

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第4回）

- 1 開催日時：平成20年10月20日（木）14：30～16：45
- 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、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) 臨時・非常勤職員に関する実態調査結果について

〔事務局から資料1について説明。〕

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

【委員】 2点質問をさせていただきます。

1つは、17条任用が2割ぐらい全体としてあるんですけども、都道府県を見ても政令市を見ても市町村を見ても、17条任用を利用する理由というもので一番多いのが、補助的・定型的な業務に対応するため。それから任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方を見ても、やはり17条のところ補助的・定型的な業務というのがトップになっています。その17条任用による期限付任用というのは、そんな定型的・補助的業務をやるために認められるものなのかどうか。過去の解釈とか最高裁判例などでも、特定の期限付の業務がある、そういう特別の職務として必要やむを得ず任期付に17条で任用するという場合の解釈として限定してできるというふうに理解すべきなので、そういう補助的・定型的業務のために17条を活用するというのは本来おかしいんじゃないかと私は思うんですけども、その点はどうなのかというのが1つ。

それから、もう1つ、22条の臨時的任用職員のところで、それぞれのところの下に、再度任用とはという注があるんです。代表的な職種別の再度任用の状況という表がそれぞれにあるんですけども、再度任用とは、云々かんぬんとあって、法22条2項及び5項に規定するような法定の更新は除きますという注があるんですけども、この再度任用と法定の更新というのはどう違うのか。特に市町村なんかは再度任用の上限なしというところが随分たくさんあって、5年とか3年とか場合によっては5年以上まで任用しているというところがあるんですけども、これは再度任用のことを言っているのか、法定の更新、すなわち6カ月やって1回だけ更新できて1年しかできませんよ、それを超えて再度任用

じゃなくて何回も更新しているというものも含まれているという意味なのかどうなのか。再度任用と更新というのはどう違うのかということと、実態として1年以上という統計でたくさん出てきているものは、そういう更新を何回もやっているというのも含まれている可能性があるのかどうか。そのあたりを知りたいのですけれども。

【事務局】 まず事務局からでございますが、17条を活用する際の理由をどういうふうにとらえるかということでございます。この点につきましては、もちろん、まず過去のさまざまな行政実例上の判断において、17条という任用根拠がある意味やむを得ない場合に使われているという性格がにじみ出ているところが確かにあるところであります。問題は、この「やむを得ず」というニュアンスと、補助的かどうか、定型的是かというところの関連性だと思うのです。この両者は明らかに相反する概念ではないことではあるのですが、確かにお話があったように、補助的かつ定型的な仕事がコンスタントに存在しているというような場合に、制度趣旨から考えるとそれはちょっとどうなんだろうか、ということがあるのかもしれないということがあると思います。と申しますのは、必要な場面で何か仕事をしなければいけないということであれば、その仕事の性質がある程度本格的な側面が強いものか、補助的かどうかにかかわらず、それはそれで判断として起こり得ると思うのですけれども、問題は、結果的にそういう補助的・定型的な人がずっととどまっています、それが17条という根拠に依拠するということをどのようにとらえるかという論点になってくるんじゃないかなと思います。これは若干、論点整理としての話で、いい悪いという議論の手前なんです、そのような考え方かなというのが事務局からのご説明です。

それから、特に22条を含めまして、再度任用、いわゆる再任用と更新というものがどう違うのかということでございます。今、お話ございましたように、更新という概念自体は、22条において、基本は任期6カ月までのところを1回更新できますという意味で用いている言葉でございます。法律上からいくと、ここでの更新というものについては、その概念として1年を超えるようなものに使うということは、法律の読み方としてなかなか出てこないところじゃないかと思うのですが、おそらくここは各自治体の委員の方々からもちよつとご意見あるかもしれませんが、もしかしたら実態として各自治体では、言葉としては少なくとも更新という言葉を使っているんじゃないかと思うんです。これはいろいろな募集の際の説明などでも、任期は1年なんですけれども最大何年まで、あるいは何回更新できますという説明はおそらくされていると思うんです。ただ、これがずるずると今就いている職をそのまま引っ張ってしまう、期間がそのまま引っ張られてしまうという風

