

## 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第2回）

- 1 開催日時：平成20年8月25日（月）15：00～17：00
- 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、川田委員、高橋（伸）委員、竹内委員、中澤委員、西村委員、原委員、人羅委員
- 4 地方公共団体ヒアリング説明者

- ・東京都

東京都総務部人事局調査課 中澤課長、原主査

- ・藤沢市

藤沢市総務部職員課 飯尾課長、和田課長補佐、齋藤課長補佐

- 5 議事の概要：

- (1) 資料説明

〔事務局から資料1について説明した。〕

- (2) 地方公共団体からのヒアリング

- ・東京都

【東京都】 それではお手元の資料2に基づきまして、東京都の実例と制度をご説明いたします。

表紙をおめくりいただきまして、1枚目は目次でございます。5項目につきまして、資料に基づきましてご説明をさせていただきます。

まず、1番目の執行体制についてでございます。これにつきましては全体像をこちらであらわしております。都政の課題と取り組みの方向につきまして、ここで概括的にご説明したいと考えております。まず現下の都政の課題は、不断の行政改革を進める中にありましても都が抱える行政課題に取り組むための、万全な執行体制を構築することでございます。具体的な方向といたしましては、まず民営化に相応しいものは民営化、アウトソーシングに相応しいものはアウトソーシングをすること。そのほか都が主体となっていく業務につきましても、常勤職員だけではなくて任期付職員、非常勤職員、臨時職員といった多様な雇用形態のマンパワーを確保することとし、最適な組み合わせによって執行体制を構築するという方針を立ててございます。

具体的にはこの絵でございますが、都の業務につきまして、常用職員で行うべきものに

つきましては常勤職員のほかに再任用職員、任期付職員を採用してございます。この任期付職員というのは任期付法の3条に基づく職員でございまして、4条、5条の職員は任用の例がございません。そして常用職員でないものにつきましては専門性の高低によりまして、高いもの、中程度のものにつきましては地公法3条3項3号の非常勤職員を任用してございます。これにつきましては都独自で3つのカテゴリで任用してございます。それから専門性を問わないものにつきましては臨時職員ということで、地公法22条の臨時職員を採用してございます。ですから、再任用職員から臨時職員までが臨時・非常勤の職ということでございます。

それぞれにつきまして具体的に2項目目以降からご説明をいたします。

まず任期付職員でございます。これは先ほど申しましたように法3条の任期付職員でございまして、専門的知識を要する任期付職員でございます。これにつきましては平成15年1月に条例を施行いたしまして、法の制度にのっとり、特定任期付と一般任期付の職員を任用してございます。基本事項としまして導入趣旨、採用の要件、採用手続、任期、任期の更新は、それぞれ記載のとおりでございます。

勤務条件の給与、手当等につきましては、特定任期付の職員につきましては公務部内で育成調達ができない人材であるということですので、通常職員とは別の特別の給料表を策定しております。具体的には7段階に分けて設定をしております。なお人によってこれにより難しい場合においては別途定めることができます。昇任は予定しておりません。一般任期付職員につきましては、通常の職員と同じ給料表を使用してございます。

主な活用職場ですが、特定任期付職員につきましては全部で7名を任用してございます。1つは法務担当の管理職。これは困難な訴訟案件が増加してきており、それらに対応してもらうということで3名任用しております。そのほか情報システム評価で1名。これについては、東京都はさまざまなシステムがございまして、それらの全庁的なアセスメントを実施していくことが必要になります。それを外部の専門的な力を活用しようということでやっております。それから資金運用。東京都の資金を効率よく運用していただくということで、これはなかなか公務員の知識では得ることができない能力ということで活用してございます。それから監査ですが、これは東京都独自に新公会計基準というものを設定しております。それに基づいて監査をするんですが、会計基準そのものは公認会計士が設定しておりますので、その監査の手法なりマニュアルづくりも当然外部の公認会計士の能力を活用するというので、特定任期付で採用しております。それから鉄道広告営業ですが、

交通局では広告事業、駅構内の店舗出店など関連事業を展開しています。これらについては、公務員ではなかなか効率的にでき得ないということで、専門家の能力を活用しようということでございます。おおむね2年または3年という任期で7名を採用しております。

次に一般任期付職員でございますが、こちらは全部で25名を任用してございます。児童相談14名。これは常勤職員もございしますが、困難案件が多々出てきているということで、その対応ということでございます。精神保健相談6名。これも非常勤職員がいるのですが、東京都のメンタル職員への対応ということで、心理職の専門家を任期付で採用しております。それから児童心理判定につきましても困難案件が増えてきているということで、任用してございます。中学校校長は民間から校長先生を任用しているものでございます。

ちなみに、任期付職員法の4条と5条につきましては平成16年の法改正で導入されておりますが、東京都は未導入ということでございます。その主な理由ですけれども、定数削減を進める中であって、庁内での人事異動やあるいは業務委託、アウトソーシングといったもので対応すべきであろうということで、今に至っております。任期付短時間勤務職員につきましては後ほど、ほかの理由もありますのでそちらの方でご説明いたします。

続きまして3項目目、非常勤・臨時職員の比較でございます。非常勤職員につきましては先ほど3つのカテゴリーで区分して任用しているということでございますが、ざっと言いますと、専門性に着目した専門的非専務的非常勤、それと臨時性に着目した臨時的非常勤、それから専務性に着目した専務的非常勤といった名称で区分けして任用してございます。職の性格ですが、これは次の4項目目で詳細を説明しますので、ここでは省略させていただきます。雇用期間は1年以内ということでございます。年齢制限はありません。勤務日数・時間につきましては、専門的と臨時的につきましても月16日以下、これはさまざまあります。専務的につきましても月11日以上16日以下ということで、基本的には16日が多いということです。給与・報酬等につきましても次の4項目目で詳細を説明いたします。年次有給休暇につきましても、専門的と臨時的非常勤につきましても労働基準法の定めるところにより付与します。専務的非常勤につきましても労働基準法に定める基準よりも厚く多目に設定されております。通勤費につきましても支給をしております、社会保険等につきましても各法律の定めるところによります。健康診断につきましても、月13日以上勤務につきましても実施しております。任用者数につきましても、これは知事部局でございますが専門的、臨時的で合わせて5,156名、専務的非常勤で632名ということでございます。

次に臨時職員でございます。これにつきましては先ほど制度の説明がありましたように、一般職の地公法22条の職員でございます。職の性格につきましては一時的、臨時的な職、そして一般事務補助、補助的な職務にこの臨時職員を任用してございます。雇用期間は原則2月以内、最大6月、近年は6月を超えて任用している例はありません。年齢制限はなし。時間数は1日8時間が原則ですが、これによらないことも可能です。日数につきましてはフルでもありますし、月15日、16日、何日でもその人とその職務、職場によるということで設定されております。賃金ですが、これは予算措置額によるということで平成20年度の一般事務の単価は1日6,350円でございます。これは時給単価で言いますと750円でございます。今年度は750円でしたが、来年度につきまして今現在予定しているのは1日7,190円、時給単価850円で100円アップした単価で運用しようと考えております。年次有給休暇はございません。通勤費につきましては、賃金の中に通勤費相当として含まれております。社会保険等につきましてはご覧のとおりです。任用者数1,235名、この臨時職員につきましては原則2月以内ですので、ちょっと人数の把握が難しいところで、仮に平成20年4月の1カ月間に働いていた人数をあげております。

続きまして、4番目の非常勤職員の活用についてでございます。非常勤職員につきましては3つのカテゴリーでやると言っておりますが、この表作成上は専門的非専務的と臨時的非常勤を1つの区分にして、専務的非常勤をもう1つの区分としているところでございます。その大きな分けの違いは、専門的・臨時的非常勤というのはそれぞれ個別にさまざまな職種、さまざまな仕事の内容、責任の違いがございまして、これは各局、各職ごとに要綱を設置、設定しているものでございます。専務的非常勤につきましては、専ら行政支援の業務ということである程度統一の要綱が設定できておりますので、要綱の設定が職ごとか、統一要綱かということで大まかにこの2つに区分してございます。

