほとんどないと認識している，とのことである。そもそも，単にある職員を継続的に雇いたいというのは平等取扱いの原則に外れる。長期で働いてもらうのが望ましいということが職種に付随する性格なのであれば，任用限度の例外職種として協議をすることはあり得るが，単に「この人はいいから」ということで任用限度を外すという考え方は採用しない，とのことである。

次に，札幌市の場合には人数が非常に多いので，一定期間ごとの公募や選考に関連する業務の負担が大きいのではないかと思い，現場から何か要望や不満は聞かれないかを尋ねたところ，各任用部から「公募や選考に関する業務負担が大きい」という意見が職員部に寄せられたことはとくにない，という回答を得た。

５．大量離職にあたっての手続きについて

冒頭で述べたとおり，公募によって雇い止めが大量に発生することを考えると，大量離職通知書の提出[7]が自治体側に必要である

[7] 様式などは下記を参照。厚労省：「再就職援助計画」と「大量離職届・大量離職通知書」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/other36/index.html
厚労省：国と自治体向けのリーフレット
https://www.mhlw.go.jp/content/001010422.pdf

(「労働施策総合推進法」第 27 条による)ことが厚生労働省からのヒアリングで確認された。ただ，同ヒアリングでも確認されたとおり，ほとんどの自治体ではそのことは知られておらず，手続きもとられていないようであった。そのことも念頭におきながら，札幌市ではこの制度をどのように認識しているか，今後の予定などを含めて尋ねた。

市からの回答は第一に，筆者からの今回の照会でこうした制度・手続きの必要性について知った。厚生労働省・北海道労働局・ハローワークに照会し，情報を得て，必要な作業を行っているところである，とのことだった（対面での聞き取り調査時点)。

第二に，常勤の職員も対象になるとのことなので，定年退職者，再任用の者で誰がそれに該当するのかを調べて集約し，会計年度任用職員についても，誰が対象になるのかを調べて集約しているところである。会計年度任用職員については，公募の対象となるものだけでよいと聞いているのでそのように処理をしている。

第三に，作成・提出の期限が「最後の離職が生じる日の少なくとも 1 か月前まで」となっている点については，今回は間に合わなかった。今年度分が初めて行う作業になるので，どこまでの数値が求められているのか(例えば，「一つの事業所において」の「一つの事業所」の解釈など）を確認しながら作業を進めている —— 以上のような回答が得られた。

以上の札幌市からの回答を踏まえて，離職者への対応について市で何か予定されていることや考えていることなどを尋ねた。「大量離職通知書」に記載されている「⑦再就職の援助のための措置」や「⑧再就職先の確保の状況」を念頭においてのことである。

例えば，⑦欄の表記には次のような内容が例示されている。

> ⑦欄には，（イ）再就職の援助の体制及び（ロ）実施し，又は実施を予定している再就職の援助のための具体的な方法を，以下の例のように記入すること。
> (例)
> (イ）○月○日に，○○○部に再就職相談室を設置し，○○部長を責任者とし，○人の担当者を置く。
> (ロ）1　再就職に備え，○○に係る職業訓練を，○月○日から○日間，○人に実施。
> 2　再就職相談室において，離職予定者の再就職希望を把握中。
> 3　○○公共職業安定所による離職前の集団相談会の実施（○月○旬を希望)。
> 4　再就職先として確保した事業所の担当者と離職予定者の面接会を実施（○月○日から実施予定)。

市からの回答は，現時点では，ということわり付で，具体的な対応策は予定していないということであった。

対応策を予定していない理由は，まず，急に発生した離職ではなく，原則として 3 年で公募にかけられることは当事者に伝えていることと，また，部を移れば会計年度任用職員として働き続けることは可能であること。公募の対象になる職員に対してそれらの情報提供は，現在も行われていることによる。

札幌市から後日に提供された市作成の大量離職通知書を資料 5 として掲載する（表面と裏面があり，裏面は様式のままである)。

Ⅲ．結果のまとめと研究課題

本調査・本稿では，公募制や離職に焦点をあてて，札幌市における会計年度任用職員制度の現状を整理してきた。

本調査で明らかになった主なことは，以下のとおりである。

第一に，離職者が毎年数多く発生していることである。しかも，３年単位での離職の発生を想定していたが，短期間での離職も数多く発生していた。離職理由の把握が課題である。

加えて，同一の部で継続任用されず，部を変えて（他の部で）任用されている者も多かった。

第二に，原則である３年公募の対象となった上で，なおかつ，同一部３年ルールの対象となる年間の人数も多かった。2022 年度末では，724 人が想定された（表２。誤差を含む）。また，同一部の考え方の例外として，同一部内で勤務場所を変更して働く者も多かった。

同一部３年ルールが存在するという点で，他の自治体に比べて，継続任用のハードルが高く，その分だけ，離職者が多く発生しているのではないかと推測される。

データベースの移行に伴い，今後（2022 年度末以降）は，同一部３年ルールの対象となった者の離職の発生状況が整理できることになるので，継続して把握をしていきたい。

第三に，こうした公募制や離職状況に対して，各任用部から要望や不満などが出されているのではないか，と予測したが，とくに出されていないという回答であった。また，公募制については，札幌市側の認識では，労働組合側の同意を得た上で進めている，ということであった。

