

## 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第7回）

- 1 開催日時：平成20年12月11日（木）10：00～12：00
- 2 開催場所：総務省 8F 国地方係争処理委員会室
- 3 出席委員：高橋（滋）座長、猪野委員、江崎委員代理（本田）、川田委員、高橋（伸）委員、竹内委員、中澤委員代理（原）、西村委員、原委員、人羅委員
- 4 議事の概要

**【座長】** それでは、議事次第に従いまして進行させていただきます。

前回の研究会におきましては、論点について一通りご議論いただくとともに、報告書骨子案について全体の構成や臨時・非常勤職員の任用にかかる対応の方向性の部分について中心にご議論いただいたところがございます。

本日は報告書素案に関する議論ということで、事務局の方で、これまでの議論を踏まえて報告書素案を用意しております。

ただ、この資料につきましても、先ほど事務局からご説明がありましたように、議論の途中段階ということでございますので、正式な一資料という位置づけではなく、前回同様、委員限りの配付資料とさせていただきたいと思っております。それでよろしいでしょうか。

どうもありがとうございます。それではまず、今回の資料について、事前に委員の皆様方に送付していただいたところがございますが、この内容につきましてご説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

**【事務局】** それでは、お手元の報告書素案について、簡単に、前回骨子への意見を踏まえて修正した点を中心にご説明いたします。

まず目次をご覧くださいなのですが、構成のところでは修正した点として、前回、ヒアリング等で採用される側の意見を含めて聞いた事項について項目として入れたらどうかというご意見がございましたので、2の（3）にヒアリングで挙げられた事項、地方公共団体ヒアリング、職員団体ヒアリング、双方について盛り込んでおります。

同じく、2ページ目の任期付の方の（3）にも、ヒアリングで挙げられた事項について、項目として入れております。

中身の方でございます。全体的に骨子で前回は粗々のポイントを記載させていただいたのですが、そこに文章として肉づけをしたものになっております。

現状と調査結果につきましては、ほとんど事実関係ということで飛ばさせていただきます。

す。

14ページまで飛んでいただくのですが、14ページに新しく追加しました項目であります、ヒアリングで挙げられた事項について記載をしております。本体自体にはごくエッセンスということでポイントのみ記載しておりますが、参考資料ということで実際のヒアリングの際の資料等を添付するような形にしたいと考えております。

15ページ目ですが、任期付の現状と課題というところで、ここは前は項目のみ出していたところですが、今回この部分を記述しております。

15ページから17ページの途中までの部分につきましては、制度の概要及び現状ということで、事実関係を記載しているところでございます。

17ページ以降、任期付の課題ということで記載しています。課題の(1)として、制度の活用可能性に対する認識ということで、現行は活用が一部の団体にとどまっているということで、活用している団体においてはいろいろとその業務の位置づけの見直し等をしていますが、18ページ以降にありますように、活用していない団体においては職務の責任の段階を明確に位置づけることについては意識が必ずしも強くなく、従来どおりの既存の臨時・非常勤制度の活用で足りると認識している面があるものと考えられると。

それから、「また」のところですが、採用の手続が地方公務員法の成績主義の原則にのって競争試験又は選考により採用するというので、厳格でありコストもかかるとの意識。

それから、「さらに」のパラグラフにありますのは、人件費増を招くのではないかと懸念があるというような点を課題として記載しております。

それから、(2)の制度的な要件に関する活用の困難さということで、任用することができる業務につきまして、「一方」のところに入りますが、明確な期間設定があるということで、こうした要件が厳格に過ぎるのではないかと指摘を記載しております。

19ページになりますが、「一方」のところ、住民に対して直接提供されるサービスという要件につきまして、都道府県では活用できる場面が限定されている。それからサービスの充実・維持という要件についても、サービスの質の向上を図る場合には活用しにくいという点の指摘を記載しております。

②で、任期及び再度の任用につきまして、ここも研究会の中で議論もありましたが、3年を超えない範囲内という原則の任期設定をどう考えるか。それから再度の任用についても、まだ先行例が乏しいということで、どういった運用をしていくかという点について課

題として挙げております。

③では、任期付フルタイム職員につきましても、同様に課題として挙げております。

20ページは、任期付につきましても、ヒアリングで挙げられた事項についてポイントのみ記載して、詳細は添付資料を見ていただくという構成にしております。

21ページ以降、対応の方向性の部分につきましては、前回もいろいろとご意見を骨子段階でいただいた部分です。

まず、骨子でいただいた意見を踏まえて変更しました点として、21ページの真ん中あたり、「特に、特別職非常勤職員は」というパラグラフがありますが、「労働者性の低い」というところの記述について、前回、労働者性の高低と専門性の高低のところの紛れがないように説明した方がいいという御意見がありましたので、説明を少し加えております。

それから、ここの特別職非常勤、臨時的任用職員、一般職非常勤の部分について、それぞれ「かなり厳格な」とか「厳に避けるべきである」というような表現的に厳しい部分が多々あったところではありますが、前回のご意見等を踏まえまして、そのあたりについて表現を多少修正しております。

22ページ目の一番上の(2)の前の部分、臨時・非常勤について厳格にやっていくことと同時に、任期付の採用についても検討していくという部分ですが、ここの最後のところにつきましても、前回、「活用する余地について検討を進めていくことが望ましい」というような記載だったところを「検討を進めていくことが求められる」という、もう少し積極的なトーンを出しております。

22ページ目の(2)、臨時・非常勤の任用等の在り方の①の部分です。ここにつきましても、最後、「特に任期については」のパラグラフのところですが、骨子では「任期が当然に更新されたりするといった期待を徒に抱かせないようにすべき」という、表現になっておりましたが、そのあたりももう少し表現を見直したらどうかというご意見がありましたので、「理解されないように留意すべきである」という形で修正をしております。

報酬の在り方につきましては、骨子を説明するような形で記述をしております。

24ページの、その他の勤務条件の在り方についての部分につきましても、骨子を膨らませる形で記述をしております。

24ページの下の方、再度の任用について以降のところですが、アの任期についての考え方のところで、骨子の段階では、「原則1年以内であるということを改めて確認すべき」という表現になっておりましたが、「原則1年以内であるという考え方を採るべきである」

という表現に修正しております。

イの再度の任用についての考え方の部分でございますが、このあたりも前回のご意見を踏まえまして、26ページの上から2つ目の「なお」の параグラフですが、このところで、実態調査の中で、上限を設定している団体は3年以内や5年以内としているところが多いという記述を骨子でもしておりましたが、ここは客観的、中立的に、「全体で見れば上限期間を設定していない団体が多いものの」という表現を入れております。

この26ページの同じ項目の一番最後、ウの項目の前の段落ですが、「一方、継続した対応が必要な業務など、複数年にわたって同一の者が従事することが質の高い住民サービスの提供のため必要な業務について、任期付採用制度を活用する余地についても併せて検討がなされるべきである」という3行を新たに追加しております。

27ページ目、任期付短時間勤務職員制度等の在り方についての部分につきましては、前回骨子では項目のみ挙げておりましたが、今回記述を追加しております。

まず(1)でございますが、現行制度の周知・活用の部分です。ここにつきましては、任期付制度については最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現するための手段の1つとして活用されるべきものであると。ただ、制度の歴史が浅いこともあって、その特徴をどのように生かし、効果的に活用するかについて検討がなされないまま、既存の臨時・非常勤制度の活用拡大を図っている団体も見られると。

「したがって」の部分でございますが、まずは現行の任期付制度においてどのような活用方法があり、どのような効果が得られるか、既存の活用事例の紹介を含めて制度の周知を図っていくべきであるということに記載しております。

なお、人件費コストの増加についての懸念も指摘されておりますが、高い能力や意欲を有する人材の確保にも資する制度であることを踏まえれば、より質の高い住民サービスの提供という観点から、任期付制度の活用を検討することも有効というふうに記述しております。

この部分につきましても、臨時・非常勤制度との関係ということで、任期付制度の活用促進が図られることと相まって、臨時・非常勤制度が本来の趣旨に沿った形で運用されていく側面を有しているものと考えられるというふうに記述をしております。

(2)の、任期付短時間勤務職員制度を活用できる要件の在り方の部分でございます。この部分につきましては、前回、論点に沿って議論をいただいた部分でございますが、最初の①の上のところがございますように、本検討会の議論の中では、任期の定めのない常

勤職員が基本という原則を前提とした地方公務員の任用形態の多様化の観点に、臨時・非常勤職員の任用実態の検証という観点を加味して任期付短時間勤務制度のあり方を検討しました。その中身について、①以下に書いております。

①で、新たな類型の任期付短時間勤務制度ということで、前回議論をいただきましたが、一定水準の専門性を担保する資格や実務経験が必要とされる業務について、現行よりもより柔軟に任期付職員を任用することができる制度の導入可能性について検討を進めるべきであるというような記述をしております。この場合に、制度の拡大の範囲を、住民に対して直接提供されるサービスに係る業務に限定するか、またサービスの質的向上を確保する場合などの限定が必要かといった検討が必要であろうという点を加えております。

その一方で、任期付採用における業務の期限性をどのように位置づけるか、あるいは資格や実務経験が担保する専門性の水準をどこまで特定できるのかといった点の法制的な検証や、制度の活用によって地方公共団体において公務能率の推進が図られるかといったような実態面の検証ということも不可欠であるということも、併せて記載させていただいております。

なお、上記の新たな制度の導入の検討と併せて、現行制度の枠内でも、どこまで柔軟な任用が可能であるかという検討についても並行して行うべきであるとしております。

この部分につきましては、いろいろとご意見をいただいた部分について盛り込ませていただいたということでございます。

29ページの、任期の上限についてでございます。ここについては前回、おおむね現行の法律上の制度自体は一定の合理性があるのではないかというご意見をいただきましたので、その旨を記載した上で、例えば地方公共団体向けの助言として出している条例例、今日参考資料としてお配りしておりますが、ここにおいての設定の仕方を弾力化するなど、制度の普及啓発及び運用の段階で配慮が必要ではないかという指摘もあったという記載にしております。

③の再度の任用についてでございます。ここで任期付制度が、本格的業務に従事する者として、競争試験又は選考による能力の実証を経て採用されるべきものであるという原則を言っております。したがって、任期付短時間職員が任用されていた職が当該職員の任期終了後引き続いて存在する場合に、再度任期付職員を採用する際にも、この成績主義や平等主義の原則にのっとり、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用がなされるべきであると。

ただし、任期付短時間勤務職員として採用されていた者が、任期終了後、改めて公募に応募し、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられないとしております。その際に、採用しようとする職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされることが担保されるべきであるとしております。