まず非常勤職員を活用している主な業務でございます。専門的非専務的非常勤でございますが、これは専門性に着目するということで専門的な資格能力、学識経験等高度な専門的業務に従事する非常勤職ということで、医師、看護師、弁護士といった職でございます。臨時的非常勤につきましてはその都度の業務の必要性に応じて従事する非常勤ということで、統計調査員、看護学校の時間講師、職業訓練校の時間講師などでございます。専務的非常勤につきましては、各種相談員など専ら都行政支援の業務に従事する非常勤職ということで、幾つかございますが主なところで消費生活相談員、婦人相談員、就職支援推進員等々ということで設置してございます。

採用方法につきましては、専門的及び臨時的につきましては原則の定めはございません。実態といたしましては、医師や看護師あるいは看護学校の時間講師などは紹介が多いようです。統計調査員は登録制です。職業訓練校の時間講師などは公募をしております。専務的非常勤につきましては原則として公募をしております。公募の方法は東京都の広報誌、ホームページ、関連大学、関連機関等への広告、周知、または紹介依頼ということで、さまざまな採用方法をとっております。

採用時の条件明示の内容でございますが、これはいずれも発令通知交付時に要綱と以下の勤務条件を書いたものを書面で交付するというところでございます。

勤務時間の設定については、専門的・臨時的は原則の定めはございません。職によってそれぞれバラバラ、いろいろなパターンがあるということでございます。専務的につきましては原則として1日8時間。「原則として」と書いてあるのは、ものによっては6時間というのがございますが、基本的には1日8時間でございます。勤務時間につきましては、常勤職員と同じでございます。

報酬水準の設定でございますが、専務的・臨時的につきましては個々の職務がそれぞれ違いますので、それに応じた類似する職務の常勤で適用されている給料表の中で、職務の内容に応じて基準となる号給を定めて、それぞれ設定していくという内容でございます。専務的非常勤につきましては平成4年度に制度化されたものでございまして、当時の職の内容と責任の関係から報酬額を設定してございます。その後の改定につきましては、常勤職員の給与の平均改定率を前年度報酬額に乗じて定めるということになってございます。

再度任用時の手続でございますが、専門的・臨時的につきましては更新を妨げないということでございます。更新条件・手続については原則は定めてございません。専務的非常勤につきましては、一応更新の規定がございます。勤務成績が良好であること、更新不適合基準に該当しないことを条件に4回まで更新することができるということで、要綱上設定しております。更新時に本人が更新申込書を提出いたします。4回の更新ですが、4回更新した後も職務の性質上特別な理由があると知事が認めた場合には、再度任用すなわち、更新できるということでございます。また、4回更新後でも職が存続しているのであれば公募することになっておりますので、公募に応募し、採用される可能性がございます。

最後に5番目でございます。先ほど任期付短時間勤務職員について東京都の場合は導入に至っていないということでご説明いたしましたが、導入に当たって課題となっている点は、1つ目といたしまして既に臨時・非常勤職員制度を活用しているという実態、それか

ら、今後というか今既に突入しているんですけども、大量退職期を迎え、再任用短時間職員が増加する見込みですので、まずその有効活用を図るべきであろうということでございます。それと③は任期付短時間勤務職員の要件が厳格過ぎることでございます。例えば都は窓口業務の多くで委託あるいは指定管理者などアウトソーシングを徐々に進めておりますので、法が想定する活用可能職場が少ないのではないかと。それから窓口業務以外のものにつきましては、一定期間の業務量の増や一定期間内で終了する業務に限定されているということでございます。

今後のことですけれども、今後活用が考えられる職務ということで例えばこういった検討ができるのかなと考えられるのは、1つ目は、国体やオリンピックなどの一時的な業務増に充てるため常勤職員がそちらに行ったとき、それまで担っていた職務の穴を埋めるところに使えるかなという検討があるかと。2番目は、今申しました大量退職期を迎えているのですが、一方、大量退職に見合って大量に採用すればという議論があるんですけども、今の東京都の採用の競争倍率を見ると、数年前に比べれば相当倍率が落ちており質の確保が難しいのではないかと、などの認識のもとで、新規採用はきちんと採りますけれども大量退職に見合った大量採用はしない方針をとっております。一時的には出の方が多いですから、その部分を埋める場合があるのかなと。3番目につきましては、常勤職員である必要のない業務であるが、法令等により一般職をあてることが求められている、あるいは望ましい職というものがあるのかなと。ただ、これは今具体的に何々という職をイメージしたものはございません。こういったものがこれから検討できるのかなというようにイメージしております。

以上、雑駁でございますが説明は終わります。

**【座長】** どうも的確にご説明いただきましてありがとうございます。

それでは25分程度残っておりますので質疑応答をしたいと思います。いかがでしょうか。

**【委員】** 最後のところなんですけれども、東京都の試験について倍率が落ちてきているという話があったんですが、どのぐらいなんでしょうか。

**【東京都】** 事務職と、土木、建築、機械、電気の4大技術職と分けますと、事務職につきましては平成15年度実施の採用試験では13.6倍だったのが、直近の19年度では10倍を切りまして8.4倍。4大技術職につきましては平成15年度は既に10倍を切っておりまして9.5倍だったのが、19年度は3.9倍ということで、もう4倍を切ってご

ざいます。

【委員】 これは就職の関係ですか。民間の採用が活発だからという理由でしょうか。

【東京都】 そもそも労働市場が縮小しているということだと思います。さらに、民間の方に行っているのではないかと。で、民間を差しおいて東京都が、公務部門が大量採用をするということは、やはり好ましくないだろうと。そういった認識もありまして、大量退職に伴う採用はしないという方針を立てております。

【委員】 東京都さんの場合、更新は4回までというお話を伺ったんですが、実際には非常勤で長い人というのは何年ぐらいやっているのでしょうか。

【東京都】 聞く中においては10年以上やっている人はいます。

【委員】 そういう人というのは結構ありふれた形でいるのか、大抵の人はもう2、3年で終わって4年以上というのはあまりいないとか、その辺がちょっと知りたいと思ったんですよ。

【東京都】 調べた中では、10年以上超えている人が何人もいると。実際は4年でやめるか5年でやめるか、3年でやめるのかというところは、申しわけないですけどここにデータを持ちあわせておりません。

【委員】 今のご質問とも多少関連すると思いますが、特別な理由があると知事が認めたときの手続ですね。これはどんな形で手続をやっているのでしょうか。

【東京都】 この4回という制度改正をしたのは今年度からであり、該当者はございません。

【委員】 なるほど。そうするとまだ具体的な制度設計は考えられていないと。もう少し具体化してから考えようということですか。

【東京都】 はい。

【委員】 専門的非専務的・臨時的非常勤の5,156名の方が、どちらかというところ任期付短時間というところに移行できる皆さんかなと思ったりするんですが、ここが、先ほど5ページにありましてお入り導入に当たって課題となっている点ということで、活用されなかった理由というのは何か別の意味はございますか。

【東京都】 まさにここに書いてあるとおり、そういった専門的非専務的あるいは臨時的非常勤というものを既に活用しておりましたので、条例を改正して導入する必然性、必要性がなかったということだと思います。

あと補足で、勤務体系、勤務対応が、例えばすべてに1週間5日来なくても4日間だけ

でいいとか、3日間だけでいいとか、何時間だけでいいとかいろいろな勤務対応がありますので、こちらの任期付短時間勤務職員だと通常の職務ということですので、なかなか勤務時間等で合わないかなというところもあったと思います。

【委員】 本市の場合、育児休業とか産休の代替に関しては臨時職員ではなくて地方公務員法第17条に基づく非常勤職員を活用していますが、東京都の場合は育児休業とか産休の場合も臨時職員で対応されていますか。また、事務的な補助はすべて臨時職員対応ということになっているのでしょうか。

【東京都】 事務補助は17条での採用はございません。22条で採用をやっております。産休への対応方法は状況に応じてさまざまですが、育休への対応は原則として正規職員としています。

【委員】 非常勤職員の場合、特別職の3条3項3号という任用根拠で行われているということですがけれども、特別職の場合、22条職員とか17条任用と違って地公法の適用がないですね。地公法の適用がないといった場合、東京都さんの認識として、この人たちは労働者として雇用契約を結んでいるという考え方なのか、やはりそこは任用なんだと、行政処分だというお考えで対応していらっしゃるのか、どちらでしょうか。

【東京都】 任用です。

【委員】 その場合、個々の非常勤の方は、仮に組合に入るとしたら、要するに交渉に出てくるとしたら、どういうところの組合に入って交渉に出てくるんですか。実際にはそういうことはないんですか。

