

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第1回）

- 1 開催日時：平成20年7月18日（金）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、中澤委員代理（原）、西村委員、原委員、人羅委員
- 4 議事の概要：

（1）松永公務員部長挨拶

公務員部長の松永です。今日は皆様大変お忙しい中、この研究会にご参画いただきまして、大変ありがとうございます。地方公共団体におきましても、行政サービスをいろいろな形で提供していますが、その多様化、高度化というものが求められています。そういう中で、行政の業務につきましては、任期の定めのないいわゆる正規の職員だけで担っているのではなくて、臨時・補助的な業務については、臨時・非常勤の職員の方に、あるいは本格的な業務に関しましても、任期付のフルタイムの職員、それから任期付の短時間勤務職員の方に担っていただくというように、いろいろな多様な勤務形態の職員の方に働いていただいているところです。

後でご説明をさせていただくかと思いますが、このうちの任期付短時間勤務職員制度につきましては、多様な住民ニーズに対する対応を可能にするということで、平成16年8月に新しく導入された制度です。既に制度導入から4年を超えておりますが、昨年4月時点で1,200名ほどの方がこういう形態で勤務をされています。いろいろな職で活用されているところですが、採用団体は17市区町村と私どもの調査ではなっておりまして、まだまだ限定的な形で活用されているというところです。

この任期付の短時間勤務職員制度につきましては、短時間勤務という点では、非常勤の勤務の形態ですが、本格的な業務に従事することができるような制度ということで導入したものでして、さらなる活用のためにこれから必要な対応を研究する時期に来ているのではないかと考えております。

一方、臨時的あるいは補助的な業務に従事しますいわゆる臨時・非常勤職員の方については、任期を限って任用されるというものですけれども、同じ人が任期の終了後も繰り返して任用されているという事例も見られるところです。こういう中で、昨年11月には、再度の任用がなされなかったという件につきまして、非常勤職員としての地位の確認の請

求は認められておりませんが、再び任用されるということについて期待を抱かせる特別な事情があったんだということで、民事上の損害賠償が認められた高裁判決も出ております。また臨時・非常勤職員の方の従事されている職につきましては、特にいわゆる資格性があるような職業につきましては、常勤の職員の方と非常に似たような仕事に従事している例もあるとされております。そういう場合の責任ですとか処遇とか、こういう問題についていろいろ議論されているところです。

いずれにしても、各地方公共団体におきましては、いろいろな状況を踏まえて、臨時・非常勤職員についても適正な人事管理を行うことが求められているところです。

このように、いろいろな形での地方公務員の短時間勤務に関する制度がありますが、この制度なり、その運用の実態につきまして、皆様方にご議論いただきまして、地方公共団体におきまして質が高い、そして効率的な行政サービスを実施していくことができるようにするために、制度、運用の問題点について、ご検討いただきたいと考えております。ぜひよろしくお願いいたします。

(2) 委員の紹介

(3) 座長選出

〔高橋（滋）委員が座長に選出された。また、猪野委員が座長代理に指名された。〕

(4) 研究会の運営等について

〔議事の公開の取り扱い及び委員の代理について、「資料3 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会運営要領（案）」のとおり了承された。〕

(4) 資料説明

〔資料4から資料11について、事務局から資料のとおり説明した。〕

(5) 意見交換

【座長】 事務局からの説明につきまして、まずご質問等を受けていきたいと思っております。初回ですので、制度の概括的な説明等を中心にご説明いただきましたが、この制度は複雑でございますので、さっと聞いてもよくわからないところがあると思っておりますし、私も何回も復習しないとわからないところもあります。その辺、少しご確認的なことがあれば、お出しいただきたいと思っておりますが、まずいかがでしょうか。制度全体の仕組み等についていろいろご説明いただいたところですが。

【委員】 私は全くの素人なので、素人的な質問になると思うんですが、まず話を聞いてちょっと区別がよくわからないのは、任期付短時間勤務職員制度というものと臨時・非

常勤職員というものの違いというのは一体そもそもどこにあるのでしょうかということ、臨時・非常勤職員にも任期はありますよね。任期はあると。しかも非常勤である。じゃあ、短時間じゃないかといったら、これは任期付短時間の人のことがすなわち臨時・非常勤ではなかろうかとなると、この2つのカテゴリーはそもそも何ゆえに分離して、この2つを分けたことによって雇われている人にはどのような違いが生じているのだろうかということを知りたいと思います。

【事務局】 あまり詳しい制度の違いというのはお付けしていなかったんですけども、基本的な、まず仕事の性格としての違いというものがございます。先ほどの説明の中にもありましたけれども、いわゆる臨時・非常勤職員につきましては、基本的には臨時的、あるいは補助的な業務に従事するような性格のものと想定されているところがございます。それに対して、これまで行われた研究会の議論の中で、もう少し常勤職員と同じような仕事をするニーズというのがあるのではないかというようなことがございまして、任期の定めのない、いわゆる正規職員のような方々と同じような本格的な業務に従事できるものとして任期付短時間勤務職員制度を設けた、これが業務の性格による違いということになってまいります。

それから、今ご指摘のとおり、両方とも任期があるという意味では、共通ではございませぬけれども、やはり任期付の制度をつくった際の1つのニーズとして、基本的に臨時・非常勤職員の場合は任期は1年以内ということになってはいますけれども、もう少し中期的な期間で任用する必要もあるのではないかというようなことがございまして、任期付職員法の場合には、3年以内、あるいは特に必要な場合には5年以内ということで、任期も長くなっているという違いがございます。

それから、その他の勤務条件の部分につきましても、いわゆる臨時・非常勤職員というものに対しては、給与の支給の方法として、報酬及び費用弁償という形で支給することになっております。これは勤務に対する対価としての報酬という位置づけになっているものです。一方で、任期付の職員につきましては、通常の任期の定めのない職員と同様に、給料と手当が支給できるという形になっております。それから、その他の休暇等の勤務条件につきましても、基本的に任期付の職員については、任期の定めのない職員と同様の制度が適用されるというところが大まかに言っている違いになっております。

【委員】 この辺、補足的にまた次でも、表で表現をしていただいて、少しわかりやすくまとめていただくとありがたいと思います。

【事務局】 制度比較はかなり細かい部分になりますが、幾つかある資料を横串に対比表にしていくと、この項目で見るとこちらの方がより任期の定めのない常勤職員に近いんだな、などということがわかるかと思えますので、そのような資料を次回の機会に皆様にお示しして、より理解を深めさせていただければと思います。