第四に，札幌市での大量離職の手続きは今回，初めてとられた。しかし，離職者への対応策はとくにとられていなかった。３年公募制は，事前に当事者に伝えられていること，部を変更すれば，会計年度任用職員として働き続けることは可能であることによる，とのことだった。

以上のことなどを踏まえた今後の研究上の課題は，以下のとおりである。

第一に，公募制及び同一部３年ルールの根拠の妥当性や，勤務場所の変更及び離職が現場に与える影響などを実証的に明らかにすることである。

まず，前者（根拠）について，同一部３年ルールを設けたのは，同じ職場での長期間在籍によるマンネリ化，モラルや士気の低下を回避するためと市には説明された。しかし，同じ職場で長期間働くことは民間企業でもあり得ることであって，公務員職場に特殊なこととは考えにくい。また，マンネリ化，モラルや士気の低下が仮に生じるとすれば，正職員と同じような「異動」という手法は採用できないのかなどの疑問が浮かぶ。

いずれにせよ，まずは，現場では，どのような弊害が懸念されているのか，仕事内容や任用条件などとの関連でより掘り下げて明らかにしたい。

また，他の自治体にも共通することだが，平等取扱いの原則で公募制を設けていることは，自治体の雇用政策[8]としてどのように評価されるべきことなのか（例えば，ワークシェアリングの一環として評価されるべきものなのかどうか），海外の経験や政策評価を含め筆者はまだ調べ切れていない。

次に，後者（影響）について。札幌市側でも，一般的な課題として言及されていたが，離職者の雇用・生活実態や就業（任用）の継続希望はもちろんのこと，行政サービスの質などの点で何か問題は発生していないのかを実証的に明らかにしたい。

関連して，第二に，離職者の職種情報（どういう職種の職員が離職をされているのか）の把握が課題である。

例えば，「同一部の例外職場の職員」でも，勤務場所の変更がかなわずに離職をしている職員はいるのかどうか。離職の理由としては，空きがなかった，選考に落ちた，自己都合で

[8] 近年の自治体雇用政策をまとめた良書として，篠田・上林（2022）を参照。

辞めたなど，様々だと思われるが，まずは，どういう職種でどの位の離職が発生しているかを札幌市の保有するデータで把握することが，制度の検証作業の上で必要だと思われる。この点は，別の機会に情報提供をお願いする予定である。

その上で，離職理由についても別途明らかにする必要がある。

第三に，制度設計に関わった関係者の考えである。市側（人事部）の考えはある程度把握してきたが，労働組合や議会の考えを明らかにしたい。

現時点で明らかになっているのは，まず，上記のとおり，市の認識では，公募制については労働組合側と合意した上で運用を開始している，とのことである。

次に，議会の考えについては，別の機会に(2023 年の統一地方選挙にあわせて）筆者らが行った，札幌市議会議員への立候補予定者を対象とした公開質問の結果が手元にある[9]。同結果によれば，公募制や同一部 3 年ルールに対して候補者は，明確な反対という見解ばかりではなく，数の上では，「その他」が最も多く，「続けるべきである」も少なくなかった。議員の考えを詳細に把握する必要がある。

全国的にも，公募制の影響や離職に焦点をあてた情報収集が行われていくと思われる。他の自治体の制度や経験も参考にしながら調査・研究を進めていきたい。

謝辞

把握できる情報に制約があり，なおかつ，提供された情報の理解に筆者が時間を要する中で，今回も，札幌市総務局職員部のみなさんに大変にお世話になりました。記して深く感謝申し上げます。ただし，本稿に残りうる一切の誤りは筆者の責任です。

[9] 労働組合や弁護士らでつくる団体（「無期転換逃れ阻止プロジェクト」）で 2023 年 3 月に，札幌市議会議員予定候補者に対して，3 年公募制の是非と同一部 3 年ルールの是非を尋ねた。89 人に質問を行い最終的に 49 人から回答を得た（会派による一括回答も含む)。川村（2023b）を参照。

（参 考 文 献）

川村雅則（2014)「札幌市における臨時・非常勤職員の任用 ── 札幌市からの聞き取りと提供資料にもとづき」『北海道自治研究』第 550 号（2014 年 11 月号）

――――（2021a)「道内の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員の任用実態 ── 総務省 2020 年調査の集計結果に基づき」『北海道自治研究』第 626 号（2021 年 3 月号）

――――（2021b)「札幌市の会計年度任用職員制度の現状 ── 2021 年調査に基づき」『北海道自治研究』第 634 号（2021 年 11 月号）

――――（2022a)「札幌市会計年度任用職員制度における「同一部 3 年ルール」の例外について」『北海道労働情報 NAVI（以下，NAVI)』2022 年 1 月 7 日配信（2022 年 1 月 25 日追加更新）

――――（2022b)「会計年度任用職員制度の公募制問題と，総務省調査にみる北海道及び道内 35 市の公募制導入状況」『NAVI』2022 年 11 月 23 日配信

――――（2023a)「会計年度任用職員の雇用安定に向けた取り組みの強化を ── 北海道での調査・研究から」『NPO 法人官製ワーキングプア研究会レポート』第 41 号（2023 年 3 月号）