④の給与についてでございます。給与につきましては、任期付職員につきましても、長期継続雇用を前提としない、期間の限られた任用である、かつ特定の業務に従事することが想定されるということから、現行においても能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いものというふうに整理されておりますが、この考え方自体は、現行制度の拡充を図る場合にも維持されるべきものと考えられるというふうに記述しております。

(3)の任期付のフルタイムでございますが、これについても前回ご意見をいただきましたが、論理的には任期付短時間の拡大の検討に際して、同様に検討の対象になり得るところであります。この場合、任期付フルタイム職員と任期の定めのない常勤職員との制度的なすみ分けや、新たな類型の制度への地方公共団体の需要についての検証が不可欠であり、慎重な対応が必要であるというふうにさせていただいております。

最後に、「おわりに」の部分でございます。地方公共団体の臨時・非常勤職員が公務運営の一翼を担っているということは論を待たないところではありますが、今後の研究会での審議やヒアリング等からも、制度の運用に関する各地方公共団体の対応の差が明らかになったところであるとしております。

この研究会の報告書は、臨時・非常勤職員の任用のあり方について、その要件を明確化しつつ、地方公共団体と雇用される側の職員双方が制度に対する理解を持った上で任用関係を結ぶことをその目的としていると。その意味では、法令上の疑義があるような制度運用がなされている場合には各団体において早急に是正し、住民に対する説明責任を果たす努力が期待されるというふうにしております。

「なお」の部分でございますが、やはりこのあたりもいろいろとご意見をいただきましたとおり、臨時・非常勤職員の任用の実態は多種多様であり、現実には既に長期にわたって任用されている例もあるというような実態を踏まえつつ、今後検討される任期付短時間勤務制度の活用等と相まって、各団体で制度及び運用において適切に対応すべきというような記述をしております。

任期付につきましては、活用が限定的であり、制度趣旨の周知や現実の人事管理の需要への対応の状況など、さらに検討すべき点が少なくないことが研究会の議論でも浮き彫り

になったということを、終わりにも改めて記載しております。

最後の部分ですが、いずれにせよ、この研究会に付託されたテーマは、地方公共団体に  
おける多様な任用形態の一層の活用を目指すとともに、制度本来の趣旨に立ち返って、整  
理されるべき点を整理するというものであり、限られた時間の中では一定の議論の成果が  
得られたのではないかと。今後、制度を所管する総務省において、短時間勤務制度の拡大  
などのさらなる検討がなされることを期待するとともに、関係するすべての当事者がこの  
研究会の議論の趣旨を十分理解した上で、真摯に取り組むことを望むところであるという  
ふうに最後を締めさせていただいております。

以上、素案についてご説明させていただきました。

**【座長】** どうもありがとうございました。

それでは、報告書素案に対して議論をしていただきたいと思いますが、全体を区切りま  
して、順番に議論していただきたいと思います。

まず1のはじめについてでございますが、これについてご議論、ご意見等を頂戴した  
いと思います。よろしくお願いします。

まあ、はじめのところですので、基本的な認識ということで。おかしい表現とか、後で  
またお気づきになりましたら、表現等についてはご指摘いただくということでよろしいで  
しょうか。

それでは、はじめの部分については特段のご意見がなかったということで。

それではⅡの、臨時・非常勤職員制度の現状と課題ということについてご議論いただき  
たいと思います。いかがでしょうか。

**【委員】** 1つ、自治体調査結果の評価にかかわる部分ですが、10ページから11ペ  
ージにかけて、任用根拠ごとの標準的イメージというのが出てくるわけです。

ここでは特別職非常勤職員と一般職非常勤職員と臨時的任用職員の3つのカテゴリーに  
分けて、実際どういうものを、ということを行っているのですが、特別職非常勤職員の中  
で、特定の知識・経験等を必要とする業務とする団体が多い。これは確かに、調査でそう  
なっています。その後、実際の任用事例で、「医師、教員・講師、その他（各種相談員等）  
で任用している事例が比較的多い」というのは、データを見る限り、そうはなっていない  
のではないかとということなんです。

絶対数で多いのは、その他が6万人ということで、この「その他」はいろいろな従来か  
ら行われている特別職が含まれていますので多くなるのは当たり前なので、それを特筆す

るのかどうか。それを除けば、一番多いのは一般事務職なんですね。これが4万人。医師は確か、何千人という数字でしたかね。教員・講師が2万人で、それから技能労務職員が2万人で保育士等が2万人という数字になっている。大所はそういうところだと思うんです。そこは客観的に書くべきではないのかなという感じがしたのですが。

といいますのは、特定の経験・知識等を必要とする業務というふうに概念としては区分していながら、地方公共団体が実際に任用しているのはそんなことじゃないぞと。一般事務職とか技能労務職員とか保育士とか、そういうのが結構多いんですよということがわかるように書いた方がいいのではないかと。客観的に。そういう気がいたしております。

その他の中で、まあその他を挙げるかどうかということもあるのですが、いろいろな職種がある中で各種相談員というものを代表例として出して、それが多いというイメージを果たして植えつけるだけのデータがあるのか。それはないと思うんです。だから、そこまで書くのは書き過ぎではないかという気がします。

あと、一般職非常勤職員でも、本当を言うと一番多いのは一般事務職になりますね。それが抜けているなという感じと、臨時的任用職員のところでは看護師等というのも千人ぐらいの単位だったと思いますが、技能労務職員が多いんですよ、本当は。そういうところが抜けているなという感じがします。

そこは縦割りでではなくて横割りに、それぞれの職種別に見たらどこら辺にたくさんあるんだという意味合いに書いているようにも読めるのですが、それならそれで、それがわかるように書かなければいかんだろうという感じがします。

【座長】 今のご指摘、ちょっとデータを。

【事務局】 すみません、まさしく、最後にお話がありましたように、縦で見るか横で見るかという視点が少し入り混じっている感がありますのと、各自治体毎の、どういう任用のコンセプトかというデータが調査の中にありましたが、そちらを見て意識し過ぎてしまっている感がありますので、数字として縦なら縦、横なら横をどうとったのかということをはっきりした上で、挙げるべきものをきちんと書くという形で、客観的に記述できればと思います。

実際に、ここは調査で拾っている数字があるわけで、縦の絶対数でとるのであれば、今委員がご指摘のような、どのカテゴリーも一般事務が多いというのは明らかなわけですから、そういう視点であればそう書くし、あるいは横の部分で、各任用根拠を比べたときに傾向としてこういうのが多いというものがあるのであれば、それはそれで書く、そういう

ことで、全体をどういう形で整理するかというのは、再度私どもの方で案をつくらせていただければと思います。

【座長】 では、ご指摘いただいたところを踏まえて、少しわかりやすく整理するということでよろしいでしょうか。

【委員】 はい。

【座長】 では次回までにその辺は手を加えていただくということで、よろしくお願いします。どうもありがとうございました。

それ以外にご意見を頂戴したいと思いますのですが、いかがでしょうか。

それではⅢに入りたいと思います。任期付短時間勤務職員制度等の現状と課題というところでございます。

【委員】 16ページの中段の真ん中辺のところ、任期付短時間勤務職員制度についての、「処遇については給料及び手当が支給され」という表現があるのですが、任期付短時間勤務職員制度で手当が常勤職員と同様に支給されるということにはなっておりません、法律上は手当が支給されることになっているのですが、生活関連手当あるいは退職手当等は支給することは適当ではないとされていますので、この辺は正確に書いた方がいいのかなと思います。

あと、20ページの②の職員団体ヒアリングのところ、これは単純に字句修正でお願いしたいのですが、「任用される職員の側から見た任期付制度導入」、これは任期付短時間勤務職員制度について言っていたことだと思いますので、「任期付短時間勤務職員制度」と書いていただければよろしいかなと思います。

【座長】 はい。後者はそれで結構ですよ。

【事務局】 後者の点ですが、私どもも最終的な用語のチェックを、また全体にかけたいと思います。特に任期付の制度の話については、ご覧いただいたときに不愉快に思われた方ももしかしたらいらっしゃるかもしれません。大変恐縮でございますが、用語の使い方「任期付短時間制度」、「任期付短時間勤務職員制度」という形で、少し使い方がぶれてしまっている感があります。あまり他意はなかったのですが、最終的に用語を統一させていただきたいと思っております。

それから、前者の話でございますが、任期付短時間制度についての手当というのは、お話があったように全部が全部出るというものではないということなので、そこは「こういう性格のものは出る」という、もう少し特定をした形で書くということにさせていただ

ればと思います。

【座長】 では、そこはそういう修正をいただくということでよろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。20ページまでのところですが。

では、これも現状ということでございますので、基本的な認識を書いていたということで、またお気づきの点があれば事務局の方にお出しただければと思います。

それでは、21ページからの、IVの対応の方向性ということでございますが、これは量がございますので、まず1の臨時・非常勤職員の任用等の在り方についてということで、27ページまでですが、こちらについてご意見を頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】 2点ありまして、まず任期付短時間の制度をどのくらい活用するかという部分の表現についてなのですが、これは後の部分にも連動してしまうのですが、22ページの(1)に続いて最後のところに、「任期付採用制度を活用する余地について検討を進めていくことが求められる」という表現があります。

さらに進んでいきますと26ページにも、ウの前のところですが、「任期付採用制度を活用する余地についても併せて検討がなされるべきである」という表現が続くのですが、任期付短時間勤務などについては、活用をかなり前向きに考えようかという趣旨の議論をしているので、余地という言い方はちょっと腰が引けているのではないのかなと。一般的に余地というと、ちょっとそういうことも考えようねというように使われますので、余地というのはなくても、「活用について検討を進めていくことが求められる」というふうにしてしまってもいいのではないかという印象を持ちました。

それが1つと、あともう1つは、これも全体のところにかかってきてしまう話なのですが、例の原則1年というくだりのところですが、25ページですね。このところですが、確認するという表現が「考え方を採るべきである」というふうになったという点は大変評価したいと思っているのですが、やはり個人的に少し気になりますのは、今、金融危機で非常に景気が悪くなっていて、雇用というものの維持がすごく敏感に議論されているときに、民間では派遣切りというような問題が起きているということがあります。そうすると、多分これから自治体においても、やはり雇用を、あまり人員の整理みたいなことを急速に行うのはよくないというような議論が政府の中でも起きる可能性はあると思うので、あまり原則1年で、何か雇止めが進められるような印象を与えないような表現を、ちょっと検

討した方がいいのではないかという印象を持っています。

これは最後の「おわりに」の部分にも係る話なので、そこで議論してもいいのかもしれませんが、やはり今ちょっと、雇用の確保というところがかかなり神経質になっている状況の中では、何か表現を少し考えた方がいいのではないかという印象を持っています。