【委員】 趣旨としては、任期付短期職員の方は、より本格的と言ってはなんですけれども、非常勤の人たちよりも、本当の職員に近い形というものをある程度念頭に置いたということなんですね。

【事務局】 はい、さようでございます。

【委員】 関連して1つお聞きしたいと思えます。今の話と関連して、資料6と資料7の関係なんですけれども、地方公務員法の22条というのは資料6に書いてありまして、法定の任期上限があるわけですね。それから、地方公務員法17条とか地公法の3条3項3号というのは、そういうものは格別にはないんですね。22条についてはあるわけだから、資料7の地方公務員法の、要するに任期を定めた任用の任用根拠別形態というものの28条の上にもこの22条はあつてしかるべきだと思うんですけれども、なぜないのか。それは今おっしゃったような、仕事の性格の相違とか、もともと全体の運用の実態の相違とか、そのあたりで表は別にしたほうが良いという、そういうご判断なんですかね。

【事務局】 今回、こういう形で表を整理させていただきましたのは、法制度の中での区分という認識よりは、実際にいわゆる臨時・非常勤職員というカテゴリーが何なのかという捉え方でまず1つ表をつくったという形になっております。これがまず資料6でございます。そういう観点では、委員にご指摘いただきましたような、この中でもそれぞれ微妙な差が制度上ありまして、22条というものについては、制度の中ではそれなりに任期の設定がクリアに書いてあるという差が確かにあります。ただ、実態の世界の中では、こうした任用根拠、3つあるものが、1つひっくるめていわゆる臨時・非常勤職員という扱いの中で、實際上、いろいろなバラエティーがある形で運用されているという問題設定がございまして、その意味で、こういう形で整理させていただいたということがございます。

他方、資料7の方でございますが、これにつきましては、地方公務員制度の前提としてありました任期の定めのない常勤職員という背景の中から、次第次第に、任期を設定して一定の本格的な仕事をやっていくべきじゃないか、という類型が出てきたという歴史的経緯がございまして、ここに挙げているのは、むしろそういう経緯の中で、限定された定義、あるいは役割という中で定められてきた類型をまとめたものと考えていただければと思ひ

ます。

その意味では、根拠になっている法律は、例えば資料7の一番上は地方公務員法でして、先ほどのと同じ法律の中に入っているんですけども、生い立ちといいますか、経緯という部分での捉え方が違っているという意味では、こういう整理が1つの考え方ではないかなということを書かせていただいております。

【委員】 仮に22条を資料7の一番上に書いたとしたら、私が一番関心があるのは、勤務形態のところなんですけれども、28条のように、「常勤」、「短時間<非常勤>」と区分けして書くのか。それとも、「主に常勤」と、これをそのまま持ってきて書くことになるのか、どちらなのでしょう。

【事務局】 実は臨時・非常勤制度の実態、運用の部分というのは、各団体でバラエティーに富んでおります。そういう意味では、全貌をかちと捉えるということはなかなか難しいんですが、制度上の考えでいくと、22条というのは、おそらく基本的には常勤の職員が6カ月、あるいは6カ月×2の世界で仕事を続けるということをある程度念頭に置いて書かれているのではなかろうかと思えます。ただ、その中で、じゃあ、確実にそうしなきゃいけないという規定にもなっていないので、いわゆる短時間的な勤務がなされていることもあり、というのが生い立ちなのではないかと思えます。その意味では、「主に常勤」という表現をつけたまま、加えるのであれば加えるということになるのかなと思えます。

【委員】 その際、任期付職員法の3条なんかは、常勤と書いているんですけども、3条なんかは、これははっきり常勤と条文に書いてあったかな。

【事務局】 常勤ですね。

【委員】 常勤でしたか。それじゃ、そこはもうはっきりしているんですね。「主に常勤」じゃなくて、「常勤」だけなんですね。

【委員】 私も質問なんですけれども、すいません、素人なので、基本的なことを教えていただきたいと思えます。生い立ちとか歴史的経緯でこのように複雑になっているというご説明はわかったんですが、やはり国民の視点からわかりやすいかどうかということが私は非常に大事だと思っております。そもそも15年のときの研究会の報告を読ませていただいて、門戸拡大とか、一般の方々への公務員の仕事の拡大というところがあったようなので、せっかく研究会をやるのであれば、一般の人にわかりやすいということを目指していくべきではないかなと感じております。

そういう観点からいいますと、民間の方では正社員か非正社員か、正規雇用か非正規雇

用か、が今非常に問題になっているわけなので、これを一般のそちらの基準で整理したらどうなるのかということをお次回でもぜひ教えていただきたいということが1点でございます。

それから今、地方公務員に関する最大の関心事は、来年消費者庁ができるということで、消費者庁ができた場合に、地方自治体での消費者行政を担う人は誰なのかということです。現在、非正規と言われている相談員の方たちのところを拡充しない限り、消費者庁の制度はうまくワークしないだろうと言われているわけですが、相談員の方たちについては、ここに全く例示が出てないんですけれども、各自治体によって相当な違いがあるのか。もし同じだとしたら、どこに当てはまるのか、そのあたりについて、ご説明いただけたらありがたいです。

【事務局】 民間との対比につきましては、パート労働法の近年の発展の状況等がございます。一方で、そういうことが世の中の認識として進展しているということがあるんですけれども、公務員の法制に引き合わせたときに、どこが同じでどこが違うかというのは、少しかみ砕いて議論していかないとわかりづらい部分が正直なところございます。こういった部分については、私どもの方もぜひご説明をさせていただく機会を研究会の中で設けて、制度としてのアプローチとして、どこがどういう整理になるのかということをお少しやっつけていこうと思っておりますので、次回以降のタイミングでということをお願いしたいと思います。

それから、消費者行政の関係でございますが、これも当然、政治的イシューとして現在非常に注目されている状況になってきております。こういったものに対する何らかの対応というのが、短時間勤務云々ということにかかわらず、地方行政の中でやはり求められていく状況になるということはお間違いのないわけでございます。現実的にいきますと、現段階では、いわゆる臨時・非常勤職員のカテゴリーの中で、今、自治体における消費者相談業務は担われているのが大勢でございます。一部、常勤的な方も、各自治体の判断でないことはないかもしれませんが、主には臨時・非常勤の方々に担われているという事実があります。