【東京都】 職員団体には基本的に入れないので、その他の組合ということになります。

【委員】 一般労組に入って出てきても、やはりそれは交渉は交渉だということになる、労働組合法に基づく交渉ということですか。

【東京都】 交渉といっても、管理運営事項に該当するものについては交渉できませんというお話はしています。

【委員】 まあ、それはそうですよね。

【委員】 何で職員団体に入れないのですか。

【東京都】 職員団体については、基本的に一般職の職員が加入することになっているので。

【委員】 ああ、そうでしたね。

【委員】 地公法の52条以下の適用がないということですか。適用のない職員だから

ら。

【委員】 適用される法律は労働組合法になっていて、その上でルールの中身で何か特殊規定があるか、そういう問題で。

【委員】 今現在、臨時・非常勤職員制度を活用しておられて、そちらの方が勤務対応がいろいろ柔軟であるという話もあつたんですけれども、例えば給与とか報酬とかいう点でも、今東京都さんが使っていらっしゃる制度の方が何かメリットがあるということはあるんでしょうか。例えば専門的非専務的な非常勤の方というと医師とか弁護士とかいう方たちも入っているわけですが、現行の制度の方がそうした人たちに高い給与を払いやすいので集めやすいとか。

【東京都】 職の内容がやはり専門的非専務的あるいは臨時的というところで相応しいということで、こちらの方で任用しているということです。

【事務局】 ちょっとお伺いしますが、非常勤職員の関係で、専務的非常勤というものをわざわざ平成4年につくられたのはどういう理由からなのでしょうか。

【東京都】 もともと相談員制度というのは平成4年以前からずっと非常勤の職としてあつたんですけれども、勤務条件がバラバラだったということがあって、そのときに統一した制度をつくらうということで新しくつくったということです。例えばどのぐらいの日数を出勤するかとか、報酬をどれに該当させるかとかいったことがみんなバラバラでした。それを平成4年の段階で統一した方がいいものについては統一しようということで整理したということになります。

【事務局】 人材の確保の点からもやはりこの形の方が望ましいということですか。それとも都の内部の方で、労務管理の点から統一した方がいいというお話だったのですか。それともいい人を採用してくるには、やはりこういう方がよかったのか。

【東京都】 どちらかというとな務管理的な方が強かったのではないかと思います。その当時、別に人が採れなかったという状況があつて制度の統一をしたわけではないようです。

【委員】 この専務的という言葉の概念自体がなかなか難しいんですけども、11日以上16日以下ということで専務的非常勤と考える場合、私の感覚では専務的というのは官職、公務員であつてほかに仕事は持っていないという感じなのかなと思うんですけども、この消費生活相談員とか婦人相談員の方々は専務的に従事されているのか、いや別に仕事を持っていて11日以上ぐらいで来ているというのと、どちらですか。

【東京都】 兼業・兼職の規制が基本的にありませんので、兼業・兼職の状況について全庁的な把握はしていません。

全庁的な把握はしていませんけれども、それはしても構わないということでございますので。

【委員】 しても構わないと。その11日でもって専務的だと認定される根拠は何ですか。基準の考え方は。

【東京都】 週20時間以上の勤務で雇用保険の加入対象となるのですが、これを月あたりの日数に換算すると11日となります。専務的非常勤職員の日数の下限はここに由来します。

【委員】 すみません、これは総務省に質問かもしれませんが、この内容で3条3項というのはどうなのでしょう。考える許容範囲なのか、いや、これはもう法に明示した内容なのか。その辺どうなんですかね。

【事務局】 その「内容」というのは。

【委員】 これは非常勤職員で3条3項ですよ。これは想定内……。

例えば専門的非専務的・臨時的非常勤でいうと、これを3条3項ということなんですよ。法的根拠は。3条3項でこれをしているということなので。特別職の非常勤ということになりますよね。

【事務局】 3条3項の3号を見ていただくと「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」という書きぶりになっています。その書きぶりの範囲について、制度を一番最初につくったときの考え方と、実態とどういう関係にあるかという1つの論点ではあるんだと思います。例えば専門性が非常に高くて時間的にフルに業務に張りついている人ではないような職員は、よりこの条文の趣旨に近いということになると思うんですね。ただ、実際には白黒判断がつけられるかということそれはなかなか難しく、まさしくそのことが今回の研究会の話になるんだと思います。「専門的非専務的」と東京都さんがカテゴリー分けされているような職員は、3条3項の規定しているもののイメージにある程度乗りやすい部分もあるかもしれないですし、また臨時的な非常勤のところでは挙がっている調査員というカテゴリーは法律上明示されているところで、中身の判断はいろいろあるのかもしれないと思うんですけども、一応名前として3条3項に書かれているものではあるのかなという感じはしますね。

【委員】 ちょっと幾つかあるんですけど、1つはすごくくだらないことで、2ペー

ジ目の一番下にある「網掛け部分」というのがちょっとよく見えなかったもので。多分、網掛け部分じゃない方を聞くのが早いかなと思うんですが、特定任期付の方は全部網が掛かっていて、一般任期付の給与のところと定期昇給のところに網が掛かかっていないという。

【東京都】 網掛けは我々通常職員と違うもの、違う規定が網掛けです。

【委員】 というか、そもそもどこが網掛けになっているのかという。

【東京都】 見づらいということですね。失礼しました。特定任期付はみんな定期昇給まで網掛けで、一般任期付は給与の上段2つと定期昇給ありの4段目、ここが白です。すみません。

【委員】 それから3ページ目に行きまして、さっきもちょっと出てきましたが、専門的非専務的のところ月11日以上というのがあるかないかというのが違いになっているわけですけど、現実問題として左側の専門的非専務的・臨時的の方で月11日未満という人がどのぐらいいるのか、もしわかりましたら。

【東京都】 全庁的な出勤日数の傾向については把握しておりません。ただ、おっしゃっているように月11日より短い方が結構いらっしゃるの事実で、それはどういったところに多いかという、例えばお医者さんとかはどうしても常勤だけでは体制は組めないで非常勤も含めて組むのですけれど、同じ人がそんなに何日も来てくれるとは限らないという実態はあります。

【委員】 それから同じところで報酬のところですが、時期的な昇給のようなもの、つまり更新したときに報酬額の改定とは別に何か単価が上がるということがあるのかということ、これは確認ですが、手当なんかは支給されていないということよろしいのかということ。あと、まとめてこのページを聞いちゃいますが、臨時職員の方で報告の中に入っていなかったのも、もし可能であればいいんですが、自治体としてどういうやり方で採用しておられるのかということ。それから1回が最大6カ月ということですけど、6カ月終わったところでもう1回別のところに応募してとかいうことで、実際問題としてかなり継続的に働いておられる方というのが、この1,235人という数字と比較してどのぐらいいるのか、もしわかれば教えていただきたいと。

【東京都】 非常勤に関しては昇給というのは基本的にありません。支給されるものは、働いていただいた分に相当する第1種報酬と通勤費に相当する第2種報酬です。

【委員】 第2種報酬と、それだけということですね。

【東京都】 それから臨時職員の募集の方法ですけども、臨時職員もいろいろ幅があ

って、一般の事務補助みたいなものと、都庁内で公募をする形で最近では集めていることが多いです。そのほかに臨時職員で雇っている中には、先ほど出てきた医療現場のお医者さんだったり看護師さんだったりがどうしても1日単位で必要な場合がありますので、そういうときにはつてで探すしかないという実態があります。

また、雇用期間についてですが、1回の雇用は基本的に2カ月だと思っていただいて結構です。それで更新しているかどうかということですが、これについても一定の期間以上は都庁の中で雇わないこととなっていて、同じ人がいろいろな職場を転々とする場合でも、連続して6ヶ月以上は雇えないことになっています。

【委員】 そうならないようなチェックをされて。

【東京都】 臨時職員を雇うとき、必ず過去1年間に都庁内のどこかで勤務していたかどうか本人から聞くことになっています。それで確認することになります。

【委員】 あと2つ、最後の5ページ目のところで2点ほどあるんですが。まず退職者の再任用を考えていくということだったんですが、特に非常勤職員、特別職の方に対してみると、仕事が完全に重なっているのかなと思うようなところも、多分医師とか看護師は重ならないでしょうし、専務的の方も一般行政職で重なっている部分はあるかもしれないけれども、事務局全体の定年退職者と比べると重ならない部分も何かありそうだなと思うので、その辺を短時間職員で充てるということはそもそもないのか、それが1点。つまり任期付とか短期間形態へのニーズと、定年退職者として供給されてくる人、供給側とうまくマッチしないような場合があるんじゃないかという気がするんですが、実際はどうなのかということ。