以上です。

**【座長】** どうもありがとうございました。まず、任期付採用制度を活用する余地について検討するということの表現ぶりについてですが、これは事務局の意図を、まずご説明いただけますか。

**【事務局】** 腰が引けているように見えると言われると確かにそういう部分もあるかなということで、反省も若干こめているわけですが、まずは任期付短時間勤務制度の受け皿の1つになるこの制度を、今後どうしていこうかという際のスケジュール感の問題がございます。

今回12月でこの研究会の報告書を出していただくということで、その後実際にこれをどう進めていくかということにつきましては、当然法制化の可能性等を考えていく、あるいは運用でさらに工夫ができる部分を考えていくというプロセスが待っております。

この部分について、どこまで成果が得られるかというのは、今の段階では確証がないと言えない状況なので、若干そうした気持ちにがにじみ出てしまった感も、正直なところあるかと思えます。

ただ、その結果がどう出るかという部分はあるにせよ、やはりしっかりとした検討は進めていくわけですし、運用の部分でも工夫をするということだけでも、全体の中で貢献をする部分と考えられるわけなので、その意味ではあえて研究会の報告書で、お話のとおりには、「余地」などという言葉を入れなくても、まずこの研究会の基本的なスタンスを示せるのではないかと思いますから、ご指摘をいただいたことも非常に感謝しつつ、そのご指摘を踏まえて、「余地」という語を取るような方向で、文案をもう少し整えたいと思います。

**【座長】** では、「余地」については取って、「活用できるよう」とかそんな形で、方向性をもう少し明確にすることにします。22ページと25ページについては、そういう書き方に改めるということにしたいと思います。どうもありがとうございました。

25ページの原則1年の方ですが、これはどうでしょうか。民間のいわゆる任期付の整理、派遣の話とはちょっと性格が違うような気もしますが。

**【事務局】** まさしく委員の皆さん方でご議論いただく部分かと思うのですが、事務局

の方の制度の理論的な考え方ということで申し上げます、臨時・非常勤職員の任期、ユニットとしての任期の考え方というのは1年以内という考え方があるのではないだろうかということをご存知ですが、ただ、1年ですべてが終わるということでは全然ない。それは一年一年できちんと管理をしていくという中で、實際上、ある人が複数年いるということが現実にあるわけで、制度的にもあり得る、という全体の流れになっているので、理屈の世界だけで見ていただければ、1年ということだけをとらえて、すぐに雇用弱者に対する厳しい態度だということには、必ずしもならないと思うのです。

ただ、今お話があった部分は、やはり今の社会情勢全体の話、あるいはほかの民間の雇用等も含めた政策をどうするか、こういったところに絡んでくる部分だと思いますので、それはむしろほかのメッセージとして、例えば「おわりに」の箇所でも工夫するかなど、そういう書き方でバランスをとるとというのが、むしろいいのではないかと、というのが事務局としての考え方でございます。

【座長】 「おわりに」でバランスをとるとするのは、具体的には。

【事務局】 「現在、雇用情勢はこうなっています」というようなことを、にじませて書くということでしょうか。

【事務局】 というか、再度の任用可能であるという話は、次にすぐ出てくることは出てくるわけです。ですから、そこをもう1回確認的に、原則1年以内というところの前に、下記のとおり再度の任用は排除されるものではないがというような形を、あるいはつけるかとかですね。おっしゃることはわかります。これだけ書くと、1年で終わりだから1年ではいい、おしまいという形で、地方団体の方がこれを読んだときに、即そういうふうに対応するかどうかということはあるかと思うのですが。

【座長】 ほかの先生、いかがでしょうか。この辺について、いろいろ事務局からの説明が出てきましたが。

【委員】 この原則1年の関連ですが、今事務局がおっしゃったように、ここの書きぶりがどのようになろうと、「おわりに」のところでは、雇止めをすぐ促すものではないというようなことは、表現を工夫していただいてしっかり書いていただきたいと思います。

ただ、確かに再度任用のくだりも、その後読んでいけば必ずしも原則1年で切れということではないと読み取ることもできるのですが、ただ、やはり印象として原則1年が最初に来ますと、自治体はもちろん、あるいは世の中が、まず受けとめ方として非常に印象が悪いということが1つあると思います。

あと、このア、イ、ウの展開で、原則1年という考え方がそのようになるのだろうかというのとは前回も申し上げて、あるいはほかの委員もおっしゃっていたと思いますが、理論的な考え方自体も、このとおりにはないだろうと思います。

例えば、非常勤職員の任期あるいは上限については、法律上では何ら規定されておられません。職の性格及び期間に関してと任期というのは異なるので、任用期間のルールは自治体がそれぞれ判断しているところだと思うのです。あと、予算のサイクルとの話にも出ておりますが、これも予算とその職とは客観的には関係ないということで、理論的にもこれは原則1年には必ずしもならない。

ですから、この原則1年のところは、さらに表現を和らげるなり、工夫していただきたいと考えております。

【座長】 これはどうでしょうか、25ページにア、イ、ウと書いてありますが、地公法の解釈としてはこういう解釈にならざるを得ないのかなと、私自身は思っているのですが……

【委員】 従前はそういう考え方だったのかというのは疑問だと思うのですが。ア、イ、ウの展開で、原則1年。

【座長】 いや、これはそういう解釈だったと思いますけれども。

【事務局】 法律上、書いてあるか書いていないかという議論については、今お話があった、例えばこの25ページの3行目に書いてある「明確ではない」という表現なのか、もうちょっとはっきりと「書いていない」という表現なのかとか、いろいろ考え方はあるかと思いますが、そこは文章で、実際に「書いていません」と書くという手も当然あるかと思うのですが、実際に任期の単位をどうとらえるかという話は、いろいろな要素を考えたところでこうなりますということなので、「理論的な面で全然違います」ということでは、必ずしもないような気はするのですが。

逆に言えば、今までこういう考え方があって、さらにこの会の中でもこういった要素を考えていくと、やはり「原則1年以内という単位があるのであろう」という議論を積み上げてきたのかなと、思っているところでございます。

ただ、この1年というものをどう出すかという部分については、現在置かれている状況や、あるいはこの後に書かれている考え方との関連性という意味で、どういう工夫が必要となるかを工夫することなのではないかと思うのですが。

【座長】 いかがでしょうか。委員からご指摘がありましたが、ほかの先生方も含めて。

事務局からそういうご説明がありました。やはり基本的な考え方としては1年以内ということで、ただ、ここに最初にこう1年とパッと出てくると、すぐ後に再度の任用の考え方はありますが、そこでもやはりセットできちんと、一定の手続を経れば再度任用も可能であるけれども、原則1年だよという書きぶりで、あまり強いインパクトを与えないような形で書き加えるという書き方がバランスはいいのかなと、私自身は思っています。

それでよろしいでしょうか。委員、そこはいかがでしょうか。最初にそういう形で、再任用についてきっちり書いてくれという話もありましたので。

【委員】 原則1年という考え方をとるべきであるという、その後何らかの補強をされるということでしょうか。

【座長】 ええ。その前に、ちゃんとした手続を踏めば再任用は可能であるがというのを前に出すとか。

【委員】 今日の段階ではそのようにさせていただきまして、また引き続き、次回の段階で議論が必要であればさせていただくということよろしいでしょうか。

【座長】 ええ。文言等につきましては、まだその部分、25ページのところをどうするかというのはピンポイントの話ですので、そこで委員が何かさらにとということであれば、最終回のときにお出しいただくことにします。

【委員】 あと、今事務局がおっしゃった法律上の話なのですが、25ページの上から3行目、「法律上任期の上限に関する規定が明確ではない」という表現になっているのですが、これは規定が定められていませんので、「規定は定められていない」というように改めた方がよろしいのではないかと思います。

【座長】 今は上限に関与して明文の規定はないということで、明文の規定はないという客観的なことを書いていただくと。では、そういうふう書き改めます。

では、委員、どうぞ。

【委員】 さっきから考えていたのですが、私も、安易に何年も雇用期間を延ばすというよりも、やはり原則がどこら辺で、そのかわりそれを超えるものについてはちゃんと手続をとりましょうということを確認した方がいいとは思っているのですが、前の方で実態を見ると、大体一般職非常勤でも、上限を設けている場合でも二、三年以内とか四、五年とか、そういうところが多くなっているということを見ると、これを読まれたときに、自分たちとしては上限を決めていて、それも実はちゃんと再度の任用の手続をとっているのでは問題はないと思っていたとしても、ちょっと不安を感じるかなという印象を受けまし

た。やはりお話にあったように、原則はこうだけれども、これを超えることについてはちゃんと手続を踏むとか、決して自動的にだらだら延ばせるものではないというようなことを、何か言葉として、このイの前の部分にちょっと膨らませてあげればいいかなと思いました。

それと、自治体の方がこれを読まれると、今、委員の中の方でどう感じなのかなというのを、ちょっと伺ってみたいと思いますが。

【座長】 ご質問が出ましたが。委員、いかがですか。

【委員】 私は委員会の中で常々、原則と最初の目安というのは発言してきたので、原則1年以内という表現がいいと考えます。また、先生もおっしゃいましたが、前振りで「再度の任用は可能であるが」というような表現があれば、より適切ではないかと考えておりました。

【座長】 委員、どうでしょうか。

【委員】 私どもも、制度の運用については任期はすべて1年以内でやっております。中身について具体的に申し上げるとしても、下に書かれていますように、予算編成過程等の、議会でちゃんと議決をいただいている範囲でお約束できるのは、基本は1年でございますので、原則という書き方についてはやむを得ないと思います。

ただ、雇用状況等を考えて何かつけ加えたいということであれば、それは、事務局の方で考えていただければと思います。

【座長】 どうもありがとうございました。

今、委員からまた別様の文言のご提案がありましたので、それを受け取って、事務局の中で、このウの「かんがみれば」以降の表現については少しご検討いただきたいと思いません。

【委員】 私は、今の議論の感じでいいのではないかと思ったのですが、例の雇用については、「おわりに」の部分で、また別途議論していただければありがたいと思います。

【座長】 わかりました。それはまた最後のところで議論したいと思います。

では、委員、どうぞ。

【委員】 イの再度の任用についての考え方の最後の部分の、26ページの「一方」というところなのですが、これはそれまで述べてきたことに対する、やや例外的な取り扱いとか検討というふうにも読めるのですが、「併せて検討がなされるべきである」とあり、これはどういう検討なのか、ちょっと含みの部分が多過ぎるような気がいたしまして、もう