こういったような人たちが、今後我々の方で議論していく任期付の制度の拡大とか、こういったような部分で絡み得るのかどうかということですが、1つの候補にはなり得るのではないかなという気はしております。まさしくそこは、現行の任期付職員法の枠組みで捉えにくい場合に、捉えるとしたらどんなことが工夫としてあるのか。そういった部分で

反映されるのではないかなと考えているところであります。

【委員】 今、お話があったような相談員の皆さんも私どもの組織に入っていらっしゃいます。ある市なんですけれども、それまで地公法3条3項の特別職非常勤職員として雇用されていた相談員が、ある日突然、使用者側から、22条の臨時職員での雇用に変更を言い渡されるという事例がありまして、現場でいろいろ問題があったことがありました。つまり、それぐらいに、どの法律でどうするかという根拠法が非常に不明確なために、私どもでいったら、突然雇止めが言い渡されるということがあります。22条といったら、要するに更新は1回のみで1年こっきりという形になりますので、その意味で突然の雇止めとなります。1つの事例として参考にしていただければと。これが1つ。

それと、我々問題にしているのは、1つは今までの日本の公務員制度というのは、何回もお話が出ているよう、任期の定めのない常勤職員というのが中心だったことは間違いありません。それに補完ですとか補足するという立場で臨時・非常勤職員というのが生まれてきて、ところがそれが昨今の雇用情勢、民間も一緒なんですけれども、相当膨らんできているというのが実態であります。特に公共サービスという広いくくりでいっても、なおさらそうなんですけれども、自治体に特化しても、相当増えてきている。その理由としては、1つは、行政サービスの多様化ですとか、あるいは専門性とか、いろいろあると思います。当然地方分権の問題もあると思いますが、私どもが一番思っているもう1つの理由は、民間の企業もそうなんでしょうけれども、これだけ非正規雇用が増えてきたというのは、厳しい財政状況という問題の中で、それでも行政サービスは増えていますから、人的確保は要るわけです。ですから、そこに臨時・非常勤という、法律上認められている幾つかを使いながら、抱え込んでいっているというのが今の自治体の状況だろうと思います。

それがどうなっているかというのは、今私どもの調べでいくと、1980年代が約10万人ぐらいだったんですが、今が40万ぐらいになっている。これは僕らの組織だけの話ですから、本当はもっと多いかもしれない。自治体によっては、4人に1人が臨時・非常勤という、つまり、どう言ったらいいんでしょうか、言葉が適切かどうかわかりませんが、自治体の中での1つの戦力構造になっているのは間違いありません。ところが、戦力になっても、実態の処遇ですとか身分保障ですとか、あるいは賃金の問題もそうですけれども、極めて低い水準になってしまっています。そういう意味で、任期付短時間公務員制度というのは、そういう中で少しでも処遇を改善していく、あるいは身分的な問題も少し改善しようじゃないか、そしてできれば本格的業務に従事してほしい、そういういろんな

時の流れの中で組み立てられていっていると思うんですが、先ほど事務局が言われたように、残念ながら任期付というのはまだ自治体の中に広がっていったんではないんです。そこは非常に問題です。なぜ広がっていかなかったのかというのは、この議論の中に出てくると思いますが、今日は委員の皆様にもそういう実情をぜひ理解していただきたいなと思っています。

【座長】 資料11にあります研究会における主な論点の方に、既にかなり入ってきています。今委員の方からご紹介いただきましたのは、2のところ、処遇の問題とか採用の在り方をどうするかという問題ですね。それにも触れていただきましたし、さらに言うと、任期付短時間勤務職員制度というのはどういう成り立ちで出てきたのかというような、多少の背景説明もいただいたと思います。このような意味で、研究会の論点等にも触れながらさらに議論を進めていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】 今の点に関連してですが、消費生活相談員というのは非常に具体的で今日的な話題なので、引き続き具体例でお話させていただきたいと思います。資料8の2枚目の方のその他というところに消費生活相談員は相談員という分類で入るということですが、交通事故相談員とか、青少年相談員等々、消費生活相談員は実は勤務形態も専門性もかなり違うのが実態だと思います。これは取材していていつも感じることで、この分類と実際の勤務状況というのが相当違っているとすれば、私たちのこの研究会でも現場の実態がどうなのかということにも、制度だけではなく、踏み込んで議論ができるとありがたいと思っています。これは要望でございます。

それから、消費生活相談員に関して言えば、地方自治の行政が後退する——財政面で後退する中で、例えば大阪とか北海道とか、たしか佐賀も移行したと思うんですが、日本消費者協会とかに消費者行政の部分を全部委託してしまうというふうなことをやっているところもあり、非常に複雑化しているように思います。そのあたりも、なぜそうなったのかということも含めて整理していかないといけない。この問題は、各自治体が条例で勝手に定めたということと理解していますが、制度をもう少し国民的にわかりやすいものにすることが、もしこの研究会のねらいであるのだとすれば、そのあたりまでぜひ踏み込んでいただきたいと思っております。

【事務局】 まず、資料8のその他のところにいろんなカテゴリーが含まれているというのはまさしくご指摘のとおりでありまして、特に相談員という仕事は、それぞれの分野とかで、相当習熟度や専門的な知識のようなものの求められる水準が違うというのもまさ

しく事実であります。今回、この数字のとり方という意味では少しご理解いただければと思うのは、例えば教員であるとか、医師であるとか、明らかにかちっと拾える分野というのは非常にわかりやすいんですけども、特に相談員というのは、個々の団体で見ると量的には必ずしも多くないんですけども、いろんなカテゴリーがあるという中で、どうしてもその他という形で拾わざるを得なかった部分がある。その意味で、人数をまとめている中の実際の状況というのは、かなりのバラエティーがあると思います。このような人数のとり方となっているのは、若干便宜的ではあるかもしれませんが、ご理解いただければと思います。

そういったことの中で、今後の研究会のヒアリング等の機会で、これはご説明いただく団体側のご理解があるかなしかで大きく変わりますけれども、例えば消費生活相談員みたいなカテゴリーの人たちが、もし何か各団体の問題意識の中の1つにあるとかということであれば、その過程の中で少し状況をお伺いするとかいうことは少なくとも可能だと思います。