――――（2023b)「自治体議員との交流・連携強化を進めていきましょう ── 北海道の公開質問の経験から」『NPO 法人官製ワーキングプア研究会レポート』第 42 号（2023 年 6 月号）

上林陽治（2021)「会計年度任用職員白書 2020」『自治総研』通巻 514 号（2021 年 8 月号）

公務非正規女性全国ネットワーク（通称，はむねっと）(2022)「はむねっと 2022 年調査結果報告」2022 年 7 月発行

坂本勇治（2022)「根室市の会計年度任用職員制度と労働組合の取り組み」『NAVI』2022 年 11 月 26 日配信

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（略称，自治労）（2021）「2020 年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査結果（最終報告）」自治労，2021 年 1 月発行（基準日は 2020 年 6 月 1 日）

日本自治体労働組合総連合（略称，自治労連）（2022）「2022 会計年度任用職員の実態アンケート（最終報告）」2022 年 11 月発表

安田真幸（2023a）「（緊急レポート：第 2 弾）会計年度任用職員全員が対象 !! ─ほとんどの自治体に「大量離職通知書」の提出義務！」『NAVI』2023 年 2 月 11 日配信

────（2023b）「（緊急レポート：第 3 弾）厚労省が見解を変更 !? ─「会計年度任用職員全員が対象人数 ⇒ 公募の対象となる人数」!?」『NAVI』2023 年 3 月 7 日配信

────（2023c）「（緊急レポート：第 4 弾）厚労省との第 2 回懇談会報告とその後の厚労省見解の再変更 「会計年度任用職員全員が対象人数 ⇒ 公募の対象となる人数」 ⇒ 「会計年度任用職員の本当に離職する人（「離職確定者」）が対象」!?」『NAVI』2023 年 4 月 13 日配信

山下弘之（2023）「（緊急レポート）総務省『新通知』，厚生労働省『大量離職通知書』を活かす」『NAVI』2023 年 1 月 18 日配信

資料 1　同一部の考え方の例外としている職

札幌市総務局職員部

※任用限度の例外職は除く。
※同一部の考え方の例外は，厳密には“職”ではなく“勤務場所”に着目した整理であるため，全庁共通の職である「事務員」や「自動車運転手」が保育所間等で任用替えする場合においても，当該考え方が適用になる。

No.	職名	旧制度	任用部	主な業務	例外とする考え方
1	保育士（保育園）	臨時的任用職員	子育て支援部	保育業務	保育所
2	保育士（休日保育）	臨時的任用職員	子育て支援部	保育業務	保育所
3	保育補助員（週 15.5 時間）	第 1 種非常勤職員	子育て支援部	保育の補助	保育所
4	保育教諭	臨時的任用職員	子育て支援部	保育教育業務	保育所
5	保育教諭補助員（週 15.5 時間）	第 1 種非常勤職員	子育て支援部	保育教育の補助	保育所
6	看護師（保育園）	新設	子育て支援部	公立保育施設における医療的ケア児に対する看護業務，保育・保育教育業務，園児の健康・衛生管理業務	保育所
7	栄養士（保育園）	臨時的任用職員	子育て支援部	給食運営に関する事項，食育推進に関する事項等	保育所
8	調理員（保育園，週 29 時間）	第 2 種非常勤職員（容易）	子育て支援部	給食の調理，盛り付け，配膳等	保育所
9	調理員（保育園，週 24 時間）	第 2 種非常勤職員（容易）	子育て支援部	給食の調理，盛り付け，配膳等	保育所
10	保育士保育士・幼稚園教諭（子育て支援総合センター）	臨時的任用職員	子育て支援部	利用者支援事業及び地域子育て支援拠点事業における子育て相談，子育てに関する情報提供等の対応業務	保育所
11	看護師（学校）	第 2 種非常勤職員（容易）	学校教育部	児童生徒の医療的ケア	学校
12	図書情報専門員	第 2 種非常勤職員（困難）	中央図書館	図書館資料の書誌・所蔵目録の作成及び管理に関すること等	図書館
13	介護員	第 2 種非常勤職員（困難）	学校	児童生徒の移動，食事，用便その他の介助及び介護	学校
14	校務助手	第 2 種非常勤職員（困難）	学校	職員室等の環境整備，校内における文書の配布お及び連絡等	学校
15	幼稚園事務員	第 2 種非常勤職員（容易）	学校	幼稚園事務の補助	学校
16	指導改善研修指導員	第 2 種非常勤職員（容易）	学校	研修指導案の立案業務，研修指導等	学校
17	教職員相談室相談員	第 1 種非常勤職員	学校	教職員の健康問題，職場内の問題等への助言・相談	学校
18	非常勤講師 A	その他	学校	職種に応じて別途定める	学校
19	非常勤講師 B	その他	学校	職種に応じて別途定める	学校
20	栄養士（学校）	臨時的任用職員	学校	学校給食の献立作成及び調理作業指導，学校給食の栄養管理，栄養指導及び衛生管理等	学校
21	保育士（幼稚園）	臨時的任用職員	学校	市立幼稚園で行う「預かり保育」に関する事務並びに預かり保育を利用する幼児の保育	学校
22	用務員	臨時的任用職員	学校	校舎内外の美化並びに学校行事及び授業において用いる教材等の整備，学校施設の維持管理等	学校
23	拠点校調理員	臨時的任用職員	学校	給食食品の検収，調理及び配食等	学校