それからもう1つが、短期間職員の要件が厳格なのではないかということを書かれていましたが、どうも全体を聞いていると、仮にここを緩めたとしても東京都さんのようにある程度かつちりした制度がある以上はそっちに移行していくことはあまりないのかなと感じたので、その辺どうなのか。

【東京都】 再任用の短時間職員というのは基本的に通常の業務の延長ですので、非常勤の職が当てはまるようなところには行きません。だから再任用になる人も自分のこれまでの知識、経験を活用して専門的なものをやりたいというのであれば、その人は多分非常勤職員として任用されると思います。再任用職員はあくまでも職員の延長ですので、そういう意味では重なるところが基本的にはないと思っております。

あと、緩めたところということですが、今の現時点においてはそれほど、是が非でも

拡大してもらわなければ困るという需要、必要性はまだ感じてはいないかなという感じです。

【委員】 非常勤の方と臨時の方の活用の度合いをちょっと知りたいので、常勤の方の規模、人数を教えてくださいませんか。

【東京都】 イメージですが、いわゆる知事部局ですが、定数で約2万6,000人がおります。それで3条3項3号の非常勤職員は約5,700人。

【委員】 5ページの①なのですけれども、今後活用を考える職務の考え方というのは、常勤職員はまずそういう重要な仕事に就いてもらって、あいた部分を埋めるということが望ましいと、お考えなのですね。

【東京都】 そうですね。原則は常勤職員です。必ずしも常勤でなくてもよいところ、あるいは専門的というところでピックアップできるようなものについては非常勤という制度がありますので、それを適切に活用していくということです。

【委員】 臨時・非常勤のどの形態でもいいんですけども、現在実際に働いている方から、このところをこうして欲しいというような要望で結構目立つものが出ているとか、あるいは過去にそういうものが出て何か対応したとか、そういうことがもしあったら教えていただきたいと。

【東京都】 非常勤ですか。

【委員】 はい。まあ、どの形態でもいいんですが。例えば法律上無理と思われるようなものも含めて、例えば退職金がないのはおかしくないかとか。

【東京都】 実際に対応したという意味では、今度臨時職員の賃金単価を上げる方向です。

【委員】 単価を上げてほしいというのはやはりあったと。

・藤沢市

【藤沢市】 それでは時間も限られているかと思しますので、早速私どもの多様な任用形態ということで、私どもにつきましては任期付短時間勤務の職員を活用しておりますので、論点にもございましたけれども、その部分が主たる部分になるのかなということは考えてございます。

本当に簡単な資料でございますけれども、8月25日付ということで「地方公共団体の短時間勤務の在り方に関する研究会（藤沢市）」ということでお手元に届いているかと思い

ます。

まず①といたしまして、多様な勤務形態の活用に係る現状ということで表をご覧くださいければと思います。

私どもは、特別職非常勤職員として3条3項に基づきます非常勤と、それから22条に基づきます臨時的任用職員を従前から活用してございます。この中で3つ目の枠になります任期付職員につきましては51名とございますけれども、1名7月で退職をいたしまして現状は50名おりますけれども、平成17年度から導入をしてございます。

一番上の一般事務職員でいいますと、主な職員といたしまして非常勤の中では、私どもは行政区を13地区に分けてございまして、その中にそれぞれ市民センターというものをコミュニティーの中心というような位置づけで置いてございまして、この13地区のセンターで福祉の受付ができるようにということで地区福祉窓口と私どもは呼んでおりますけれども、この地区福祉窓口の非常勤職員といたしまして46人、それから図書館のところも定数的な部分がございます正規職員をかなり減員してきておりますので、そちらの活用ということで図書館の中に専門の業務員として非常勤職員を31名、一般の非常勤職員、図書業務員という位置づけで138名の雇用をしてございます。これが一般事務職員の主な部分になってくるかと思えます。その他の主なものといたしましては、いわゆる相談員とか指導員といったものが多くなってきてございます。

それから技能労務につきましては、下から3段目のところに技能労務職員がおりますけれども、再任用が終わった職員の再度の雇用ということで清掃職場で主に活用してございます。

この表1につきましては、主にこういった状況でございます。

②の任用形態ごとの区分の考え方でございますけれども、非常勤職員と臨時的任用職員の任用の区分と申しますか分け方につきましては、主に専門業務に従事していただく場合、3条3項に基づきまして任用してございます。それからいわゆる正規職員の補助的な業務につきましては地公法の22条ということで、いわゆる臨時職員として任用してございます。その後段の同じ職種で異なる任用根拠につきましては、表の中の下から4段目に給食調理員さんがおりますけれども、こちらにつきましてもまた定数の関係がございますけれども、現在正規職員104名が藤沢市にはおりますけれども、その中でこの非常勤職員13名と臨時的任用職員14名を併用する形で現在業務を進めているところでございます。同じ職種で異なる任用根拠の形態といたしましては、現在は給食調理員だけかと把握して

ございます。

それでは1枚めくっていただきまして、任期付職員の活用の状況でございます。

先ほど平成17年度からということで申し上げましたけれども、平成17年度につきましては当初フルタイムも3名の任用をしております。こちらは図書業務ということで総合図書館に2名、それからちょうど国勢調査がございましたので文書統計課に1名ということでフルタイムの任用もしております。それから行(一)の短時間勤務の職員につきましては、当初19名を採用いたしました。こちらにつきましては、先ほどご説明いたしました13地区に市民センターがございますので、こちらの庶務的な、当時非常勤職員の活用をずっとしてきたんですけれども、こちらの非常勤職員をいわゆる任期付職員に順次、任期が終わった段階で切りかえていこうということもございまして。ただ、当然任期付職員につきましては採用試験を実施いたしますので、その辺の条件が合わない方については採用できないわけでございますけれども、当時の非常勤職員のかなりの人数が任期付職員に切りかわったという状況がございます。で、平成17年度につきましては任期付短時間勤務職員を19名任用いたしまして、フルタイムと合わせまして合計22名でスタートしたところでございます。

その後フルタイムの職員につきましては、ちょうど障害者の自立支援法の関係ですとか介護保険の見直しといったこともございましたので、いわゆる時限的な業務についていただくということで順次職場を入れかえさせていただきまして、活用させていただきました。平成19年、ちょうど3年目を迎えた段階で、時限的な業務が終息したということで、この3名のうちのお2人につきましては採用試験を受けていただきまして、平成20年度から任期付短時間勤務の方に切りかえとなってございます。で、現状は先ほどの表で申し上げましたとおり51名で、1名退職しておりますので50名の職員を任期付職員として採用しているというところでございます。

こちらが全体像といいますか状況でございますけれども、任期付職員の活用につきましてアからオまで、課題と今後の展望まで記載してございますので、そちらに沿ってご説明させていただきたいと思っております。

職務内容と職責でございますけれども、任期付短時間勤務職員につきましては、行政職(一)表の1級の職員として、イのところで給与水準もございまして、いわゆる1級の職員と職務内容については変わらないものということで設定してございます。ただ、当然法の定めもございまして、住民と直接接する業務の中では一定の充実もしくは

維持ということがございますので、私どもは基礎的自治体ということで、基本的には内部事務の職場以外につきましてはそういった法的な解釈のできる仕事なのかなということで多少拡大解釈をさせていただいております。実態といたしまして現状の任期付職員の採用につきましては、いわゆる住民票等の発行を行っております市民窓口センターに19名、それから先ほど来申し上げております各市民センターに22名、それから今年度から税の窓口、収納といえますか証明発行の税の担当課に2名、初めて配置をいたしまして、そういったことで若干拡大させてきていただいております。で、来年度につきましては総務課の方でさらに拡大をして活用していきたいという意向もございまして、さらに福祉の窓口、いわゆる相談とか手続、税職場に拡大をしていきたいということで、来年度はさらに18名から20名程度拡大をして、活用していきたいと考えてございます。