少し表現ぶりを工夫していただけないかと思っております。

また、「継続した対応が必要な業務など、複数年にわたって同一の者が従事することが質の高い住民サービスのため必要な業務について」とある、このところなのですが、必要な専門的な業務で、短時間勤務がふさわしいとか、ニーズのあるものについてという、多分条件付きのことだと思いますので、そのあたりを書いていただきたい。

もちろん、この手のもので常勤が必要なところは常勤で対応していただかなければいけないので、ここが変な逃げ場にならないで、かつ上手に生かされる表現ぶりというのが必要だと思っています。

ですので、その次の任期付採用制度を活用する、「余地」は取れるということですが、活用することについてもというところでも、これが積極的かつ弾力的に活用するという事なのか、その含みの部分の何かがないと、いろいろな読まれ方をしてしまう可能性があると思いますので、ちょっとご検討いただきたいと思います。

**【座長】** わかりました。今のお話、多分後ろのところも参照すれば少し。

**【事務局】** そうですね。必要な業務についてさらに説明を加えるという点については、我々の方でぜひ工夫をさせていただければと思います。

それから結びの、この1つの段落の「検討がなされるべきである」という部分については、今まさしく座長の方からお話があったように、具体的にはその後の任期付短時間勤務職員制度の方で、どんなカードがあり得るかということを示すという形で説明できるのかなと思います。

**【座長】** では、そういう書きぶりを少しご検討いただければありがたいと思います。ご指摘ありがとうございました。

**【委員】** 今の同じところでちょっと思ったのですが、複数年にわたって同一の者が従事することが質の高い住民サービスの提供のため必要な業務について、任期付採用制度を活用する余地というのももちろん1つだと思うのですが、こういった業務については、例えば任期の定めのない方に変えるという余地もあっていいのかなと思ったのですが、それも入れるというのはだめなのでしょうか。

いろいろあると思うんです。今既に、もう何十年とその仕事が必要で、専門性の高い同じ方にずっとやっていただいている場合には、これを任期付に振りかえるというよりも、もしかして中途採用という形で任期の定めのない方に振りかえる方が適切な場合もあるのではないかなと思ったので。

数は多くないとは思いますが、今後の検討の選択肢が任期付だけでいいのかなというのが、ちょっと疑問があったので。どうでしょう。

【事務局】 それは正規職員ということですよ。

【委員】 そうですね。

【事務局】 この部分の3行は、実は最初のご指摘を受けて、臨時・非常勤の職員の任用のあり方をいろいろ運用でやっていく場合には、並行してセットでその任期付採用の活用拡大というものを併せてやっていかないと、あまり趣旨に沿っていないような任用があるとすれば、それをむしろきちんと制度で位置づけられた任期付の方にある意味では誘導していくと、そういうような考え方がありましたから、そういったことを確認的に書いた方がいいのかなということをつけ加えた経緯があります。

ですから、正規職員に本来すべきものもあるのではないかとというのはご指摘のとおりだと思いますが、それは最初の原則のところ、本来は恒常的で本格的業務は正規職員でやるのが大原則だということはどこかに書いてあったと思うんです。ですから、ここでまたそれを入り込めると、趣旨としてはちょっと広がってしまうような感じがするのですが。

おっしゃることは全然否定しませんが、その正規職員大原則というのは、最初の方に確か入れてあったと思うんです。ここでは、今申し上げたように、任期付の運用なりを見直して、あるいは適正にやっていく際には、短時間勤務の方の制度の拡大なりと併せてやっていくんだという趣旨を出すために書いたと。

ですから、この中身は後になって、また任期付の方に記述が出てくるというような経緯もありますので、ここだけ見るとさっきご指摘があったような感じになっていますが。

そういう趣旨で入れたんでしょう？

【事務局】 はい。これに先ほど委員からお話があった部分を付け加えれば、特に専門的であるとか、あるいは短時間勤務がふさわしいというようなニュアンスになるのだと思いますが、そういったものについてはこちらにバトンタッチしますということを言えればと思います。本来的なものについては、各自治体の判断において、もしかしたらそこは常勤職員の方がふさわしい事例もあるかもしれないわけで、そこを一緒に議論する格好にするよりは、バトンタッチの部分の部分を明確に出すという戦略の方が全体の体系性があるのではないかと、私どもの方は考えます。

その意味で、おっしゃることはまさしく正論で、我々もそう思うのですが、ここは報告書の流れをつくるという意味で、例えば委員からご提案いただいたような形で、「短時間に

ふさわしいようなもの」というようなものをつけ加えて後ろに送るといふ、文章上の戦略があるのかなと思っております。

【委員】 うん。読んだときに今のような意見が出てくる可能性があるというのは、やはり文章がちょっと甘いのかもしれないよ。「一方、継続した対応が必要な業務など」といふ、そういう書き出しになっているからそういう議論が出てくるので。内容は「複数年にわたって」ぐらいなのでしょう。だから「一方、一定期間継続した対応が必要な業務など」とか、そういう前提が入らないと、広がりすぎるよ。

【事務局】 はい。

【座長】 ではそこは、その最初の部分で少し、より任期付に誘導しやすい限定をつけるということにします。ありがとうございました。

それでは、エまで、いかがでしょうか。案について、先ほどのご指摘のような形で修文をするということで、大体ご意見をいただいたと思っております。

【委員】 よろしいでしょうか。エまでのところで、まだ幾つかございます、すみません。

23ページのところで、上から3段目のなお書きで、自治体の臨時・非常勤職員の報酬を国家公務員の常勤職員の高卒初任給と比べた場合の評価なりがここで記述されていると思うのですが、この比較の仕方が、見た感じ、比較するものとして正確なり客観性がある記述なのかなと疑問を持っております。

例えば国の場合は従前からこういう考え方であったわけですが、改めて人事院指針で、職務内容に加えて、高卒初任給の俸給表にある金額から引き出した780円以外に、在勤する地域や職務経験等を考慮して決定することとなっているわけです。あと、この職務経験等というのは学歴・資格を含むものとして人事院では説明している。さらに期末手当も国では支給できる。その期末手当は6カ月以上勤務する非常勤職員であれば支給することができるというようになっております。

ですから、そういうもろもろを勘案しますと、これだけの比較、780円の比較だけでは、比較として客観性がないと考えております。であるならば、ここの記述は、これは客観的に比較しようとしてもなかなか難しいところはあると思っておりますので、ここは省いた方がよろしいのではないかというのが1つです。

あと、23ページの下段で「また」から24ページの上の5行目までの、国の人事院指針についての記述があるわけですが、この指針に対しては、結論としてはここで書いて

あるのは、24ページの4行目を見ていただくと、結論として今回の国の指針は直接地方公共団体に当てはまるものではないと。

これは確かに、直接には当てはまる部分、当てはまらない部分、あると思うのですが、ただ、人事院指針の中身をよく議論することは必要だと思っていて、地方においては指針の中に書いてある何が参考にできて何は制度上難しいのか、その辺の詰め議論が必要だと思っています。ここで、このように断定的に結論づけてしまうというのは拙速かなと思っております、この研究会の中で、以前にもこれは少し議論した場面がありますが、議論する時間がないということであれば、この部分はぜひ削除していただきたい。

具体的には、24ページの上から4行目、「べきものであり」というところを「ものである」というように締めさせていただくことはできないかということです。本来はこれは、23ページの「また」以降、全部削除していただきたいですが、それが困難であれば、24ページの4行目、「ものであり、」というところを「ものである。」ということで、最後の一文はこのように結論づけて、明記は避けていただきたいということです。

**【座長】**　　そういうご意見が出ましたが、いかがでしょうか。

要するに、具体的なこの計算式が誤解を招くというご指摘のような気がしますが。

**【委員】**　　計算式自体はこのとおり、人事院の計算式に従えばこのようになるのだと思うのですが。

**【事務局】**　　事務局から、書いた趣旨ということですが、基本的にはこの研究会の議論の中でも、処遇が低いのではないかというような、いろいろな議論が委員の方から出されたという経緯もございました。何が「決め」かということについてはいろいろな見方もあるのかなとは思っているのですが、ここでこういう記述をさせていただいているのは、比較できる部分というものがあるのではないかということです。手当はそもそも制度上出せないという議論になっているわけです。一方、基本的な給与の部分というのが、仕事をやっていることの評価につながっている部分になるわけですから、この部分で参考になりそうなものが何かないのか、ということになろうかと思います。

例えば、今ここでとっているサンプルは臨時・非常勤職員の中の事務補助職員ということになりますので、いろいろな臨時・非常勤職員の中でも比較的非常にシンプルな仕事をされている人が結構含まれているであろうと想定されるカテゴリーだと思うのです。そういう人たちと基本的な給与あるいは報酬の部分と比較しようということになると、給料表上の、やはり高卒初任給ぐらいの仕事のあり方ということになるのではないかと。

その地方団体ごとで調べようとなると、各団体でばらつきというのは理論上あるので、国家公務員の常勤職員をとっています。

国家公務員の常勤職員は、実は現行であれば週40時間フルで働く方ですが、臨時・非常勤職員は大体30時間ぐらいの人が結構多いかもしれないので、比較することがどうかという議論もあるわけですが、「これで比べてみたらこんな感じの数字が出てきます」という考え方で、比較できる部分を比較するとこういう見方があるのではないかという意味で書かせていただいております。

それと、国家公務員の非常勤職員に対する取扱いの考え方については、これもこの研究会の中で、それをどう考えるか示した方がいいのではないかという話があったので、事務局の方としては載せさせていただいたという経緯はございます。

**【事務局】** ちょっと補足ですが、比較の部分というのは、結局厳密な比較というのはおっしゃるように難しい中で、著しく低いのかどうかといった疑問というか、そういったものに対して、非常に荒っぽい計算ではありますが、シンプルな形で比較してはどうかというようなことを試みたということでございます。そういった意味で参考にしていただければという趣旨でございます。

それから、指針については、やはりこういった話題、指針について触れておりますので、それについてどうなのかということやはり一言書かざるを得なかったということがございまして、そういう趣旨で24ページの方も書いております。

**【事務局】** いかがでしょうか。事務局の方からそういうご説明をいただいたわけですが。

かなり単純比較のような表現になっているので、もうちょっと、これは粗々の比較だということ少し書いておいて、趣旨を明確にさせていただくという形でよろしいでしょうか。ちょっとこれだと本当に、ストレートに比較してみたら……。

