2026 年 11 月 17 日

プレスリリース

全国労働組合総連合（全労連）

雇い止め、低賃金の不安に脅え震える
非正規公務員・全国 140 万人にお知らせください

兵庫県・赤穂市では 130 人超の会計年度任用職員が雇い止めの危機

全労連「非正規公務員・全国いっせい労働相談ホットライン」（12 月 6 日実施）に関する記者会見

― 非正規公務員の当事者が訴える予定です ―

日頃の報道に心より敬意を表します。

「会計年度任用で働いているが、妊娠を上司に告げたところ、雇い止めを通告された」「学校の常勤講師の栄養助教諭が、産休を取ろうとしたら校長から『自己都合で退職しろ』と言われた」昨年 12 月に行った「非正規公務員全国いっせい労働相談ホットライン」には、当事者からの声が数多く寄せられ電話が鳴りやむことがなく、170 件以上の相談に対応しました。今年は 12 月 6 日（日）に行います。

雇い止め、低賃金の不安に脅え震える、非正規公務員・全国約 140 万人（自治体 120 万人、国 15 万人、教育現場 5 万人）に「労働相談ホットライン」が行われることをお知らせください。

非正規公務員が置かれる状況は、深刻さを増しています。

兵庫県赤穂市役所で働く「会計年度任用職員」約 130 人が、任期切れの来年 2027 年 3 月末をもって再任用されず「雇い止め」となる見通しであることが報道されています。赤穂市立市民病院の民営化（指定管理への移行）による縮小・合理化で 100 人を超える市民病院の正職員を市役所に異動させる一方で、会計年度任用職員（非正規雇用）を雇い止めする計画です。私たちの元には、同じように公立施設の民営化・業務委託によって、労働条件の引き下げ、雇止めなどの相談が全国から寄せられています。

一人ひとりの労働者に生活があり、人生があります。非正規労働者を雇用の調整弁として、使い捨てることは絶対に許されません。

10 月 1 日にパートタイム・有期雇用労働者に関する法運用およびガイドラインが改定され、非正規労働者と正社員に不合理な格差をつけることは禁止されました。これを受けて、総務省も「地方公務員についても、任期が相当長期にわたる会計年度任用職員には、扶養手当及び住居手当を支給する必要がある」と通知を出しています。

また、公的サービスの民営化、非正規職員が職員全体の約 4 割となっていることなどによって、全国で公務・公共サービスが縮小しています。現に今夏断続的に発生している自然災害に対し、自治体では正規で働く公務員が不足し、避難所の運営に混乱を来すなどの事態も発生しています。地域住民の生活にも直結する問題です。

自治体（使用者）都合の雇止めを許さず、不合理の格差を正すため、全労連は **12 月 6 日(日)に「非正規公務員の賃上げ・処遇改善、雇い止めさせない「全国いっせい労働相談ホットライン 2026」**を実施いたします。

報道各社におかれましては、ぜひこの記者会見にご参加いただき、労働相談ホットラインの実施と非正規公務員の**当事者に労働相談ホットラインがあることの事前のお知らせ**と声を報道していただきますよう、よろしくお願いいたします。

【記者会見】

日　時　2026 年 11 月 19 日（木）　14:00～15:00

場　所　厚労省記者クラブ会見場（厚生労働省庁舎 9 階）

内　容　① 12 月 6 日に行う非正規公務員の労働相談ホットライン実施のお知らせ（10 分）
全労連議長・黒澤幸一 、全労連副議長・髙木りつ、自治労連・曽我友良

② 非正規公務員として働く当事者の訴え（７分×３人）

１．三箇千夏（さんが・ちなつ）さん
兵庫県西宮市で会計年度任用職員として働く障害福祉サービス認定調査員。非正規雇用労働者が基幹職員として職場を支えるが低賃金で不安定な雇用が強いられる実態。兵庫県赤穂市役所 130 人雇い止め問題について

２．A さん　公立学校非正規教員
27 年間非正規教員として勤務　お顔撮影 NG

３．田尻智子（たじり　さとこ）さん　看護師、愛知県碧南市職員組合執行委員長
碧南市民病院、市長が「指定管理者制度一択」ともとれる議会答弁の後、10／26 職員説明会実施

非正規公務員の賃上げ・処遇改善、雇止めさせない
「全国いっせい労働相談ホットライン 2026」の実施について

労働相談の専門家が労働相談をお受けします。

【実施日】　２０２６年１２月６日（日）１０：００～１９：００

【実施場所】　メイン会場は全労連事務所　その他、全国各地の地方労連会場
東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4 階　電話 03-5842-5611

【フリーダイヤル】　全国統一　☎０１２０－３７８－０６０

【メール相談】　✉　https://www.zenroren.gr.jp/jp/soudan/rodosodan_form_2/

【実施主体】全労連・非正規公務員組プロジェクトチーム

【連絡先】
全国労働組合総連合（全労連）
東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4 階　電話 03-5842-5611
Mail：organize@zenroren.gr.jp
担当：大久保、宮鍋、髙木

2026 年 9 月 16 日

各　単産・地方組織　御中

全国労働組合総連合（全労連）
総合組織Ｇ責任者　副議長 髙木りつ

非正規公務員の賃上げ･処遇改善、雇止めさせない「全国いっせい労働相談ホットライン 2026」の実施について

～ 希望する地方組織と全労連一括受けの組み合わせ型での実施 ～

非正規公務員の賃上げ・処遇改善、雇止めさせない「全国いっせい労働相談ホットライン 2026」を実施します。2024 年から 3 年目の実施となります。

「会計年度任用で働いているが、妊娠を上司に告げたところ、雇い止めの通告」「学校の常勤講師の栄養助教諭が、産休を取ろうとしたら校長から『自己都合で退職しろ』と言われたとの相談があり労働組合で対応した」などの声が寄せられています。

愛知県内のある自治体では、会計年度任用で働く保育士らが労働組合を結成したところ、それを理由に人事評価でそれまでのＡ評価が最低ランクのＣやＢ判定に引き下げられるという事件がありました。当該の仲間たちは、いま果敢に立ち上がり是正を求めています。

また、兵庫県赤穂市役所で働く「会計年度任用職員」約 130 人が、任期切れの来年 2027 年 3 月末をもって再任用されず、「雇い止め」となる見通しであることが 8 月 20 日、一斉に報道されました。赤穂市立市民病院の民営化（指定管理への移行）による縮小・合理化で 100 人を超える市民病院の正職員を市役所に異動させる一方で、会計年度任用職員を雇い止めする計画です。正規職員の雇用は守り、非正規労働者の首は切るという最悪の差別的合理化計画です。ここに組合員はおらず、まだ相談はありませんが、兵庫労連では相談窓口を広げています。いずれの事件も、非正規労働者を使用者の都合で差別し、あるいは事業の調整弁として扱うとんでもない事件です。非正規で働く仲間の労働と生活は、低賃金・不安定な雇用によっていっそう深刻さを増しています。

一方で、私たち労働組合のたたかいによって、前進もつくり出しています。26 春闘での賃上げは、3 年連続で前年を上回り、約 30 年ぶりの水準の引き上げ幅を勝ち取りました。最低賃金の引上げでも一定の引き上げがなされてきています。さらに、5 年に 1 度のパート・有期法の改正審議で、私たちは、実効ある法改正を求めてきました。改正ガイドラインには、パート・有期労働者にも家族手当や住宅手当支給の必要性が盛り込ませるなど、格差の是正に向け、また一歩前進をつくり出すことができました。改正ガイドラインは、10 月 1 日施行されます。

一人ひとりの労働者の声を聞き、ともに労働組合で声を上げることで変化をつくることができます。非正規公務員の解雇・雇止めをやめさせ、賃上げ、格差を解消し均等待遇実現、処遇改善を当該労働者の労働組合への加入をつくり、当事者とともにつくるための「全国いっせい非正規公務員のための労働相談ホットラインです。特に今年は、来年春の雇い止めを防ぐとともに、改正ガイドラインで示

された、家族手当や住居手当を労働組合に入ってともに支給させることをつくることをめざします。
　つきましては、47 地方組織と非正規公務員を組織する単産とが力を合わせての成功をめざします。加盟組織の参加と準備を下記のように要請します。

記

１、開催概要

【主催】　全国労働組合総連合（全労連）、全労連・非正規公務員組織化プロジェクト
【実施日】　　２０２６年１２月６日（日）１０：００～１９：００
【フリーダイヤル】　全国統一　☎０１２０－３７８－０６０
【メール相談】　✉　https://www.zenroren.gr.jp/jp/soudan/rodosodan_form_2/
【実施主体】全労連・非正規公務員組織化プロジェクトチーム

２、目的・位置づけ

① 非正規公務員の解雇・雇止めをやめさせ、賃上げ、格差を解消し均等待遇実現、処遇改善を、当事者運動として実現します。
② 労働組合の存在を大きくアピールし、労働組合の力で継続雇用・労働条件の改善を実現しようと呼びかけ、労働組合への加入につなげます。
③ 非常勤職員の給与に関する指針の改正～扶養手当・住居手当に相当する給与を追加～
各自治体での条例化、予算化、制度を実施させられているかどうかの相談に応じます。
④ 賃上げの 4 月遡及の実現について。総務省が 2025 年 6 月 25 日に「会計年度任用職員事務処理マニュアル改定」を示しました。会計年度任用職員の給与水準を「常勤職員同様に学歴、経験年数を考慮するべき」としました。会計年度職員の評価は常勤職員と別扱いしてきた経緯からは大きな改善となる改定です。しかし、これは全国の自治体での条例化も含めた具体化なしには実施されません。労働組合に入って実現させようと呼びかけます。
⑤ 非正規公務員の厳しい実態をできるだけリアルにつかみ、今後の交渉等に反映させること、社会的に発信することを強めて改善をめざします。相談内容は分析し、記者会見などを予定していきます。