にどうも理解されがちな言葉なんじゃないかなという懸念が正直あると思います。その反面、再度任用ということになりますと、1年なら1年のポストがあって、これがまたリセットされてもう1年、また場合によってはもう1年というのはあるかもしれないのですが、一応そういう説明の仕方になってくる。これはよりクリアに出てくるということなんじゃないかなというところがありまして、多分にニュアンスもあるとは思いますが、更新という言葉を使うことによって、若干処遇の、そのポストの任期がずると延びちゃうようなイメージが出てこないだろうかというのは少し懸念されるところじゃないかなと思っております。

【委員】　ちょっといいですか、その更新と再度任用のところ、ニュアンスはわかるんだけれども、その法的性格はどう違うんでしょうか。更新といった場合は、普通は期間だけを更新するけれども内容はそのままというのが更新ですよ。再度任用ということになると、期間だけじゃなくて全部、結果的に内容は似たようなものであっても、全部やり直しですということになるから、新しい行政処分をするということになるんでしょうね、新しい任用行為をする。更新というのも新しい任用行為ではあるんでしょうね。いずれも行政処分だけれども中身が違う。逆から言うと、本人の同意の対象が違うのかなと。全部本人が同意するということと、期間の部分だけ同意するという、そういう違いがある、要するに同意を要する行政行為という、採用の同意をする行政行為という考え方でいった場合に、そのところが違うということなのか。法的にどう違うのかはつきりさせておかないと、今後もしこの概念を使い分けるとしたら、ちょっとはつきりさせておく必要がないかなという気がするんだけれども。

【事務局】　そうですね、今の話でいくと、まずは22条で使われている更新という考え方がどういうところまで入っている話なのかということを確認するということになってくるかと思えます。大変恐縮ですが、今の段階で、ぎりぎりここまでが更新という言葉が含む意味ですというものを準備はできていないので、少しこの議論は詰めていく部分があるかと思えますが、実態的な懸念としましては、先ほど少しご説明したように、ずるとただ単に任期が延びてしまうということと理解されるおそれがないだろうかということとを懸念しているということとあります。概念の明示も含めて少しまた考え方を整理させていただければと思います。

【座長】　それはじゃあそういう形でご整理いただくということで。

ほかはいかがでしょうか。これに関連しても結構ですが。

【委員】 再任に関してなんですけれども、再任が可能なところで、上限が定められているところのお答えがあるんですが、可能だけれども、定めがないというケースで、実態ベースで最長何年ぐらいかというのは今回の調査ではとっていらっしやらないのでしょうか。

【事務局】 今回の調査ではとってはいないです。

【委員】 そうですか。私が研修などに関与している消費生活相談員の場合は、市の場合も県の場合も25年とか非常に長いところがあるようです。先日、国民生活センターの研修でも10年以上がたくさんおられ、25年という方が各都道府県や市町村から何名かいらしていたものですから。やはりこの辺の実態がわからないと、これだけではどういう雇用がされているのかわかりませんので、その辺の判断基準をお示しいただきたいと思います。

【事務局】 おそらく、やっている仕事やそのタイプに応じて、実態上任用期間が長くなっている人がどれくらいいるかというのは相当差があるんだと思います。消費生活相談員につきましては、今、委員のほうからもお話があったように、現在かなりクローズアップされて世間でも大いに議論がされている状況にあり、具体に見ていくと、結構長い人が実際にいるなという話が出ているということだろうと思うのです。ほかの分野ではどうかというと、データをとっていないのでよくわからない部分もあるんですが、特定の人についてはかなり長い人がまだいるかもしれません。ただ、分野によっては期間の非常に長い人はかなりのレアケースで、実際には例えば3年とか5年まで、実態上1つの行政機関にはいますけれども、あとはそこを離れられているということもあるのではないかなと思います。その辺は、今回の研究会で自治体からお見えになっている委員もいらっしやいますので、概ねの按配はどんな感じかというのをご紹介いただけるとありがたく思っております。

【委員】 消費生活相談員については、確かに10年以上という方もそれなりにいらっしやいます。ただ、私ども、非常勤制度3種類ある中で、消費生活相談員が含まれているカテゴリーの非常勤職員に関して言いますと、ある時点でぱっと切ったときの断面で見ると、5年ぐらいまでの間に割と人が固まっていて、その後ずっとなだらかになっています。具体的な数字は昨年とった統計で手元にないのですけれども。ですので、長い人もいらっしやるけれども、それが多数派かということ、必ずしもそうではない、それは職がいろいろ混じってしまっているからです。