ただ、実際に今、ここの研究会で議論していくときの照準として、より考えるべきなのは、やはり地方公務員ということですね。先ほどのように、仕事自体を地方公務員の範疇の外に出してやっているということになると、それを例えば消費者行政という観点でいけば、そこも含めて議論すべきものではありませんが、今回の研究会の中では、地方公務員の中でどういう形で担っていくかというものの1つの事例ということで議論するというアプローチになっています。その意味では、いわゆるアウトソーシングとか民間委託的な部分のことまで含めて何をどう整理しなければいけないかというのは、この研究会の扱う範疇としては広がり過ぎていられるので、地方公務員が消費者行政に携わっていくときに、今、例えば臨時・非常勤という人が担っている状況をどう捉えるかという意味で取り扱っていくということがこの研究会の在り方としてはより適合しているということなのではないかと思っています。

【委員】 それで結構でございます。実際私は公務員がやるべき業務をそういう形でやっていることのほうに問題があると思うので、逆の言い方をしたのですが、実際に消費者行政の現場を取材していると、地方公務員の方は消費者問題など知らない方が異動でぐるぐる回っていて、実際に非常勤職員のほうがしっかりやっているという実態があるわけで、公務員として処遇しなければいけないという問題ではないかと思います。具体的なわかりやすい事例で申し上げましたが、国民の関心が非常に高いところなので、具体的

にヒアリングなどをやっていただくとこの問題が明らかになってくるのではないかと思います。

【座長】 資料2にありますように、地方公共団体からのヒアリング等もこれから予定されておりますので、その中で可能であれば、その辺ぜひ取り上げていただけるようお願いしたいと思います。

【委員】 今の消費相談員のことはみんな関心がありますので、そちらの方でもある程度、今、実態を可能な限り把握して、どういうふうになっているかというような資料をお出しいただければありがたいですね。ヒアリングして聞くのはそれはそれでいいんですが、ある程度、今、実態どうなっているのというのがわからないと、話すベースができませんので、そのところを、多少お手数だとは思いますが、把握して、できる範囲の資料をいただければ大変ありがたいと思います。

【座長】 全部を悉皆的にというのはかなり難しいと思いますが、ある程度サンプル的に。

【委員】 実態調査は、消費者庁問題でいろんなところすでになされているものも使えると思います。

【事務局】 既存の資料で、例えばこういう議論をするときに、完全に同じ射程ではないけれども、頭に入れておいたほうがいいものとかということも当然あると思います。そういったものは、ほかのところで作っている資料ですが活用するというのも当然できると思います。また、私どもの方で、資料2をご覧くださいますと、地方公共団体の実態調査結果というのが第3回のところで上がっております。これは全団体を対象として、制度、実態の現状というのを調べてみたいとは思っているんですが、なかなか、団体数も多ければ、これだけバラエティーのあるものなので、深入りしていろんなことを細かく聞くところまではかなり難しいと思うんですけれども、そういった中で、可能な限り、典型的な類型の職員について、どんな様子かなということがもし調べられていけば、今みたいなご要望にも、曲がりなりにも答えられる部分も出てくるんじゃないかと思いますので、こういった調査のつくり方の中でも、我々も努力をしながら、よりよいものというふうに意識していきたいと思っています。

【委員】 全くの素人なのでちょっとよくわからないところから教えていただきたいんですが、この研究会の趣旨としては、国民からの行政サービスに対するニーズにこたえているかどうかということを検討すると同時に、こうした任期付の方々や、臨時・非常勤の

方たちの雇用管理の改善みたいなことにまで踏み込んでいくという考えでよろしいのでしょうかというのがまず1点。それは、資料11の2番のところに、人事管理上の問題とか任用に関する点が指摘されているので、そういった質問が出てきたわけです。

あともう一つなんですが、これも私が素人だからかもしれないんですが、一体どういう人たちについて議論しているのか、イメージがつかめないというところがございます。職種別の人数などを出していただいたのですが、これだとどういうイメージなのか。性別とか、年齢構成とか、そういうことを出していただけると、我々がどういう人たちのことについて議論しているのかということがわかりやすいかなというのが2点目です。

あともう一つなのですが、人事管理上の問題とか反復任用について考えていくということであれば、こういう形で働いている人たちがどういう意識を持っているのか。任期付で働くということをどう思っているのか。3年とか5年という長さで働くことをどう思っているのか。反復されていることとか、そうしたことに対する、こういう働き方を実際にしている人たちの意識みたいなことに関する調査の結果などがあつたら、ぜひご提供いただければ議論が深まるかなと思いました。お願いばかりと、素人の質問で申しわけないんですが、以上です。

【事務局】 まず雇用管理がどうなのかということなんですけれども、基本的には、我々の提示すべき視点としては、地方公共団体は公共サービスを住民に提供します、そのために存在しております、そのときの人的なリソースというのが地方公務員です、ということになっています。基本的な立場としては、そういった、より質のいいサービスを、あるいは効率的に提供するということの工夫の中で、地方公務員の多様な勤務形態がどうあるべきか、というアプローチだと思います。その中で、任期付のフルタイム、短時間という制度が今後どうあるべきか。あるいは、現状、いろんな柔軟性や課題も含んでいると言われている臨時・非常勤制度をどうしていくかということを取り扱っていきたい、というのが基本的な姿勢になると思います。

ただ、そういう姿勢で取り扱っていくと、これは必然的に、やっていく人たちが責任を持ち、多分に文学的ではありますけれども、「誇りを持って仕事ができる」ということは何なんだろうということに、直接、間接に触れていく部分があると思います。「仕事に見合った形での制度設計等の対応をしていけば、それに見合ったアウトプットというのにも出てくるだろう」という考え方は、まさしく、民間、公務員を通じて、同じように当てはまると思いますので、そういったアプローチでも、結果的には雇用の管理の在り方とか、個々の

職員の置かれている労働環境の在り方ということが取り扱われるということになってくるのではないかなというのが、私どもの認識ということになっています。

【委員】 そうしますと、効率的なサービス提供というのが主眼になるという理解でよろしいんですか。すみません。ちょっと理解が悪くて。

【事務局】 効率的なサービスの提供というのが主眼にはなるんですけども、ただ、それに対応する部分としては、個々の職員の……。

【委員】 満足みたいなものがないと……。

【事務局】 位置づけというものがあ程度対応していかないといけない。単純に言えば、補助的な仕事をする人であればこのぐらいの対応では見合っているとします。ところが、本来の仕事をしているのに補助的な取扱いをされている人という、ちょっと見合わないかもしれません。それはその人にとっての問題意識でもあるかもしれませんが、翻って言えば、地方公共団体のサービスの仕方の問題になるわけで、そこをどういうふうに制度の中で考えていったらいいかというアプローチになるということでございます。