**【委員】** ただ、粗々にしても、その例としてこれを出すということが、一般的に地方自治体の臨時・非常勤職員の報酬は国の常勤職員と均衡を失っていないというように受けとめられますので……。

**【座長】** 失っていないのは客観的に事実だという認識ではないでしょうか。

**【委員】** 失っていないですか。

**【事務局】** 一応ご説明を。多分その議論の経緯の中で、資料等も出されたかと思えます。それで、年収200万円とかいうようなオーダーの数字をどう評価するのかという議

論も、この研究会の中でも、それ以外のところでもされているところかと思えます。

それで決め打ちをすることは当然できないのですが、ある一つの考え方で比較してみると、こういうような切り口もあるのではないかという形にはなっているかと思うのですが。

【座長】 これは、ある意味では1つの見方を示したわけで、それについて見ると著しく低いとは言えない。均衡についてはいろいろあると思いますが、そうむちゃくちゃに均衡を失してはいないではないかという認識を出そうということだと思えるのですよね。

ですから、そういう意味では、比較の対象が非常に単純に読まれると困るので、そこはやはり比較としては非常に、どうでしょうね、単純な比較方式であるということは認めつつ、それをはかる上でそういうことを踏まえても、まあ、いわゆる著しい不均衡ということは導き得ないだろうと、こういう趣旨なのだと思うんです。

ですから、これ全体を削除すると、客観的な比較の尺度が全くなくなってしまいますので、それはちょっと、なかなか難しいのではないかと思うのですが。

【委員】 そうすると、現状の臨時・非常勤職員の報酬がそれを通して是と受けとめられますね。

【座長】 いや、是とまでは言っていないわけで。

【委員】 言っていないですか。

【座長】 要するに、均衡して低いものとは言えないと言っているのですよね。自治体そのものもいろいろあるわけで、ばらばらなわけですし。そういった意味では、低い自治体があるということは、ここからは別に否定していないわけです。

ただ、制度全体として、そんなにめちゃくちゃに均衡を欠いているかということ、そういうことはないでしょうと。

【委員】 制度でしたら均衡を欠いて……。そもそも、制度が国と均衡すべきなんではないか。すべきかどうかというのは議論があるところだと思うのですが。

【座長】 いや、そういう訳ではなくてですね。私が言いたいのは……。

【委員】 国との均衡という考え方からすれば、当然期末手当も支給すべきでしょうし、職務経験も考慮されるべきだと考えますが。制度の均衡ということであればですよ。

【座長】 今の話は、完全な均衡という話をしてしているわけではなくて、地方公務員法制、国家公務員法制があって、比較してみて著しい不均衡があればそれはやはり是正すべきだと、こういう話だと思うのですが。そこまでは至っていないと、こういう話だと思うんです。

【事務局】 いわゆる本給部分ということでの比較ということは、それは別に確認するのは構いません。手当が出ている、出ていないという話は、それは別の議論としてあるわけですが、ここでは日給なのか月給なのかわかりませんが、いわゆる本体というか、その部分の比較を1つしてみた。で、こういう見方もありますよと、こういうつもりで書いたんです。

というのは、自治労さんの方で、これは参考資料にもつけて公表される資料に入れてありますが、参考資料の76ページに、そちらで調べられた中で8割が年収200万円以下と、極めて低い賃金水準という1つの見方を示しておられるわけですよ。これはそちらの考え方だと思うのですが、しかし、いろいろな見方なり比較とすれば、ここで書いたような見方もありますよというのは1つ出しておきたいというのが、私どもの考え方でもあるのですが。これはこっちで載るわけです。極めて低い賃金水準という評価をする人がいる。しかしそういうことに対して、こういう視点で考えればそこまで言えるのかという見方もあるということだと思うのですが。

【委員】 ちょっと確認したいのですが、要するに、ここは報酬の基本額の1時間当たりで比べたときということで、今、委員がおっしゃるのは、手当を入れると大分違うということ……。

【委員】 職務経験なり、あるいは国であれば昇給的なことも可能なわけです。1年1年と。

【委員】 多分本当に比較をするというのは非常に難しいと思うので、ただ、これが本文のところに入っていると非常にインパクトがあるというか、後ろの参考資料でつけられるよりインパクトがあるということだと思うので。普通に読めば、報酬の基本額で比べた場合だなというふうに、それで納得する方も多いと思うのですが、それ以外に、こういう報酬の基本額、1時間当たりということをしつ飛ばして、何だ、同じなんだというふうに単純に読まれる危険ももしかしてあるということであれば、非常に限定的なところに焦点を当てて比較したもので、手当とかいろいろあるけれども、例えば報酬の基本額で比べたときにはというふうに、ちょっと厳密に書くという方が。比較したものが何かということをもっと厳密に書けば、そういう誤解は生じないのではないかと思ったのですが。

【座長】 その辺の比較の尺度を明確にして、1つの指標に過ぎないというところを、少し趣旨を明確にしていただければよろしいのではないかと。

【事務局】 まさしく「例えば」という言葉がここにあるかと思うのですが、この「例

えば」だけでは少しぶっきらぼうなので、こういう比較というのは必ずしも簡単ではないかもしれないけれども、仕事の本来的な部分を評価するようなところである基本額というものを、例えば例示をしてみるとこんな見方もありますというような言い方をすればよいということかなと思うのですが。

**【座長】** はい。ですから、短く文章を節約されていますので、もうちょっと丁寧にその辺のところを書いていただくことにします。1つの尺度であるというところで、これで万全ではないけれど、それを見ると、いろいろ意見はあるけれど、完璧に均衡を失しているとは言えないと。こういうトーンを少し明確にしていればありがたいと思います。

それでよろしいでしょうか。では、23ページの方はそういう形にさせていただきます。

24ページの方はいかがでしょうか。これも、指針が定められていたというふうに書くと、地方公共団体にどういう意味があるかということが……。

**【委員】** すみません、23ページの先ほどの議論で、ちょっともう1回戻ってよろしいでしょうか。

その比較の話なのですが、地方公共団体の非常勤職員の報酬と比較するときに、国の常勤職員というのはちょっと遠いなという気がするんです。どうして地方公共団体の常勤職員と比較したり、国の非常勤職員との比較にならないのかという、ちょっと疑問を感じていて。確認させてください。

**【事務局】** ここは確かに、何でそんな迂遠なことをするんだというお話がよく出てくる部分なのですが、結局、各地方公共団体が、自分たちの職員の給与を決めるというのは各団体の議決で決めていまして、全く同じひな型に全国统一で一緒になっているものではないということなんです。

したがって、何かある程度客観性を持っているものとしてサンプルをとろうとしても、例えば東京都の給料表と比較すればいいのか、ほかのある一定規模の市と比較すればいいのかというような議論というのはなかなか難しい。そうなってくると、特に常勤職員という世界でいきますと、基本的な制度の枠組みというのは国のものをかなり参考にして、均衡してつくってくださいという理屈になっているものですから、引っ張ってくる1つの目安としては、特に常勤職員については国のものを引っ張ってくるというのが一番、参照すべきものとしてはあるのではないかなということで、ここを挙げさせていただきます。

お話のとおり、まさしく地方で統一のスタンダードがあればそれを引っ張ってくるの

が最もいいのですが、統一のスタンダード自体がないというのが前提になっているんです。あえて言えば、それにかかなり近いものとして現在まで位置づけられているのは国の給料表であるということで、これを引っ張ってきているという形になっています。

**【委員】** 要するに、国自体が、非常勤職員の給与を設定するときに、高卒の1級1号俸かな、そのあたりを基準にしてやりなさいと書いているから、それを基準にして考えるところなるということなんですよ。じゃないの？

**【事務局】** それもあります。もともとそういう話もあるわけですし、そもそも、常勤職員のものとは比べましようといったときに、東京都の地方公務員の常勤職員のことを引っ張ってきて、皆さんの代表をしていますと言えるのかというのものもあるわけで。

そうなってくると、今の国の制度と均衡を保ってつくりましょうという理屈の中では、であれば国の制度を一応引っ張ってくるんでしようというのが、1つの理屈の展開の仕方になっているというところもあるかと思います。

**【委員】** この文章の中で、かなり民間との比較という話も出ているかと思うのですが、例として挙げられているわけですが、民間でパートとかの均衡を考えるときは、ほかの会社の正社員との比較ではなくて、やはり同じ会社の正社員との比較という話になるので、ちょっとその辺で混乱が起こるかなというのがまず一点です。

それと、代表するような地方公共団体を決めることが非常に難しいという話なのですが、何か適当に平均をとったりして、常勤の方の基準になるような給与とか時間給を算出することというのは、技術的に不可能なのでしょうか。

**【事務局】** そこは逆に、平均をとるとかなりいろいろな状況のものを含んだ形になる危険があるかと思います。ちょっと詳しい話は、もし補足いただければありがたいと思いますが、基本的には、むしろ平均をとってしまうことの弊害が出るような気がします。

**【事務局】** 今ちょっと説明があったとおりなのですが、地方公務員の、例えば高卒初任給の額はじゃあ幾らなのか、全体のこういったものに当たるものがあるのかということ、そういったものは私どもは計算していないというのが実態でございます。

今、国家公務員のこういった高卒初任給であれば幾らと1つに決まりますので、説明としては非常に、我々の世界ではわかりやすい、比較はしやすいということかなと思います。

逆に、地方公務員全体で比較して計算して出すということ自体、通常行っていないということがございます。

**【座長】** どうもありがとうございました。

【委員】 ちょっと、後から来て流れがつかめていなかったもので、これまでの話を繰り返すようなことになるかもしれませんが、要するに 何と何との比較なんだということを詳しく説明する必要があるだろうということだと思います。その中で、公務員の世界では法律上も均衡の原則といったものがあるので、地方公務員について見るときも、ある程度国の状況が参照されるということは多分、割合普通に言われることが多いと思います。そういう幾つかの前提を少し丁寧に書く必要はあるかと思います。

やはり、地方公務員の話をしているのにいきなり国の高卒初任給が出てくるというのも、前提を置かなければ、何だこれはというようなとられ方になる可能性もあるかと思うので、この辺を特に、何でこういうものが出てくるのかということのを丁寧に説明するということかと思います。

【事務局】 今、お話しがあったこともありますし、もちろん我々も、いわゆる「同じ業界の人間」だけを向いてはいけないということかと思うので、本文の中で、先ほど整理していただいたように、比較をどう評価するかという部分はむしろ本文の方に書いた方がいいと思うのですが、例えばそこで引用してきているものが、地方公務員の業界の感覚でいくと自然なのだけれど、ほかの人が見るとわかりづらい部分というのは幾つかあるかもしれないところです。そういったものは、注のような形で、「通常こうやって引用しています」ということを少し補足する格好で、よりわかりやすくさせていただければと思います。