【委員】 消費生活相談員としては、実態としては勤務の長い方が多いと思います。あるいは10年近くになる方も。ただ、他の非常勤職員に関しては、定型的・事務的な補助の方に関しては、比較的回転が速いということで、ある程度専門職性の高い職場については長い方が見られるということだと思います。

【委員】 たまたま勤続期間の分布というのが、私どもの行った実態調査では出ていますが、全体で20年以上が1.4%ということですね。それから、10年以上20年未満というのが5.3%。これは、前回の研究会のときにお話ししたとおり、調査結果が回収率が53.1%で、そのときの臨時・非常勤の総数が29万7,571人という中でこの状況になっているということだけお示しをしておきたいと思います。

あわせて、これも前回少しお話をさせていただいたと思うのですが、いわゆる臨時・非常勤職員の該当する職種がやはり際立って偏っておりまして、保育士、学童指導員、相談員、相談員はほぼ100%が臨時・非常勤の皆さんになるのかなど。各種相談員が、消費生活、年金などが93.2%が臨時・非常勤。学童指導員が92.4%。図書館職員が61.6%ということで、正直、臨時・非常勤の皆さんが増えてきているのか、これは一概にそうは言えないかもしれませんが、公共サービスが後から増えてきている、いわゆる通常、正規職員では想定していなかったところが公共サービスとして自治体の現場では増えてきている、そこが比較的臨時・非常勤職員で充当されている、そこに当てはめられているというのが正直なところじゃないかなど。そういう意味での、そういう中で専門性の高い、例えば相談員の皆さんとかというのは、圧倒的に長い、2年近くになっているというのは、これは現実としてあるんじゃないかなどは思います。以上です。

【座長】 どうも、ご紹介ありがとうございました。

それに関連して、それ以外でも結構ですが、いかがでしょうか。

どうもありがとうございました。それでは、時間の関係もごございますので、引き続きまして議事3、論点に関する議論につきまして、事務局から資料の説明をお願いしたいと思います。

(2) 論点に関する議論

【事務局】 それでは私のほうから、資料2になりますが、短時間勤務の在り方に関する論点(案)というものがございます。このアウトラインにつきましてご説明をさせていただければと思います。

今回の資料2につきましては3段構成で、基本的考え方、臨時・非常勤職員の任用のあ

り方、そして3番目に任期付短時間勤務職員制度のあり方という形になっております。本日は、会の進行上、基本的には2番目の「臨時・非常勤職員の任用のあり方について」というところを中心に、ご議論いただければ幸いです。全体の仕組みといたしますか、関係を少し見るという意味で、本日、おおまかに全体の流れに触れさせていただければと思います。

まず、1番目の「基本的考え方」につきましては、公務の中立性の確保、あるいは公務の能率性の追求、地方公共団体による一般的な広い意味でのサービスの質の担保等々の観点といったものを見まして、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則を維持しながら、今回の検討を進めていくべきではないかということで、立脚すべき考え方というものはこういうところではないかというのが最初の提示でございます。

これを踏まえた上で、第1回でもご説明いたしましたように、いろいろな地方公共団体において多様な任用、勤務形態の活用がなされてきております。こうした場面で、人事管理上の要請、平たく言えば雇う側の要請、及び働く側の志向、どういった職がいいと考えられているのかというようなことも踏まえながら、多様な住民ニーズに対応した、より質の高い効率的な行政サービスの実現に資するように短時間勤務に係る諸制度、ここでは臨時・非常勤職員の任用のあり方であり、任期付短時間勤務職員制度のあり方ということでございますが、こういった諸制度につきまして個々の制度の趣旨の再確認、及びその必要な拡充といったものを図るべきではないかというのが基本的なスタンスとして出てくるのではないかと考えております。

次に、「臨時・非常勤職員の任用のあり方」でございます。まず、採用等に当たって、人事管理上、どのような点に留意すべきかというところがあるかと思っております。そもそも、臨時・非常勤の職そのものの位置づけというのはどういうものなのかというところでございます。まず、臨時・非常勤職員を任用するという際には、これをつけようとする職務の内容、勤務形態といったものに依りまして、現行法のどの位置づけ、端的に言えば任用根拠で任用するのかということを明確にすべきではないだろうかということが論点としてあると思っております。その中で、特に特別職の非常勤職員につきましては、今回の研究会でも何回か議論に出てきたかと思っておりますが、労働者性の高い者がいるであろう。この人達については、特別職として任用する妥当性をより厳格に吟味するべきではないだろうかということがあろうかと思っております。

