

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第3回）

- 1 開催日時：平成20年9月25日（木）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、竹内委員代理（五十嵐）、中澤委員代理（原）、西村委員、原委員、人羅委員
- 4 職員団体ヒアリング説明者
 - ・全日本自治団体労働組合 江崎労働局長
 - ・自治労大阪府本部 島村書記長
- 5 議事の概要：

（1）職員団体からのヒアリング

【自治労】 はじめに、自治労という組織そのものがどういうものかというのを説明したほうが良いと思いますので、現在の組織人数などを簡単にお話しさせていただきます。

2006年の自治労組織調査に基づきますと、自治労には、地域の民間労組の約6万4,000人を含めて公務、民間合わせて約95万人の組合員が参加しています。このなかで、自治体のいわゆる正規職員については、対象が約114万7,000人のうち、約84万人、73%の自治体職員が組合員となっています。自治労は、自治体に働く臨時・非常勤職員の皆さんの組合加入や組合作りも進めており、全国で約16,000人の臨時・非常勤職員の皆さんが自治労に参加しています。

47都道府県、それぞれに都・道・府・県本部がありまして、市町村あるいは一部事務組合などの労働組合がそれぞれの都道府県本部に組織され、そして、その都道府県本部を組織するのが自治労本部になります。

その中で、今日は大阪府下の大阪府あるいは大阪市、大阪府の市町村等々を組織しております大阪府本部の方から、ヒアリングをお願いしたということになっております。

【自治労】 こういった場面では不慣れでございますので、十分な説明はできないかと思いますが、その点をご容赦をいただいて、レジュメに沿って発言という形にさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いを申し上げます。

大阪府内におけます臨時・非常勤等職員制度の実態と課題というふうに書かせていただいておりますが、本研究会の任期付の短時間職員の関係とこの臨時・非常勤の問題は表裏一体であるというふうに認識をしております。まさにパラレルの関係かなど。そういった

観点でも本日お話をさせていただきたいなというふうに思っています。

はじめにというところで、研究会への期待と、ちょっと大きな題を書かせていただきましたが、私自身が、実は臨時・非常勤職員、また嘱託職員を経験して豊中市役所というところで勤務をしていました。そういった経験の中からも含めて、この研究会への期待を簡単に申し述べておきたいというふうに思っています。

まず1つは、今まで臨時・非常勤等の職員の格差の是正でありますとか、最低賃金の引き上げ、日雇い雇用の禁止等々についてご助力をいただいたということについては、私自身も不安定な雇用を経験した者としては非常にありがたいというふうに思っております。ただ、実は、6月、12月というのが臨時・非常勤の人たちにとっては悲哀を感じる時でございます。なぜかというのは、わかっておられる方も何人かおられると思いますが、6月、12月には期末手当というのがあります。そのときには、臨時・非常勤という立場の人間が一番悲哀を感じる時でございます。また、1月、2月というのは不安をすごく感じる時でございます。1年雇用、次もまた雇用してもらえるのかどうか。2月末になりますと最高に不安でございます。3月の頭に継続雇用なり、配置転換等も含めまして、いわゆる雇用という面で、このままできるのかどうかという不安を抱えるといった状況にあります。

そういった実態をまず知っていただいた上で、ぜひともこの任期付短時間勤務職員制度、また、臨時・非常勤の方々が置かれている状況を勘案していただきまして、ぜひともこの研究会で今以上の、前へ進む1歩前進といったようなことをお願いしたいなというふうに思っているところでございます。

さて、2番目でございます。大阪の臨時・非常勤等職員の現状といったことで、任期付短時間勤務職員を含んで状況をそこに書いてございますので、お読み取りいただけたら結構だと思いますが、2万3,399名の方々がおられます。これは2006年の自治労の組織実態調査でございまして、その全職員に占める割合としまして、それぞれの自治体での平均で、27から30%ぐらいの方々がおられるだろうというような平均が出ております。町村で50%近くというふうに書いてございますが、実は、大阪の地におきましても、半数が臨時・非常勤の方々が占めるだろうと思われる市町がございまして、そういった行政を担う、中核的な役割をさせていただいている方々が現状としてはあるというふうに思っただけでしたら結構かと思えます。

(2)でございますが、職種というふうに書かせていただきました。すべては読みませ

んが、あらゆる業務、また職種のところには市民サービス提供ということで第一線を担っていただいているのは現状でございます。先ほど申しましたが、職種、保育職場等でございますが、正規職員数をはるかに上回るというような現実も出ているのも事実でございます。さらに、勤続年数が長期化するといった傾向もあるように見受けておるところでございます。

また、3番の任用形態につきましては、それぞれの行政におけますさまざまな努力というのがございまして、そこに書いてございますように、地公法22条をはじめ様々な法の適用がなされておりますけれども、圧倒的に多いのが特別職の非常勤職員という形の方でございます。ただ、任期付採用法の5条でございますが、任期付短時間勤務職員ということで、後ほど申し述べたいと思いますが、この条例の中で示されておりますのが、この任期付ということにつきましては、住民への直接サービスの時間延長や繁忙時の充実というような明記がされております。後ほど、この点につきましても大阪での実態も踏まえまして、お話をさせていただきたいというふうに思っています。

4番目でございますが、任期付採用法ということで書かせていただいておりますが、大阪では、任期付にかかわりましては6市が運用をしております。その職員数は約900人ということで、大体、今うろ覚えでございますが、全国で任期付が1,400から1,500近くというふうにお聞きしておりますが、大阪では約900人の任期付の方々がおられるということでございます。

大阪におけますこの制度の活用のご経過でございます。まず、導入をしようという中で、何がメリットであったかといったことでございますが、本格的な業務を担っていただけるという。特に、経験、知識がある。といいますのも、一般職や特別職非常勤といった形態で雇用していただいた方々に任期付の短時間職員制度へ移行していただいたということでございます。大阪の場合はほとんどが一般職や特別職非常勤等の職員の方々でございます。その方々を移行させてきたという経緯がございます。そのことによって、先ほど申し上げました経験、知識等が非常に深まっている方々を採用できている。また、市民サービスの向上が図られているというふうに思っております。また、業務をきちんと明確にするといったことで、それぞれ働いていただいている方の責任感の自覚が向上されたというふうに思っているところであります。また、これも後ほど若干触れたいと思いますが、特別職非常勤の場合は報酬制でございまして、手当というものが非常にグレーゾーンであるわけです。そういった面も当局側の配慮も含めまして、低位に置かれている方々の地位向上

といった面も含めて、任期付へ移行が多くなされているということでございます。

続いて2ページでございますけれども、臨時・非常勤職員の課題というふうに書かせていただきました。非常に大きな問題というか、そこに地位確認等と書かせていただいておりますが、大きな問題は雇止めということが起きる。このことが、働いている者にとっても非常に不安材料でございますし、行政サービスを向上させていくといった面からも非常に問題点があるのではないかとということもございますし、近ごろでは、住民訴訟等で、特に手当等にかかわりまして訴訟等が起きておりまして、働いている者の生活費も奪ってしまうような片一方の現象が起きているというような問題点があるかというふうに思っています。

先ほども申し上げましたが、2番の問題点、処遇も含めまして、実態におけます重要な役割を担っているというふうに、我々、同じ現場で働いている者も思っておりますし、行政当局のほうもそのように思っているわけですが、いかんせん、法的根拠といえますか、公務労働の場合は法的根拠でもって、また条例でもって運用していくという状況でございますので、実際にやっていたりしている方々のお気持ちと現場の状況とが若干乖離があるのかなというふうに感じております。ワーキングプアと書いておりますが、やはり200万円以下ということで、生活もなかなか厳しい。