資料２　任用限度の例外としている職

※ただし，札幌市企業職員は除く　　札幌市総務局職員部

No.	職名	旧制度	任用部	主な業務	例外とする考え方
1	防災行政無線管理員	第２種非常勤職員（困難）	危機管理対策部	統制局及び全無線局の法令に基づく適正な運用の管理及び無線統制に関すること	人材確保が困難であると認められるため
2	国際部国際交流員	その他	国際部	市の国際政策にかかる調査，助言，立案及び実施	全国一律の取扱いを求められている職であるため
3	専門調査員	第１種非常勤職員	オンブズマン事務局	オンブズマンの指示により，事案に関して事情聴取や現地調査などの調査・研究等を行うこと	条例等で委嘱を受けている職であるため
4	日直専門員	第１種非常勤職員	地域振興部	文書及び物件の受理，庁舎内外の保全管理	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
5	客引き行為等防止指導員	新設	地域振興部	禁止区域内における巡回指導や客引き行為等の防止等に係る啓発に関する業務等	人材確保が困難であると認められるため
6	アイヌ生活相談員	第２種非常勤職員（困難）	市民生活部	アイヌ住民の生活実態の把握，アイヌ住民に係る各種生活相談業務の実施	人材確保が困難であると認められるため
7	アイヌ文化交流センター活動促進員	第２種非常勤職員（困難）	市民生活部	アイヌ民族の文化・歴史の説明及び展示解説	人材確保が困難であると認められるため
8	文化部国際交流員	その他	文化部	市の国際政策にかかる調査，助言，立案及び実施	全国一律の取扱いを求められている職であるため
9	就労支援アドバイザー	第２種非常勤職員（困難）	総務部	生活保護実施機関職員に対する就労支援相談に係る研修の実施	人材確保が困難であると認められるため
10	言語聴覚士（身体障害者更生相談所）	第１種非常勤職員	障がい保健福祉部	聴覚機能，音声・言語・そしゃく機能の障害認定及び補装具・自立支援医療等に関する判定，専門的相談，関係機関との連絡調整	人材確保が困難であると認められるため
11	視力障害者福祉推進員	第２種非常勤職員（困難）	障がい保健福祉部	中途失明者に対する点字，音声パソコン等の指導，視覚障がい者に対する各種相談，助言	人材確保が困難であると認められるため
12	心理判定員	第２種非常勤職員（困難）	障がい保健福祉部	心理，職能判定に関すること	人材確保が困難であると認められるため
13	心理療法士１種（週７時間45分）	第１種非常勤職員	障がい保健福祉部	専門的な領域における心理相談・面接・心理検査に関すること	人材確保が困難であると認められるため
14	心理療法士１種（週15時間30分）	第１種非常勤職員	障がい保健福祉部	専門的な領域における心理相談・面接・心理検査に関すること	人材確保が困難であると認められるため
15	臨床検査技師（子ども発達支援総合センター）	第１種非常勤職員	障がい保健福祉部	脳波検査，心電図検査，尿一般検査，ABO式血液型検査，聴性脳幹反応検査，神経伝導速度検査，その他の検査に関すること	人材確保が困難であると認められるため
16	放射線技師（子ども発達支援総合センター）	第１種非常勤職員	障がい保健福祉部	外来患者のX線撮影並びにCT検査及び統計，各関連機器の保守点検管理，放射線管理区域等の測定に関する業務	人材確保が困難であると認められるため

No.	職名	旧制度	任用部	主な業務	例外とする考え方
17	言語聴覚士（子ども発達支援総合センター）	第２種非常勤職員（困難）	障がい保健福祉部	聴覚・言語障がい児やその家族に対する相談，評価（検査），指導，訓練	人材確保が困難であると認められるため
18	心理療法士２種	第２種非常勤職員（困難）	障がい保健福祉部	心理相談・面接・心理検査に関すること	人材確保が困難であると認められるため
19	第三者行為求償事務専門員	第２種非常勤職員（困難）	保険医療部	国民健康保険業務のうち，第三者行為による保険事故の把握	人材確保が困難であると認められるため
20	看護師（区健康・子ども課B）	第１種非常勤職員	保健所	乳幼児健診に関すること	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
21	臨床心理技術者	第１種非常勤職員	保健所	乳幼児健診の心理相談，精神発達相談及び５歳児発達相談	人材確保が困難であると認められるため
22	不妊専門カウンセラー	第１種非常勤職員	保健所	不妊治療に関する相談及び情報提供	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
23	１種栄養士	第１種非常勤職員	保健所	乳幼児健診等母子保健の栄養相談業務に関すること	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
24	歯科衛生士	第１種非常勤職員	保健所	歯科健康審査の補助業務	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
25	と畜検査員	第１種非常勤職員	保健所	と畜検査及び関連業務並びに職員に対すると畜検査の技術的指導	人材確保が困難であると認められるため
26	保育補助員（週12時間）	第１種非常勤職員	子育て支援部（保育園）	保育の補助	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
27	保育教諭補助員（週12時間）	第１種非常勤職員	子育て支援部（認定こども園）	保育教育の補助	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
28	心理療法士	第２種非常勤職員（困難）	児童相談所	発達障害児及び発達に心配のある子どもに対する療育指導及び発達評価に関する業務	人材確保が困難であると認められるため
29	児童生活指導員（昼間・夜間）	第１種非常勤職員	児童相談所	一時保護児童の生活指導用務，一時保護所内の庁舎管理用務	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため
30	児童生活指導員（昼間）	第２種非常勤職員（容易）	児童相談所	一時保護児童の生活指導用務，一時保護所内の庁舎管理用務	人材確保が困難であると認められるため
31	児童生活指導員（夜間）	第２種非常勤職員（容易）	児童相談所	一時保護児童の生活指導用務，一時保護所内の庁舎管理用務	人材確保が困難であると認められるため
32	児童虐待対応支援員	第２種非常勤職員（困難）	児童相談所	児童虐待に関する相談について，児童の居住環境，家庭の状況等に関し，情報収集，調査，記録，整理等に関する業務（児童の移送等を含む）	人材確保が困難であると認められるため
33	児童虐待対応支援員（休日夜間）	新設	児童相談所	児童虐待に関する相談について，児童の居住環境，家庭の状況等に関し，情報収集，調査，記録，整理等に関する業務（児童の移送等を含む）	人材確保が困難であると認められるため
34	調理員（児童相談所-日額）	その他	児童相談所	一時保護所に係る調理業務	週当たり勤務時間が15時間30分未満の職であるため