３、申し込みの締め切り

2026 年 10 月 23 日（金）までに添付の計画書と設定依頼書を記入の上、全労連組織グループのメールアドレスまでお送りください(organize@zenroren.gr.jp)。

４、内容

①フリーダイヤル　0120-378-060　を使用します。
②基本的には全国からの電話を全労連事務所にて一括で受けます。同時に参加を希望する地方組織

を募り、「希望する地方組織と全労連一括受けの組み合わせ型」で実施します。地方組織と関係単産・単組の協力による積極的な参加を呼び掛けます。

③主に、公務単産の中央・首都圏組織に相談員の派遣を要請します。

④体制をとって対応を希望する地方労連・地域労連は、10 月 23 日までに全労連・宮鍋まで添付の「フリーダイヤル設定依頼書(非正規)」と「会計年度任用職員ホットライン計画書」を記入のうえ連絡をください。希望する旨の連絡のない地方・地域に関しては、全労連事務所で一括して電話を受けることとします。

⑤事前の宣伝について、周知ビラを 10 月中旬に加盟単産地方組織に送付します。非正規公務員などに周知する配布や宣伝行動をできるだけ組織をお願いします。また、ＳＮＳ用のバナーも用意しますので拡散をお願いします。

＜参考資料　昨年、一昨年の結果＞

■2025 年 12 月 3 日（日）

相談件数　172 人（全国）　アクセス数（総呼数）380 回（受話率 45.3%）

会場と電話回線　全国 19 会場 46 回線

参加者数　全体で 92 人

全労連会場　22 人（自治労連 4、国公労連 7、全教 4、日本医労連 2、全労連 7）

地方 18 会場 70 人（岩手 6、宮城 3、山形 4、東京 3、千葉 2、埼玉 9、愛知 6、岐阜 3、京都 6、富山 3、滋賀 4、山口 1、香川 3、熊本 2、大分 6、佐賀 5、沖縄 1、鹿児島 5）

■2024 年 12 月 8 日(日)

相談件数　223 件　アクセス数（総呼数）763 回（受話率　29.2%）

全労連会場（電話 10 回線）全労連 8 人、自治労連 3 人、東京労連 2 人、国公労連 14 人　合計 27 人

地方 7 会場　埼玉、千葉、愛知、山口、愛媛、大分の各地方組織

全労連会場の参加状況（相談員）

以上

全労連12.6 非正規公務員のための労働相談ホットライン参加一覧

2026/11/14

No.	組　織　名	台数	実施時間	備考	2025	2024	電話番号	メールアドレス
1	青森県労連	1	12:00～19:00				017-762-6234	ao110@kenrouren.jp
2	いわて労連	1	10:00～19:00		実施		019-625-9191	roren@iwateroren.org
3	宮城県労連	1	10:00～17:00		実施		022-211-7002	miyagi1989@kenroren.jp
4	秋田県労連	1	13:00～19:00				018-834-1808	cao76120@pop01.odn.ne.jp
5	茨城労連	1	10:00～19:00				029-219-1031	ibaro@mc.ejnet.ne.jp
6	群馬県労会議	1	10:00～19:00				027-221-2093	kenroren@mail.wind.ne.jp
7	千葉労連	1	10:00～17:00		実施	実施	043-225-5576	chibarouren@axel.ocn.ne.jp
8	新潟県労連	1	13:00～17:00				025-222-2275	nkenrouren@yahoo.co.jp
9	富山県労連	1	10:00～19:00		実施		076-433-5850	toyamakenroren8313@mist.ocn.ne.jp
10	石川県労連	1	10:00～18:00		実施		076-231-3199	isiroren-1@bird.ocn.ne.jp
11	福井県労連	1	10:00～17:00				0776-27-3660	fukuikenroren@tmt.ne.jp
12	愛労連	1	10:00～19:00		実施	実施	052-871-5433	post@airoren.gr.jp
13	みえ労連	1	10:00～17:00				059-223-2615	mieroren@circus.ocn.ne.jp
14	広島県労連	1	10:00～17:00				082-262-1550	hiroshimakenrouren@nifty.com
15	山口県労連	1	10:00～19:00		実施	実施	083-932-0465	info@yamaguchiroren.or.jp
16	香川県労連	1	10:00～19:00		実施		087-816-5382	kagawarouren_fuji@yahoo.co.jp
17	愛媛労連	1	12:00～18:00			実施	089-945-4526	ehimerouren@kind.ocn.ne.jp
18	福岡県労連	1	10:00～19:00				092-401-2293	info@fuk-kenroren.jp
19	佐賀県労連	1	10:00～15:00		実施		0952-37-3577	sa-roren@star.saganet.ne.jp
20	大分県労連	1	10:00～19:00		実施	実施	097-529-8552	oitakenroren@voice.ocn.ne.jp
21	鹿児島県労連	1	10:00～18:00		実施		099-201-3851	k-kenroren@po3.synapse.ne.jp
22	沖縄県労連	1	10:00～19:00		実施		098-859-2110	ofc@okinawakenroren.org
23	全労連（東京）	15	10:00～19:00	電話台数15台に増（昨年10台）	実施	実施	03-5842-5611	organize@zenroren.gr.jp
		37		地方22、全労連で全国23会場				

2026.11.19　自治労連　曽我メモ

自治体で働く非正規労働者の現状

・自治体行政のありとあらゆる分野に非正規労働者は配置（公立病院なども含む)。
・2020 年 4 月から会計年度任用職員制度に多くがまとめられたが、任期付職員等もあり、法のはざまでさまざまな格差が生じる。
・採用時の職種が基本的に固定されており、異動する範囲は同一職種内のみ。専門的知識を持つ人の多くが異動のない職として非正規での採用。
・近年、民間委託や指定管理者へ移行が広がりつつある中、業務の質や処遇問題が発生。
・正規と非正規の業務内容に大きな違いがない実態。
・災害時の対応など自治体での認識にバラつきが大きい、制度化が不十分なケースも。
・賃金・労働条件が改善されても、時間短縮による給与削減や一時金の支給対象外にする動きも見られ、全く増えないケースも見られる。
・労働条件の改善が「コスト増」と捉えられ、民間委託する動きが強まってきている。将来的には委託費用の増加（すでに高い場合もある）があっても、人件費ではなく委託料として計上できることや、労務管理から解放されるメリットを主張する動きもある。

公立施設の民営化・業務委託の現状―学童保育について―

・直営や事業団などの運営が、公設民営の動きが強まる中で、営利企業の参入が進む。とくに、指定管理者制度（2003 年地方自治法改正）や業務委託は促進されている。
・雇用をめぐる裁判が各地で発生。
　守口学童指導員雇い止め裁判（大阪高裁和解）
　春日部市学童保育住民訴訟（東京高裁住民側勝訴判決）

赤穂市が非正規職員130人雇い止めへ　市民病院から職員が市役所へ異動、「押し出し」される異例事態

2026/8/20 05:10

社会　西播　地方行政　医療



赤穂市民病院＝２０２５年１０月、赤穂市中広



赤穂市役所で働く非正規の「会計年度任用職員」約１３０人が、任期切れの来年３月末をもって再任用されず、「雇い止め」となる見通しであることが分かった。赤字続きの赤穂市民病院が「公設民営」の指定管理者制度に移行するのに伴い合理化を進め、市民病院の正規職員１００人余りを市役所に異動させるための対応。大量の非正規職員が市役所から押し出される異例の事態になる。

赤穂市民病院は来年４月１日から、医療法人「伯鳳会」（同市）が指定管理者となる。伯鳳会が運営する「赤穂中央病院」と実質的な経営統合を行う。両病院の病床数を縮小し、人材配置も見直す。市民病院は「公立赤穂中央市民病院」に名称が変わる。

新病院で働く職員は伯鳳会の採用となり、公務員ではなくなるため、市は市民病院の職員を対象に意向調査を重ねてきた。今年６月末の段階で、対象の５０８人の５４％にあたる２７４人が病院への残留を希望。一方、１０４人の正規職員が公務員として市役所に転任することを望んだ。

これを受け、市は現在雇用している会計年度任用職員約５５０人のうち、保育士や幼稚園職員などの資格職や、正規職員では代替が難しい短時間勤務職員を除き、市役所の事務を中心とする約１３０人について来年度は再任用しない方針を示した。任用職員は一般的に４月から翌年３月末までの単年度ごとの契約となっている。

市によると、正規職員と任用職員を合わせた職員数は約１１００人。再任用しない約１３０人は任用職員の約２割で、ほぼ女性という。

非正規の５０代女性は「４月に来春の契約更新がない可能性を伝えられていたが、転任希望者数が明らかになり、指定管理者も正式に決まって（雇い止めが）いよいよ現実的になった。大学受験を控える子どもがいるが、私の年齢だと再就職先は限られる」と嘆く。

溝田康人副市長は７月末の再就職支援説明会で「これまで市政を支えてくれたことに感謝している。このような形で雇用を継続できなくなることは大変心苦しく、申し訳ない」と謝