そういった中で、先ほど申し上げましたような裁判等々で訴えられるという状況がございまして、時間数は違いますが、4分の3なり等の時間数でございますが、同じ業務内容を市民提供しているといった方々に対する住民の非常に厳しい見方が出ている。また、当局も条例等の中にあると、確固たる根拠がないというところで非常に苦慮されているというふうにも聞いております。

ただ、そこには書かせていただいけません、それぞれの自治体当局によりましては、3条の特別職非常勤、または続いて17条に移行し、そして任期付に移行していくといったようなさまざまな当局の考えとして持っていていただいているような自治体もございまして、と申しますのは、先ほど申し上げましたような、行政サービスを向上させるための知識・経験を持った方をどのように雇用していくのかという観点と生活を保障するという観点、そして、住民訴訟等にかかわります問題をどのようにしていくかというふうに判断されたときに、このような変遷もあつたに聞いているところでございます。

先ほども言いました、臨時・非常勤という方々の法的根拠というのが非常に見えにくい部分がございますので、我々大阪では法の谷間というふうなことを言っておりますが、ど

ここで適用してくのか、どれをきちんと適用していくのかといったことが必要ではないかなというふうに思っております。

ここに書かせていただいておりますが、民間のパート労働者に適用される法律が適用されない。これは当然、労働契約なり行政契約等々があるわけですが、それと同一視はできないとは思いますが、ならば公務労働で携わっていただいております臨時・非常勤と言われる方々をどのように法的背景をもって対応するのかというのが今後の課題かなというふうに思っています。

また、(3)でございますが、今後のあり方への検討の方向というふうに書かせていただきました。やはり一番の問題は、雇止めといったことをどのように避けていくのかというところに焦点が当たるのではないかなというふうに思っております。特に非常勤職員への諸手当支給の改善等です。

また、休日・休暇制度の整備・保障ということですが、特に休暇制度については、ぜひとも皆さんにご理解を賜りたいのは育児休業ということでございます。臨時・非常勤もそうですし、任期付短時間職員もそうだというふうに認識をしておりますが、育児というのは、実は社会的労働だというふうに認識をしているところです。次世代を担う子供たちを、そのお母さん、お父さんが仕事をしているといった認識に立てば、当然休暇というのは、育児休暇等々、関連します休暇というのはあつてしかるべきだろうというふうに思いますが、臨時・非常勤と言われる立場の方々は子供を産んだら仕事をやめてくれというようなニュアンスでもって現場で言われる可能性もありますし、現実にもそういうことも起きています。また、育児をするために休暇をもらいたいと申し出ても、そういった休暇制度はないと言われるわけでございます。その辺が女性の進出を阻む、女性だけではございませんが、男性も含めて男女共同参画社会ということになっておりますので、そういった子供たちを育てていくというときに必要な休暇制度をぜひこの研究会でもご検討をお願いできたらなというふうに思っています。

さて、4番でございます。任期付短時間勤務職員制度の課題というふうに大きく書かせていただきました。先ほど申し上げましたように、任務という業務の範囲でございますが、任期付採用法の5条には「住民への直接サービスの時間延長や繁忙時の充実」というふうに明記をされています。法制上はそうなんだろうというふうに思いますが、実は、実態とは乖離があるのではないかなというふうに思っています。ややもしますと、自治体は5条の解釈上、補完的なもの、また、制度を採用されていないところは多分補助的なものとい

うふうな認識を持たれるのではないかと考えておりますが、大阪では任期付短時間勤務職員制度を導入していただいている市町村では、業務は補完的ではないんだ、また、補助的もないと。まさに市民サービスをともに担っていただいているというふうな位置づけでもって対応しておられます。この辺も法制上の書きぶりと内容を十分検討できるようなことにしていただけたらなというふうに思っています。

また、②でございますが、改善の方向というふうに書かせていただきました。先ほども何度も申し上げておりますが、広くサービスを提供できるような体制の維持、また、恒常的な住民サービスにかかわります業務といったところに短時間勤務職員を採用していただけたらなというふうに思っています。業務を限定するのではなくて、すべての業務に当てはまるんだといった観点で行政のほうも考えていただけたらなと。それが、特に臨時・非常勤という経験された方々を任期付という制度に移行したときに、十分に発揮できるだろうというふうに思っています。

そういたしますと、そこにも書かせていただいておりますが、現在働いておられます臨時・非常勤等職員の職としても適用しやすくなるのではないかと。移行していったら、内容も十分になる、そして、市民サービスも向上できるといったことになるのではないかなというふうに思っています。

(2)の任用期間の問題でございます。多分、広がらないのはこの任用の問題であろうと。任期が明確になっていて、任期の更新に不安があるというのが採用された方々、また、これから導入をしようというときに反対される意見ではないかというふうに思っていますし、特に臨時・非常勤の職員の方をこの制度に移行するときに賃金水準の後退というのがやはり不安材料ではないかなというふうに思います。臨時・非常勤の方々には手当的なものを含んで支給している、これはできるという状況にありますが、任期付の方々に係りますとそれがなくなってしまうというような不安を抱えられるというようなことがございますので、任期の問題と賃金水準の低下ということが言われるのではないかなというふうに思っています。

改善の方向ということで書かせていただいておりますが、任用更新、再度の任用でございますが、任用をどのような選抜にするのか、もしくは選考にするのか。試験でやるのか、選考にするのかといういろいろなやりようがございますが、不安が残らないような方策を考えていただけたらなと。要件の緩和というようなことが考えられないかということ。

また、人材の育成ということでございますが、今現在、臨時・非常勤の方々もそうござい

ございますが、それぞれ局・部での採用というような現実が多くなっているのではないかと
思います。そういたしますと、研修等も含めて一括管理できないということもございま
すので、ぜひとも一括管理ができます人事管理、そして、業務内容を明確にした人事制度、
人材育成方針を明確にしていくことも必要かなというふうに考えているところでございま
す。

臨時・非常勤等職員制度全体の課題ということで書かせていただいておりますが、特に
パート労働法、また、国家公務員に対します「非常勤職員の給与等に関する指針」が人事
院のほうから出ておりますが、そういったことも加味しながら考えていただけたらなとい
うふうに思っています。例えば、正規職員と言われる方々と類似の業務を行うということ
であれば、その常勤職員の給料表をベースにして物事が考えられないかと。労働時間の問
題で行きますと水準は下がろうかと思いますが、何かをベースにさせていただけたらなとい
うふうに思っていますし、話が飛ぶようですが、任期付短時間職員制度につきましても、
実はモデル的なものがないということが、各自治体における不安材料だと。新たなもの
をつくっていかなくてはならんという。モデルはすべてではないとは思いますが、
こんなふうな物の考え方があるよというようなものを出していただけたらなというふう
に思っています。

先ほど申し上げましたように、臨時・非常勤の方々の任用替えに際しては、やはりこの
方々を今後とも継続して雇用するといったような論議もお願いできたらなというふう
に思っています。

いろいろしゃべりましたが、最後でございます。この研究会は12月で一定の中間報告
を出されるやに聞いております。ぜひとも今までの制度をより前進させていただくよう
なご議論をお願いします。特に、ぜひ、次に継承をしていただいて、新たなこの研究会、パ
ート2的なものをしていただいて、任期付短時間職員制度がより広範に各自治体に広がる
ような方針をお出しいただけたらなというふうに思っています。

現状、課題、そしてお願い事ということにさせていただきます。ありがとうございました。

【座長】 どうもありがとうございました。

【自治労】 最後の資料1-2です。これは私が出した資料なんですけれども、実は第
1回研究会の場で自治労は臨時・非常勤職員の実態調査をやっていますという話をしたと
思います。これは、まだ完全にまとまっているわけではないのですが、今回の研究会用に