【座長】 注方式というのも、まあ人によって好みはさまざまですが、入れるにやぶさかでないという話が事務局からありましたので、そういう形で、注を入れていただくということにしたいと思います。

では23ページ、どうでしょう。ここはただ、指針を書いてしまうと、結局どういう意味を持つかは、多少はやはり説明しないといけないと思うのですが、どこまででとどめるかという話になると思います。

【事務局】 24ページですか。指針の話ですね。

【座長】 はい。指針の話ですね。直接当てはまるものではないという、この表現が、何かすべてについて意味がないというか、ちょっと誤読されかねないところがあるので、少しその表現を和らげたらいかがでしょうか。

【委員】 給与能率推進室の通知は、参考にされたいと言っているのかな。

【事務局】 情報として出したときには、こういったものを出されましたという形で。

【委員】 参考にされたいとも言っていない。

【事務局】 給与情報ですので、位置づけとしては参考の情報です。そういう名目を出しているということです。

【座長】 そのすべてについてとか、だとするものではないと。それではちょっとあれですかね。趣旨が違うとか、そういうふうにしますか、それとも。

【委員】 報告書を見たときに自治体として悩むなと思ったのは、このところには今回の国の指針は直接、地方公共団体に当てはまるものとはいえないというふうになっていて、勤務条件のところの後段の部分に、国の非常勤職員とすべて同じ制度でなければならぬとはいえないが、権衡を失しないようにとありますが、自治体としてはどこをどのようにとって、どこをとらないかというところがはっきりしません。

【座長】 どこですか。

【委員】 ③の、今議論になった上の部分ですね。国の指針の部分と、③の後段の部分で、地方公共団体の臨時・非常勤職員については任用に係る制度や運用の実態が国とは異なっており、すべて同じ制度でなければならぬとはいえないけれども権衡を失しないように努めるべきであるというふうにありますよね。その部分で、給与とか報酬の制度の水準は国とはちょっと違うのだけれど、ほかの制度はできるだけ権衡をとるといって、この全体の制度の中でどこを採用していったらいいのかというところに悩むと感じたのですが。その辺はいかがでしょうか。

【事務局】 事務局として、まさしくその他の勤務条件、勤務時間、休暇の部分ですね、これについては、今まで私どもの方でもある程度、国とのバランスをとることについての配慮を自治体の皆さんにお願いしていた経緯もあるので、ここは書かせていただいております。ここはそういう意味です。

先ほどの部分については、報酬というものをスコープにとると、地方自治法の規定等から始まる考え方が明確にあるものですから、勤務条件の中で2つに分かれるものとして考えるべきであろうというスタンスです。ある意味ではそれでクリアになっていくということかと思えます。

【事務局】 給与と給与以外の勤務時間等の条件については、法文上も明らかに書き方が違ってきますので。勤務時間等については均衡を失しないようにと書いてあるんですね。それは給与よりは国に準ずる度合いは強いという形に。

【事務局】 基本的には一般的な職員そのものに当てはまる部分であります。むしろ

自治法の規定として「報酬の取扱いはこうすべき」というところがきちんと書いてあるので、そこに由来している話だろうと思います。

【座長】 どうでしょうか。要するに、報酬及び費用弁償については地方公務員の非常勤職員のと、そこを明確にここに書いたらどうですか。

【委員】 今の話だと、現行の地方自治法を前提とすると、もうどうしようもなくなってしまうようなものがあるというところが割と大きいのかなというように思います。そういう説明だったと思いますので、そののところも、何か文章の中に出てくるといいのかなと思います。

【事務局】 例えば現行の法制というものを考えると、といったニュアンスということでしょうか。

【委員】 そうそう。23ページの最後の、任用に係る制度が違うと書いてある。非常勤職員の場合ね。任用に係る制度だけではなくて、給与制度が全然違うんですよ。一方は給与を出しているけれど、地方公共団体は報酬しか出しませんという仕組みになっているわけだよね。「しか」というとあれなのかな、報酬を出しますという仕組みになっているわけだから。だから、自治体と国家公務員の非常勤職員の給与の体系が違うんだもの。それはなかなか難しい話なので。

【委員】 確かに、その面は難しい面でありまして、我々もすごく悩んでおりまして、自治法を前提とするかどうかということがまずあると思うんです。

それで、この法律の矛盾がここにあらわれておりまして、例えば8ページの②、17条の一般職非常勤職員に関しては、②の下6行目、「一般職であり、地方公務員法上、特定の事項を除き、任用方法、身分取扱いについては原則として常勤職員と同じ規定が適用されている」と。

地公法上、原則として常勤職員と同じ規定が適用されるのだとするならば、地方公務員法の24条第3項、国との均衡というのは、これは当然適用されるものだなと、普通は読み取りますよね。ですが一方で、自治法で制限されてしまう。

この矛盾で、先ほどのご質問の趣旨は、国を見たらいいのか、自治体の常勤職員を見たらいいのか、どこを見たらいいんだという質問だと思うんです。その質問に対する答えを、我々は本当はここで示さなければいけないのですが、制度上こうなっていますということで議論がストップしてしまう。自治法を前提にすればこうなるんですよと。

【座長】 自治法を前提にして、こうでありますということを書くしかないですね、

そこは。

ですから、この最後のところをもうちょっと、直接何が当てはまらないかを明示していただければよろしいのではないですか。

【事務局】 そうですね。どういう法制の根拠に照らすと、こういったものは当てはまるものとはいえない、というように。

【座長】 まあ、こういう部分については、そこをもっと明確にさせていただけると。直接当てはめて言うと、何だかぼっさり切ったような言い方になっていますよね。

それから、どういう趣旨で当てはまらないかということを書き明かしていただくということによろしいでしょうか。大丈夫ですか。

【事務局】 はい。ではその方向で、少し見直します。

【座長】 では、よろしくをお願いします。

では、エまで、一応よろしいでしょうか。

【委員】 よろしいですか。25ページの下の方の「一方で」というところですが、この5行の書きぶりなのですが、先ほど、今の雇用情勢、社会情勢等を踏まえて全体的に書きぶりを工夫していただくという議論がありました。その視点に立って、ここも表現上、表現が大分露骨にきつい印象がありますので、書きかえていただけないかと思えます。

【座長】 具体的にご指摘、ご提案いただかないと、なかなか難しいかなと思えますが。

【委員】 例えば、実はこの5行は、14ページの下の方に確か書いてあったと思うのですが、その繰り返しを言っております。ここで膨らませるということ。

【座長】 14ページ。これは現状の話ですよ。

【委員】 14ページの下から七、八行目のあたりです。損害賠償の話が出てくるかと思えます。期待権と損害賠償、この繰り返しをここで言っております。ここでは対応の方向について書く部分でありますので、またこの5行が、いかにも訴訟対策、労務対策のような印象の書きぶりになっていきますので、ここは少し表現を和らげていただけないかという要望です。

【座長】 ですから、どう和らげるかのご提案がないとなかなか。

【委員】 例えば「一方で」の2行目のところですが、「1年以内の任期を定めて任用する趣旨が没却されること」以下は取っていただきまして、戻りますが、同一の者が長期にわたって繰り返し任用される状況は、いろいろな議論を生じさせるということがあるので留意が必要という程度にとどめていただけないかということです。

【座長】 これは判決があるので、これはやはり、違法の指摘を受けないようにするということは書かざるを得ないのではないかなと思うのですが。

【委員】 指摘は14ページのところで既書いてあることですから。

【座長】 それは現状のご紹介なので。こちらは今後の対応方針という話ですよ。今後の対応の中で、司法から違法の指摘を受けないようにやらなければいけないというメッセージは、やはり必要なのではないかと考えております。

ですから、そのところを、もう少し表現ぶりは和らげるにしても、それ自体を全部落とすというのはちょっと難しいかなと思うのですが。申しわけないのですが、いかがでしょうか。

【事務局】 損害賠償が2度出てくるのは印象としてくどいと、そういうことですか。単純に言うと。

【委員】 くどいということと、そこで働いている臨時・非常勤の当事者の方々にとっての立場からすれば、使用者側の立場に立った書きぶりだなという印象があります。

【委員】 期待権が出ること自体は、それ自体に問題があるわけではないですよ。

【委員】 それ自体は問題ないと思うのですが。

【座長】 期待権を生じさせるような運用をするのが問題だと。

【委員】 そのところについて、この再度の任用というものの位置づけ自体の問題があるように思います。これは私のいなかった時間帯の話なので、多分全体としては21ページあたりに出てくることですが、本来あるべき位置づけというものをベースにして、それで全体の論調を統一されている、そのことを前提とすると、やはり期待権が生じること自体、本来の制度趣旨に沿った状況を前提とすると問題だということになると思うのです。

ただ、このように本来あるべき位置づけをベースに考えると、そもそも再度の任用というものの自体が、かなり例外的な場合になるのではないかと思います。

恐らく、本来あるべき位置づけというものをすごく厳格に考えると、再度の任用が必要になるケースというのは任期付短時間とか、場合によっては常勤職員として任用すべきだったということになる。それで拾えないものはそもそも最初から任用すべきでなかったということになるのではないかと。そういう意味では、この再度の任用という論点自体の位置づけが、多分最初の論調からするとやや例外的な場合を想定しているということになるはずで、その点をはっきりさせるべきなのではないかと思います。

そういう位置づけで書いていくと、損害賠償の問題が起り得るなんていう話もその中

に自然に入っていくのかなという気がします。

論点の位置づけ自体をもうちょっと明確に整理すべきなのではないかということです。

【座長】 そうすると、書きぶりはどうすればいいと。

【委員】 例えば、再度の任用の話が出てくる冒頭に、これは中身としてどういうスタンスでいくのかというところまでは踏み込めませんが、本来あるべき姿からすると、ちょっと再度の任用というのは例外的な状況と位置づけられるという趣旨のことを書いておく。

【座長】 これは委員のご希望とは正反対の話になるので、動かし方としてはかなりきついかと思います。合意をとる上では。

【委員】 今のお話を伺っていて思ったのですが、長期にわたって繰り返し任用されている状況というのは今既に発生していると思うのですが、そのことのマイナス面をここで書いていると思うんです。ただ、そのマイナス面が使用者側のマイナス面しか書いていなくて、これは実は、雇用主である自治体側が損害賠償を求められる場合があるというのもマイナスの1つだけれども、もう1つ非常に大きなマイナス面として、長期間こういう形で不安定な雇用を強いられることによって、雇われる側も勤務条件としても非常に不当な形で長期間雇われるというマイナス面が生じているわけです。

雇用主側のマイナス面だけではなくて、こういうことを安易に繰り返すことによって、雇われる側も長期間不安定な保障のもとで、かつ仕事に見合った勤務条件を保障されないという、雇われる側のマイナス点ももう1つここに入れるというのはいかがでしょうか。