罪した。（桑名良典）

【赤穂市民病院と赤穂中央病院の経営統合】　赤穂市は昨秋、赤字経営が続く赤穂市民病院（同市中広）の経営形態を見直し、２０２７年４月から公設民営に切り替える方針を表明。赤穂中央病院（同市惣門町）の経営母体である医療法人「伯鳳会」に運営を委ねることを決めた。赤穂中央病院は外来診療を終えて療養型に特化。市民病院は「公立赤穂中央市民病院」に改称し、外来診療や急性期病床を集約する。

【関連記事】非正規職員大量雇い止め「失政の責任を弱い人に…」　赤穂市　サービス低下懸念、勤務10年超の人も

神戸新聞NEXTの求人情報

NEW

09月開始/シーサイド練習場で設備管理と運営サポート/車通勤可/シフト/軽作業

株式会社パソナ

派遣社員
兵庫県
時給1,500円

スポンサー：求人ボックス　　詳しくはこちら

空調完備クリーンルーム内での軽作業スタッフ

株式会社アバンザ

派遣社員
大阪府
時給1,250円

スポンサー：求人ボックス　　詳しくはこちら

看護師・日勤のみ/週3日～、介護枠の派遣!朝ゆったり10時勤務スタート!駅チカ/特別養護老人ホーム

株式会社ワークステーション

派遣社員

【赤穂民報】市民病院の意向調査　半数以上が残留希望　市役所転任 104 人、退職 130 人

2026 年 7 月 18 日

市民病院職員の意向調査

半数以上が残留希望

市役所転任104人、退職130人

来年4月から医療法人伯鳳会による指定管理者制への移行を予定している赤穂市民病院の職員を対象に同病院が実施した意向調査の最終結果がまとまり、調査対象の508人のうち約54%にあたる274人が移行後も病院への残留を望んでいることがわかった。一方、104人が公務員として市役所へ転任を希望し、残留も転任も望まない退職希望者は130人（無回答を含む）だった。

赤穂市民病院の職員意向調査結果（2026年6月調査時点）

職種		全体	残留希望	市役所へ転任希望	退職希望・無回答
医師（研修医は除く）		44	27	—	17
看護師	正規	195	101	46	48
	会計年度	61	44	—	17
その他職員	正規	101	33	58	10
	会計年度	107	69	—	38
計		508	274	104	130

※研修医、市から出向の事務職員は調査対象外。
※「その他職員」は臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、薬剤師、栄養士、看護助手、介護員、保育士、事務など。
※医師・会計年度任用職員は「残留希望」「退職希望」の2択。

公立赤穂中央市民病院の職員構成（伯鳳会の事業計画より）

職種	人数
医師	70
歯科医師	6
看護師	214.3
准看護師	29.5
歯科衛生士	10.8
看護補助者	77
臨床（衛生）検査技師	30
理学療法士	56.5
作業療法士	19
薬剤師	26
管理栄養士	10
栄養士	4
診療放射線技師	27
臨床工学技士	17
調理師	5
事務員	109.6
その他	77.4
合　計	789.1

※地域診療所、訪問看護ステーション、介護老人保健施設の職員を含む
※非正規職員は常勤換算

意向調査は昨年秋から段階的に行われ、3度目となる今回が最終とされている。研修医と市から出向の事務職員を除き、医師や看護師、医療従事者ひとを対象に実施。①移行後も残留（市民病院を一旦退職して伯鳳会に再就職）②市役所へ転任③残留も転任も望まない退職―のいずれを希望するかを尋ねた。医師と会計年度任用職員（非正規職員）は①と②から選択するよう求めた。なお、市は伯鳳会に再就職する職員に対し、現在と再就職後の給料・手当の差額を市が支給する「現給保障」を3年間実施する方針を職員組合に提示。市の試算では、現給保障に要する予算額を「概算で年1～2億円余り」としている。

一方、意向調査のとおり病院から市役所へ職員が転任した場合、病院事業会計から一般会計に振り替わる人件費は「概算で年7～8億円」となる見込み。転任職員の大半が市役所では事務職として配置されることになるため、市は来年度の職員採用で事務職の募集を見合わせた。さらに、現在雇用している会計年度任用職員約500人のうち、保育士ら処遇改善職員、調理師などの資格職や、正規職員で代替が難しい短時間勤務職員を除く約140人について来年度は再任用しない方針だという。

市は、市民病院から転任してくる職員数で必要な人員を確保できない場合は「改めて会計年度任用職員を公募する」としているが、病院職員と市役所の会計年度任用職員の双方で職を失う人が生じる可能性があり、市は「ハローワークなど関係機関と連携して支援していく」としている。

また、伯鳳会が作成した事業計画書によれば、移行後の職員構成として、医師16人（歯科医師含む）、看護師243・8人（准看護師含む）など合計789・1人（非正規職員は常勤換算）を配置する計画だった。

伯鳳会によれば、「一日当たりの外来患者数―100人弱、入院398床の9割程度稼働」の想定で必要なスタッフ数を算出したという。赤穂中央病院に勤務している職員の約9割を移行後の市民病院へ異動して、不足する職員を新規採用で補充する。「7月末には面談を終え、8月末ごろには職種ごとの職員数の過不足が判別できると思われる」との見通しだ。採用選考では市民病院からの残留希望者であっても特別扱いはせず、公募による応募者と同様に「面談を行った上で採否を決める」（伯鳳会幹部）としている。

市は伯鳳会への再就職を希望しながら採用されなかった正規職員があった場合、本人が希望すれば市役所への転任を認める方針だ。

移行後の診療体制説明

伯鳳会「全力尽くす」

期待と不安入り交じる

赤穂市は、指定管理者制移行後の「公立赤穂中央市民病院」の診療体制などに関する市民向け説明会を11日と12日に開いた。伯鳳会の古城資久理事長は「指定管理者制度は病院をなくすためではなく、地域医療を残すための手段。地域にとって過不足のない病院をつくらなければならない。私どもも全力で取り組む」と約束した。質疑応答では、医療スタッフの確保、交通アクセスなどについて来場者から質問が出され、具体的な診療体制や運営方法については主に伯鳳会側が回答した。

医療スタッフの確保について古城理事長は、市民病院から残留を希望する人を含めて一定数の応募があると述べた上で「なお不足する可能性がある。移行までまだ半年あるので、できるだけ充足するように二次募集をかけていく。医師は診療料を何せる程度には確保できるだろう」とした。交通アクセスについては課題の一つと認め、「駐車場の利便性向上、オンデマンドバスの運行なり市と協議して確保したい」と述べた。

今春から常勤医が不在となって急性心筋梗塞患者の受け入れが停止されている循環器科については、「急性心筋梗塞に対する24時間365日体制のカテーテル治療を維持するには5～6人の循環器専門医が必要」との認識を示した上で、「地方病院でその体制を確保することは現実的に極めて難しい。搬送や岡山の高度急性期病院と連携し、速やかに搬送して治療を受けることが患者にとって最善だと考えている」と理解を求めた。一方、心不全などの循環器疾患やペースメーカーの埋め込み・交換などは対応できるとした。

専門医が不在になるなどの理由で廃止したPET―CTを中央病院から移設して再び稼働させる計画が不採算ではないかと懸念する意見に対しては「単独

大津スイカ 19日に直売会 新品種も登場

ジューシーな甘みとシャリシャリした食感が人気の「大津スイカ」の直売会が7月19日



【京都新聞】京都市立病院(独立行政法私人) 経営難で市審議会 「政策医療に重点」答申へ

2026 年 10 月 9 日



「政策医療に重点」答申へ

廃止診療科は今後検討

京都市立病院 経営難で市審議会

経営難の京都市立病院(中京区)のあり方を検討している市医療施設審議会(会長・山田清志同志社大名誉教授)は8日、建物改修に伴い病床の4割削減と診療科再編を進める一方、今後見込まれる地域の医療需要に合わせ、感染症や救急など「政策医療」に重点を置くことを盛り込んだ答申案をまとめた。今月中にも松井孝治市長に答申する。具体的に廃止する診療科などは、答申後に市と病院が詳細の検討を進める。

市立病院の経営状況を巡っては、入院収益が伸び悩む一方で、物価や人件費の上昇が続き、2023年度以降は3年連続で赤字経営が続く。同病院と京北病院(右京区)を運営する市立病院機構は、昨年度に運転資金が枯渇し、市から21億円の貸し付けを受け、本年度も10月時点で20億円の貸し付けを受け、当面が急務となっている。

審議会は、急性期医療の需要減少が見込まれる中、市立病院が所在する京都・乙訓医療圏では民間病院や医師の数が充実しているとして、同病院の適切な役割を検討してきた。

答申案では、将来の医療需要に応じて「病院規模の適正化」が求められると指摘。築30年以上がたつ本館の大規模改修が控える中、入院患者数の減少傾向などを踏まえると、病床を現在の440床から260床に減らすことで、125億円を見込む改修費を最大限圧縮すべきとした。病床削減に伴い、現在ある診療科の再編も想定されるが、どの科が廃止となるかは、答申後の市と病院の判断に委ねる。周産期医療については、市内の周辺の受け入れ環境が整っていることから「必ずしも市立病院が担う必要性はない」と、廃止の可能性に言及した。

一方で、公立病院として、感染症や救急、災害医療といった公益性が高い「政策医療」の提供は今後も期待されるとした。高度医療機器の設備投資を進め「強み」としてきたがん治療は、今後も需要が見込まれるとして、継続を求めた。また、高齢化の進展に伴い増加が見込まれる救急搬送や福祉施設からの緊急受け入れに対応するため、回復期の治療を担う病院や福祉施設との連携強化も必要だとした。