簡単にまとめた資料になっていますので、今後の議論の活用に使っていただきたいと思います。後で総務省のほうからの調査もあるようですけれども、若干中身が異なっていて、私たちのほうは都道府県、市区町村すべてやってみましたが、986自治体、全体で53.1%の回答となり、29万7,571人が臨時職員です。53.1%ですから単純に倍にすると、全国の自治体で働く臨時・非常勤職員は50万人以上にのぼると推定されます。

あと、勤務時間です。やはり想像どおり、6割以上がフルタイムかそれに近い状態で勤務していますが、勤続3年以上が3割を超えているという実態が出てまいりました。あと、職種別に見た臨時・非常勤職員数の比率ですが、これははっきり分かれています、相談員ですとか、学童指導員、相談員はいろいろあると思います。消費生活の問題もあるでしょうし、いろいろな相談員、ここはほとんどが臨時・非常勤職員で対応しているという実態が明らかになりました。

また、正規職員に対して、比率が5割を超える自治体が相当数あったのも事実でありませぬ。

2ページにあります賃金ですが、これも想像どおりですが、日給、時給が全体の約6.5割。ほとんどが日給、時給になっている。その半数が約900円未満というような状況です。800円未満というのが22.1%あったという事実もぜひご理解いただきたい。また、月給制にしても10万円未満が9.5ですから、ほとんど16万未満の間に収れんしてしまうんですが、トータルでいくと8割が200万円以下ということですから、適切かどうかわかりませんが、官製ワーキングプアとも言われますが、非常に自治体の中での臨時・非常勤職員は厳しい実態におかれています。

任用根拠もそこに書いていますとおりで、22条の、いわゆる臨時職員、圧倒的に多いのは町村です。47.4%という数字です。3条3項が32.9%、17条が15.7%、この研究会の1つの課題である任期付短時間勤務職員はわずか0.6%という状況でした。

以上です。

【座長】 どうもありがとうございました。

それでは、1と2を含めまして、ご質問、ご意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】 1つ質問ですけれども、任期付短時間に移行するということについて危惧をされる理由として、やはり雇止めの問題が1つと、それから給料が下がるのではないかと、処遇が悪くなるのではないかとという心配があるというお話だったんですね。雇止めの問題

というのは、今の臨時・非常勤のほうにだってある問題なわけで。だからそこは共通の問題になる。移ったとしても、やはり依然としてその問題はあるというだけで、何か対応しなければいけないんですけれども、給料が下がるという点は、ちょっと解せないので、そのために任期付短時間職員制度というのをつくって、わざわざ地方自治法の204条も改正して、それで給料を出します、手当を出せますという、私はあれはそういう改正だと思うんです。従来だったらそんなことはできなかったものを自治法を改正してまで入れたということで措置しているわけなので、だから自治法204条に所定の要件を満たすような手当は、努力して適正なものであれば出せるということになるわけなんです。

それでは、今までもらっていたものがもらえなくなって低くなるのではないかというのは何だろうと。出せないというのだったら、もともと出せないものを出しているのではないかという気がしないでもないですが。

そのあたり、給料が下がるというのはなぜなんですか。

【自治労】 確かに出せない問題というのはありますけれども、臨時・非常勤の方々の、例えば退職手当というのを別に積み立てている。それぞれ中小企業等のところに積み立てていって、その分を支給していくというようなこともあるわけです。ところが、任期付短時間職員制度で、退職手当ということについて明記されていないと僕は理解しています。そういった面、それから地域手当の問題。臨時・非常勤の方々でも日数に応じて支給するわけです。例えば、自治体によって違うかもしれませんが、勤務日数が何日以上であれば30日出すというようなところもあるんです。ところが、期末勤勉手当とかいう、そういう名称ではございませんけれども、それに近いものを出しているところもあるわけです。そういった不安を抱えているというふうに聞いていますし、あと、生活関連手当と言われる部分です。その部分についても、今後十分にお考えをいただいたほうが、より任期付のほうに移行できるのではないかなと。

さまざまな、行政と当該の臨時・非常勤の方々のお話の中で、総務省側から見ると、それはおかしいというふうなことがあるかもしれませんが、実態に応じたものを支給されているというところもある。

だから、全般、すべてで差があるということではございませんけれども、今までもらっている、また、臨時・非常勤と言われる職で勤務している中で、いただいている部分を十分保障してもらえるのか、その制度をそっくり移行できるのかという不安だろうというふうに聞いております。

【委員】 どうなんですか、そのあたり、今、いろいろ出た問題。

【事務局】 ちょっと補足させていただきたいと思います。任期付短時間制度について、手当として出せるもの、出せないものというのがあります。出せるものとしては、期末・勤勉手当とか、こういうものは出せるということになっています。一方、基本的に出せないと言われているのは、いわゆる生活関連手当であります。退職手当も出ないという制度ですが、ここについては、お話の中では、実態との乖離という問題があるのかもしれませんが。期末手当などの部分については制度上出るという整理にはなっております。

【委員】 任期が限られているという観点から、やはり出しにくいものは出せないということになるんですけども。

【事務局】 という整理であります。

【委員】 その任期の中において、出せるものは出せるということなんでしょう。

【事務局】 あとはフルタイムか短時間かというところもありまして、同じ任期付でもフルタイムの職については、こうした生活関連手当等々も含めて、基本的に出るという仕組みになっているということなので、任期がついているということ以上に短時間であることによっている。

【委員】 短時間だから出せないというところもあるんですね。

【事務局】 というところで、出せない手当が一部あるというところですよ。

【委員】 何か住民訴訟も起こっているというふうにおっしゃっていたんですけども、それはどういう形で手当について住民訴訟が起こっているんですか。

【自治労】 臨時・非常勤の方々にいわゆる退職手当を支給するのは違法であるということで、監査請求から始まって住民訴訟が起きているということです。しかしながら、どことは申し上げませんが、判例として、臨時・非常勤職員といえども恒常的に、そして行政の重要な一翼を担っているという面からして、これは適法であるというような判例も出されているのが、まだ訴訟中でございますので、今見つめているところでございますけれども、違う観点から言いますと、働いている方と当局が、その働きを見た上で、これを条例の中で適用して行って支給しようというところについて、それはおかしいというふうな指摘を受けたときに、自治体が、煩わしくなってくる。そのことでもって、今あったように、例えば任期付に移行したほうが退職手当というのは、やはり出していけるというような方向に持っていきたい。もしくは手当も十分に出していきたいというようなことでされているということです。

獲得されているのが、働いている側と当局との十分な話し合いの中でされている中でございます。

【委員】 あともう1点、民間のパート労働者に適用される法が適用されないことによってどういうデメリットが生じているのでしょうか。

【自治労】 先ほども言いましたけれども、民間は労働契約、行政と全く違う法律が適用されるわけですが、民間においてパートの方々、臨時・非常勤と言われますが、その方々を、例えば3年有期雇用で、次に首を切るかとなりますと、切ればその3年間で培った技術、ノウハウがそこで切れてしまって、新たな人にまた1からその業務をしていただくというような、利益追求型の企業にすれば、それは非常に無駄なことでございます。人材を育成してきて、一定のところに来たときに切ってしまう。そしてまた新たに育てていくというような無駄なことはしないということと、パート労働法の中でそのことについて触れられているはずでございます。

【委員】 今の問題、パート労働法でいけば、ある一定の要件に当てはめれば正社員化の道がきちんとある、けれどもこちらはないという解釈でよろしいかという確認が1点と、それから、もう1つは無知なので教えていただきたいのですけれども、非常勤・臨時、任期付の場合には、一般の公務員にはない雇用保険というのがつくようなんですけれども、その場合に、どういう場合が解雇に当たり、どういう場合が自己都合に当たるのか、任期等の関係でちょっと教えていただきたいと思います。