【座長】 今回の研究会は、今ご紹介いただきましたように、非常勤職員の方を任用されている行政の方も参加していただいています。さらに実際任用されている方々の代表者も来ていただいておりますので、多分その中から働いている方の意識みたいなものはおいおいご紹介いただけたと思います。ぜひ制度を検討する中でいろいろな場面からご紹介下さい。

【事務局】 その点につきましては、第2回、第3回のヒアリングという場面で、我々の方からお願いするときに、制度とか運用のイメージをご説明いただき、質疑をするというのは当然そうなんですけれども、その背景の考え方があると思うんですね。当然、自治体側としては、こういう形で説明しているけれども、不満はあるよ、ないよというようなこともやはりにじみ出てくるでしょうし、職員の側、職員団体の側からは、こういうところは結構、問題意識はあるにしても、こういうところはより大きいんだという議論が出てくると思うので、そういったものを通じてイメージなりつくっていただければ非常にありがたいと思います。

【委員】 お願いの趣旨は、1のヒアリングの案ということは理解した上でお願いだったんですが、それぞれ個別の、個人個人ですので、各地方自治体の状況、抱えているバックグラウンドの影響をすごく受けてしまう。でも、こうやってマクロ的にこういった制度の在り方を議論するのであれば、もう少しマクロベースのデータをご提供いただけたほ

うが生産的な議論ができるかなというので、お願いの趣旨だったんですが、もちろんご無理のないところでということ。

【事務局】 第3回目に予定しています実態調査の中で、かなりいろんな形の任用形態があるので、属性的なものをどこまで細かく調査するかは、団体への負担というのも考慮しながらなんですけれども、できるものについては、できるだけお示ししたいと考えております。

【委員】 自治体側からすれば、今感じていることになりましたけれども、どの任用形態を選択するのか。自治体における基準が明確になってないというのがあると思うんです。私たちとしても、一般職の非常勤職員、臨時的任用職員、それから今回の任期付職員、短時間も含めてなんですけれども、どうしても、位置づけとか活用方針が明らかになってない中では、使いやすい制度を使ってしまう。使いやすい制度は何かというと、非常勤職員の制度をどうしても使ってしまう。本来であれば、任期付職員の制度、例えばイベントなんかで特別知識のある方を採用したりしますけれども、それを非常勤のプロデューサーとして雇っている。そのところの自治体におけるまず明確な基準づけが大事だと1点思います。

それから、もう一つ、どうしても自治体で議論するとなると、コストの問題が、先ほどおっしゃっていましたが、コストが非常勤よりも高い位置づけになってしまうんじゃないかという問題があります。

あと、使いやすいに反して、任期付はどうしても要件がすごく限定的である。そこに本当に当てはめることができるのかという議論がどうしても出てきてしまうというところがあって、現在のところ、私どもでは、新しい4条と5条の部分についてはまだ活用していないというのが実態としてある。

ただ、ちょっと非常勤職員のほうにも広がってしまうんですけれども、非常勤職員と臨時職員、先ほど職務の給与の話で、報酬と給与の話を説明されていましたが、実態として同じ事務をやっている、非常勤職員は報酬である。臨時職員は賃金である。その中で、私どもの現場で議論するのは、報酬に対して時間外が支給できないということがあって、そこは本来だったら自治法203条でしたっけ、に絡む問題だと思うんですけれども、非常勤職員の給与の在り方に関しては、203条まで踏み込んで議論するのかなということで、私は思って、参加させていただきました。

【委員】 まさしくそうだと思うんですよ。実は私も、自治法のところまで本当は踏み

込んで議論してほしいなと思って、臨時・非常勤の問題、どう処遇改善が図られるのかなと、ものすごい期待をしていますので、ぜひそれは進めていただきたいと思います。

それに、事務局の方で理解を得られるかどうかということもあるんだけど、今、ちょうどちが臨時・非常勤の悉皆調査をしているんですよ。初めて全国規模の調査をしていますから、それがどういう形で出てくるかというのは、出せるか、出せないかは別にして、そんな提供もひよっとしたらできるのかなと思います。消費生活相談員の実態とか現実とかというの、我々が調べている範囲であれば、うちの組合員という組織の中という限定的なところですが、どういう状況であるかというのは出されると思います。それはまた相談をしつつ、お話をしたい。

今の委員の話に付随していくんですけども、行政の側からおっしゃったとおり、我々も臨時・非常勤というところの法的根拠というのは非常に不明確なので、今言っていたように、給与か報酬かというところで相当処遇が違ったりしますから、ばらばらだというのは非常にきついですね。採用される職員側もちろん不満があつたりしますし、やっぱり一番は、3条3項ですとか、17条ですとか、22条ですとか、それぞれを使いながら実は本格的業務に入ってしまったている。実は恒常的な業務をしてしまっているというのが実態にありまして、そこがもう少し整理をされないと、臨時・非常勤職員の問題というのは非常に難しく、どんどん迷宮入りになっていくような感じがしてしまって、そのために任期付の公務員制度というのが、知恵を絞られて出てきたと思うんです。しかし先ほど委員がおっしゃったよう、残念ながら任期付というところも非常に限定的なんですね。今言ったように、わずかな自治体しか採用してないというのが実態論としてあります。これがどう広がっていくのか。つまり、今雇用されている臨時・非常勤の皆さんに、任期付短時間公務員制度が広がって欲しいんです。処遇が改善できますから。しかし、それが広がってない。

それはなぜかということはお尋ねしたいんです。去年の地方公務員月報の中に、ある自治体の、これは任期付を使っているところの話なんですけれども、つまり、3年任期で、任期満了後の処遇が保障されてないんですね。保障されていないから、どこかの民間の方をこちらに持ってくる時に、保障されてないものだから、なかなか辞めて来てくれない。そういうところで躊躇する。これは実際に使っている自治体の担当者の話なんですね。法律の4条とか5条もそうなんですけれども、競争試験でやる場合は、どちらかという、若年層が採用されていくとすれば、3年間のうちにやめちゃう。その業務が