次に、採用の際の勤務条件等の明示でございますが、これは手続的な部分、それから今

回の研究会の発足の背景になっております訴訟等の場面等も考えながら書いたところでございますけれども、臨時・非常勤職員の採用の際には、任用根拠をきちんと明示すべきではないだろうか。それから民間労働者の取扱と同様に、任期、勤務時間、報酬等の勤務条件を明示すべきではないかということがあろうかと思えます。

それから、報酬その他の勤務条件のあり方でございますが、報酬等につきましては、業務の内容、あるいは業務に伴う責任の程度に応じまして、各地方公共団体において適切に判断すべきではないだろうか。一方、労働関係法令に定めのある休暇等の規定が適用される場合には、適切に措置すべきではないかということがあろうかと思えます。

次のページに行きまして、他に議論としてございますのは、報酬及び費用弁償を支給することとされている非常勤職員に対しまして、通称でと言うと多少問題かもしれませんが、手当に相当するものが支給されているような事例が、今回の調査でも散見されるところでございますが、こういったようなものをどう考えるかということも論点の一つとして出てくるであろうと思われます。

次に、同じ人を反復して任用することをどう考えるべきかということで、先ほど少し質疑があったことにも絡んできますけれども、まず任期及び再度の任用に関する考え方ということがあろうかと思えます。期間を限って任用する非常勤職員の任期というものは、臨時的任用が1年以内であること、すなわち6カ月×2ということがございます。それから臨時的・補助的業務に従事するといった職の性格、そしてこれに伴います予算や定員管理の観点といったようなものを考えますと、やはり原則1年以内であるということを確認すべきではないかという点がございます。それから再度の任用というものにつきましては、一度任期が終了した後で新たな職に任用するというのをやはり確認すべきではないだろうかというところなんです。また任期ごとの新たな任用ということだといいたしましても、臨時・非常勤職員といたしまして、同一の人が長期にわたって繰り返し任用されるということが起こり得る、起こっているということもございます。このように、事実上、常勤職員と同様の勤務形態となっている事例もあるという指摘がございました中でこういったものを一体どうとらえ、どう考えていったらいいのかという点があろうかと思えます。

それから次に、再度任用の際の手続きでございます。同一の者を同一の職に、先ほどの関係もありもう少し説明しますと、同一のタイプ、職種よりもっと狭く厳密に考えたときの同一の形態の職ということになると思えますが、同一の形態の職に再度任用する、この場合にも新たな任用として改めて勤務条件の明示を行うことが必要ではないだろうかという

ことでございます。

それから再度任用の際の勤務条件のあり方でございますが、こういう同一のタイプの職に再度任用され、その職務の責任困難度が同じであるという場合には、職務に応じた報酬という考え方からいたしますと、やはり報酬額は同じとなるということだと思っておりますが、これをどういうふうに考えていくかというところでございます。

一方で、同一の職種の職、やっている業務の中身がかなり近いカテゴリーとして括られる職種の職に再度任用されるという場合に、職務の内容あるいは責任の度合いなどの変更によって報酬額を変えるということをどう考えていったらいいかということも論点の一つかと思っております。

以上が臨時・非常勤職員に関する部分でございますが、本日、これからの時間で少しご議論いただければと思うところでございますが、これに関連する点もございまして、簡単に3のところもご説明させていただきたいと思っております。

任期付短時間勤務職員制度でございますが、現行制度の周知・活用という部分で、平成16年に導入されたものでございますが、その考え方をさらに周知を図るべきではないかという点がございまして、ただ、その際には、成績主義の原則に基づき、競争試験又は選考により採用されまして、本格的業務に従事することができるという制度であるということをやはり周知していくべきであろうというところでございます。

次に、制度を活用できる現行の要件をどう見ていくかということで、まず任用できる業務につきまして、主な要件といたしまして、一定期間内に終了する業務、又は一定期間内に限り増加する業務といったような要件がございまして、この要件が地方公共団体において多様な行政サービスに効率的、効果的に対応すべきである、又は対応しようという要請にどこまで応えているかということを少し議論すべきではなかろうかと考えます。