使用者側の損害賠償を求められる場合があること等の問題だけではなくて、ここにもう1個、長期間この任用を繰り返されることによって、そういう雇われ方をした者がどういうマイナスがあるかということも1つ入れたら。要するに、さまざまな問題があるけれども、双方にマイナスがありますよというふうに書けば。

【座長】 委員、いかがですか。そういう形で和らぎますか。

【委員】 まあ、あの……。

【事務局】 恐らく、先ほどちょっとお話があった、「いろいろ課題があります」という、「いろいろ」という部分について、委員の方々から出していただいた格好になっているのかなという気もいたします。すぐ直後の文章とのつながりを若干工夫する必要はあるかと思いますが、ある臨時・非常勤の職員に着目した場合、繰り返し任用されている者については職員の側、団体の側の訴訟リスクも当然あるので、こういったようなものも含めて課題があるというような形で、少し再整理するという格好でいかがでしょうか。

【座長】 複数並べて、あまり使用者側の事情がぎらつかないような形で表現していた  
だくという形で。ではそういう形にさせていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、エまで、よろしいでしょうか。

【委員】 すみません、ちょっとそこにかかわる問題で。ある程度、再度任用の話が現  
実にある再度任用を前提として進んでいくというスタンスで書かれるとした場合に、ここ  
につけ加えた方がいいのではないかというのは、再度任用の更新を打ち切るときの手続の  
問題です。更新打ち切りが違法になった最近の裁判例を幾つか見ている、問題になってい  
るポイントの1つはそこなのではないかと思います。

要するに、公務員だと期間満了だけでそれ以上何も言う必要はないというような対応を  
とっていることに、裁判官がおかしいと感じて損害賠償などの救済に結びついていくとい  
う点が1つ大きいのかなと思いますので、ちょっとそこは…。

【座長】 それは労働法の見地からそうだと思うのですが、基本は選考なりをしてやる  
ということなので、その場合、選考に漏れたときに、漏れた人が長期間働いていた場合に  
は特別なある種の配慮をしなければいけないと、こういうことになるわけですか。

【委員】 そのこのところが、制度の建前でいくのか実態でいくのかで変わってくるこ  
ろなのだと思うのですが。純粹に建前でいったとしても、そもそも選考がなければ再任用  
されないということは手続きとして十分明らかにしておくべきだろうし。

【座長】 それは切る前の、切る手続とはちょっと違いますね。それはもともと更新を  
繰り返しているときに、更新をするときにきちんとすべき話で。

選考したけれど結局漏れてしまったということで、何か特殊な手続をしなければいけな  
いという話かなと、今お話を聞いていて理解したのですが。そういう話ではないというこ  
とでしょうか。

【委員】 その打ち切りの理由を説明するとか、そういうことです。

【座長】 要するに説明義務が要ると。

【委員】 ちょっと話が戻ってしまうのですが、労働法制のあり方を見ていくというよ  
うなことが、私のいないところで前の方にあっただと思います、そこでパート労働法だけ  
が上がっている。6ページから7ページにかけてのところパート労働法だけが上がって  
いるのですが、例えばこのテーマについて言うと、同じく公務員については適用除外され  
ている、労働法上の規定で関係ありそうなものとして、例えば労働基準法の14条の2項  
とそれに基づく有期労働契約の締結、雇止めに関する指針、あるいは労働契約法の4条、

17条の2項、これはそれぞれ契約を結ぶときに、その期間とか更新に関する事項についても説明をすとか、契約期間をできるだけ細切れにならないように配慮すべきとか、そういうような有期雇用に関する規定というのもとりあげてもよいのかと思います。

ただ、ここはどのようなスタンスで言っているのかがちょっとはっきりしなかったところがあるので、もし直接適用がない労働法制でもある程度参考にできるようなものは参考にしていこうというスタンスでいこうとしたら、そういう有期雇用に関するものも参考になり得るのではないかということが先ほどからの話の前提としてあるのです。

【座長】 すみません、それはちょっとご専門のところなので、少し事務局と委員でよくご相談いただいて。

【事務局】 そうですね。どこまで書き込めるかということと、具体的には26ページの再度の任用の際のし手続との関連性が比較的高いかと思いますが、これは入り口のところを中心に書いていますが、出口のところを含めてどこまでケアをすべきかということはどう書き込めるのかということになってきますので、ちょっと調整させていただきます。

【委員】 そうですね。基本的なスタンスとしては、少なくとも再度任用の箇所について、実際に今まであったような再度任用というものもある程度意識して書くとする、そういう任用を打ち切るときの場面であるとか、最初に任用するときに更新に関することも説明が必要ということになるのかと思います。

【座長】 それはでも、書いてあると思いますので。そこはですから、今、新しく。

【委員】 ここは多分、ここで書いてあることよりももう少し詳しく、例えば更新の基準等についてはできるだけ詳しく、とかいうようなことが出てくるかと思います。

【座長】 では、そこは今ご指摘いただいたような形で詰めていただくということで。どうもありがとうございました。労働法のご専門ですので、しっかり取り入れていきたいと思っています。よろしく願いいたします。

では、時間もないので多少議論しておかなければいけませんので、2のところについて、全般的に許す限りでご指摘いただきたいと思っています。

【委員】 すみません、1つよろしいですか。

28ページの(2)の①、新たな類型の任期付短時間勤務制度。その冒頭のパラグラフなのですが、「地方公共団体の現場における事情も勘案し、一定水準の専門性を担保する資格や実務経験を必要とされる業務について、現行よりもより柔軟に任期付短時間勤務職員を任用することができる制度の導入可能性について検討を進めるべきである」と。

この報告書、全体的には、どちらかという運用改善をいろいろしましょうというところがあるのですが、恐らく制度改正につながるのはここだけだと思うんです。ですから重要なポイントだと思うのですが、その割には、一定水準の専門性を担保する資格や実務経験を必要とされる業務、そこのところについて、どういう理由でなぜ制度の導入可能性の検討を進めるべきであるのかという理由があまり書かれていないんですよね。

全体の状況は書いていますよ。前の方で、今こんな調査をしてこういうふうになっていますというのはあるのだけれども、ここの部分に特定して、なぜ新しい制度の導入可能性があるのかという、そういう社会的な背景とか実態とか理由というものが出てきていないです。言葉としては「地方公共団体の現場における需要も勘案し」というのが一言あるだけで、これではちょっとわからないのではないかと。

もし制度改正をして、法律改正で提案理由を説明するとしたら、これだけではちょっと不十分なので、そこのところはもう少し実態的な理由というものを、ここまで書くのならどこかに書いておかないといかんのではないかなという感じがしますのが1つ。

それと関連して、前に委員の方たちからもお話があったのですが、この一定水準の専門性を担保する資格や実務経験ということになると、従来3条3項3号で特別職として任用されている本来の特別職、学識経験者みたいなものですが、一定の資格に基づいている、そういう部分との区分けをどうするのか。ただ3条3項3号で言う特別職としてふさわしいものと、今回新たに任期付短時間勤務制度の対象とするものでふさわしいとするものと、どういうふうに分けるのか。

ここのところ、前に委員から、もっと例示を出すべきではないかと。本来3条3項3号の特別職、どういうものがふさわしいのかちゃんと例示を出すべきではないかと。別の委員さんからは、そうしないと地方公共団体で混乱が生じるよと、そういう話もあったのだから、そこのところももう少し、ここに書くのがいいのか、もう少し前の方がいいかもしれないけれど、ある程度書かなければいかんのではないかなという気がします。その2つをちょっと、意見として。

**【座長】** ここはもう少し書き加えれば、3条3項との違いみたいなものは出てくると思いますが。

**【事務局】** そうですね。どこまで、竹をスパッと割ったような形で書けるかという議論は別途あろうかと思うのですが、少なくとも、こういう考え方があっていいか、こういう部分を考えて方がいいのではないかなというニュアンスを、まず盛り込むことを検討

しなければならぬだろうと思います。前段の方でございました、どういう社会的背景や改正の必要性があるのか、現行の制度の仕組みでいくとなかなかこういうところが読みにくいのではないかと、という点については、ある程度書いている部分もあったりしますが、少し体系性がない面もありますので、特にこの28ページの箇所について、最終的な文案の詰めということで、私どもで少し工夫させていただければと思っております。

【委員】 お願いします。

【座長】 どうもありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【委員】 私も今の委員さんの意見に全く賛成でして、この報告書でこの①の部分というのはいわば肝の部分になると思いますので、できるだけ丁寧に表現をした方がいいと思っています。

その意味で、私はこの①の趣旨については賛成ですし、これに沿ってやるべきだと思うのですが、これを読んで、読み手が、じゃあどこを柔軟に広げようと言っているのかというのがちょっとわかりにくいのではないかなという印象を持ちました。

この文章は、まず柔軟にやれと。ただ、やる部分については限定が要るかどうか検討しろというくくりになっていまして、まずは柔軟にやれと言う以上、どこをまず柔軟に広く考えるべきであろうというところがあって、ただ、そこに限るかどうかは議論していいのではないかと。

これは日本語の話ではあるのですが、もう少し、読み手がどこを柔軟にしろと考えているのか具体的なイメージをつかめるような表現がないのかなという印象を持ちました。

その関連で言うと、ある程度難しいのかもしれませんが、私たちとしてはどういうものを例えば考えているというような例示みたいなものがやはりあると、メディアとかの受けとめ方としても、なるほど、この委員会はこういうものを考えているんだなということがイメージとしてつかみやすいので、そこをちょっとご検討いただきたいなと思いました。

以上です。

【座長】 今の、いかがでしょうか。

【事務局】 具体的な例示ですが、例えばいろいろなところで動いているいろいろなものに対する関連性があるので、どこまで踏み込めるかという点については我々にとっても正直悩ましいところではあります。ただ、やはりおっしゃるようにメッセージ性をきちんと込めるという別の要請もありますので、どのようなぎりぎりのラインがあり得るかということをご検討させていただきたいと思っております。

なお、ここの書き方で一点、我々の気持ちというか、どんな考えがあったかということだけご説明させていただければと思うのですが。

この研究会の後で今後の法改正を検討して、どこまでやれるか頑張ってみようという場面に、我々は移るわけです。そのときに、制度改正の材料としていろいろな要素を挙げておきたい。今の段階では詰め切った形ではなかなかできないですし、またここの研究会の場ではそんなにギチギチ詰めること自体もまた適切ではないのかもしれないということで、いろいろなカードを並べたという側面はあります。