3年終わらないうちに、1年ぐらいで辞めちゃって、どちらかというと、もっと処遇のいいところに移行してしまうという実例が挙げてあります。特に任期付短時間においても同じようなことが言えたりもしていて、やっぱり市民サービスの安定的提供を維持するためには、身分保障なり給与等に関する処遇面の改善が必要じゃないか。これは総務省が出されている地方公務員月報の中に書かれているものなんです。短時間の任期付の公務員制度が広がっていかない理由は、ここにあるような気がしてならないんですよ。もっと言うと、任期の定めのないというのが本当は僕らは言いたい。言いたいですよ。だけど、過去のこの研究会の中ではその議論をされているんだけど、結局そこまで踏み込んでないんですね。それが現実としてあるわけで、もしそれが導入されていたら、今の現実どうなったのかというのは、これはわかりませんが、問題提起としては、そこまでの今までの議論の経過というのはきちっと、私も総括するし、そういうところもぜひ委員の皆様にもご理解いただいた上で、じゃあ、今回の研究テーマである任期付の問題をどうしていくのかというところをぜひ議論していただきたいなど。僕らは運動体ですから、非常にわがままな言い方をしているかもしれませんが。

【事務局】 恐縮ですけど、任期付のことを考えているので。おっしゃっているのは任期がないようにみんなしてほしいという話ですから、多分……。

【委員】 いや、そんなこと言っていません。任期の定めのないというのは本当はしたいんですけど……。

【事務局】 というか、そのところはまさに先ほど申し上げましたけれども、やはり質の高い行政サービスをどうやって効率的に提供していくかということが問題です。臨時・非常勤職員というものは、それは補助的業務に従事するということで入ってきておりますけれども、そういう中で、本格的な業務に、任期を定めて従事していただくということで、短時間勤務職員制度をつくったわけです。そういう意味でいうと、まさに今おっしゃっているのは、その短時間勤務職員のターゲットとなる部分が少し狭いのではないかという問題があるということですね。ですから、今のお話、まさに冒頭の説明で申し上げたように、そのところはもう少し拡大する必要があるのではないかと考えているところで

ただ、結局、これは民間企業でも同じかと思えますけれども、いろいろ働き方の多様化が進んでいるということで、勤務形態についても、正規以外、いろいろな形での働き方というものが活用されているわけです。地方公共団体も、いろいろな形で行政サービスを効

率よく提供していく必要があるという、同じ要請があるわけです。そういう中で、現状でまさに使えるツールとしてどういうものを考えていくかという中で、今のお話では、任期付の短時間勤務職員制度について、平成16年にできたわけですけれども、そこをもう少し拡大する必要があるのかどうか。そのあたりをよくご議論をいただきたいと思いますが、今のお話は……。

【委員】 いや、それを言ったのは、過去の議論の中で任期の定めのない短時間公務員制度というのは、議論がありましたねと。それについては、検討も含めていろいろされていますけれども、そのときは踏み込めなかった。それは事情がいろいろありまして、それは十分わかりますが、もしそのときに入れていたならば、今の短時間公務員制度はどうなったのかな。今、これが広がっていない理由というのが、1つは大きなところに任期付というところがあるんじゃないのですか。ここは僕らはそういうふうなところもぜひ意見として言わせていただきたいなということです。

【座長】 当時の研究会を思い起こしますと、1つは、一方で公務の国民への平等なアクセスを確保する。いったん採用してしまっ、かつ、任期の定めがないということになりますと、その方がずっと採用されてしまっ、ほかの方のアクセスが阻まれるということを考えますと、幅広く国民にアクセスを保障する観点から任期を定めることは合理的でしょう。というか、それが基本なんじゃないかということで、あの研究会では議論したのだと思います。ただ、今おっしゃっているように、現行の期間の定め方であるとか、現に雇われている方のニーズとかですね、要望とか、そのような実態に今の任期の定め方が合っているかどうかは検討する必要はあるでしょう。その辺は、多分これから検討の可能性があっ、資料11の②の方にも、現行の任期設定についてどう考えるかといった論点の指摘もされています。ぜひその辺でさまざまなニーズをご紹介いただいて、さらに使いやすい制度にしていくということがあり得るのではないかと思います。

【委員】 ぜひお願いします。

【事務局】 1点、補足的な話でございますが、任期、あるいは仕事の期間を定めるという部分については、おそらくケース・バイ・ケースで、いろんな評価がなされるんだと思います。先ほど委員の方からお話をされたアプローチというのは、ある1つのアプローチとして存在するものでもあるんですけれども、必要とされる行政サービスという考えもあります。よく巷で聞く話の中では、例えば保育士さんがいます。保育士さんは、若い人が子供を追っかけて、しっかり見ていてもらうというふうにしないと、なかなか危なっか

しいなと思っている保護者もいたりする。そういった場合には、一定の期間の中で、若干失礼な言い方になるかもしれませんが、若い人を一定割合確保する、サービスを提供する側からすれば、新しい人も入ってもらった方が、サービスの水準なりを図れることもあるのではないかと、というような見方もあったりするわけです。ですので、いろんなサービスの在り方について、期間の定めがあったほうがいい、あるいはもっと長いほうがいいというのは、かなりいろんなバリエーションがあると思います。その中で、より柔軟な組み合わせ方を模索できることが地方公務員制度の中で求められるんじゃないかというようなことで、これらの任期付の仕組みというのを検討していくというのが今までの流れだったんですね。

我々としては、そういったアプローチから一步もうちょっと踏み込むというようなところで、何ができるかということをし検討していくということなのではないかなと思っています。当然、いろんな立場とか、あるいは個別の事務によって捉える、必要とされる期間性というものはイメージが結構違うというのは間違いなくあるんですね。そういったものをある程度、全部どちらかに片寄せするのではなくて、捉えていけるような部分というのは一体何なんだろうかなというのが、1つの在り方として制度を考えていくときにはあるんじゃないかと思っています。

【委員】　まず1つは、もう既に出てきた話なんですけれども、研究会のタイトル自体が短時間勤務ということであれば、特にこういう本格的な業務への短時間任用ということだと、可能性としては、任期なし短時間任用の可能性というのはありなんだろうなと思いました。ただ、検討会の射程として、連続7回という回数が決まっているというところから、ある程度意図されているところで、現行の制度にある程度乗ったような議論を想定されているのかなと思いますが、その辺は、早い段階で確認しておくといいかなというのが第1点。