それから今のところでございますけれども、勤務時間と給与水準でございます。任期付短時間勤務職員につきましては1日8時間のフルタイムで、ただし週当たりの勤務日数が4日間ということで32時間勤務とさせていただいております。給料につきましては、先ほどの職務内容で申し上げましたとおり、行政職(一)表の短大卒の初任給の額を基準としておりまして、それをフルタイムの40時間と32時間の割合に応じて算出した額13万4,880円で現在設定してございます。

ウの導入効果でございますけれども、特定の業務、いわゆる窓口といえますか住民に直接接するということで特定の業務と書かせていただいておりますけれども、こういった人材につきまして幅広い労働市場から確保でき、組織力の向上につながるということが1つございます。

ただ、年々といえますか若干、募集の状況を見ますと実態としては応募がなかなか増えてこないという状況もございます。ちなみに、ちょっと細かくなりますけれども平成17年度当初、導入に向けて実施をいたしました16年度の受験者数につきましては、フルタイム3名に対して41名、任期付短時間勤務職員19名の募集に対しまして57名という状況でございました。17年度につきましては、この年からは短時間しか募集をしておりませんけれども10名の枠に対しまして36名の受験、18年度がやはり10名の枠に対しまして48名の受験、昨年が20名の枠に対しまして31名ということで、倍率としては1.6倍程度しかないという状況でございます。今年度は2回実施をする予定でございまして、4月採用と10月採用に区分をして募集をいたしました。後ほど課題の中でも申し上げたいと思っておりますけれども、育児休業がとれないということで、私どもはできましたら

子育てが終わった家庭の、一段落した方々をターゲットに実施したいという部分もございましたけれども、なかなか応募がその辺と合致をしない部分がございます。どうしても育休をとれないということで、お子様ができますと産休までとって退職してしまう方がいらっしゃるしまして、なかなか4月だけのサイクルでは回していけなくなってございまして、今年度はまず10月採用ということで6名の募集に対しまして応募者数としては20名しかございませんでした。この後11月に、来年の4月に向けまして再度任期付の募集をしたいと思っておりますけれども、総務課で希望しております18名がそのとおり人材確保できるかどうか、非常に厳しい状況もございます。

また導入効果の2つ目のポツでございまして、外部の人材の登用により組織の活性化につながるということで、今年から法の改正もございまして、任期付職員につきましては年齢制限を定めておりませんので、かなり民間の経験をされてきた方も、人数は少ないですけどもそういった経験を踏んだ人材が集まっていたことは事実でございます。

それから人件費の抑制ということで、給与面も当然1級という職員ですし、研修についても通常の体系的な研修には参加することなく、4月採用の職につきましては3月1カ月を臨時職員として任用いたしまして経験を積んでいただき、その間窓口の基本的な研修を2日から3日間程度、窓口センターの職員によって実施をしていくと。そんな形で職員組合の方とも調整をさせていただきまして、採用する形をとってございます。

それから各所属で管理をしておりますもう一方の非常勤職員と異なりまして、私どもの方で採用から一貫してございまして、管理しやすいということがございます。

それからこれは、総務課サイドとしては大きな理由になるかと思いますが、行政改革の中で正規職員の抑制といいますか、逆に削減をする状況がございますので、そうした定数抑制効果に一定の効果があるものと考えております。藤沢市の場合は、任期付短時間勤務職員を2名採用する場合は正規職員1名を削減するという形で、また任期付短時間勤務職員を3名採用する場合は正規職員2名を削減するなど定数の抑制にも一定の効果をもたらしているところがございます。

続きましてエの課題でございましてけれども、やはり多様な任用形態ということで、現状は正規職員のほかに育休代替の任期付職員もおりますし、臨時的任用職員、非常勤職員ということで、さらにはなかなか人材の確保と専門職の任期付が確保できないということもございまして派遣職員なども現在視野に入っております、本当に多様な形態の職員が増えてまいりますので、組織としていかにそれらの職員を管理していくかということにつき

ましては、かなり課題があるものと認識してございます。それから、人件費の削減はもちろんございますけれども、コストダウンだけではなくて我々が想定している子育てが終わった方とか民間の企業を卒業されて再度就職をしていただけるといった意欲のある方が、なかなか採用との合致をしていないというのが現実にありますけれども、やはり知識ですか技能の伝承、年齢構成といったバランスも見ながら採用していく部分があるのかなということがございます。

今後の活用でございませけれども、先ほども申し上げましたとおり、現状は市民窓口センター、いわゆる市民課的な部署で、先ほどの市民センターにつきましては出先ですけれども住民票ですとか印鑑証明とか税の収納といったサービスを当然行っておりますが、そういった窓口以外にも今年度配置をいたしましたいわゆる税金職場、それから国保ですとか福祉業務等、直接住民の方の相談を受けたり書面を発行したり、手続をしたり、そういった直接サービスを行う窓口業務に順次拡大をしていきたいと考えております。ただ、順次と申しても限界がございませるので、来年以降の計画は未定ですが、そろそろ落ち着いてくるのかなという時期に来ていると思っております。

任期付職員につきましてはそういった状況でございませ。

ちょっと時間が押しておりますけれども、私どもは主に任期付職員の部分かと思ひませるので、非常勤職員につきましては④から書いてございませますが、簡単にご説明させていただきますと思ひませ。

現在規則の中で218種類の報酬区分を規定してございませして、民生委員もそこに記載してございませますが、主な内容といたしましは、先ほど一般事務のところでご説明いたしました図書館業務員ですとか外国人相談員といったもの、それから審議会といった方もいらっしやいませけれども、そういったところで活用させていただきます。

図書館業務員につきましては、非常勤の中でも少し活用の仕方としてほかのものとは比べて特色があると思ひませるか、やはり正規職員を減らしていく状況の中で、かなり非常勤職員の活用を拡大してきているところとございませ。その中で一般図書館業務員と専門図書館業務員と2種類を設置いたしましして、専門的な知識を積んだ方、一般図書館業務員の指導をできるような経験を積んだ方については、図書館の専門業務員として位置づけすることとございませ。

採用方法や条件明示につきましては各担当課でございませるので、当然給与を格付けする段階で新設するところでは労務担当の方にも相談がございませけれども、既に動いて

いる非常勤職員につきましては、各担当課で随時募集なりをしている状況でございます。

それから勤務時間とか報酬につきましても、218種類ございますのでなかなか一律ではございません。一番多い形態が原則1週間当たり30時間以内という状況で、1日当たりの勤務時間も7.5時間から6時間といったものが主な形態となっております。先ほどの図書館業務員につきましては、一般図書業務員は月10日間、専門につきましては月16日間で、報酬につきましては一般が8万1,000円、専門につきましては18万3,600円ということでかなり格差をつけているところでございます。

エということで同じ人の再度雇用の状況でございますけれども、雇止めを明確にしていくのはなかなか難しい部分もあるかと思っておりますけれども、一応基本的にはお互いの勤務条件の中で大体5年という条件を設定して雇用しているケースが多いように思います。一度経験したものを再度雇用する場合には当然1年更新ということで、5年までは更新をするケースが多いと思っておりますけれども、希望された方で勤務状況がよろしい方につきましては、またほかの職種の非常勤をご紹介するなどの方策をとっておりますので、違った非常勤を何種類か経験される方が実態としていらっしゃるということは承知してございます。

非常に雑駁でございますけれども、藤沢市の任期付職員と、非常勤につきましては特に象徴的な図書館業務の部分だけでございますけれども、全体的な状況としては以上でございます。よろしく願いいたします。

【座長】 どうもありがとうございました。それではただいまの説明につきましてご質問等をちょうだいしたいと思います。いかがでしょうか。

【委員】 藤沢市は職員定数は何人ですか。

【藤沢市】 現在3,533人になっております。

【委員】 これに対して特別職非常勤職員が291名と相当大きな塊なんですけれども、その特別職非常勤職員と臨時的任用職員についての区分の仕方の考え方が、専門的業務は3条3項3号、補助業務は22条と何となくわかるんですけれども、その次のところで勤務時間によって同じ職種で異なる任用根拠の場合は、短時間であれば3条3項3号、フルタイムであれば22条というクロスになっていますね。定性的なもの定量的なものがクロスになっているんですが、例えば291名という特別職非常勤職員について、前の方の区分でどれぐらい、後ろの方の区分でどれぐらいという内訳はわかりませんか。