今後、市は答申を受けてから、同病院が27~30年度に達成すべき数値目標を設定する。病院側は目標を達成するため廃止する診療科など具体案をまとめた計画を作り、実行していく。(藤井英人)

大規模改修などの方向性が答申案に盛り込まれた京都市立病院(8日午後、京都市中京区=撮影・佐伯雄大)

京都市立病院のあり方を議論した市医療施設審議会(市役所)

【京都民報】京都市立病院　再編･縮小「反対」の声広げよう　労組が緊急学習会、院内デモも

2026 年 11 月 7 日



病院内で行われたデモ行進(10 月 28 日)

赤字が続く京都市立病院（中京区）を巡り、病院の再編・縮小を盛り込んだ審議会答申が市に提出されたことに対し、京都市立病院機構労働組合・京都市職労病院支部では病院を守るための運動が急速に広がり始めています。10 月 15、16 の両日、延べ 400 人の参加で緊急学習会を開催したのをはじめ、28 日には病院内でデモ行進を行い、「病床を削減するな」と訴えました。

緊急学習会では、病床を 460 床から 260 床に削減し、出産を扱う周産期医療の廃止などを求めた答申の問題点や病院再編で労働環境はどう変わるのかなどを短くまとめた動画を参加者が視聴。市や病院に求める一言メッセージを書きました。

その後、20 日に開かれた「京都市立病院を充実させる会」のスタート集会には、多くの組合員がオンラインも含め参加。数枚の模造紙いっぱいに張り出した一言メッセージを会場に掲示し、組合員の意思をアピールしました。

続く 28 日の昼休みには、病院内での集会後、局長室、院長室まで約 50 人がデモ行進。その後、病院機構へ、○組合への丁寧な説明○職員の雇用に対する責任○周産期医療の廃止や病床削減をしないこと―などを求める緊急申し入れをしました。

市民と力合わせ病院の充実こそ

同労組の藤田康孝委員長は「デモや集会にはじめて参加する人も生まれています。市民と力を合わせ、病院をより充実させ、地域医療と雇用を守っていきたい」と意気込みます。

労働者・事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります
（令和8年10月1日施行）



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

❶ 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
❷「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
❸ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示（雇用管理指針）】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに**「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」**旨の明示が必要となります（違反した者は10万円以下の過料に処されます）。

- □昇給の有無
- □退職手当の有無
- □賞与の有無
- □相談窓口

（現行の明示事項）

- □待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

（新たな明示事項）

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら

https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。
部署名　　担当者職氏名　　（連絡先　　）

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。
※「待遇の相違等に関する説明」については、5ページをご覧ください。

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・ 有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（**いわゆる「同一労働同一賃金」**）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。

これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。



☑ 点検しましょう

- 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

無事故手当

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

住宅手当

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

病気休職

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

夏季冬季休暇

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

褒賞

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

☑ **点検しましょう**

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、**正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められます。**

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、**定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。**

● いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、**「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。**

● 無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この**均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。**

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、**有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります**

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

総行給第 66 号
令和８年９月 28 日

各都道府県総務部長
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長
殿

総務省自治行政局公務員部
給与能率推進室長
（　公　印　省　略　）

会計年度任用職員制度における扶養手当及び住居手当の取扱いについて（通知）

厚生労働省は、短時間・有期雇用労働者に対する家族手当及び住宅手当に関する取扱いについて、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成 30 年 12 月 28 日厚生労働省告示第 430 号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）を改正しました（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針の一部を改正する件」（令和８年４月 28 日厚生労働省告示第 203 号））。

また、民間の動向を踏まえ、人事院は「一般職の職員の給与に関する法律第 22 条第２項の非常勤職員に対する給与について（通知）」（平成 20 年８月 26 日給実甲第 1064 号）を改正し、任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、扶養手当及び住居手当に相当する給与を支給するよう努めることと規定しました（「給実甲第 1064 号の一部改正について（通知）」（令和８年７月 22 日給実甲第 1394 号））。

以上の対応を踏まえ、令和８年 10 月１日以降においては、地方公務員についても、任期が相当長期にわたる会計年度任用職員には、扶養手当及び住居手当を支給する必要がある点にご留意の上、適切にご対応いただきますようお願いいたします。

また、「「会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル」の改訂について（通知）」（令和８年３月 30 日付総行公第 25 号・総行給第 24 号公務員部長通知）において送付した「会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル」（以下「事務処理マニュアル」という。）を、別紙のとおり改正します。なお、事務処理マニュアル全体の改訂版は、別途送付する予定です。

各都道府県におかれましては、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。また、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も、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の４に基づく技術的助言です。

【連絡先】
総務省公務員部給与能室推進室
本橋、髙橋
電話：０３－５２５３－５５４９（直通）

別紙

会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル

旧 〔会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル （令和８年３月）〕	新
Ⅰ　総論 （略）	Ⅰ　総論 （略）
Ⅱ　各論 （略）	Ⅱ　各論 （略）
３　会計年度任用職員制度の整備 （１）会計年度任用職員制度の運用に当たっての留意事項 以下、①任用等（募集・能力実証、任用）、②服務及び懲戒、③勤務条件等、④人事評価、⑤再度の任用、⑥職員団体、⑦人事行政の運営等の状況の公表について、留意事項を示します。	３　会計年度任用職員制度の整備 （１）会計年度任用職員制度の運用に当たっての留意事項 以下、①任用等（募集・能力実証、任用）、②服務及び懲戒、③勤務条件等、④人事評価、⑤再度の任用、⑥職員団体、⑦人事行政の運営等の状況の公表について、留意事項を示します。
（略） ③　勤務条件等 ア　給付 （ア）（略） （イ）フルタイムの会計年度任用職員 ⅰ）（略） ⅱ）一定の手当の支給 手当については、地方公務員法第２４条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、以下のとおり取り扱うべきものです。 （略） ○　期末手当・勤勉手当 （略）	（略） ③　勤務条件等 ア　給付 （ア）（略） （イ）フルタイムの会計年度任用職員 ⅰ）（略） ⅱ）一定の手当の支給 手当については、地方公務員法第２４条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、以下のとおり取り扱うべきものです。 （略） ○　期末手当・勤勉手当 （略）
【新設】	○　扶養手当・住居手当 扶養手当・住居手当については、任期が相当長期にわたる者に対して支給する必要があります。この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長でも１年であることを踏まえ、６カ月以上を基本とします。 また、扶養手当の扶養親族の範囲及び支給額、住居手当の支給範囲及び支給額等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があります。
○　退職手当 （略）	○　退職手当 （略）

（ウ）　パートタイムの会計年度任用職員 ｉ）報酬水準の考え方 報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべきものです。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられます。 また、正規の勤務時間を超えての勤務（週休日を含む。）や、休日等の勤務を命じた場合には、労働基準法の規定を踏まえ、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきです。 （略） Ⅲ　Ｑ＆Ａ （略） 【休暇・勤務時間】 （略） 問１０－３　会計年度任用職員として任用する場合に、その勤務条件について、以下のような定め方をしてもよいか。 ①「勤務１回につき、○円」 ②「週に○時間勤務」 ③「必要に応じて勤務」 ○　会計年度任用職員については、労働基準法第１５条の規定にしたがい、その任用に際しては勤務日、勤務時間や勤務地等の勤務条件を明示する必要がある。 ○　また、地方公務員法第２４条の規定により、一般職の常勤職員と同様、会計年度任用職員の給与については、職務給の原則、均衡の原則等の考え方に留意しつつ、従事する職務の内容や責任、在勤する地域を踏まえ、職務の量及び勤務時間に応じて設定する必要がある。 ○　上記を踏まえて、 ①　勤務１回につき支給額を設定するのではなく、勤務時間に応じた額を設定するのが適切である。	（ウ）　パートタイムの会計年度任用職員 ｉ）報酬水準の考え方 報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべきものです。 また、正規の勤務時間を超えての勤務（週休日を含む。）や、休日等の勤務を命じた場合には、労働基準法の規定を踏まえ、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきです。 （略） Ⅲ　Ｑ＆Ａ （略） 【休暇・勤務時間】 （略） 問１０－３　会計年度任用職員として任用する場合に、その勤務条件について、以下のような定め方をしてもよいか。 ①「勤務１回につき、○円」 ②「週に○時間勤務」 ③「必要に応じて勤務」 ○　会計年度任用職員については、労働基準法第１５条の規定にしたがい、その任用に際しては勤務日、勤務時間や勤務地等の勤務条件を明示する必要がある。 ○　また、地方公務員法第２４条の規定により、一般職の常勤職員と同様、会計年度任用職員の給与については、職務給の原則、均衡の原則等の考え方に留意しつつ、従事する職務の内容や責任、在勤する地域を踏まえて設定する必要がある。 ○　上記を踏まえて、 ①　勤務１回につき支給額を設定するのではなく、勤務時間に応じた額を設定するのが適切である。