No.	職名	旧制度	任用部	主な業務	例外とする考え方
35	児童心理司	第２種非常勤職員（困難）	児童相談所	心理判定，心理治療に関する業務	人材確保が困難であると認められるため
36	子どもの権利調査員Ｂ	第１種非常勤職員	子どもの権利救済事務局	条例第 36 条第１項に規定する救済の申立ての要件審査に関すること，条例第 37 条に規定する調査及び調整の実施に関すること	条例等で委嘱を受けている職であるため
37	観光・MICE 推進部国際交流員	その他	観光・MICE 推進部	市の国際政策にかかる調査，助言，立案及び実施	全国一律の取扱いを求められている職であるため
38	中央卸売市場水産物部専門検査員	第２種非常勤職員（困難）	中央卸売市場	札幌市中央卸売市場業務規程第 42 条第１項及び業務規程施行規則第 27 条の２に規定する売買取引方法の遵守確認	人材確保が困難であると認められるため
39	中央卸売市場青果部専門検査員	第２種非常勤職員（困難）	中央卸売市場	札幌市中央卸売市場業務規程第 42 条第１項及び業務規程施行規則第 27 条の２に規定する売買取引方法の遵守確認	人材確保が困難であると認められるため
40	消防音楽隊講師	第１種非常勤職員	総務部	音楽隊の指導に関すること	週当たり勤務時間が 15 時間 30 分未満の職であるため
41	消防学校舎監	第２種非常勤職員（困難）	総務部	学校内の規律保持に関すること，研修生の寮生活の管理指導に関すること	人材確保が困難であると認められるため
42	運航安全管理者	新設	総務部	運航責任者，機長その他の関係者に対する助言に関すること，航空機運航に関する運航管理に関すること	人材確保が困難であると認められるため
43	アイヌ教育相談員	第２種非常勤職員（困難）	学校教育部	アイヌ児童・生徒の教育実態の把握，アイヌ児童・生徒の教育相談，助言及び指導	人材確保が困難であると認められるため
44	学校司書	有償ボランティア	学校教育部	図書館資料を収集し，児童または生徒及び教員の利用に供すること	週当たり勤務時間が 15 時間 30 分未満の職であるため
45	部活動指導員	第１種非常勤職員	学校教育部	実技指導，学校外での活動（大会・練習試合等）の引率	週当たり勤務時間が 15 時間 30 分未満の職であるため
46	外国語指導助手	その他	学校教育部	札幌市立の中学校，高等学校，中等教育学校及び特別支援学校における外国語授業等の補助	全国一律の取扱いを求められている職であるため
47	スクールカウンセラー（スーパーバイザー）	第１種非常勤職員	学校	児童生徒へのカウンセリング，カウンセリング等に関する教職員及び保護者に対する助言・援助	人材確保が困難であると認められるため
48	区選挙管理委員会事務局事務員	臨時的任用職員	選挙管理委員会事務局	区選挙管理委員会事務局の事務補助業務	人材確保が困難であると認められるため
49	期日前投票事務従事者	臨時的任用職員	選挙管理委員会事務局	各区選挙管理委員会事務局（期日前投票所）	人材確保が困難であると認められるため
50	投票事務従事者	その他	選挙管理委員会事務局	投票所の設営，投票に関する事務	人材確保が困難であると認められるため
51	開票事務従事者	その他	選挙管理委員会事務局	開票に関する事務	人材確保が困難であると認められるため