雇用保険は皆さんお使いになっていらっしゃるわけですね。

【委員】 そうですね。

【自治労】 またあとで補足いただいたのは、法令上の問題というのは私も詳しくございませんのであれですが、まず、パート労働法で正規職員に移行することは経営側の判断として、それはされると思いますけれども、パート労働者をまず守るということですよね。今まで保障されていなかったものについて、また、簡単に言えば便利使いしてはいけませんよということで、パート労働法というのは設定がされているだろうというふうに思っています。

では、任期付短時間職員について、そのまま次に、新たに正規職員と言われる部分のほうに移行できるかと。そうはなっていないはずですよ、任期付の場合は。法律上の文章の中で、やはり補完的、補助的な業務に携わるようなことに書かれているわけでございますので、そういった業種に当てはめていくということで行政は考えるとすれば、正規職員

の雇用ということに、任用替えということにはなかなかかなりづらいだろうというふうに思っています。

【座長】 事務局、いかがですか。

【事務局】 よろしいですか。済みません、まず、今お話になっているのは、臨時・非常勤職員としてもともといる人達が任期付法における採用にどう切りかわるのかということについての問題だと思います。これはおそらく制度の方から説明する場合と、実際に職員でいらっしゃる方をどうされるかという観点と、アプローチは違うんだと思うんですけども、任期付法の短時間の制度というのは、前がどういう状況かということは特段配慮をいたしません。要は、公務員法制上の競争試験とか、あるいは選考といった、平等に取り扱われるべきであるという成績主義というものに基づいて選ぶことになっているわけです。

そういう形で選ばれる人は、選ばれるべき能力を持っていれば採用されるという仕組みとしてなっているので、臨時・非常勤の方が自動的に任期付短時間勤務職員に振りかわるという論理とはならないということは、仕組みの前提としてまずご理解をいただければ、と思います。

パート労働法の話も少し出ました。通常の労働者への転換という議論だったと思いますが、ここでも、本来的に公務員を任用するときには、やはり成績主義の原則というものがあるので、ただ単に前に働いていたということだけをもって優先権を与えるという理屈にはならず、実際に求められている仕事に足りる能力があるかということ客観的に判断するプロセスが必要になります。

【自治労】 今の話、実態として、臨時・非常勤の方々を任期付短時間職員に移行するときに、当然選考がされているわけです。この業務で勤務していただきたいということで、ずっと移行してきたわけではなくて、それなりに法制度に基づいてのそれぞれの自治体、ほかのところを僕は知りませんが、特に大阪では確実に選考をされております。それがどのような方法なのか、それぞれの自治体において判断がされておりますけれども、すんなりそのまま行ったという状況ではないというのも事実です。

【事務局】 済みません、あと1点、先ほどの任期付法で想定されている任期付短時間勤務の仕事の中身について、補完的又は補助的なイメージなのではないか、というご説明がございました。これについて、制度をつくった側からの説明で行きますと、そもそも、短い時間で働くだけけれども、本格的な仕事をやっていただくということで制度をつくっ

ている事情があるんです。やってもらう仕事の中身自体は、別に補完的、補助的ということで定めているのではなくて、むしろ「本格的な仕事ができます」というのが法律の書き方になっています。

ただ、短時間で仕事をする、それから、業務、あるいはその職員の任期があるという点について枠がはまっているという課題があつて、おそらく各自治体の方々からすると、例えば、短い時間でしか働けないというようなこともあつて、フルタイムで働く人のようにべったり仕事を張りつけるという形にはならない、というようなイメージで受け取られているということなのかな、と理解するところです。

ですから、法律上は、任期付短時間勤務職員の仕事が補完的、補助的ということではありません。あとは各自治体が実際にこの制度をどう使いたいかというご判断のところなのかなという気はしております。

【委員】 済みません、さっきお話があつた競争試験や選考のところはちょっと聞きたいなと思つていたところなんですけれども、大阪の実感として、任期付に移行したときに競争試験と選考とやっているところ、どちらが多いかということです。それと、選考をやるにしても、全く特定の人について選考するというのではなくて、ちゃんと公募して選考しているかどうか。結果、従来いた人が選考されているかもしれないけれども、公募して一般の人も入れますよという形にした上で選考しているかどうか。そのところどうですか。

【自治労】 はい。すべて網羅して知っているわけではございませんが、公募をされていると聞いておりますが、移行の段階で選考を優先されているところもあるのではないのでしょうか。試験選考で受からなければ、職を失う危惧を当人方がお持ちの場合もあるかと思つますので。今までの業務内容を勘案しての選考ということもございませぬ。全く新しい業務の場合は、競争試験を実施されているとも聞いております。

【委員】 選考の場合も別にクローズドにやっているのではなくてオープンにやって選考しているということですね。

【自治労】 もちろんそうだと認識しております。

【委員】 実際にその応募は、今までいた人以外にもたくさん来ているんですか。

【自治労】 たくさんは来られてないです。いわゆる、臨時・非常勤という職を経験されていない、全く初めてぽんと来るといふ方は少ないです。

【委員】 そうですか。

【自治労】 はい。自治体も全く新しい人にも来ていただきたいという思いは持っているわけですが、ちょっと言い方が悪いですが、どうしても任期という、期限を決められているのが最初にあるわけですから、そのところにはなかなか来られない。ただ、臨時・非常勤の方々については行って労使ともにお話をしいの、この制度はどれだけこれから前に進んでいくというのがあるよというようなところでのメリットも含めてお話をされているということもございます。

もう1点が、これも言葉が悪いんですが、やはり臨時・非常勤並びに任期付短時間職員というのは、みなし公務員的なことになるんですよね。守秘義務を課せられるわけです。やはり公共サービスに携わって、業種にそれぞれよりまずけれども、片一方で守秘義務を課せられながら、片一方では、任期も含めて、給料ベースも含めて若干差がある。それは時間数の問題があるわけですが、そういったものもあるというのが新たな人が来ないということにもなるかなと。今までの人は、それは十分に認識をされておりますから頑張っていられるわけですが。

【事務局】 ちょっと申しわけないですが、制度の説明なのであえて申し上げます。任期付短時間勤務職員制度をつくったときの考え方です。任期付短時間勤務職員がやる仕事は何かというと、通常の、いわゆる一般の本格的な業務に従事する職員の人と同じ業務をやるということです。

そのような職員だということで短時間勤務職員制度をつくってあります。ですから、今言われたみなし公務員ではなくて、まさに本来的業務に従事する職員である。勤務時間が短いだけであって、全くそのほかのところについては遜色がない仕事をする。ですから、任用に当たっての能力の実証もきちんとやることとなっている。そのかわり処遇につきましても、勤務時間が短いところから来る制約、あるいは、任期がついているところから来る制約を除けば、基本的には同じような取り扱いをするというような形で制度設計ができています。今、みなし公務員だと言われますと、それは制度的には全く違うお話ですので、ちょっと申し上げますけれども。

制度趣旨から言えば、まさに本来的業務に従事してもらうために制度化されたものですので。

【自治労】 それはわかった上で、ただ自治体がこの制度を導入しない理屈として、先ほど申しあげましたような「住民への直接サービスの時間延長や繁忙時の充実」という言葉でもって、やはり補完的、補助的なイメージを持つのではないかと。これは限定して言

っているわけでは……。

【事務局】 補完的、補助的という言葉は法律のどこにも書いてありません。そうではない制度であるということ、申し上げていますし、そこは担当の方にはもう少しご認識をいただく必要があると思いますが。

【自治労】 そういうふうに、例えばこの制度を……。

【事務局】 PRが足りない。

【自治労】 していただけたら非常にありがたいと思います。導入しない1つの要因としてはそういうイメージを持っているというのがある。

【事務局】 まさに本来的業務に従事していただくということです。

【自治労】 ですから、実態と乖離してくるわけです。今言われたように、本格的な業務という意図をもってこの制度を導入されている意図と、現場といいますか、それぞれの行政の中で補完的なことしかできへんのやというような感覚を持たれるということもあるかなど。