あとそれから、資料11のところでもちょっと思ったのが、1の(1)のところにニーズや制度上の整合性と書いてあるところについて、ちょっと個人的に気になったというか、誰のニーズかというところで微妙に話が変わってくるし、それを働く側、任用する側、サービスを受ける側、単純に考えて3つぐらいあると思いますが、その辺は、多分いろんな立場から考えていく必要があるし、場合によっては見方が変わってくるというところははっきり意識したほうがいいのかないかなというのがあります。

以上を前提として考えた場合に、これもさっき出しましたが、議論の構造として、1つの

見方としては、これも誰のニーズかという。サービスを受ける側のニーズとして見た場合に、短時間勤務形態というのは、実は既に臨時・非常勤職員という形で十分に供給されていて、ただ、それが本来であれば任期付短時間職員であるべき人がその中に入っている。そういう認識をすると、結局そうすると、その先の議論というのは、臨時・非常勤職員の在り方ある程度見直しつつ、本来あるべき姿として短時間勤務職員が使われていくためにどうしたらいいのかというところに重点を置かれると思いますが、もう一つ、全体としてまだ短時間形態の働き方というのは、ニーズほど供給されていないと考えると、それを増やすために、またそれぞれどう考えたらいいのかなということが問題になると思いますが、少なくとも法律学的な観点から見ると、両方の問題というのは少し違うというか、最初の方の問題は、より法律学的な議論に乗っかりやすい議論であるのに対して、後の方の話だと、もうちょっと人事管理、あるいは経営学的な視点が入ってくるような話で、少し議論の方向が変わってくるのかなと、今のところ、論点に関して感じられるところでございます。

【委員】 1つだけよろしいですか。議論を聞いていろいろ考えていたんですけども、論点の1ですね。要するに議論をするときに、制度論に立ってアプローチするのか、それとも実態論からアプローチするのか、2つあると思うんですね。どちらかという、今まで実態論からのアプローチという議論が中心に出てきているんですけども、資料11の論点のつくり方も、(1)なんか、どっちかというそういう感じかなと。ニーズや制度上の整合性と書いていますけれども、具体的に書いている中身はどっちかという実態論ですね。2回目、3回目あたり、いろいろ実態が出てくるんでしょうけれども。それはそれで非常に重要なことで、実態をうまく解決できない制度なんて意味がないわけなので、それは考えるべきなんですけれども、制度論としての整合性というのも考える必要があるのではないかという気がしているんですね。資料11では制度上の整合性というのを一言だけ書いていますが、例えば平成15年12月の報告書の基本的考え方のところでは、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則は維持されるべきだ、こう書いていますよね。こういった、要するに論点の1の(1)みたいなものを検討するに際し、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則との兼ね合いをどう考えるのか、そことのバランスをどうとるのかということも論点として入れたほうがよいのではないのかという気がするんですけども、どうでしょうかね。

【事務局】 幾つか、非常に制度的というか、あるいは重たいといえますか、そういう

ご指摘を受けたのではないかと考えております。

まず今回の研究会の回数であるとか、期間というものがおのずと短くなっているということがあります。なぜこういう設定になっているかと申しますと、私どもとしては、どちらかといえば制度論的なスタンスに立ちつつ、それと実態との、場合によっては乖離かもしれないし、場合によっては、どううまく適用されているのかということを見ながら、制度の方を少し進めてみたいというのが基本姿勢としてあります。その意味で、大体半年ぐらいの期間、回数としては7回ぐらいの回数という、正直言って必ずしも多くはない回数の中で、まず少し歩みを進めてみましょうという形で、皆様方にご協力をお願いしたという形になっていると思います。

こういったアプローチがまさしく説明しておりますように、そして、資料11の書き方が説明しておりますように、当然ニーズという実態論と、制度上、「地方公務員法制かくあるべし」というものとのバランスを見た中で、少し別の目盛りの動かし方ができないかとか、そういうような形で議論していくというのが我々のやり方ではないかなと考えているところです。

当然その過程においては、先ほどございましたように、誰のニーズであるかとか、どういう立場に立ったコンセプト設計かというのは、おのずと立場によって変わってくるわけですね。そういった議論はむしろ重要でございまして、いろんな視点から見たものを突き合わせて見たときに、一歩なり進めていくときに、どれをより重視して採用していくかということに辿り着くと思いますので、そういった進め方をしていくという前提で、最初の方にヒアリングであるとか実態調査という部分を組み込ませていただいたということになっています。基本的なスタンスという感じではそういう形でご説明させていただければと思います。

【座長】 前回、任期付職員制度、任期付の短時間勤務職員制度をつくる研究会は、ざくっとした方向性しか出せなかったのですが、あれを出すのでも1年半か2年ぐらい、かなり時間をかけました。それにもかかわらず、やや冒険みたいな形で出したので、今回は法律の見直しということもあって、現実に照らし合わせて考えてみよう、そういうこともあるでしょう。そういう形ですので、ご説明いただいたように、制度を前提にしたある種の実態論を見た上でのソフトランディングを考えるというのが基本だと理解しております。

【委員】 今までのお話を伺っていて、本当にいろんな職種、いろんな仕事をしている方が入っているだけに、どういう形の制度にしたらいいのかということを議論するというの

は、短時間では非常に難しいなという印象を持っているんですけども、例えば同じ仕事であったとしても、先ほど保育士の方の例を出されましたけれども、実際に私が自分の子供を保育園に預けていたときの印象では、若い先生は声を張り上げて追っかけ回してばかりなんですけれども、年配の先生は、そんなに声を張り上げなくても、ぴたっと子供が座るんですね。それが専門性というか、キャリアの違いだなと感心したことがあります。かといって、お年を召した方ばかりがいてもということもあるので、やはり同じ仕事でも、それこそバランスよくいろんな年齢層の人がいた方がサービスとしては非常によくなる。子供のためにはよくなるのか、そういうこともありますので、そんなふうにと考えると、今回短期間で考えるのは、できるだけ制度としての柔軟性を高めるといいますか、いろんな事例があるだろうけれども、そういうときに対応できる幅を広げるにはどうしたらいいのかということを検討することになるのかなと思っていたんですけども、一方で、使いにくい原因の1つとして、位置づけとか基準の明確化がなされていないというご指摘もありましたので、そうすると、あまり柔軟なものにしてしまうと位置づけがかえってあいまいになってしまうんじゃないかなということを見ると、兼ね合いというのが大変難しいのかなと思いました。