資料 3　公募の例外としている職

札幌市総務局職員部

※札幌市企業職員は除く。
※例外とする考え方は全て，「公募によってはその職に適格性を有する者を任用することができないと判断されるため」。

No.	職名	旧制度	任用部	主な業務
1	防災行政無線管理員	第 2 種非常勤職員（困難）	危機管理対策部	統制局及び全無線局の法令に基づく適正な運用の管理及び無線統制に関すること
2	交通事故相談員	第 2 種非常勤職員（困難）	広報部	賠償責任に関する相談，賠償額の算定に関する相談等
3	客引き行為等防止指導員	新設	地域振興部	禁止区域内における巡回指導や客引き行為等の防止等に係る啓発に関する業務等
4	生活保護特別指導員	第 2 種非常勤職員（容易）	総務部	暴力団構成員，威圧的・脅迫的暴力行為を行う者等の対策等
5	就労支援アドバイザー	第 2 種非常勤職員（困難）	総務部	生活保護実施機関職員に対する就労支援相談に係る研修の実施等
6	不妊専門カウンセラー	第 1 種非常勤職員	保健所	不妊治療に関する相談及び情報提供，不妊専門相談センター職員等に対する助言
7	と畜検査員	第 1 種非常勤職員	保健所	と畜検査及び関連業務並びに職員に対すると畜検査の技術的助言
8	少年育成指導員	第 2 種非常勤職員（容易）	子ども育成部	少年の健全育成及び非行の未然防止に係る指導業務，地域における関係機関・団体との連携及び支援業務
9	子どもの権利調査員 B	第 1 種非常勤職員	子どもの権利救済事務局	条例第 36 条第 1 項に規定する救済の申立ての要件審査に関すること等
10	中央卸売市場水産物部専門検査員	第 2 種非常勤職員（困難）	中央卸売市場	札幌市中央卸売市場業務規程第 42 条第 1 項及び業務規程施行規則第 27 条の 2 に規定する売買取引方法の遵守確認
11	中央卸売市場青果部専門検査員	第 2 種非常勤職員（困難）	中央卸売市場	札幌市中央卸売市場業務規程第 42 条第 1 項及び業務規程施行規則第 27 条の 2 に規定する売買取引方法の遵守確認
12	散乱等防止指導員	第 2 種非常勤職員（容易）	環境事業部	市内巡回パトロールにおける札幌市たばこの吸い殻及び空き缶等の散乱の防止等に関する条例違反者に対する注意・指導並びに過料の徴収手続きに関すること等
13	不法投棄監視指導員	第 2 種非常勤職員（容易）	環境事業部	不法投棄現場の調査，継続投棄現場の監視に関すること，悪質な事業者に対する指導に関すること等
14	アスベスト飛散防止監視指導員	新設	環境事業部	建築物等の解体等工事の施工者等に対するアスベスト飛散防止の普及啓発及び指導に関すること等
15	放置自転車撤去指導員	第 2 種非常勤職員（容易）	総務部	放置自転車等の撤去に関すること，放置自転車等の利用者等に対する啓発及び指導に関すること等
16	消防音楽隊講師	第 1 種非常勤職員	総務部	音楽隊の指導に関すること
17	消防学校舎監	第 2 種非常勤職員（困難）	総務部	学校内の規律保持に関すること，研修生の寮生活の管理指導に関すること
18	アイヌ教育相談員	第 2 種非常勤職員（困難）	学校教育部	アイヌ児童・生徒の教育実態の把握，アイヌ児童・生徒の教育相談，助言及び指導
19	指導改善研修指導員	第 2 種非常勤職員（容易）	学校	研修指導案の立案業務，研修指導等

資料４　離職票の記載例

様式第６号（２）（第７条関係）

雇用保険被保険者離職票－２

①被保険者番号	4800-010566-2	③フリガナ	コヨウ タロウ
②事業所番号	4801-001186-9	離職者氏名	雇用 太郎
④離職年月日	令和 4 年 9 月 30 日		
⑤事業所 名称	労働市場センター 株式会社		
所在地	東京都千代田区霞が関1-2-1		
電話番号	03-5253-1111		
⑥離職者の住所又は居所	〒403-0014 富士吉田市竜ヶ丘2-4-3		
電話番号	（ 0555 ） 23 － 8609		
事業主 住所	東京都練馬区上石神井4-8-4		
氏名	労働市場センター 株式会社 代表取締役 労働 邦一		
※	令和 4 年 10 月 5 日付で交付した離職票－1（交付番号 000000 番）に係る賃金支払状況である。		
	センター 公共職業安定所長	公共職業安定所長印	

離職の日以前の賃金支払状況等

⑧被保険者期間算定対象期間 Ⓐ一般被保険者等 離職日の翌日	⑨Ⓑ短期雇用特例被保険者の期間における賃金支払基礎日数	⑩賃金支払対象期間	⑪⑩の基礎日数	⑫賃金額 Ⓐ	Ⓑ	計	⑬備考
9月 1 日～ 離職 日	離職月 30 日	9月21 日～ 離職 日	10 日	95,000			
8月 1 日～ 8 月31 日	月 31 日	8月21 日～ 9月20 日	31 日	200,000			
7月 1 日～ 7 月31 日	月 31 日	7月21 日～ 8月20 日	31 日	200,000			
6月 1 日～ 6 月30 日	月 30 日	6月21 日～ 7月20 日	30 日	200,000			
5月 1 日～ 5 月31 日	月 31 日	5月21 日～ 6月20 日	31 日	200,000			
4月 1 日～ 4 月30 日	月 30 日	4月21 日～ 5月20 日	30 日	200,000			
3月 1 日～ 3 月31 日	月 31 日	3月21 日～ 4月20 日	31 日	200,000			
2月 1 日～ 2 月28 日	月 28 日	月 日～ 月 日	日				
1月 1 日～ 1 月31 日	月 31 日	月 日～ 月 日	日				
12月 1 日～12 月31 日	月 31 日	月 日～ 月 日	日				
11月 1 日～11 月30 日	月 30 日	月 日～ 月 日	日				
10月 1 日～10 月31 日	月 31 日	月 日～ 月 日	日				
月 日～ 月 日	月 日	月 日～ 月 日	日				