ただ、その反作用として、今ご指摘があったように、論旨の流れが非常に見えにくくなっているところがあります。いろいろな材料は散りばめてあるということをも維持しつつ、少しロジックを整理させていただければと思います。

**【座長】** では、それは次回出てきたものを。事前に送っていただけるのですよね。事前に送っていただいたものをちょっと見ていただいて、またご検討いただければと思います。

いかがでしょうか。一通り見なければいけないということなので、あと五、六分延ばさせていただきますまして、大変申しわけないのですが、委員はご用事があるということですが、IVまで、とにかく最後までアトランダムに、ご指摘いただけるところはご指摘いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

特にVは、少し書き加えるというようなこともありましたし、その辺も含めまして、ご指摘いただけるところはご指摘いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

**【委員】** では29ページの③、再度の任用についてのところですが、ここで、最初の3行は、再度同じ者を採用できるかどうかということテーマにしているのだと思うのですが、そのことからしますと、その次の段は手続を述べているんですよね。再度任用をするに当たっての手続はこういうものが必要だと。その次が「ただし」なのですが、よって再度任用ができるんだ、妨げられないんだという結論になっているんです。

この流れはこれでよろしいかと思うのですが、であるならば、「ただし」というのは「したがって」ということに接続詞を変えるのが適当ではないかと思います。

**【座長】** これは、メッセージが多少変わってくるような気がしますが。

**【事務局】** 原則が第2段落の記述ということを行っているわけで、その原則の中に最初の第1段落で挙げた人たちがどうはまるかということなのですから、「ただし」ということだと思っております。

【座長】 メッセージがかなり変わってきてしまいますので、そこは原則と例外の関係をはっきりさせていただければと思います。大変申しわけないのですが、そこはそういうことをご理解いただければと思います。

ほかはいかがでしょうか。多少、私の不手際もございまして、もうちょっと延ばさせていただいて、一応丁寧にVまでやりたいと思います。いかがでしょうか。

【委員】 ちょっと書けるかどうかははっきりしないところもあるのですが、書くとしたら柱書きかなと思うのですが、ここで何か現状を変えていくというときに、その根拠として、働く側にとってのメリットというのも何か書けないのかなと思います。

例えば、臨時・非常勤との関係で言えば、全体的なスタンスとしてある程度臨時・非常勤の方は適正化を図っていくというふうにすると、むしろこの任期付短時間の形態で任用することで、臨時・非常勤であるよりは一定期間の雇用が安定するとか、勤務条件もよくなる可能性があるとか。

【座長】 それは「おわりに」ですか。それとも。

【委員】 任期付短時間職員制度をなぜ活用しようとするのかというときの、その理由として、今のところは公共団体の人事管理上の需要への対応というのが出ていると思うのですが、その辺りです。

【座長】 では（１）のところ少し、そういうことで書いていただくということですか。

【事務局】 これはむしろ最初の、Ⅱの（１）の部分の中に、いい意味でバランスをとるという際の要素と思います。

【委員】 この研究会の最初の方で、ニーズというときに、働く側と雇う側と住民と、それぞれあるだろうということをお話したことがあります。そうした観点から見ると、私がいなかったときにご議論された場所も含めて、全体のトーンとして、雇う側と住民に比べて、ちょっと働く側のニーズへの言及が少ないのかなということ、全体としての印象として持っています。

【座長】 そうしますと、（１）については具体的にご提案いただきましたが、もしさらに書き加えるところがあれば、委員から事務局に随時ご意見をいただいて、そこを補強するというにさせていただきたいと思います。

あと、Vまでいかがでしょうか。

【委員】 時間がないのですが、よろしいでしょうか。働く側にとってのメリットとい

うお話が出ましたが、その流れでいきますと、30ページの④の給与についてなのですが、この研究会報告書は任期付短時間勤務職員制度を積極的に活用できないかという立場でこの研究会が開かれているとするならば、何がしか給与についての新しいセールスポイントをここに盛り込めないものか、と考えています。

実際にここで記載されている内容は新しいものではなくて、従前の、その（抄）通知に書いてある中身を繰り返し述べている、あるいはこれはできませんとかいうくぐりになっておりまして、ここはもう少し前向きに、何かセールスポイントになるようなものを書けないのかなど。

例えば、昇給制度についても、ここで能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いというように書いているのですが、これは仮に、これまで原則3年でしたが、これを4年あるいは5年に弾力活用するという検討の方向であるとするならば、能力の伸長や経験の蓄積等の要素も当然に考慮されていく必要があるわけでありまして、そうすると、昇給制度のようなものも今後、今回ここで結論するかどうかは別にしまして、今後検討する余地はあるのではないかと考えております。

【座長】 昇給はなかなか難しいと思いますね。あと、何かそこら辺の話というのはどこかに書いていなかったかな。

【事務局】 再度任用したときにどう評価するかということでしょうか。それは、基本的には27ページ、臨時・非常勤の方でその考え方が出ているんです。つまり、「同一人が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、報酬額が変更されることもあり得る」と、実は臨時・非常勤の文脈で提示されています。

任期付短時間制度についても、同じような考え方が当てはまるケースであれば、当然これは起こり得る話であるわけです。ですので、例えばニュアンスを出すとすれば、「こんな考え方があります」ということに少し触れるというのはあり得るかと思います。

【座長】 それは妨げられませんよね。

【事務局】 それは妨げられないです。やっている仕事が、それに見合うだけのレベルアップした職として位置づけられたということであれば、それはある。

【座長】 ではそこは、そういう考え方を繰り返す余地があるということをつけ加えておくということよろしいでしょうか。要するに、職務のレベルが上がればその段階で評価し直す。

【委員】 従前は原則3年という短い期間だったわけですが、それが多く原則3年内だ  
と思うんです、現在採用されている実態は。任期付短時間勤務についてですね。

ところが、これから4年あるいは5年という例がどんどん増えてくると思います。今回  
の研究会報告書を受けて。

そうしたときに、4年5年という期間において、常勤職員は1年ごとに昇給される。常  
勤職員と同じように本格的業務を担っている職員であれば……。

【座長】 ですから、昇給制度はなかなか難しい。ただ、要するに、能力が伸長すれば、  
その段階で能力主義に基づいて位置づけを変えることになるでしょう。

【委員】 それは4年なり5年の範囲で位置づけを変えるということも。能力の伸長に  
応じて。

【事務局】 4年5年って、やはり上限ですから、それは任命権者の方でそういう形で  
1年刻みなり3年刻みにしておいて、そこで仕事ぶりとか、さっきのやつでまた改めて任  
用ということになれば、それは変えられるわけですよ。

【委員】 4年5年の範囲での話はどのようなのでしょうか。

【事務局】 それは選択するしかないですね。5年でいけば、それはもうその期間で任  
用ということになりますから、その間で昇給するという仕組みというのはやはり制度上難  
しいと思います。それだったら区切る形を採用するかどうか。そこはもう、団体の事情と  
か仕事の中身とかで、どういう期間をとるかということだと思います。その組み合わせじ  
ゃないですかね。

【事務局】 もちろん、実際に個々のケースを見たときに、5年に任期が延びている人  
などをどう考えるかという意味でお話が出ているというのは、気持ちとしてはよくわかる  
部分もありますし、そういった要素も含めて、制度の在り方を考えるときに何らかの余地  
はないのだろうかという議論もないではないのですが、やはりここは本来的な部分が3年  
であるという考え方がある。また、任期の最長の設定の中で区切っていくという運用もで  
きる。それから、やはり限られた任用の中で職務を設定しているということが、任期が限  
られていない任用との比較において区別がつくのかどうか。そういう議論を惹起するので、  
その意味では、我々の部内でも、やはりここは厳格に整理した方がいいのではないかと  
いうことが、意見としては強かったところです。

【座長】 もう、時間がかなり延びてしまいましたので、ここまでとさせていただきます  
と思います。

【委員】 すみません。31ページのところなのですが、上から6行目のところで、現実には長期にわたって任用されている例もある実態を踏まえつつ、今後検討される任期付短時間勤務制度の活用等と相まって云々というところなのですが、これはやはり私はすごく、これまで数としては多くなかったようなのですが、10年20年と長期にわたって雇われてきた方が現実にはいらっしゃるわけで、そういう方を原則に基づいてそう簡単におやめくださいというふうに、そういうふうになっていただきたくないという気持ちがあるので。気持ちとしては、そんなに長く雇って本格的業務をなさってきた方は、中途採用で本当は正規の方に入れるべきではないかという気持ちもあるので、この研究会が短時間勤務だからこういう書き方になるのはわかるのですが、踏まえつつ、あと、任期付短時間勤務制度の活用も1つの選択肢だけれど、それ以外も含めて、制度及び運用において適切に対応すべきというふうにしていただけないかなと思ったのですが。

【座長】 これは、でも、そういうのを含んでいる話ですよ。

【事務局】 非常に物言いが難しいのですが、含めていたつもりで書いている部分があります。ただ、メッセージ性をどこまで求めるかという部分だとは思っているのですが。

【座長】 ただ、それを入れると今度は逆に、また拡散するということもあって。

少し事務局で、そういうご指摘を踏まえて、もう1回検討していただけますか。

【事務局】 そうですね。

【座長】 ではあと、委員、どうぞ。

【委員】 29ページの最後の行で、再度任用のところなのですが、「改めて公募に応募し、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で」という書き方なので、ここだけ公募というのが出てきていて、やや唐突感があるのですが。

原則はもちろん公募の方が望ましいとは思っているのですが、公募でなければならないという趣旨ではないのですよね。確認をしたいと思いますが。

【事務局】 選考の場合に、純粹に解する場合、「100%公募」ということではないのかもしれないのですが、ただ、平等原則や能力主義を貫徹するという意味からいけば、ここは広く募った中から採らなければいけないという事情もあって、そこへの目配りは必要だという意味がこもっています。

ですので、そのメッセージ自体は撤回したくないところが、我々としてはあります。今のお話などの調整をうまくつけられるような表現がもしあるのであれば、我々の方でちょっと検討いたします。

【座長】 大変申しわけございません、10分以上延びてしまいましたが、次回もありますので、もしあとお気づきの点がありましたら、遠慮なく事務局の方にご意見を出していただければありがたいと思います。それで、あらかじめ手直ししたものが先生方のところに配られると思いますので、それを十分ご吟味いただければと思います。

それでは、次回研究会までに、今回の議論を踏まえました案を正式な案という形で事務局に作成していただきまして、次回また引き続きご議論いただきたいと思います。

以上をもちまして会議を終了させていただきます。ありがとうございました。

[事務局より次回の日程（12月22日（月）14：30～16：30）を説明した。]