【藤沢市】 すみません、前の方の区分といたします。

【委員】 要するに専門的業務として3条3項3号該当とされたものがどのぐらい、短

時間だから3条3項3号の非常勤とされたものがどれくらいとか、そういう内訳はわかりませんかね。

【藤沢市】 給食調理員で申し上げますと、特別職非常勤職員が先ほど申しあげましたとおり13名、臨時的任用職員で14名ございますけれども、この部分をどうやって分けているかというようなご質問ということによろしいですか。

【委員】 まあ、そうですね。

【藤沢市】 非常勤につきましては、先ほど申しあげました市民センターの地域業務員は、以前は任期付職員を配置する前の非常勤職員がおりましたので、そういったある程度限定した業務の中で、補助的な業務ではなく実際の業務を担うような部分を非常勤職員に担ってもらっている部分がございますのでこういう表現はしておりますけれども、その業務の内容によって区分をしているというのが実態としてはございます。

【委員】 私の聞き方が悪かったのかしら、私が勘違いしているのかな。②のところで2つの区分の方法があるということですよ。例えば給食調理員の13名にしても、3条3項3号とされたものの中には専門的業務だから3条3項3号の給食調理員とされたのか、それとも後ろの短時間勤務でやっているから3条3項3号の非常勤とされているという両方があるのかなど。だから291名の内訳として、任用形態ごとの考え方で専門的業務だから3条3項3号とされたものと、短時間だから3条3項3号とされたものと両方があるんじゃないかと読んだんですけども。

【藤沢市】 一般的な職員につきましては、どちらかというと専門的な上段ですね、専門的な業務にある程度特化しているので、非常勤に位置づけると。

【委員】 給食調理員は。

【藤沢市】 いわゆる臨時の職員につきましては、例えば職員の代替ですね、休職をしているとか。

病休の代替的な職員ですね。

そういった、代替的な部分の任用が臨時的任用職員になってございまして、いわゆる職員の定数の補完的な部分につきましては非常勤職員で対応しているという、大体そういった区分でございます。

【委員】 例えば技能労務職なんかはどうなんでしょう。専門業務として3条3項3号になるんじゃないだろうから、28人というのはおそらく短時間でやっているから3条3項3号の非常勤になっているんじゃないかと。

【藤沢市】 そうですね。こちらは完全に再任用が終わった職員の再雇用でございますので、大体週20時間から長くて24時間です。

【委員】 そういうふうに見ていったとき、291人の内訳というのは、専門業務だからということで3条3項3号になっているものと、短時間だから3条3項3号になっているものと両方あると思うので、内訳を大ざっぱに……。

【藤沢市】 そういった点では、本当に大ざっぱに申し上げますと、今の給食調理員と技能労務職を合わせた人数が、短時間なので非常勤職員の3条に位置づけているという解釈で原則的にはよろしいかと思えます。

【委員】 あとは専門的と。

【藤沢市】 はい。

【委員】 勘違いかもしれないんですけども、任期付職員の方の対象として主婦パートの方をイメージされているような感じがしたんですが。子育てが一段落して働こうと思っている女性は、おそらく働けるだけ働きたいという人が多いのかなという気がしているんですね。そういうとき2年とか3年とか任期があるところにそんなに応募してくるかという、応募してこないのが当然かなという気がして、先ほどありましたけれども募集に比べて応募が少ないというのは当然かなという気がするんですが。

そもそもこの任期付職員の活用を考えられたとき、そうした主婦パートの方の活用というふうを考えられたそもそもの理由は何なのかというのが質問なんです。というのは、もし任期付で雇うのであれば、若年層のこれから別の仕事につきたいとか、本当は正職員としてどこか行きたいんだけど、今はないからという人の方が来やすいのかなと思ったので、どうしてそもそもそういう設定をされたのか、教えていただければと。

【藤沢市】 法的には確かに3年という部分がございますけれども、当初平成17年度に採用した任期付職員につきましてもそれらの職員が経験を積んだ中で一気に退職をされてしまいますと、なかなか現場としてもその後の補充といえますか、実態として現場が厳しいという部分がございます。在職した職員を対象に選考試験を実施させていただきました。競争試験もしくは選考試験という中で、再度任期を更新してございます。ただ、それを当初の3年間の中で必ずそうしますと言うこともなかなか難しい部分ですけども、現場の混乱と、できるだけ意欲のある方は引き続き任用していきたいという部分もございますけれども、そうはいつでも確かに任期がある部分です。そこを求めたというのは、やはり一定の子育てを終わって、再度就職をしたいけれどなかなか年齢制限ですとか、就

職先が見つからない方をターゲットにしたい部分があったことは事実です。

【委員】 関連でよろしいですか。

さっき4月だけではなくて10月ということ、何か育休とか産休とかいうところに絡めておられていたんですが、10月からという形で、藤沢市では認定こども園とか保育施設にすんなり入れるんですか。そもそも4月でもかなり厳しいのに、途中の10月で入れるのかなというのは疑問に思ったんですが。

【藤沢市】 保育園の話をしていきますと、根本的に任期付職員の現状の勤務形態では藤沢市の基準として4日間の勤務では保育園自体に入ることができません。それは平成17年度に導入した段階から、福祉部門にはお願いをしているんですけども、やはりフルタイムの週5日以上勤務でないともともと条件から外れてしまっていて。確かに4月でも厳しいことは事実ですけども、そこがネックになっているのはかなり大きな部分でございます。

【委員】 続きでよろしいですか。制度をつくられているけれどもあまり利用がないというふうに解釈させていただきました。藤沢市もかなり行財政改革をおやりになったと思うんですけども、その中で積極的にこれを活用しようというふうには、今のご説明ではなかなか読めないところがあるんですけども、そもそもどういうふうにこの制度を活用したいと、つまり出産後、育児後の女性たちに職場を提供したいというのか、市の方でこの制度を使った方が財政的にもあるいは業務的にもスムーズに行くからなのか、少しその辺を補足していただけないか。

【藤沢市】 私どもでは平成17、18、19、20年と採用してきまして、実際に若い方の応募がかなり多いのは事実でございます。ただ実態として、育児休業がないということで毎年かなりの人数の方が残念ながら退職をされていくということもございます。我々雇用者側からすると、そういった子育てが終わって、会社も一たん子育てによって離れてしまった方が再度地域の中で就職を探して応募をしていただけると、我々としても安定した、もちろん任期付ということで任期はあるんですけども、雇用をお願いできるのかなということが1点あったのは事実でございます。ただ、実態としては確かに若い方の応募が多いものですから、なかなかそういったところと結びついていないというのが事実です。

育児休業は当然、我々が制度上検討しても難しい部分ですので、そのところがなかなかネックになっている部分なんですけれども、雇用者側としては3年間しかない期間の中

で、さらに1年なり2年でやめられてしまいますと現場も混乱いたしますので、我々の立場としては一定の子育てが終わり、なおかつそのために会社も退職された方が再度応募してきていただけるのを、1つのねらいとしているのは事実でございます。

【事務局】 追加的に伺いますのですが、要は、任期付制度のターゲットのジャンルの1つとして、育児に従事した後に再び働こうという人達がいるんだという意識はあるけれども、募集としてはそういうことに限定せずに幅広くねらっているということですね。

【藤沢市】 はい。年齢制限も今はさらに広がって制限を設けておりませんが、当初募集をしたときから年齢制限については正規の職員よりも10歳以上幅を持たせておりますので、そういった部分の方が来ていただけるかということもねらいの1つとして導入したことは事実です。

【委員】 ちょっと聞き落としたかもしれませんが、藤沢市さんには今50人の任期付職員がいますよね。この人たちはいずれも任期は3年ということよろしいんですか。

【藤沢市】 やり方といたしましては、当初1年間で任用いたしまして、そこで人事評価制度が藤沢市にもございますので、その人事評価で一定の評価をいただいた方について最高3年の中の残りの2年を、今度は一気に更新してしまうと。そういうやり方を実際にはしてございます。