⑭賃金に関する特記事項

□運転免許証　□個人番号カード
□旅券　□住民票記載事項証明書
□国民健康保険被保険者証（健康保険被保険者証）
□その他（　　）

※公共職業安定所記載欄

⑮欄の記載　有・無
⑯欄の記載　有・無
資　聴

写真欄 3×2.4

注　意

1．基本手当は受給資格者が、高年齢求職者給付金は高年齢受給資格者が、特例一時金は特例受給資格者が、それぞれ労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことができないときに支給されるものであること。
2．基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の支給を受けようとするときは、住所又は居所を管轄する公共職業安定所又は地方運輸局に出頭し、求職の申込みをした上、この離職票－2及び離職票－1（別紙）を提出すること。
3．基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の支給を受けないときでも、後日必要な場合があるから、少なくとも4年間は大切に保存すること。
4．この離職票－2を滅失し、又は損傷したときは、交付を受けた公共職業安定所に申し出ること。

※基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金の受給手続を取られる方は、裏面のⅡ「支給を受けるための手続等」をご覧ください。

⑦離職理由欄…離職者の方は、主たる離職理由が該当する理由を１つ選択し、左の離職者記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的事情記載欄に具体的事情を記載してください。

【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があり、適正に記載してください。】

事業主記入欄	離職者記入欄	離職理由	※離職区分
		1　事業所の倒産等によるもの	
□	□	…（1）倒産手続開始、手形取引停止による離職	1A
□	□	…（2）事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職	
		2　定年によるもの	1B
□	□	…定年による離職（定年　　歳）	
		定年後の継続雇用｛を希望していた（以下のａからｃまでのいずれかを１つ選択してください）／を希望していなかった｝	2A
		a　就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため（解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当して離職した場合も含む。）	2B
		b　平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため	
		c　その他（具体的理由：　　）	2C
		3　労働契約期間満了等によるもの	
□	□	…（1）採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職	
		（1回の契約期間　　箇月、通算契約期間　　箇月、契約更新回数　　回）	2D
		（当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を短縮し、その上限到来による離職に該当　する・しない）	
		（当初の契約締結後に契約期間や更新回数の上限を設け、その上限到来による離職に該当　する・しない）	
		（定年後の再雇用時にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職で　ある・ない）	2E
		（4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が定められ、この上限到来による離職で　ある・ない）	
		※ある場合同一事業所の有期雇用労働者に一般に4年6箇月以上5年以下の通算契約期間の上限が平成24年8月10日前から定められて いた・いなかった）	
□	□	…（2）労働契約期間満了による離職	3A
		①　下記②以外の労働者	
		（1回の契約期間　　箇月、通算契約期間　　箇月、契約更新回数　　回）	3B
		（契約を更新又は延長することの確約・合意の　有・無（更新又は延長しない旨の明示の　有・無 ））	
		（直前の契約更新時に雇止め通知の　有　・　無　）	3C
		（当初の契約締結後に不更新条項の追加が　ある・ない）	
		労働者から契約の更新又は延長｛を希望する旨の申出があった／を希望しない旨の申出があった／の希望に関する申出はなかった｝	3D
		【契約の更新又は延長の希望の　有　・　無　】	
		②　労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者	4D
		（1回の契約期間　　箇月、通算契約期間　　箇月、契約更新回数　　回）	
		（契約を更新又は延長することの確約・合意の　有・無（更新又は延長しない旨の明示の　有・無 ））	5E
		労働者から契約の更新又は延長｛を希望する旨の申出があった／を希望しない旨の申出があった／の希望に関する申出はなかった｝	
		a　労働者が適用基準に該当する派遣就業の指示を拒否したことによる場合	1A
		b　事業主が適用基準に該当する派遣就業の指示を行わなかったことによる場合（指示した派遣就業が取りやめになったことによる場合を含む。）	
		（aに該当する場合は、更に下記の５のうち、該当する主たる離職理由を更に１つ選択し、○印を記入してください。該当するものがない場合は下記の６に○印を記入した上、具体的な理由を記載してください。）	1B
		【契約の更新又は延長の希望の　有　・　無　】	2A
□	□	…（3）早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職	
□	□	…（4）移籍出向	2B
		4　事業主からの働きかけによるもの	
□	□	…（1）解雇（重責解雇を除く。）	2C
□	□	…（2）重責解雇（労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇）	
		（3）希望退職の募集又は退職勧奨	
□	□	……①　事業の縮小又は一部休廃止に伴う人員整理を行うためのもの	
□	□	……②　その他（理由を具体的に　　）	2D
		5　労働者の判断によるもの	
		（1）職場における事情による離職	2E
□	□	……①　労働条件に係る問題（賃金低下、賃金遅配、時間外労働、採用条件との相違等）があったと労働者が判断したため	
□	□	……②　事業主又は他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動（故意の排斥、嫌がらせ等）を受けたと労働者が判断したため	
□	□	……③　妊娠、出産、育児休業、介護休業等に係る問題（休業等の申出拒否、妊娠、出産、休業等を理由とする不利益取扱い）があったと労働者が判断したため	3A
□	□	……④　事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職	
□	□	……⑤　職種転換等に適応することが困難であったため（教育訓練の有・無）	
□	□	……⑥　事業所移転により通勤困難となった（なる）ため（旧（新）所在地：　　）	3B
□	□	……⑦　その他（理由を具体的に　　）	
◘		……（2）労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）	3C
	□	……①　職務に耐えられない体調不良、けが等があったため	
	□	……②　妊娠、出産、育児等のため	
	□	……③　家庭の事情と急変（父母の扶養、親族の介護等）があったため	3D
	□	……④　配偶者等との別居生活が継続困難となったため	
	□	……⑤　転居等により通勤困難となったため（新住所：　　）	
	◘	……⑥　その他（理由を具体的に**転職希望による自己都合退職**　　）	4D
□	□	…6　その他（１－５のいずれにも該当しない場合）	
		（理由を具体的に　　）	5E