②　実際に働く際は、「週に○時間」という定め方ではなく具体的な勤務日、１日の勤務時間を明確にする必要がある。 ③　「必要に応じて勤務」という条件は勤務条件が明確ではないため、不適切であり、具体的な勤務日、勤務時間を定める必要がある。	②　実際に働く際は、「週に○時間」という定め方ではなく具体的な勤務日、１日の勤務時間を明確にする必要がある。 ③　「必要に応じて勤務」という条件は勤務条件が明確ではないため、不適切であり、具体的な勤務日、勤務時間を定める必要がある。
○　ただし、雨が降った際に業務を行うことを要する雨量観測員等を任用する場合など、事前に具体的な勤務日、勤務時間を明示することが難しい場合は、労働基準法に定める労働時間や休日等の規定を踏まえた上で、「管理監督者が別途指示する日の中において、１日につき○時間」といった定め方は可能と考えられる。	○　ただし、雨が降った際に業務を行うことを要する雨量観測員等を任用する場合など、事前に具体的な勤務日、勤務時間を明示することが難しい場合は、労働基準法に定める労働時間や休日等の規定を踏まえた上で、「管理監督者が別途指示する日の中において、１日につき○時間」といった定め方は可能と考えられる。
（略）	（略）
【報酬】 【新設】	【報酬】 問１７－１　パートタイム会計年度任用職員に対して、扶養手当及び住居手当に相当する報酬を支給することは可能か。 ○　報酬は、職務に対する反対給付であるが、一般職の地方公務員たるパートタイム会計年度任用職員の報酬は、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則などの給与に関する諸原則に基づいて水準を決定すべきものである。 ○　今般、扶養手当及び住居手当については、 ・　最高裁判所の判例を踏まえて、令和８年１０月１日から、一定の要件を満たす短時間・有期雇用労働者に家族手当及び住宅手当を支給するよう、同一労働同一賃金ガイドラインが改正されるという社会情勢の変化があったこと ・　任期が相当長期にわたる非常勤の国家公務員に対しても、令和８年１０月１日から扶養手当及び住居手当に相当する給与が支給されるため、これと均衡を図る必要があること を踏まえ、扶養手当及び住居手当に相当する報酬を、任期が相当長期にわたるパートタイム会計年度任用職員に対して支給すべきものである。 この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長でも１年であること等を踏まえ、６カ月以上、週当たり１５時間３０分以上（※）の勤務時間を基本とする。また、扶養手当の扶養親族の範囲及び支給額、住居手当の支給範囲及び支給額等、具体的な支給方法について

	は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がある。 ※　参考 週当たり１５時間３０分以上と示した理由としては、一般に、週２日に見合う勤務時間未満では、本格的に職務に従事するとは言い難いものと考えられていることを踏まえたもの。 また、各府省等の申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成２９年５月２４日（令和８年７月２２日最終改正）人事管理運営協議会幹事会申合せ））においては、「非常勤職員に対し、その任期、勤務実態（中略）等を適切に考慮の上、扶養手当及び住居手当に相当する給与を支給するものとする」とされているが、「勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週２日未満相当）非常勤職員（例：健康管理医、客員教授等）」についてはその「対象から除く」とされている。
問１７－１　パートタイムの会計年度任用職員の報酬水準の決定について、「職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべき」とは具体的にどのような趣旨か。 ○　「職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべき」とは、「報酬」が、職務の反対給付と一般的に解されているものであることに鑑み、報酬水準の決定に当たり、例えば、扶養手当、住居手当などに相当するようなものを考慮するといったことは適当ではないことを示すものである。 なお、医師・歯科医師については、その需給関係を反映して民間における給与が相対的に高いほか、その職務が高度の専門職であり、人材確保の困難度が極めて高いことなどを考慮し、フルタイムの会計年度任用職員に支給される第一種初任給調整手当や、地域手当のいわゆる「医師特例」について、報酬水準の決定に当たって考慮することとして差し支えない。 また、医師・歯科医師以外の職種についても、同様の事情がある場合に限り、団体の判断により、報酬水準の決定に当たって第一種初任給調整手当を考慮することも考えられるところである。	問１７－２　パートタイムの会計年度任用職員に対して、人材確保のための手当に相当する報酬を支給することは可能か。 ○ 医師・歯科医師については、その需給関係を反映して民間における給与が相対的に高いほか、その職務が高度の専門職であり、人材確保の困難度が極めて高いことなどを考慮し、フルタイムの会計年度任用職員に支給される第一種初任給調整手当や、地域手当のいわゆる「医師特例」について、報酬水準の決定に当たって考慮することとして差し支えない。 また、医師・歯科医師以外の職種についても、同様の事情がある場合に限り、団体の判断により、報酬水準の決定に当たって第一種初任給調整手当を考慮することも考えられるところである。
問１７－２　パートタイム会計年度任用職員の報酬水準決定にあたり、「在勤する地域」を考慮することとされているが、具体的にはどのように取り扱えばよいか。	問１７－３　パートタイム会計年度任用職員の報酬水準決定にあたり、「在勤する地域」を考慮することとされているが、具体的にはどのように取り扱えばよいか。

別紙

（略）	（略）
問１７－3　パートタイムの報酬について、月額制又は日額制のいずれの方法によるべきか。	問１７－4　パートタイムの報酬について、月額制又は日額制のいずれの方法によるべきか。
（略）	（略）
問１７－4　会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法についての考え方は、給料表に定める額を１５５（＝７時間４５分×５日×４週）で除するということで良いか。	問１７－5　会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法についての考え方は、給料表に定める額を１５５（＝７時間４５分×５日×４週）で除するということで良いか。
（略）	（略）
問１７－5　パートタイムの会計年度任用職員が兼業する場合の勤務時間や時間外勤務手当についての考え方如何。	問１７－6　パートタイムの会計年度任用職員が兼業する場合の勤務時間や時間外勤務手当についての考え方如何。
（略）	（略）
問１７－6　ＪＥＴプログラム参加者の勤務条件等については、どのように取り扱うべきか。	問１７－7　ＪＥＴプログラム参加者の勤務条件等については、どのように取り扱うべきか。
（略）	（略）

参考資料1

会計年度任用職員に対する給付の考え方

Ⅰ 給料・報酬水準		
	フルタイム （給料・旅費・手当を支給）	パートタイム （報酬・費用弁償・期末手当・勤勉手当を支給）
基本的な考え方	地方公務員法に定める職務給の原則、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給料表を基礎とすること ・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 ・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 ・地域の実情等（最低賃金を含む。）を踏まえ適切に決定	
再度任用時の考え方	職務経験等を考慮する等、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当	
常勤職員の給与が改定された場合における給与改定の取扱い	給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定が基本	
Ⅱ 手当の支給（報酬・費用弁償としての支給を含む。）		
	フルタイム	パートタイム
通勤手当	○	○ （費用弁償として支給可能）
時間外勤務手当等[*1]	○	○ （報酬として支給可能）
期末手当	○	○
勤勉手当	○ （令和６年度～）	○ （令和６年度～）
扶養手当・住居手当	○ （令和８年10月～）	○ （令和８年10月～） （報酬として支給可能）
職務給的手当 （特殊勤務手当等）	○ （各団体で、勤務形態、職務の内容や責任、手当の趣旨等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ支給を判断） ※個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意	○ （各団体で、勤務形態、職務の内容や責任、手当の趣旨等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、報酬水準に加味することとして差し支えない） ※個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意
人材確保のための手当 （初任給調整手当[*2]等）		
地域手当		
退職手当	○ （常勤職員の勤務時間以上勤務した日が原則として18日以上ある月が、引き続いて６月を超えるに至った者）	－
その他の手当 （単身赴任手当等）	－	－

*1　宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当を含む。
*2　第一種初任給調整手当及び第二種初任給調整手当をいう。医師・歯科医師や、これと同様の事情がある職種について、第一種初任給調整手当を支給する（報酬水準に加味する）こととして差し支えない。

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和７年度医療政策研修会	資料
令和８年３月１７日	6

新たな地域医療構想策定ガイドラインについて

厚生労働省 医政局地域医療計画課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

新たな地域医療構想に向けたこれまでの議論

- 令和６年３月より「新たな地域医療構想等に関する検討会」を設置し、入院だけでなく、外来や在宅、介護との連携、人材確保等を含めた検討のための議論を開始。
- 新たな地域医療構想においては「治す医療」と「治し支える医療」を担う医療機関の役割分担の明確化し、地域完結形の医療・介護提供体制を構築すべき」といった方向性がとりまとめられた。
- 令和７年７月より「地域医療構想及び医療計画等に関する検討会」を設置し、上記とりまとめを踏まえた上で、新たな地域医療構想策定ガイドラインについての議論を開始し、令和８年３月にとりまとめを行ったところ。

■ 新たな地域医療構想に関する検討会（構成員）

石原　靖之	岡山県鏡野町健康推進課長
伊藤　伸一	一般社団法人日本医療法人協会会長代行
猪口　雄二	公益社団法人全日本病院協会会長
今村　知明	奈良県立医科大学教授
江澤　和彦	公益社団法人日本医師会常任理事
遠藤　久夫	学習院大学教授
大屋　祐輔	一般社団法人全国医学部長病院長会議理事
岡　　俊明	一般社団法人日本病院会副会長
尾形　裕也	九州大学名誉教授
小熊　豊	公益社団法人全国自治体病院協議会会長
香取　照幸	一般社団法人未来研究所臥龍代表理事/兵庫県立大学大学院特任教授
河本　滋史	健康保険組合連合会専務理事
國分　守	福島県保健福祉部長
櫻木　章司	公益社団法人日本精神科病院協会常務理事
佐藤　博文	岐阜県飛騨市市民福祉部地域包括ケア課長
高橋　泰	国際医療福祉大学教授
土居　丈朗	慶應義塾大学教授
東　　憲太郎	全国老人保健施設協会会長
松田　晋哉	産業医科大学教授
山口　育子	認定NPO法人ささえあい医療人権センターCOML理事長
吉川　久美子	公益社団法人日本看護協会常任理事