【座長】 わかりました。やはり制度の理解が、各団体で、必ずしも制度の設計どおりに行っていない実態もあるというご指摘だったろうと思います。

時間もございますので、一応、職員団体からのヒアリングにつきましては……。

それでは最後。

【委員】 1点よろしいですか。手短な質問ですので。非常勤の職員の人を全般的に移すほうが好ましいというご意見があったんですが、その中で、強いて任期付のほうに移行しやすい分野といったところが、イメージがあればそこをちょっと聞きたいなと思ったんですが。

【自治労】 私の中では、この業種が任期付でぴったり合うというふうには思っていない。サービスを提供するという観点からすれば、すべての業種でやっていただくというのが非常に有益だろうと。あえて限定をしてしまうと、まさに、もっと狭まってこの制度の活用がなかなかしにくいのではないかなというふうに思っています、私は。

【委員】 済みません。最後ということだったんですが。臨時・非常勤の方から任期付への移行がかなりなされたり、数量的にも900人ということで非常に多いかと思っていますが、そうしたことによって何かデメリットがあったのかというのが質問の趣旨なんです。というのは、先ほどのご説明で、業務とか責任が明確化されて、多分自治体としてのパフォーマンスが上がったというお話があったかと思うんですけども、ほかの地方

自治体ではなかなか進んでいないという現状を見ますと、何か進まない理由があるのかなと思ひまして、大幅に進んでいらっしゃるところでどういったお話があるのかなと。

【自治労】 業務の効率性という、短時間でございますので、1人の正規職員が1つの仕事をするよりも、任期がついていますから、任期付の短時間の職員をその業務について2人配置すれば、業務に精通されている方を配置するわけですから、よりサービスは増えていくということが1つでございます。

もう1つは、任期付は3年、5年と言われておりますけれども、雇われる側からしますと、任期がついている部分は、不安は不安ですけれども、冒頭、私の経験上申し上げましたように、1月、2月の不安というのが2年間はないということです。これは非常に大きいです。多分、皆さんは臨時・非常勤という期限を決められた業務をされていないと思ひますけれども、この不安は言葉で言えない不安です。決められていますからあれですけれども、1月、2月来たときの、どうなる、次どうするんだと。それは周りの職員も同じです。正規職員と言われている部隊も、このAさんはせっかく頑張ってもらっているのに終わりだということが起きるんです。

ところが、任期付といえども、3年なり5年ということは一定保障されている。ただ、問題点はあります。当然、3年、5年後には同じことが起きるわけですけれども、その間にこの制度をどんどんよくしていただける可能性というのが大きくあるわけです。ところが、今のままですと、1年で雇止めは確実に起きる、間違いなく。というところが雇われる側にとっての安心材料だろうと思ひますし、願わくば、任期というのがなくなったら一番いいんですけども、なかなかそれは今後の展開だろうと思ひますけれども。

以上です。

【事務局】 申し訳ございません。1点だけ。ヒアリングのお話の部分はそういうことで、別途出していただきました資料1-2についてです。おそらく自治労さんの調査のやり方もありますので、それをどうこう言う話ではないのですが、2点ばかり、ちょっと気づいたことについて、私どもの調査も後から出てくるものですから、その関係で少しお話をさせていただければと思ひます。まず、2の勤務時間のところで、「6割以上はフルタイムかそれに近い状態で勤務」という風にご紹介されているところですが、これはおそらく4分の3以上の数字を全て足されたのかなと思ひます。この「4分の3以上」という数字の認識、すなわち、フルタイムは週40時間ですので、週30時間以上の勤務ということなんです、地方の臨時・非常勤の制度でよく引用していると思われる国の臨時・非常勤

の勤務時間というのは、上限が30時間なのです。ということは、「4分の3以上」という内訳が、実際の調査でどうなっているのかよくわからないのですが、かなりの部分は30時間近辺の人たちが占めているのかなと推測されます。

そうすると、フルタイムと30時間というのは、勤務時間の4分の1の部分の違いがあるので、それぞれ別途の問題課題があるのだらうという認識を持つべきかと思います。我々の調査の関係との関係でこのように思ったところでございます。

あともう一つ、賃金の設定でございます。これもおそらく勤務時間との対応関係があるかと思うので、特に月給について額が多いのか少ないのかというのは、なかなか一概に言えないかと思いますが、参考までに国の高卒初任給の給料については、月13万8,400円という水準になっています。自治労さんの方から資料1-2をご提出いただいたので、比較の意味でごくごく単純に国の高卒初任給を1時間給当たりで割るとどんなものなのかなというのを計算をしてみたところ、12カ月かけて大体52週ですか、それで割り返して、さらに5日を割り返して8時間という、粗々な計算で行くと、大体時間当たり798円ということで、800円弱ということになるのかなというところですよ。

これは手当等が入っていない基本給だけの部分で、比較という意味でこういった数字も意味があるのかなという考えから、ご参考までにご紹介させていただきます。

【委員】 先ほど雇用保険のご質問をしたわけなんですけれども、任期付で、いわゆる雇止めの場合には強制的な解雇と同様にすぐ失業保険手当が出るけれども、先ほど育児のところでおっしゃった、子供を産んだらやめてくれというふうなケースですと、自己都合にされてしまうということなのか、そこだけ教えてください。

【自治労】 露骨にやめてくれということにはなりませんけれども、まず、子供が産みづらい状況にある、雰囲気として。あなたが休むことによって、ここは大変なことになるよという、まず職場の雰囲気がそうになってしまうというのが1つです。制度上、育児休暇ということもないわけですから、非常に少ない有給休暇の中で使っていかなるを得ない。子供を育てるのに、有給休暇もなくなれば必然的にやめざるを得ない。自己都合でやめざるを得ないという、枠組みがそういうふうになっていますからということになる。

ただ、子供さんの面倒を見ていただける方がおられるご家庭であれば、それはまた可能ですけれども、そうでないご家庭になると、どうしてもそちらのほうに行くということですよ。また、復帰しても、これは、この制度がどうのこうのではなくて、それは労働側の問題ですけれども、復帰しても職場にいろいろ雰囲気が漂ってしまう。前に言った、臨時・

非常勤なのに何でそれができるのというような見方といたしますか、そういうのがあるというのも事実です。

【委員】 そうしますと、解雇的な扱いであればすぐに手当をもらいながら次の仕事を探せるけれども、そうではなくて、結果的に自己都合に追い込まれるので、働き続けなくてはならない場合は3カ月と数日は全く手当が出ない中で、自分で探さなければいけないという解釈でよろしいですか。

【自治労】 そうですね、はい。

【委員】 ちょっとすぐには、記憶なので確かではないんですけども、多分任期の途中で申し出てやめたという場合は、多分、そういうことであれば自己都合になるでしょうが、そうではなくて、任期の区切りで出産したのでこれを最後にしてくれというようなケースであれば、任期満了後に更新されなかった原因が何であるのかというのは特に問われないはずなので、そこは……。

【事務局】 そのあたりは、雇用保険の取り扱いの問題ですから、後で厚生労働省に聞いてみたいと思います。

あと、任期が満了して、そこで終わったということであれば、あくまで解雇ではなくて任期終了ということになります。

【委員】 懲戒の場合は出るんですか。

【事務局】 任期の途中で、何かの理由で免職するということになれば、それは解雇と同じです。

【委員】 要するに出にくいということですね。

【事務局】 ケース・バイ・ケースになってくるかと思います。

【委員】 でも、そこはちゃんと確認……。

【委員】 確認してください。

【事務局】 はい。

【委員】 先ほどちょっとお答えをいただけなかったような気がするのですが、もう一度よろしいでしょうか。済みません。先ほど、任期付の方をかなり登用することでメリットがあったというご説明があったと思うんですけども、デメリットがあったのかという逆の質問だったんですが、何か。