具体的事情記載欄（事業主用） 自己都合による退職

具体的事情記載欄（離職者用）事業主が記載した内容に異議がない場合は「同上」と記載してください。
同上

⑯離職者本人の判断（○で囲むこと）
事業主が○を付けた離職理由に異議　有り・無し

⑰　⑦欄の自ら記載した事項に間違いがないことを認めます。
（離職者氏名）　雇用 太郎

資料 5　札幌市の作成した大量離職通知書

様式(表面)

大　量　離　職　通　知　書

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第27条第2項の規定により、下記のとおり通知する。

令和　5　年　3　月 31　日

札幌市長

任命権者の官職名　　秋元　克広　㊞

公共職業安定所長　殿

①下記の離職に係る事業所	㋑名　称	札幌市	②下記の離職が生じる年月日又は期間	5年 3 月 1 日から 5年 3 月31日まで
	㋺所在地	札幌市中央区北 1 条西 2 丁目		

③雇　用 形　態	年　齢	④　離　職　者　数	⑤職種	年　齢	⑥　離　職　者　数
計		801 人 うち雇用保険被保険者数 590 人	行政職		651 人
	45歳以上 60歳未満	257 人		45歳以上 60歳未満	245 人
うち 常勤職員		231 人	現業職		150 人
				45歳以上 60歳未満	12 人
うち 非常勤職員		570 人			
				45歳以上 60歳未満	
⑦再就職の援助のための措置					
⑧再就職先の確保の状況		事業所　　人			

(日本産業規格A列4)

様式(裏面)

注意

1　②欄には、離職が 1 日で行われることとなるときは、その日を記入し、「から　年　月　日まで」の文字を抹消すること。

2　雇用形態の定義

③欄の「非常勤職員」とは、「常勤職員」以外の職員をいう。勤務形態としては、①日々雇い入れられる職員、②勤務時間が常勤職員の 1 週間の勤務時間の 4 分の 3 以下の職員、③再任用短時間勤務職員等をいう。ただし、審議会の委員等毎日勤務に服することを要しない者等は除く。

3　離職者数

(1)　④の計欄には、離職者数のうち届出時において雇用保険の被保険者である者の数を記入すること。

(2)　④の計及び⑥欄には、通知時の年齢が 45 歳以上 60 歳未満の者の数を記入すること。

(3)　④及び⑥欄の離職者数のうち障害者がある場合には、その内数を同欄に括弧書きで記入すること。

4　⑤欄には、離職することとなる者の職種をおおむね人事院規則 9—2(俸給表の適用範囲)等の規定に基づく職種に従って記入すること。ただし、1 職種についての⑥欄の離職者数が 10 人未満である場合には「その他」として一括して記入して差し支えないこと。

5　⑦欄には、(イ)再就職の援助の体制及び(ロ)実施し、又は実施を予定している再就職の援助のための具体的な方法を、以下の例のように記入すること。

(例)

(イ)　○月○日に、○○○部に再就職相談室を設置し、○○部長を責任者とし、○人の担当者を置く。

(ロ)　1　再就職に備え、○○に係る職業訓練を、○月○日から○日間、○人に実施。

2　再就職相談室において、離職予定者の再就職希望を把握中。

3　○○公共職業安定所による離職前の集団相談会の実施(○月○旬を希望)。

4　再就職先として確保した事業所の担当者と離職予定者の面接会を実施(○月○日から実施予定)。

6　⑧欄には、再就職先の確保を行っている場合に、届出時までに確保した再就職先の事業所数及び受入れ可能人数を記入すること。なお、ここには、離職予定者が当該再就職先の事業所に採用されることが内定している段階のものにとどまらず、当該再就職先の事業所から申出を受けている段階のものも含め記入すること。