（敬称略。五十音順）

■ 地域医療構想及び医療計画等に関する検討会（構成員）

伊藤　悦郎	健康保険組合連合会 常務理事
伊藤　伸一	一般社団法人日本医療法人協会 会長
猪口　正孝	公益社団法人全日本病院協会 副会長
今村　知明	奈良県立医科大学 教授
今村　英仁	日本医師会生涯教育・専門医の仕組み運営委員会センター長
遠藤　久夫	学習院大学 学長
岡　　俊明	一般社団法人日本病院会 副会長
小川　祐幸	島根県雲南市健康福祉部保健医療政策課 管理監
荻野　構一	公益社団法人日本薬剤師会 副会長
尾﨑　　誠	長崎大学病院 病院長（一般社団法人全国医学部長病院長会議）
川又　竹男	全国健康保険協会 理事
坂本　泰三	公益社団法人日本医師会 常任理事
櫻木　章司	公益社団法人日本精神科病院協会 常務理事
菅原　琢磨	法政大学経済学部 教授
鈴木　美穂	認定NPO法人マギーズ東京 共同代表理事
瀬古口 精良	公益社団法人日本歯科医師会 副会長
玉川　　啓	福島県 保健福祉部次長（健康衛生担当）
土居　丈朗	慶応義塾大学経済学部 教授
橋本　美穂	公益社団法人日本看護協会 常任理事
東　憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 会長
松田　晋哉	福岡国際医療福祉大学ヘルスデータサイエンスセンター 所長
松田　宣親	山梨県身延町福祉保健課長
望月　　泉	公益社団法人全国自治体病院協議会 会長

（敬称略。五十音順）

新たな地域医療構想に関するとりまとめの概要

※令和６年12月18日新たな地域医療構想等に関する検討会報告書より作成

医療提供体制の現状と目指すべき方向性

85歳以上の増加や人口減少がさらに進む2040年とその先を見据え、全ての地域・世代の患者が、適切に医療・介護を受けながら生活し、必要に応じて入院し、日常生活に戻ることができ、同時に、医療従事者も持続可能な働き方を確保できる医療提供体制を構築

- 「治す医療」と「治し支える医療」を担う医療機関の役割分担を明確化し、地域完結型の医療・介護提供体制を構築
- 外来・在宅、介護連携等も新たな地域医療構想の対象とする

新たな地域医療構想

（１）基本的な考え方

- 2040年に向け、外来・在宅、介護との連携、人材確保等も含めたあるべき医療提供体制の実現に資するよう策定・推進
  (将来のビジョン等、病床だけでなく医療機関機能に着目した機能分化・連携等)
- 新たな構想は27年度から順次開始
  (25年度に国でガイドライン作成、26年度に都道府県で体制全体の方向性や必要病床数の推計等、28年度までに医療機関機能に着目した協議等)
- 新たな構想を医療計画の上位概念に位置付け、医療計画は新たな構想に即して具体的な取組を進める

（２）病床機能・医療機関機能

①　病床機能

- これまでの「回復期機能」について、その内容に「高齢者等の急性期患者への医療提供機能」を追加し、「包括期機能」として位置づけ

②　医療機関機能報告（医療機関から都道府県への報告）

- 構想区域ごと(高齢者救急・地域急性期機能、在宅医療等連携機能、急性期拠点機能、専門等機能)、広域な観点(医育及び広域診療機能)で確保すべき機能や今後の方向性等を報告

③　構想区域・協議の場

- 必要に応じて広域な観点での区域や在宅医療等のより狭い区域で協議（議題に応じ関係者が参画し効率的・実効的に協議）

（３）地域医療介護総合確保基金

- 医療機関機能に着目した取組の支援を追加

（４）都道府県知事の権限

①　医療機関機能の確保（実態に合わない報告見直しの求め）

②　基準病床数と必要病床数の整合性の確保等

- 必要病床数を超えた増床等の場合は調整会議で認められた場合に許可
- 既存病床数が基準病床数を上回る場合等には、地域の実情に応じて、必要な医療機関に調整会議の出席を求める

（５）国・都道府県・市町村の役割

① 国(厚労大臣)の責務・支援を明確化（目指す方向性・データ等提供）

② 都道府県の取組の見える化、調整会議で調った事項の実施に努める

③ 市町村の調整会議への参画、地域医療介護総合確保基金の活用

（６）新たな地域医療構想における精神医療の位置付け

- 精神医療を新たな地域医療構想に位置付けることとする

２．新たな地域医療構想について

（４）関係者に期待される役割等

①　都道府県

- **地域医療構想の策定や推進の主体**として、引き続き地域医療構想調整会議の運営や各医療機関の取組への支援等を行う。
- また、新たな地域医療構想は、これまでと同様、介護保険事業（支援）計画との整合性の確保を図ることとされており、都道府県庁内の介護部門と連携して対応することが求められるとともに、市町村によっては医療提供に関する部署がない場合等があるため、都道府県は地域医療構想調整会議等に市町村の参加を求めるに当たり、**研修の実施など、必要な支援**を行うことが求められる。
- また、**都道府県庁内**の介護関係部署をはじめとして、医療へのアクセスの確保等のため、公共交通等について、当該庁内の関係部署や関連する市町村、**都道府県間での連携体制**の構築も求められる。
- 特に、人口の少ない地域であって、都道府県境に位置する区域については、隣接する都道府県の区域に患者が多く流出又は流入している場合がある。こうした場合、都道府県間で、地域医療構想調整会議における医療機関機能等に関する議論を両区域で一体的に進め、両都道府県で連携して取組を推進するなど、実質的な取組が進むよう、都道府県間で連携を行うことも考えられる。

②　国

- 地域医療構想の取組主体としての都道府県に対して、**必要な助言や支援等**を引き続き実施する。都道府県に対し、地域医療構想の策定や推進に係る考え方の提示、都道府県の進捗や運用に対するフォローアップ、地域医療介護総合確保基金等を通じた財政的な支援やデータ分析に関する体制構築支援、都道府県ごとに行われている取組の把握や横展開のほか、定期的に地域医療構想の策定や推進に資するための研修を実施すること等、さらなる支援体制の強化が求められる。
- また、議論のために必要なデータ等のうち、都道府県ごとの把握が困難であり、国から提供する必要があるものについて、国から都道府県に対し、適宜提供することが求められる。

③　市町村

- 市町村は、病院開設者の立場、介護保険事業の主体としての立場、行政の中で住民に最も近い立場など、様々な観点を踏まえながら、地域医療構想の策定や推進に協力する必要がある。
- 病院開設者としては、人口の少ない地域における自治体立病院は、当該地域での唯一の基幹的な医療機関として地域を支えている医療機関でもある一方で、都市部においては、他の医療機関と機能が競合している医療機関があるなど、地域における役割は様々である。**市町村は、自治体立病院の開設者としての観点だけではなく、他の医療機関と同様に、病床数の適正化（ダウンサイズ）や提供する医療内容の見直し等を行い、地域全体に係る提供体制の構築・維持や連携・再編・集約化の取組への協力**が求められる。
- 介護保険関連では、**介護保険事業の実施主体**として、介護保険事業（支援）計画との整合性の確保を図りつつ、都道府県と連携しながら、介護に係る課題について地域医療構想調整会議において共有するとともに、医療側の課題を把握し、医療と介護の連携に向けた取組を推進することが求められる。
- また、隣接する自治体や構想区域内の他の市町村と連携しながら、医療提供体制の構築や医療と介護の連携を進めることが求められる。