【委員】 最初から3年じゃなくてまず1年ということで、1年終わって様子を見て、2年という繰り上げ方をしているわけですね。

【藤沢市】 はい、様子を見てというのはちょっと申しわけないんですけど。

【委員】 実際問題、これまでやって継続のぐあいといいますか、それはどういうふうになっているんですか。

【藤沢市】 平成17年度に19名採用した中で、5名の方が再任用をされておられませんといいますか退職されております。18年度から19年度に向かいますと4名の方が退職しております。ただ18年度にさらに10名任用してございますので、全体の枠としては増えているという部分がございます。それから19年度から20年度に向けましてはやはり5名の方が退職をしております。ですから毎年約20%から25%ぐらいの方が、率からいきますと退職されているということになるかと思えます。

【委員】 ほかの自治体を含めて、こういう任期付をやるときは、大体最初から3年というやり方じゃなくて、まず1年間であと2年みたいなやり方は普通なんですか。ほかの自治体を知らないといえばそれまでですけど。

【藤沢市】 そうですね、そこはちょっと承知をしております。

【委員】 今のところ藤沢市さんは最初から3年でやろうという考えはないわけですね。

【藤沢市】 そうですね。現在は1年。

【委員】 まず1年やって、その後から2年というやり方を続けられると。

【藤沢市】 はい。

【事務局】 任期の設定を最初どうするかという話なんですけど、例えば3年であれば3年というのをあらかじめセットしている団体の方が、多いかと思います。ただ制度上、もちろん3年の範囲内でまず任期を設定して、それに満たない場合において任期を更新することができるという規定もあつたりします。具体的には任期付法の7条というところを後でご覧いただければと思いますが、そういった範囲で藤沢市さんのような使い方も当然できるわけです。あとは各自治体側の人事管理の考え方、それに募集に手を挙げようとする労働市場にいる人達との関係という部分かと思います。

【委員】 今の関連なんですけれども。既に採用されている方は希望されている方なんでしょうか。選考をしてその残りを公募されるということによろしいんですか。

【藤沢市】 最初1年雇用をしますと、人事評価の中で意向調査の時期がございます。藤沢市では10月から11月ぐらいにかけて実施しておりますけれども、そこで任期付の方と所属長なり上司が面談をいたしまして、そこで翌年以降のご本人の意思について確認をさせていただいております。ですから、3年まではその方の意思とその勤務状況によって継続ができる、3年が終わって次の3年に向けては、前回は選考試験でやらせていただいたということがございます。

【委員】 選考試験で当然埋まらないと、公募するわけですね。選考試験プラス公募するんですね。

【藤沢市】 はい、そうです。

【委員】 先ほど退職が20%ずついらっしゃると、それは希望されなかったんですか。それともその時点で選考に漏れたという。

【藤沢市】 実際はほとんどの方がお子さんができて、やむなくといいますか退職されるという方が多いです。

【委員】 そういう条件というのは、選考されて継続されるということは続いていくんですか。

【藤沢市】 そこが、まだ制度的にそこまで打ち出してしまっていないのかどうか、一応

法は3年ということがございますので、明確には打ち出していないですね。

【委員】 少なくとも1回は継続と。

【藤沢市】 はい。

【委員】 もう1つ非常勤の方なんですけれども。先ほど図書館の話で、専門業務というお話がありました。で、一般業務から専門業務へ移行されると格段に違いますよね、条件が。もちろんこれは非常勤ですから1年任期だと思うんですが、その方が専門業務となられても当然1年ですよ。果たしてこれだけ格段に条件を上げたにもかかわらず、1年でやめていただくことを想定されてそういうことをされているのか。もう1つは移行するときの条件というのを教えていただきたいんですが。

【藤沢市】 すみません、先ほど説明が早くなってしまいました、エの同じ人の再度雇用の状況というところで若干ご説明申し上げたつもりだったんですけれども。1年ごとの再任用になりますけれども、同じ方に一応5年間は継続を実施してございますので、専門業務員になられた方が1年で退職されてしまうということは、実際には行ってございません。

【委員】 実質5年。

【藤沢市】 はい。

【委員】 それは6年目はないわけですか。

【藤沢市】 そうですね、今のところは。

【委員】 関連してもう1つなんですけれど、任期付短時間を入れられた業務というのは一般事務がほとんどですよ。どちらかという窓口業務ということなんですけど、そこにはいろいろ理由があると思うんですけれど、1対2ということで人件費の問題も含めて当然あるんでしょうけれど、むしろこの図書館業務の専門性が高いところというのは、例えば任期付短時間という問題も含めてすごく移行できる条件のところではないかと思うんですが、ここに導入されない理由というのは何かございますか。

【藤沢市】 ここは数の問題もかなりございます。当初の平成17年度は正規職員が分館も合わせまして52名おまして、その段階でもう既に図書館業務員が135名、臨時職員も48名いたんですけれども、それが今年度につきましては正規職員が33名で、一般の図書業務員が138名、これだけの図書業務員を抱えております。専門業務員については司書の資格を持っておりますし、一般の図書業務員についても図書司書を持っている職員が多くなっておりますけれども、臨時職員についても平成20年度は50名おります。

こういった数の多い職員を管理していくのに、同じ図書業務員の中から専門的な指導ですとか役割分担をしていただいて管理をしていった方がスムーズな管理ができるのかなという部分もございまして、そのまま非常勤職員として残している状況なんですけれども、任期付職員もこれだけの数、まあ、短時間ですのでどれぐらいの人数に値するのかというのなかなかわかりませんが、ここを一気に切りかえていくというのは、この数からするとなかなか現実的には難しいのかなという部分もございます。

【委員】 先ほどの任期付の退職率なんですけれども、20%というのを高いと見るか、制度が任期付なのである程度はやめられる方がいてもしょうがないと見るか、その辺はどうでしょうか。やめられて困るというお話が多かったと思うのですが、そこら辺についてはどういうふうに思っているのでしょうか。

【藤沢市】 おかげさまで任期付職員は、倍率は低いんですけれどもモチベーションの高い方に集まっておられておりまして、職場から信頼されております。ただ、任期付の方が2人しかいない職場で1人がやめると、市民センターなどは任期付を2人ずつしか配置しておりませんので、そういった中で1人やめられてしまうということは、かなり痛手になっているというのは事実でございます。もう少しこの辺は減らしていければというのが実際問題のところでございます。

### (3) 意見交換

【委員】 事務局に質問なんですけれども、東京都をヒアリングされた理由はよくわかるんですが、藤沢市さんが選ばれた理由というのは特に何かあるんでしょうか。

【事務局】 一義的にはまず任期付の制度、特に任期付短時間制度を導入している団体にこの場でお話を伺いたいというのが一番大きい理由です。それと、東京都さんとの対比において、やはり市町村の状況を伺いたいということです。メンバーの中には横須賀市さんも入っているんですけども。地方公共団体の事務が、やはり都道府県と市町村では結構差があるわけですね。東京都みたいに非常に大きな門構えになるとまたいろいろ議論もあるんでしょうけれども、住民に対する直接的なサービスという部分になると、勢い市町村の方が事務が多いと思うんです。任期付法の5条で任期付短時間というのを規定しており、第2項に住民に対する直接サービスという前提で制度ができていますけれども、特にそういった規定も念頭に置きながら現場の状況を伺うには、やはり都道府県だけではなくて市町村の実態も聞いた方がいいだろうということです。

【委員】 数多くある市町村の中から藤沢市さんが選ばれたのは、任期付を積極的に活用されているという理由だったという理解でよろしいですか。

【事務局】 そうですね。特に任期付短時間制度をされているということです。あともう1つ言えば、これは研究会の運営上の問題もあるんですけども、遠いところにいらっしゃる団体の方にわざわざ来ていただくのは非常に大変なので、東京近辺で探したということでございます。

【委員】 2つ聞いただけでまだ全体のことが想定できないので、あまり結論を先に言うのははばかりたいと思うんですけど。さっき委員も言われたように、特別職の3条3項3号で非常勤として任期付でやっているという部分が、意外とウエートが多いなど。その中に本来そっちではなくて、常勤にするか非常勤にするか、短時間にするかは別にして、何か本来の方向、別の方向に持っていける部分というか、本来そこに入れるべきじゃないんじゃないのかなというのが結構あるような気がするんですけどね。そのあたりの認識はどうですかね、現状の認識として。まあ、今調査されているんでしょうけれど。