それから、先ほど制度論でいくか、実態論でいくかという話も出ましたけれども、似たようなことなんですけれども、私が思っていたのは、現実論を見て現実的にやるのか、それとも理想論でいくのかということで、多分理想論でいくと、これだけ臨時・非常勤職員の方がたくさんいらっしゃるって本格的な仕事をしていらっしゃるということは、既に定員では賄い切れていないだけ仕事があるということなんですよね。本来ならば、この問題を解決するには、本格的な仕事に携わっている方を定員化していくということだと思うんですけども、でも現実的には総人件費の削減ということが具体的に目標が設定されているわけで、コストの面から任期付のほうに振りかえるということもなかなか難しいというお話もありましたので、単に任用のことだけを考えているのではなくて、やっぱり今自治体が現実的にどういう手かせ足かせがあってこの制度を利用できないのかということヒアリングのときにぜひ伺ってみたいなど。そのときには、財政的な面での苦しいところとか、そういうところもぜひ伺ってみたいなどと思いました。

【委員】 私も1点確認させていただきたいことがございます。まず今、人件費削減というお話が出ましたけれども、私、地方公務員のことはほとんどわからないんですが、平成17年に行革で国家公務員を5年間で5%減らすという件で、人事院の給与懇話会で議

論をしておりました。そのときに、「いや、国家公務員より地方公務員の方がこの問題って本当は大きいんじゃないですかね」みたいな話もしていたのですけれども、国家公務員の議論をしたときには、削減とか、いろんな制度を考えるに当たって、公務員でしかできないこと、公務員じゃなければいけないことは何なのか。民間に任せられることは何なのか。そういう切り分けの上で議論をしていったわけです。今日の資料で拝見する限りは、こういうたくさん採用事例、その他、これは公務員としてやるんだということを前提にして、それを組み合わせてワークシェアリングをするような観点に見えてくるのですけれども、そもそも今ある仕事は公務員として分かち合うんだということが前提なのか。あるいは、さっき民間委託の話をしましたけれども、あれが適当かどうかは別にして、そういう部分も含めての議論の枠組みが用意されているのか。その辺を確認させていただきたいと思います。

【事務局】 先ほど国家公務員と地方公務員における、いわゆる行革なのかもしれませんが、そういったものとのアプローチの差の議論がありました。現実的な観点から見たときに、国家公務員というものが、よりサービス分野、直接サービス分野がなくなって、純化しているというような傾向にあるということは、実際見ていて事実なわけでございます。国立大学であるとか、そういったものも独立法人化していくなど、どんどん外に出ていく。という意味で、カテゴリーとして、いい悪いは別として、単一的な議論ができやすい状況になっているというのはおそらく事実です。

一方で地方公務員の場合はどうか。地方公共団体というのは、より住民に近い立場でサービスを提供していくという、そもそもの立場がある。その文脈の中で、ただ、サービスを提供していくツールとして、行政機関が直接行うのがいいのか、あるいは民間委託がいいのかという、多様な選択肢があり、それをより効率的な観点でどう選択していくかということで議論がされていますね。そういうことがまさしく地方公務員の具体的な事例で、直接的なマンパワーサービスの部分で上がっているという事実につながっているということだと思います。

我々の思いとして、民間委託がいいのか、地方公務員が担ったほうがいいのかという議論を、一刀両断にこうすべきだということをこの場でするというのはなかなか実際難しいと思っております。それは、やはり最後は、いろいろな財政事情等々あるとは思いますが、そこも含めた上で地方公共団体が責任を持って選んでいく。そのときに、よりここは民間のほうがいいじゃないか、ここは自分たちが担ったほうがいいんじゃないかということ

判断していくということになると思いますので、その部分まで今回のこの研究会の議論で色づけをしようという形にはならないと思います。という前提だと……。

【事務局】 ちょっと補足いたしますと、行革については、国家公務員だけではなくて、地方公務員についても厳しく求められているところです。国家公務員についても、5年間で5.7%以上の削減と言われていますが、地方公務員についても、それと同等以上の削減ということで、各地方公共団体には、集中改革プランというものを作っていただいておりますが、トータルしますと5.7%を上回る削減を考えて、取り組んでおられるところです。

そのプランで見ますと、今お話がありましたように、例えば保育所等につきましても、民営化していくとか、あるいは最近、指定管理者制度というものができましたけれども、施設等につきましても、指定管理者に管理を行わせるような団体があります。団体によってはかなりドラスティックに、今まで直接やってきた仕事を民間に任せるということが行われているところもあります。

ただ、地方公共団体の中には、地域によりまして、なかなか委託先、つまり受け皿になるようなところがないところもあります。そういう中でも、すべての地方公共団体で、行革努力は、大変な形でやっていただいているという状況です。

【座長】 いろいろな制度全体の中でどこをいじっていくのかというところが大分明らかになったと思います。ただ、制度全体を踏まえた個別のパーツの制度設計という話もございまして、そこはヒアリング等で、委員もご指摘いただいたように、少し背景を踏まえながら認識を深めていきたいと思います。時間の関係で、多少時間が少なくなってまいりましたので、最後に一言、何かございますか。

【委員】 短時間勤務職員は、実際の人事管理上どうやっていくのかとか、そういった、表に出てこないコストの部分があり、また非常勤職員と比較すると採用時のコストがかかります。任期付短時間勤務制度に関していいますと、制度がわりとかちっとあまり縛りの強いものになってしまうと、制度ができて活用しにくいということが考えられますので、そのあたりも議論していきたいと思っております。

【座長】 一応今日は認識を共有した上で、今後の基本的な進め方について意見交換いただくということで、進めてまいりました。どこまで踏み込むのかについては、委員それぞれの思いがあると思いますが、基本的に資料11の方向で議論いたしまして、広げられるところがあれば広げていくというスタンスで、今後議論を進めてまいりたいと思います。今回はこのぐらいでまとめさせていただければと思います。そういうことで、時間の進行

上、大変申しわけなく、本来であればもっとご指摘いただければと思いますが、またそれは次回以降にさらにご指摘いただきたいと思います。

[事務局より次回の日程（8月25日（月）15：00～17：00）を説明した。]