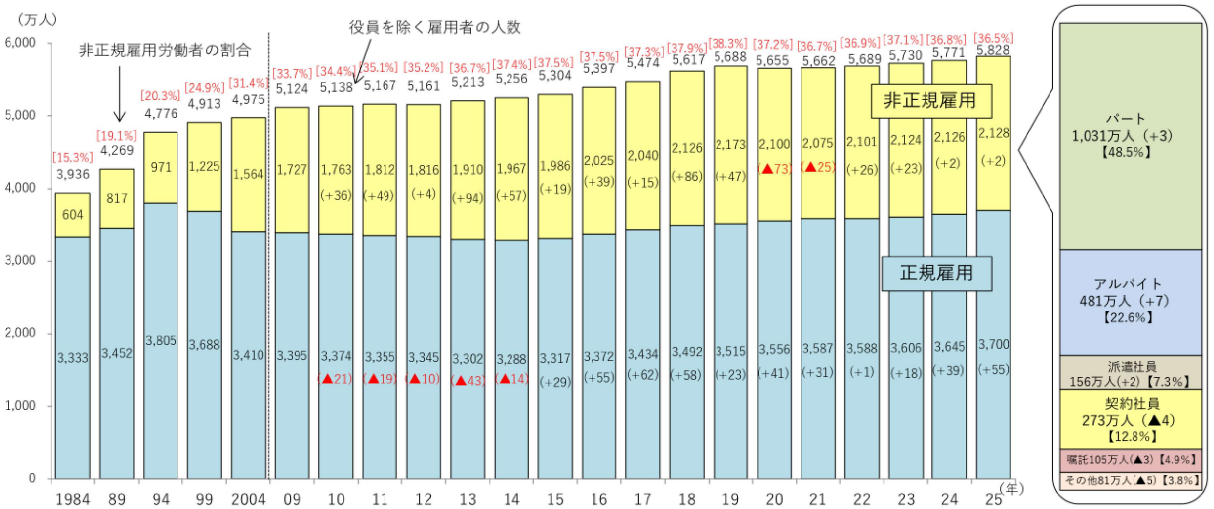
新たな地域医療構想の策定・推進に向けたスケジュール

年度	地域医療構想の策定と取り組みの進め方	
2026年	現状・課題の把握	• 基本となるデータとして**人口推計、現在の病床数、人材等の医療資源、必要病床数等の将来の見込み等を関係者で共有**する
	区域の設定	• 現在の**構想区域について、必要病床数の議論をするという観点や、医療機関機能の確保を行う単位という観点を踏まえて、構想区域の設定について検討し、必要に応じて見直し** ➢ 医療機関の連携・再編・集約化など、医療提供体制構築のための議論 ⇒人口20～30万人以上を目安としながら検討 ➢ 必要病床数の運用 ⇒区域の人口や医療機関数、流出入等を踏まえて設定 • 設定した構想区域における必要病床数を算出する
	設定した区域の課題の把握	• 入院医療をはじめとした医療提供や人材の確保についての地域における課題をデータに基づき把握し、当該地域で中心となる課題や都道府県全体で取り組むべき課題や目的を設定
2028年	取組の決定と推進	• **遅くとも2028年までに、急性期拠点機能を報告する医療機関を含めた医療機関の設定など、課題に応じて、対応案を検討・決定**する • その際、病床数等だけでなく、働き方の改善も含めた医療従事者の確保や医療機関へのアクセス等の様々な要素を踏まえた案、基本的にを複数の案を設定し協議を行う。具体的には、医療提供体制への影響、医療へのアクセス、医療の担い手の確保等の観点に係るメリット・デメリット等を比較考量し、対応案について協議の上、取組方針を決定し、地域医療構想を策定する
2035年	取組の推進	• 2040年を見据えた医療提供体制について、**2035年を目途に、一定の成果の確保**する

81

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

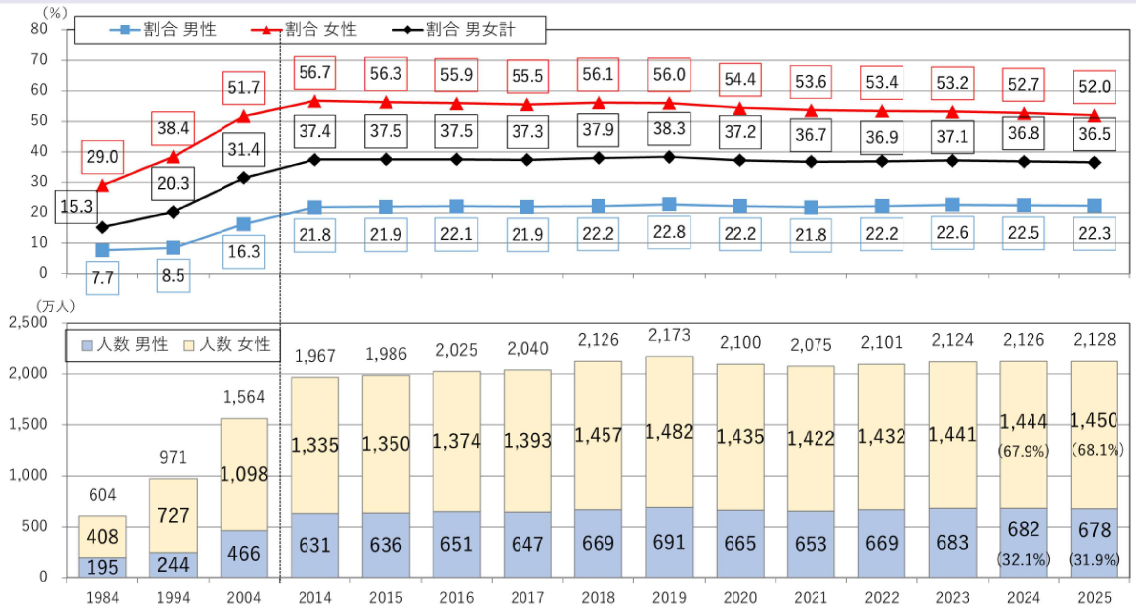
- 正規雇用労働者は3,700万人（2025年平均。以下同じ）。対前年比で**11年連続の増加**（＋55万人）。
- 非正規雇用労働者は2,128万人。2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加(＋2万人)。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.5%** 。前年に比べ0.3ポイントの低下。



（資料出所）1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
（注）1）2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
2）2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
4）2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
5）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
7）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
8）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

非正規雇用労働者の推移（男女別）

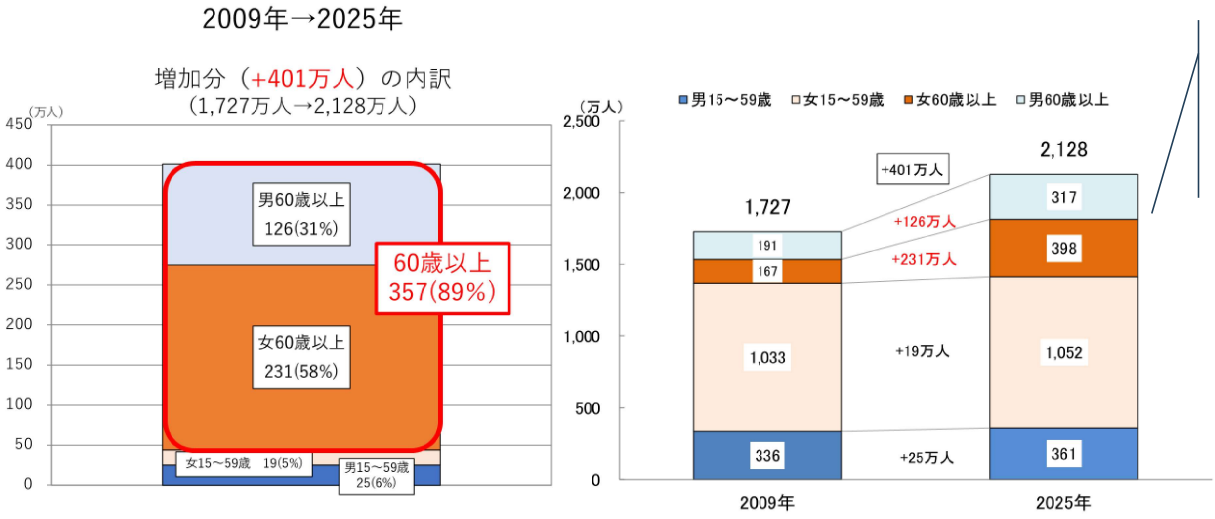
- ○ 非正規雇用労働者の人数は、男女とも2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加傾向。
- ○ 非正規雇用労働者の割合は、男性はおおむね横ばい、女性は低下傾向となっている。



（資料出所）1994年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
（注）1）2014年の数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
2）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3）割合は、男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。
4）括弧内は、（男女別の非正規雇用労働者数）／（男性の非正規雇用労働者数＋女性の非正規雇用労働者数）×100（%）で算出。

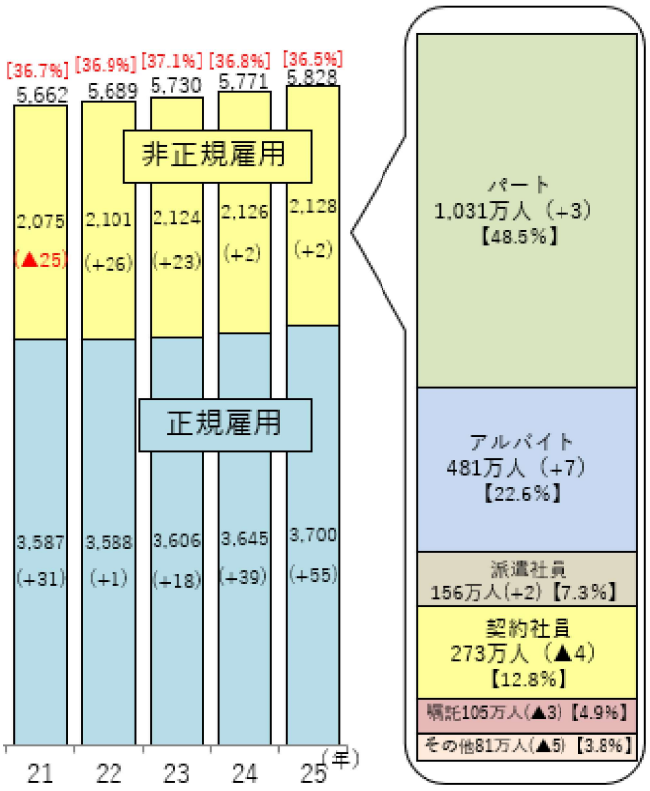
非正規雇用の増減の要因

○ 2009年から2025年にかけて、非正規雇用が401万人増加し、その内訳は**60歳以上が９割弱**を占める。



60歳以上
715万人
全体の33.6%

出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」長期時系列表10
注：1)2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。
2)グラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体の増減に占める各区分の増減の割合。
3)2009年はリーマン・ショックの影響等により、非正規雇用は前年に比べ減少したが、2010年以降は増加傾向で推移。