【自治労】 臨時・非常勤の方を任期付に移行したことのデメリットですか。

【委員】 そうです。すごく大阪府さんが進んでいるようですけども、ほかの地方自

治体ではなかなか活用が進まないということで、何か職場に支障が生じるとか、そういったことがあるのかという質問の趣旨です。

【自治労】　　ちょっと大阪でデメリットと言われるとあれなんですけれども、メリットを探してしてきたという。多分、デメリットとすれば、先ほども言いましたような手当関係も含めて、問題がありということと、あと、業種を限定されるということになったときのデメリットかなという気はしますけれども、大阪では、やはり、先ほども言いましたように、臨時・非常勤の方々が勤務されていた業務を任期付ということに移行していつているということで、期間はありますけれども、安心と業務の内容の明確化と、そして責任を持ってモチベーションを高く持っていく、市民サービスを向上できるというのがメリットだったんですけれども、それは1つの業種に固めると、多分、専門性しか追求できないということでのデメリットかなと。専門だけでやったらほかのところには広がらないということで、そこにまた格差ができるというようなデメリットがあるのかなという気はしますけれども、反対に、導入されていないところのデメリットというのが、必要性を感じられないということにあるわけですけれども、この制度はものすごく展望があると僕は思っているんです。次の展望が。

ところが、臨時・非常勤職員制度というのは、実は展望は行政任せだし、法律が適用されていないという。僕はそれこそがデメリットと思っているんです。この制度は実は、制度設計がされたものがというふうに理解していますので、そのことを大阪の地においては、臨時・非常勤の方々にもこの制度は法制度として現存するものと。臨時・非常勤と言われる方々については、やはりこの法律だと明確に適用できないしという状況ですよという説明をするわけですけれども。

だから、デメリットと言われると、ちょっと僕自身は答えづらいんですが。

【自治労】　　私のほうから。全国的にみて大阪というのは、比較的臨時・非常勤の皆さんの処遇が改善されているところですよ。これは労使で努力をしてきた結果です。それが全国となると処遇が悪いところが相当多くあります。先ほど来言っているように、任期付短時間勤務職員となると処遇も改善され、任期も3年ということになります。雇用する側からすると3年間は雇用しなければならないという制約があるわけですよ。それともう1つは、そういったはっきりした公務員制度になりますから、身分も比較的安定している。全国的な、一般的な臨時・非常勤職員に比べると処遇が上がるわけですよ。とすると、当然、人件費としての予算が増えてしまいます。これは踏み込めない1つの理由ではないのかなと私

私たちは推測をしているところです。これはあくまでも、直接聞いて回らないとわからないところですが、おそらくそれが1つあるのだらうと思います。

【委員】 ありがとうございます。答えづらい質問をどうもありがとうございました。

【自治労】 いいえ。

【委員】 活用が進んでいるということで、あえて質問させていただきました。ありがとうございました。

【座長】 はい、どうもありがとうございました。いろいろと実態をご紹介いただきまして、かなり予定時間をオーバーしておつき合いいただきました。本当にありがとうございました。これで職員団体からのヒアリングを終わらせていただきます。

(2) 任期付採用制度の運用状況について

〔事務局から資料2について説明。〕

【座長】 それでは、ただいまのご説明につきましてご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

【委員】 この職員の任期なんですけれども、1年以内というような任期の定め方は制度本来の趣旨にそぐうものなのですか。

【事務局】 臨時・非常勤と違って3年以内の期間で設定できるというような特徴はありますけれども、必ずしも3年でなければならないとか、そういったものではありませんので、あくまで業務の性格として本格的な業務に従事できるというのが制度の趣旨ですので、1年が必ずしもなじまないかという、1年という使い方もあると考えています。

【事務局】 若干補足させていただきます。制度的な補足なんです、任期付法の7条という条文をご覧いただきたいんですが、ここでは、任期付の採用をされた方が所定の任期より短い期間で任用された場合、この法律上の任期の範囲内で更新することができるかと書かれています。今議論しております4条、5条の関係については7条の第2項というところにあります。お手元に資料がもしございましたらご覧いただければと思いますが。

結局、総枠の3年の中で更新できるという意味で、法定の期間が生きているような枠組みになっているので、実際の団体でもそういうような対応をされているところがおそらくあるのではないかなと思っております。

【委員】 今の点との関係で、ちょっと細かいかもしれませんが、更新された場合には、4ページの表の中ではどういう扱いになるのでしょうか。仮に、例えば試用期間的な意味

合いで6カ月とか1年というような期間を最初において、その後3年に更新したというようなことを想定すると。

【事務局】 その時点での任期です。

【委員】 その時点についている任期なので、最初の1年以内の人であれば1年未満のところに行って、更新された後であれば3年とか、そんな感じになる。

【事務局】 おそらく後で切りかわった段階で異なる位置づけがなされ、次の年の調査では上がってくるということが想定されます。

【委員】 あと、それからこちらが本来聞こうと思っていたことなんですけれども、2ページの図を見ますと、5条の使われ方のところで、市区町村のところでは、5条のうち2項の任用数が圧倒的に多くなっているのに対して、政令市と都道府県では、2項というのは全然なくて1項だけになっている。1項と2項は条文上、1項のほうが時限的な労働力需要に対応するというような書きぶりがより強くあらわれているのに対して、2項のほうはそこがはっきりしないので、例えば、更新に関する規定がより緩やかなのではないかというようなことが考えられて、そうすると、少なくとも任用する側の使い勝手としては多分2項のほうが増えるというほうが何となくありがちなと思うんです。

そうなってくると、都道府県とか政令市で1項しか使われていない理由として何か考えられることというのは、もしありましたら教えていただきたいと。

【事務局】 最終的には、各自治体の判断ですし、実際にこの制度を採用されている団体のお話を聞かれるのがより適切かもしれないんですが、条文の書きぶりで考えますと、5条の第2項というのは、「住民に対して職員より直接提供されるサービス」という要件がかぶっているんです。政令市だといろいろな要素がありますが、都道府県レベルになると住民とのフェース・トゥー・フェースのサービスの割合が少ないところもあるのではないだろうかと推測され、逆に市区町村のレベルでは多いだろうと思われれます。そういう意味で、より市区町村のほうで5条2項の条文に注目するということがあるんだらうと思われれます。

それともう1つ、5条2項の論理構成というのは、要は「根っこ」の事務があって、そこから付加的にサービスを拡大し、その拡大をさらに維持するという仕組みになっていて、その意味では、先ほど先生がおっしゃったように、より使い勝手がいいということがあるのかもしれない。その意味で、市町村のほうは第2項のほうにより着目するという傾向が表れているのではないかなと思われれます。

【委員】 3ページの資料、表の3の4条、5条のところで、3年超、4年超、5年というのが数団体あるんです。これは任期付の法律によると6条の2項の場合ですね。6条の2項で、「原則3年。特に3年を超える任期を定める必要があるとし、条例で定める場合には5年」となっているから、その条例で定める5年の場合としてここに出てきている。

条例準則を見ると、最初から5年と定められないような書き方をしているんだけど、最初から5年と定めてもいいんですか。

【事務局】 最初から任期をとということですか。

【委員】 はい。おたくのほうで出している条例例の第5条、任期の特例というので、「法第6条第2項に規定する条例で定める場合は、次に掲げる場合とする。」として第1号で「第3条第1項に掲げる業務の終了の時期が当初の見込みを超えて、更に一定の期間延長された場合その他やむを得ない事情により」というふうに書いているから。だから、最初から5年とは書けない。最初は3年と書いておいて、それで、実際にそれから2年ぐらい延長したら5年としてもいいよというような書きぶりに見えるんだけど。そうでもないの？ どういう考え方なの。