【事務局】 結論を先取りしてしまうのもなかなか苦しいところもありますし、調査の様子を見るなどいろいろな要素を考えた上でないと、どうしても事務局としては慎重な物言いになってしまうかもしれないんですが、あえて言ってみると、やはり特別職非常勤の規定というのを見てみたとき、労働者性といいますか、そういったものが比較的低い職員がイメージされているのかなというのはあるんですね。そういう意味で、勤務時間が短時間であるにしても、結構時間的なボリュームが多いとか、やっている仕事の中身が、相談業務みたいなのが典型的なのかもしれませんが恒常性もそれなりに高いようなものが出てきたとき、こういったものが3条の世界で位置づけられている方がいいのか、それとももう少し別の制度を、3条は全くだめとは言わないまでももう少し別の制度で位置づけられている方がより意味があるのか、こういったところは論点の1つとしてあるのかなというところですよ。

【委員】 3条3項が増えてくるということは、結局17条とか22条はそれなりに窮屈だと、3条3項3号というのは非常に緩やかだと。要するに特別職とそうでない区分は本来どっちだというぐらいの制約しかないから、だから比較的使いやすいというところに来ていらっしゃるんでしょうね。その使いやすいということで来ているところ、本来特別職として扱うのはおかしいという部分を、あえて例えば任期付短時間勤務という任用の形態に持っていくとなると、インセンティブというのがなかなか難しい感じになってくるよね。

【事務局】　そこはおそらく今後の議論の中で出てくるのでしょうか、当然自治体からの委員もいらっちゃって、そこは非常に難しいと感じていらっしゃるところだろうと思うんです。特に今の話にもありましたように、3条で任用されている特別職非常勤というのはジャンルも非常に幅広いんですね。おそらく報酬の設定額についてもかなりばらつきがある。これは純粋な時間数当たりのばらつき以外にも、やっている仕事の中身によるばらつきも結構あるのではないかと。3条を使っているということは非常に便利ではあるんだと思うんですが、そのままでいいのかどうか。だめとは言わないまでももう少しよりよい条件を設定すべきカテゴリーがあって、それに対してほかの考え方、任用の考え方があり得ないのかということがあるのかもしれないということでしょうか。

【委員】　　どういうインセンティブを与えるかということと同時に、3条3項3号をあまり緩やかに運用しているとこんなリスクがあるぞという部分はないのかな。

【事務局】　　今日資料1として配らせていただいているペーパーはポイントだけとっている格好になりますけれども、ご覧いただければ一目瞭然で「規定なし」と書いてある部分が非常に多いわけですね。先ほどの裏返しなんですけれども、法律の規定がなくて実際には例えば要綱を使って設定をしている。要綱というのは法的な位置づけのランクから言えば、行政内部の取り決めであるわけですから、そういうレベルの規範として要綱で決めて大丈夫なのだろうかとか、そういう議論は起こり得るところだと思うんです。もちろん、実態は「うまく回していますから大丈夫です」という言い方もあるのかもしれないですが、あえてこの場で申しますと、それで本当にいざ、例えばギリギリ訴訟とかいう場面になったとき、どこまで対抗力を持ち得るか、非常に生々しい話かもしれませんけれども、こういったところも少し視野には入れていかなきゃいけないんじゃないかと思っております。

【委員】　　昔、地方公務員制度調査研究会のときから非常勤とか臨時職員の問題が、非常に大問題だということが随分話題になりまして、これを何とかしなきゃいけないけれども、これはこれで1つだけで取り込まないと、とてもじゃないけれども実態も複雑だし、という話がずっとあったので、その後任期付の制度とか任期付短時間制度とかできれば、そちらにある程度は整理されていって待遇の改善とかにつながるのかなと思っていたんですけど、今日2つの団体のお話を聞いたら、あまりそういうことではなかったのかと改めてがっくり来たりもしたんですけれど。特に任期付の短時間の方ですよ。今現在勤務されている非常勤の方とか臨時職員の方をこちらに持ってくるのが、あまりかぶっていきなくてできない、逆に使いづらいのかなという印象を非常に受けました。だから、先ほどこ

の任期付短時間をもっと使うならどんなインセンティブがというお話も出ましたけれど、まさにこの制度を使うことのメリットは何なんだろうということを改めて、今日お話を聞きながら考えておりました。

それからもう1つ、やはり専門性の高い方もこの任期付短時間で活用できるんじゃないか、フルタイムでは来ていただけないけれども任期付で、あるいはもっと時間も限定したらいろいろ来ていただけるんじゃないかという期待もあったと思うんですけども、やはりこれも3条3項の方が何か対応がしやすいとか。そういうふうになると専門性の高い方に来ていただくためにも、あまり魅力のない仕組みなのかと、何か今日は非常にがっかりしたんですけど。逆に、まだある意味改善の余地がいっぱいあって、どう改善したらいいのか考えなきゃいけないのかなと思いました。感想みたいですみませんでした。

**【事務局】**　あまり私どもの方からいろいろ言うのも何ですが、各団体側からすれば、法律上任期が確定されているという部分は、使い勝手という意味では、ある意味難しいというか、くだけた言い方では縛られているという話なのかもしれないと思います。一方で、任用の枠組みがよりはっきりしているというメリットはあるんだと思います。こういったところに着目をして任期付制度を使っていくということをアピールするということがあるんじゃないだろうか。どういうことかと申しますと、先ほど少し裁判の話をしていましたが、裁判でギリギリとどういう論拠で任用しているんだとかということが争われてきたとき、やはりしっかりとした考え方のもとにやっているんですよということがあれば、雇う側にとっても雇われる側にとっても、安定的とかクリアな形に見える方が争いのリスクを下げられる部分もあります。少なくとも制度の枠組みをしっかりしようという意味では、そういったメリットはあるだろうし、それを我々の立場としてはアピールしていかなくちゃいけないのかなというふうには、今の段階では少なくとも思うところですね。

**【委員】**　ある非常勤を任期付に入れかえた自治体にちょっと話を聞いてみると結局、22条というのはちょっと置いておいても、3条3項あるいは17条がある意味ではフレキシブル、悪く言うとずさんに運用されていたとすると、自治体側からすると非常に使い勝手がよかったのは間違いないと思うんですよ。例えば1年だけだけれども基本的には継続していいとか。そこがどんな議論になったかというところ、やはり任期付の3年という新しいのがガチッと入ってくると、東京都さんが書いているように要件が厳格過ぎるんじゃないか。今までは、ある程度雇用が継続できていたのが、任期付の制度が入ることによってバチッと決められて、3年で雇止めになっちゃうなど。これは法律上そうなっていますか

ら、法を解釈するとそうなるので、そこが非常に入りづらかった部分が、率直に言っていると  
思うんですね。ですから前回の議論にもありましたが、任期の定めがないというのがなかなか  
難しいとすれば、今の制度の中でももう少し柔軟に対応ができるような考え方が出せない  
のか、ぜひ出していただきたいなというのが1つです。

やはり先ほども育休や生活関連部分の手当が完全に削除されていますから、そういう意味  
でいくと、先ほどの藤沢市の事例もありましたとおり、その世代の方々はなかなかそこ  
に入っていくづらい部分が率直にあると思うんですね。これは制度を変えないといけない  
ところです。そこも度議論してほしいなと思います。

**【事務局】** 前者の話についてはどういう物の考え方をしていったらいいのか、アウト  
プットがどう出るかというのはよくわかりませんが、実態との対比の中で何をどう  
していったらいいのかという点は議論のテーマに当然なり得ることだと思いますね。

後者の話につきましては、もう1つ輪をかけて難しい部分でして、例えば藤沢市の事例  
であったように、育児の前後の方々をターゲットにしましょうということはあるんですが、  
これは任期付の制度の中で当然の前提としてあるものでは必ずしもないわけですね。つま  
り色があまりついていない母集団の中から職員を採っていきこうという姿勢です。ここから  
先は、各自治体の政策判断や雇用の判断として、そういう層のターゲットも考えていると  
いう類の話なので、一般制度としての任期付法の世界でそこをケアしましょうという話は、  
さらにハードルが高いんだろうなというのが正直なところです。

**【座長】** そろそろ論点に入ってきましたので、これらの論点に関する議論を次回以降  
さらに深めていくことにしたいと思います。本日の議論は一応ここまでにさせていただきます  
まして、本日の会議の結果を踏まえまして、事務局において資料等の準備をお進めいた  
だきたいと思います。

[事務局より次回の日程（9月25日（木）15：00～17：00）を説明した。]