非正規雇用

労働者の5,828万人のうち36.5%2,128万人

総務省「労働力調査」（2025年平均）

- ●前年比2万人増（6年連続の増加）
  7割が女性 1,450万人(＋6万人)、68.1%
- ●60歳上の割合が増加　2009→2025年
  401万人増　89%が60歳以上(女性58%)
- ●近年、パート、アルバイトが増加
- ●不本意非正規雇用　8.7%　180万人

- ●スポットワーク登録者　3,800万人 2025.10
- ●フリーランス 約209万人（総務省2022）

2026 年 2 月 26 日

プレスリリース

全労連 非正規公務員組織化プロジェクト責任者
全労連 事務局長 黒澤幸一

非正規公務員の雇止めストップ、賃上げ、処遇改善めざす
全国いっせい「労働相談ホットライン」まとめ

2025 年 12 月 7 日、非正規公務員のための労働相談ホットライを実施しました。全労連会場と全国 18 地方会場に 92 人が参加し、172 件の相談に応じました。その他、メール相談もありました。全国の非正規公務員は 121.9 万人とされます。この日の相談では 380 件のアクセスがあり、相談に応対できたのは 45.3%でした。46 回線（全労連会場 10 回線、地方 18 会場 36 回線）で対応しましが、ひとり一人の相談が切実で濃厚な相談となり時間がかかることもあり、すべての相談に対応することはできませんでした。

相談内容は、切実で「会計年度任用職員が 2020 年 4 月に実施と同時に正規労働者より 15 分労働時間が短く契約させられ、賃金は正規職員の 3 分の 1 の状態となっている。何とかならないのか」「市立保育園で看護師をしているが、正規職員と同じく早出・遅出もあり、転勤もある。なのに、正規職員より低賃金な状態。みんなでおかしいとなっていて、声を上げようかと考えている」「学校栄養職員。残業代が支給されない。月 20 時間は残業している。継続雇用を希望するが、退職希望の調査が行われている」「学校の非常勤講師だが、正規の先生が『あの人は先生ではないから』と子どもたちの前でも先生扱いしてくれない」「ハローワーク職員。数字（就職率）と叱責され、障害担当を命じられるがまともな教育もない。乱暴な仕事の押しつけはパワハラではないか」など、ほんの一部です、相談内容は深刻で切実な声です。

雇用形態の違いで賃金・労働条件でも、日常的に職場内で、見下され、個人の尊厳が傷つけられているというのが共通する問題と言えます。公務職場においても「非正規」と烙印され差別的な扱いがされる怒りが職場に蔓延する深刻な状況があること、そして、「何とかしたい」「どうしたらいいか」と解決を求める強い意思があることが明らかになりました。

労働相談の中で、地元の労働組合組織とつながり解決をめざす約束となったケースも少なくなくあります。労働組合への組織化のうえで、問題解決に向けてた集団化など、解決に向けた取り組みをすすめます。また、これらの声を制度政策の改善に向けて役立てるとともに、マスコミなどを通じてアウトプットすることを強めて、非正規労働者の尊厳を取り戻す世論づくりをすすめることとします。

概要は次の通りです。

１、相談件数、参加者数など

相談件数　172 人（全国）　アクセス数（総呼数）380 回（応対率 45.3%）
会場と電話回線　19 会場 46 回線
参加者数　全体で 92 人
全労連会場　22 人（自治労連 4、国公労連 7、全教 4、全労連 7）
地方 18 会場　70 人（岩手 6、宮城 3、山形 4、東京 3、千葉 2、埼玉 9、愛知 6、岐阜 3、京都 6、富山 3、滋賀 4、山口 1、香川 3、熊本 2、大分 6、佐賀 5、沖縄 1、鹿児島 5）

【開催概要】
【主催】　全国労働組合総連合（全労連）、全労連・非正規公務員組織化プロジェクト
【実施日】　２０２５年１２月７日（日）１０：００～１９：００　＊香川は 20:00 まで
【実施場所】　メイン会場　全労連事務所会議室　電話 10 回線
地方 18 会場　岩手、宮城、山形、東京、千葉、埼玉、愛知、岐阜、京都、富山、滋賀、山口、香川、熊本、大分、佐賀、沖縄、鹿児島
【フリーダイアル】　全国統一　☎０１２０－３７８－０６０
【メール相談】　✉　https://www.zenroren.gr.jp/jp/soudan/rodosodan_form_2/
【実施主体】全労連、全労連・非正規公務員組織化プロジェクトチーム

2. 相談内容の全体的傾向

相談内容は多岐にわたりました。以下、全体的な特徴についてまとめます。
個別のトラブルに見えても、制度や職場慣行に起因する「構造的問題」が背景に存在しているケースが多いことが特徴として挙げられます。ハラスメント、雇止め・更新拒否、賃金・労働時間に関する問題が複合的に絡み合っています。相談者の多くが「相談できる場所がない」「声を上げると不利益を受けるのではないか」という強い不安を抱えていました。

特徴① 雇止め・更新不安を背景とした沈黙の強要

雇用更新への不安があるのに、職場では問題を訴えられずにいるという相談が多くありました。その理由として、雇用の期限付きという立場が「次年度更新されないかもしれない」という不安から声を上げることができない、実質的な抑圧として機能していることがわかります。

【代表的相談事例】
自治体で非常勤職員として勤務する相談者は、業務上の問題点や改善提案を上司に伝えたところ、「来年度の配置については分からない」と言われた。その後、業務量が減らされ、打ち合わせから外されるようになったという。明確な処分ではないが、「このまま声を上げ続ければ更新されないのではないか」という恐怖から、体調不良を感じながらも我慢して働き続けている

との相談であった。

特徴② ハラスメントが常態化し、是正されない職場環境

パワーハラスメントやモラルハラスメントに関する相談が非常に多くありました。特徴的なのは、ハラスメント行為そのものだけでなく、相談しても「取り合ってもらえない」「管理職が黙認している」といった、是正されない職場環境への訴えでした。

【代表的相談事例】

上司から日常的に人格を否定する発言や、他の職員の前で叱責される行為が続いていた。勇気を出して人事担当に相談したが、「指導の一環」「非正規だから仕方がない」と取り合ってもらえなかった。その後も状況は改善せず、不眠や食欲不振が続いているとのことであった。

特徴③ サービス残業・過重労働の蔓延

時間外労働や業務量に関する相談も多く、特に「残業代が支払われない」「時間外申請をさせてもらえない」といった、いわゆるサービス残業の問題が目立ってありました。人員不足を理由に、慢性的な過重労働が発生しているケースが多くありました。

【代表的相談事例】

福祉関連の現場で働く相談者は、業務が終わらず毎日 1〜2 時間の残業をしているが、上司から「予算がないから残業申請は出すな」と言われているという。定時で帰ろうとすると業務が滞るため、やむなく働いているがサービス残業が状態している。「これが違法なのではないかと思いながらも、辞めさせられるのが怖い」と訴えることができない。

特徴④ 正規・非正規間の不合理な格差と排除

同じ職場で同様の業務を行っていても、正規職員と非正規職員との間で、賃金・手当・研修・情報共有などに大きな差があるという相談が多く寄せられました。また、労働組合への加入や相談から非正規職員が排除されているケースがいまも見受けられました。

【代表的相談事例】

同一部署で正規職員と同じ業務を担当している相談者は、正規職員には支給される手当や研修の案内が一切なかった。業務に必要な情報も後回しにされ、ミスが起きると「非正規だから仕方がない」と責められる状況がありました。組合に相談しようとしたが、「正規職員のみが対象」と言われ、行き場を失った。

特徴⑤ 相談者の孤立と精神的負担の深刻さ

多くの相談者が、「誰にも相談できない」「自分が悪いのではないか」という強い孤立感や精神的負担を抱えていました。電話相談で初めて状況を言葉にできた、という声も聞かれました。

【代表的相談事例】

長年非常勤として働いてきた相談者は、度重なる更新不安と職場での冷遇により、「自分は必

要とされていないのではないか」と感じるようになったという。家族にも心配をかけたくなく、一人で抱え込んできたが、相談会で話を聞いてもらい「同じような相談が多いと知って少し救われた」と話した。

以上５つの特徴にまとめました。労働相談ホットラインの相談から、個々の相談は多様でありながら、その背景には共通する構造的課題が存在することが明らかになりました。特に、非正規雇用労働者が抱える不安定な立場が、ハラスメントや違法な労働慣行を生み、是正されにくくしている現状が浮き彫りになりました。

３、相談内容の類型別割合

文書での相談報告のなかで分類可能な 100 件を分析しました。

相談内容の類型	件数	割合
ハラスメント（パワハラ・モラハラ等)	58 件	58%
雇止め・更新拒否・更新不安	46 件	46%
賃金不払い・サービス残業	39 件	39%
長時間労働・業務過多	34 件	34%
正規・非正規格差	31 件	31%
相談先がなく孤立している	27 件	27%
組合・制度からの排除	18 件	18%

※複数しているため合計は 100%を超える。

４、相談の「重なり」を示す構造

ハラスメント相談 58 件との重複

- ·雇止め・更新不安と重複　41 件（71%）
- ·賃金・残業問題と重複　33 件（57%）
- ·孤立・相談先なしと重複　29 件（50%）

→ 相談内容の 58%がハラスメントに関するもので、その多くが雇止め・更新不安（46%）や賃金・労働時間問題（39%）と重複していました。ハラスメントは単独で発生しているのではなく、雇用不安や賃金問題と結びついた“構造的問題”として現れています。

以上