【事務局】 もともと、例えば一定の期間で終了する業務という場合の、その一定の期間が、3年ではなくて最初から5年ぐらひは必要だということであれば、当初から5年という任期を設定することもできます。

【委員】 いいんですか。この条例例の第5条の第1号は何なんだろう。「時期が当初の見込みを超えて更に一定の期間延期された場合その他やむを得ない事情」、「その他やむを得ない事情」の方でいいのか。

大体、条例例の5条で何でこんなことをしたのか。最初から5年できるようにしておけばいいのではないかと思うんだけど、何で条例例の5条なんていうので制約しているんだと。こういう制約の課し方をするんだったら、そこを緩めればいいではないかという気がしないでもないものだから聞いているんだけど。

【事務局】 一応、やはり原則は3年で、その他特定の理由がある場合には5年だという例外だということ。ここではそういう規定の仕方をしています。ただ、最初から5年というのはあり得ます。

【委員】 最初から5年でもいいんですね。やむを得ない事情があれば最初から5年でもいいんですね。はい、わかりました。

(3) 臨時・非常勤職員に関する調査結果（都道府県分・暫定版）について

〔事務局から資料3について説明。〕

【座長】 それでは、ただいまのご説明につきまして、ご質問、ご意見等がございましたらば、よろしくお願いたします。いかがでしょうか。

【委員】 自治労さんの調査と分布が違いますね。

【委員】 そうですね。

【委員】 こちらは圧倒的に3条3項3号ですね。

【委員】 はっきりしているのは市町村が入っていないからです。

【委員】 市町村が入っていないから違ったりするわけですね。市町村が入れば、また大分数字が変わっている。

【委員】 全然パーセンテージが変わってくると思います。

【委員】 22条が大分増えてくる。

【委員】 増えます。例えば、現段階でわかる数字は……。ちょっと整理していないので。もしよろしければ、次回までにまとまったら事務局の了解を得て、調査結果すべてが含まれた報告書を委員の皆様にご配布させていただきたいと思います。

基礎自治体がどうしても多岐にわたっているんです、公共サービスの範囲というのが。先ほど事務局がおっしゃったように、フェース・ツー・フェースでやるとか、例えば相談員とか、当然学童保育とかという昔なかったとか、以前考えられなかったような業務が相当増えてきているということがあるので、正規職員ではとてもじゃないけれども、そこをまかなえないという実態がやはりあって、いろいろ知恵を絞っている結果が3条3項なのか、17条なのか、22条なのかと。あえて知恵を絞っているというふうに言わせていただきますと、そういう状況になると思います。

【事務局】 ちょっと事務局のほうから。先ほど量の問題もあって、暫定的な形でこうやって取りまとめをお示ししているんですが、やはり今のお話にもありましたように、大きく都道府県と基礎的自治体である市区町村、政令市もおそらくある程度そちらに寄せたほうがいいのだろうということなんです、やはりちょっと性格が違ってきているんだろうなということもありましたので、とりあえず都道府県分という形で取りまとめたものをお示ししているということなので、ものによってはニュアンスがかなり違うだろうということをあらかじめ頭に置いていただくと非常にありがたいかなというふうに思います。

【委員】 都道府県ベースの話なので、都道府県の話なんです、もう出た話だったと

思うんですけども、任期付を都道府県でやっているところはどこでどういうケースでしたっけ。

【事務局】 岡山県で徴税の関係の業務でやっていたと思います。

【委員】 岡山が徴税をやっているんですか。これは何人ぐらいやっているんですか。

【事務局】 5人ですね。

先ほどの資料の2の2ページの表2がございませぬ。今の話は5条の話、短時間のほうです。

【委員】 そうです。

【事務局】 ここの5条のところ、都道府県の数字が挙がっておりますね。この1団体が今のご話でございませぬ。徴税事務については、昨今財政難もございまして、しっかり徴収しなければならないという話もあり、かなり徴税キャンペーンを各団体がやっているわけですね。おそらくそこに活用されているんだらうと思われませぬ。

【委員】 今のところほかの都道府県ではこの任期付をやっているというところはないわけですね。

【事務局】 5条の短時間はございませぬ。4条については、比較的イベント性がある業務なども結構含まれて、都道府県レベルだとそうしたイベント対応の職員などが相対的には多いかもしれませぬ。

【委員】 今のを補足すると、例えば市町村で言ったら、例えばさっきの大阪とかは、税徴収のところというのは結構任期付で入っています。それは自治体とかで入れるということになると、そういうところというのは1つに入る余地になるのかなと思っています。

先生がおっしゃった、うちと違うのは、1つは学校教職員がうちの組織はこの調査の対象になっていない。それからお医者さんも対象になっていないということで、一番3の3の使いやすいところが抜けているということも1つあると思います。

【事務局】 徴税の話で、もう1点だけ補足させていただきますと、税をとるというのは、いわゆる権力的な仕事であって、臨時・非常勤という立場でそういう仕事を任せるとするのは、トラブル時の対応等でやはり問題があり得るだらうということです。また、扱う情報がかかなり機微にわたることもあり得るところですので、その意味で、「常勤並みの職員」で業務を行うという需要はおそらく潜在的に高いと思います。その意味で、徴税について市町村レベル、あるいは県レベルでも事例が出てきているわけですが、任期付の制度が使われるというのは、1つの可能性を示しているのではないかなと思われませぬ。ただし、

これは現行の制度でも当てはまる限りにおいては当然できているということなんですけれども。

【委員】 1つよろしいですか。特別職非常勤職員が都道府県の場合に多くて、3ページでその理由を見ますと、その中でも圧倒的に多いのが5番目、特定の経験・知識、資格等を必要とする業務、それで専門的という部分が多いんですけれども、地方公務員法ができた当時からこういう説明をしているんですけども、今随分違うという気がするんですけども。資格というのが、要するに、何でも資格になってきているから。だから、非常にいろいろな資格があるわけです。介護福祉士とか、保母さんは昔からあるけれども、今は保育士資格ですよ。

そういう意味で、資格がありさえすれば、あるいは、資格が必要でありさえすれば、それは非常勤だったら必ず3条3項3号なのかと。そういう運用をしているような気がするんです。

だから、本当は保育士さんなんかでも非常勤の場合は3条3項3号の特別職だと位置づけてやっているけれども、それはしかし、普通の施設の常勤の職員は一般職として同じことをしているわけです。それは非常勤なら3条3項3号かといったらそうではなくて、本来は非常勤の一般職だという気が私はしているんです。そういう部分というのは、たまたま資格が必要だとされているんですけども。本来資格を必要とする正規職員の代替とか、要するに土日の代替とか、休暇の代替とかということでやっているの、それは本来非常勤の一般職じゃないかという気がする。そういう部分はきちんと整理をしていけば相当あって、それは本来任期付の短時間勤務のほうに移っていくという部分が相当あるのではないかという気がするんですけれども。

この5番目というのはよく分析しないと。昔からこれは、大体3条3項3号の理由にされるんですけども、実態はどうもそうじゃないぞという気がするんですけども。

【事務局】 やっている仕事が専門的か、資格が要るかという話は、おっしゃるような時代の変遷とともに多種多様なサービスが出てきているので、いろいろな幅が増えているということ自体は、これはこれで事実なんだと思うのです。あとは、議論の方向として、いわゆる労働者性と申しますか、そういった性格を持っている人をどういう位置づけで任用するのがいいのか、という話との組み合わせになってくると思います。

おそらく3条3項の特別職の非常勤職員という制度は、特につくった当初はどちらかという労働者性の低い人が想定されているんだろうと思われま。これが時代の変遷に伴

い、よくも悪くも緩やかに使われてきた部分はやはりあるんでしょう。そこで、今の時点で立ち返って、制度的な考え方としてどういったような工夫の余地があるのだろうかというのが、この場でご議論いただくにふさわしい1つのテーマなのかなと思っているところでございます。

【委員】 今までの話とちょっと違うんですけども、人件費の出し方というのは、臨時・非常勤の人と任期付とではやはり違うのでしょうか。臨時・非常勤の方は普通の人件費以外のところからもいろいろ持ってくるのができたと思うんですけども、任期付のほうに移ってしまうと一般会計の人件費のところから出さなければいけないというふうに変ってしまうのでしょうか。

【委員】 やはり任期付の短時間の方は給与という形になりますので、一般の常勤の職員のように職員給与費という形になります。横須賀市では臨時職員の方は賃金としておりまして、物件費とか、そういうところから出ているということです。非常勤の場合は報酬というもので、いわゆる職員給与費とは別に費目から出ている。ただし、横須賀市では総体の人件費、人にかかる総体の人件費としてそれらを寄せ集めて、いわゆる人件費とはとらえていますけれども、予算科目上はやはり別になるという形になるだろうと思います。

【委員】 いや、1つ気になっているのは、やはり総人件費の削減をしなければいけないというふうに言われているときに、どうでしょうか。そういうふうにもともと人件費のところから出さなければいけないというほうにあえて切りかえる。支出としては、例えばそんなに変わらなかったとしても、総人件費削減の目標を達成できるかできないかということになってくると、なかなか切りかえにくいといいますか、その上に今までいろいろ使ってきた方法があるならば、条文があるならば、そのまましばらくやり過ごそうかなというような、そういうこともすごく気になっていて、使い勝手のよさだけではなくて、お金の面のことも考えないとなかなか現実的には自治体が任期付の短時間勤務を利用してくれるような気がしないのですけれども。

【事務局】 おっしゃられる点というのは、確かに非常に悩ましい点を含んでいると思います。特に人件費の総額で考えたときの話だと思うんです。ただ、総人件費改革を見たときに、その多寡を捕捉している手法というのは、まず定数、すなわち人数です。人数のアプローチでいくと、任期付の短時間勤務職員というのは、常勤職員の定数の中には含まれていない人数として扱われるということなので、その意味においては常勤職員と少し区別はされているというのが現状です。

ただ、確かに額ベースで物事を見ていくというアプローチになったときに、かなりの塊の部分で、「給与」という費目の部分にごそっと入ったということになると、これをどうとらえるかというのは、若干悩ましいところが、もしかしたらあるかもしれません。

【委員】 全部、定数外なんですか。

【事務局】 任期付短時間はそうです。

【委員】 フルタイムは。

【事務局】 フルタイムは定数に入ります。

【座長】 はい、あとはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ただいまのご意見、ご説明につきましてはここまでにさせていただきたいと思っております。

(4) 意見交換

【座長】 それでは、事務局のほうから今後の研究会の進め方につきまして、ご説明をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【事務局】 第1回目から第3回目まで現行制度の説明ですとか、ヒアリングによる実態の把握等を行ってまいりましたけれども、今回は都道府県分だけ実態調査のほうをお示ししましたので、次回は引き続き残りの市町村分につきましては説明をさせていただきたいと思っております。

一方、本研究会は最初にご説明しましたように、年内の取りまとめを予定させていただいておりますので、次回からは論点に対する議論というものを進めていただければというふうに考えております。

研究会の検討事項につきまして、第1回目に論点をお配りしましたけれども、1点目は任期付短時間勤務制度のあり方、それから2点目として、臨時・非常勤職員の任用のあり方という2点をお示ししていたかと思っております。この2点については、それぞれ関連するような議論も出てくると思うんですけども、今後の検討の進め方としまして、まずは現時点において、全団体でさまざまな場面で活用されている臨時・非常勤職員の任用のあり方というものについて議論をしていただいた上で、その議論も踏まえつつ、新たに設けられた制度であります任期付短時間勤務職員制度のあり方について議論をしていただくという順番で議論をしていただければというふうに事務局としては考えております。

それぞれの論点につきまして、第1回目に粗々な項目をお示ししておりますけれども、

第3回目まででいただいたご意見等も踏まえまして、その論点に項目を追加したものを論点項目案ということで、事務局のほうで作成いたしましたので、次回の研究会の前までに委員の皆様方にお送りしたいというふうに考えております。

【座長】 はい。ただいま事務局のほうから、次回以降の進め方に関しまして、まずは臨時・非常勤職員の任用のあり方について議論をし、その後、任期付短時間職員制度のあり方について議論するという方向でご提案がございましたが、このような進め方について何かご意見があれば、お出しいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】 いや、もうそれでよろしいと思うんですが、1つだけ要望なんですけれども、国が今度非常勤職員のガイドラインを示しましたので、私どもの自治体からすると、それが自治体とどうマッチングするのかなというのは非常に大きな課題になっていますので、あれは国の非常勤職員だというのは、もちろんあると思いますが、できれば、国がどう考えているのか、国の非常勤職員に対してどう考えているのかなというのをガイドラインをお示しいただいて少し説明いただくと、自治体の非常勤職員の処遇の問題、任用の問題に対しても参考になるのかなと思いますので、それはぜひお願いしたいなと思います。

【事務局】 非常勤の職員の給与のガイドラインにつきましては、国家公務員につきまして人事院が先月発出しているんですけれども、基本的に、各省庁間で非常勤職員の給与について非常に取り扱いがさまざまに分かれているということで、その均衡をとるという趣旨で輩出したというのが基本的な考え方でございます。

そういう意味で、地方公共団体のこういった任用根拠が非常にさまざまな、実態も非常にばらばらになっているというようなことの中で、直接当てはまるというふうなものではないとは考えていますけれども、今ご説明をということでございますので、どういったものかについてはまたご説明の方を申し上げたいと思いますけれども。

【座長】 はい、それはまた粗々のご説明ちょっといただいてということで。

【委員】 そうですね。当てはまるということではなくて、あくまでも参考として、議論の素材にしていただければいいのかなと思いますので。

【座長】 どうもありがとうございました。それ以外に何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、次回は臨時・非常勤職員の任用のあり方を中心に議論をしていくということで、事務局のほうから今ご提案があったものも含めましてご準備いただきたいと思います。

それでは、本日本日予定されました議題は以上でございますが、ほかに何か全体等につきま

して。どうぞ。

【委員】 今の話にも多分関係あると思うんですけども、次回以降の論点について、ある程度任用の話に踏み込んでいくと、どうしても勤務条件の話とリンクするところが出てくると思いますので、これは全部やるととんでもなく検討対象が広がってしまうと思います。私自身は、今ちょっと確たる意見があるというわけではないんですけども、ある程度、こういうところまでは扱うという方向性が示されるといいかなと。

そのときに、基本的な入り口として、そもそも扱わないのかどうかという点では、やはりどうしても任用の話だけでは済まないような。今日の議論の中でも、現状の臨時・非常勤を任期付に移していく場合に、勤務条件がどうなるかというのは多分1つの大きなポイントだと思いますし、全く切り離して考えることはできないのではないかなと思うので、論点を整理するときちょっと勤務条件のことも考慮に入れていただけたらなというふうに思っております。

【座長】 多少幅広目に議論するのはいいと思いますが、どうでしょう。そこは少し、まず議論してみて、どのぐらいの範囲で取り扱えるのかどうかということその場で議論してみてまとめていく。もう1回ありますので、持ち越した場合にはそこについて少し議論するという方向でやるということよろしいでしょうか。

【委員】 はい。

【座長】 では、その辺も問題意識を持って、次回ぜひご提案があればしていただきたいと思います。

はい、どうもありがとうございました。

[事務局より次回の日程（10月20日（月）14：30～16：30）を説明した。]