また、別のアプローチといたしまして、臨時・非常勤職員が従事している職務の中で、例えば資格が必要とされる職務など、常勤職員と同様の業務を行っているのではないかとと思われるものについて、任期付短時間勤務職員制度を活用しやすくするというような考え方がないだろうか。その際、先ほど「ア」の部分でご説明しましたように、業務の期限に関する要件というのが現行のものでは何らかはまっているわけですが、こういったようなものをどう考えたらいいかという部分があるだろうというところでございます。

また、任期につきましては、現行制度が原則3年以内、特に必要がある場合に条例で定める場合は5年以内という考え方でございます。これについて、原則の3年の部分を長く

するということをどう考えていったらいいかということも論点の一つとしてあろうかと思
います。これと関連いたしまして、現行でも、最長でも条例で定める場合には5年以内
なるわけですが、アの検討も踏まえつつ、なお5年を超える任期を可能とするというこ
とについてはどうか。ただ、この際には、長期間の任用に関するニーズ、あるいは民間の労
働契約の期間との関係といったものをどう考えるかということが論点としてあろうかと思
います。

また、再度の任用についてですが、任期付職員を採用した職がございます。この職とい
うのが、その職員自体の任期が終了した後もなお存在するという場合に、誰かまた任用し
ましょうということになるわけですが、再度の競争試験または選考を経て同じ者が
採用されるということをどのようにとらえたらいいかということも論点の一つとしてあろ
うかと思います。

最後に、任期付制度のまとめというわけではございませんが、短時間勤務の部分でこの
ような見直しを行う場合に、任期付フルタイムの職員の制度も同様に見直すべきであろ
うかどうかということも論点として出てくるということではないかと思っております。

簡単ではございますが、以上でご説明を終わります。

【座長】 どうもありがとうございました。それでは、ただいま説明いただきました論
点につきましてご議論いただきたいと思います。本日は、前回皆様にご了解いただきまし
たとおり、臨時及び非常勤職員の任用のあり方について中心にご議論いただきたいと思
います。

まず、1. 基本的考え方についてという部分についてご議論をいただきました上で、2の
臨時・非常勤職員の任用のあり方につきましては、①、②といったような項目ごとにご議
論いただくという方向で考えております。よろしく願いいたします。

それではまず1の基本的な考え方につきまして、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】 ①の任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という、いわゆる正
規職員を中心としますよということは、確かに現在の状況からすると外せないと思いま
すし、民間も正規職員を中心に行っているのは事実だろうと思うのですが、それを受けて、②
というところに1つ私が欲しいなと思う部分は、やはり正規職員との均等・均衡待遇、均
等までは行きませんが均等待遇という考え方というのをやはり論点に据えるべきで
はないのかな、基本的な考え方の中に。それを据えた上で、じゃあ短時間勤務に係る諸制

度についてどう議論していくのかというところが欲しいなと思うのです。それはなぜかという、根拠はいろいろありまして、前回、非常勤職員のガイドライン、人事院が出した部分が、多分後でご説明いただけると思うのですが、その中にも、国は一般職の給与に関する法律の22条2項というところで、今回、国の非常勤職員に対する給与についてのガイドラインを出した。この22条2項というのは、もともと22条というのが、国の場合は一般職の職員の給与に関する云々というところで、常勤職員の給与との権衡を考慮しというのが大原則にあるのです、国の場合は。だけど、自治体の場合はそれが無いというのが非常に大きな欠点というか、我々が毎回毎回議論しなければならないところだろうと思います。先ほどの総務省の調査の中にも出てきたように、確かに常勤職員との均衡とかという考え方を示されている自治体は結構あるんですけども、やはりきちっと法的にその辺の根拠というのが明確にされていないというところで非常に問題が起きているのかなと。だから、ぜひこの研究会では、正規職員、①に任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則を維持するというのであれば、②のところにはそういう考え方を言って整理しておく必要があるのかなと思います。

【座長】 今、ご意見いただきましたが、その点についていかがでしょうか。

【事務局】 まず、事務的にという話でもないのですが、個々の勤務条件のあり方の中で、本来の臨時・非常勤の職員の職というのはどういう職責を負っているかということ議論する場面が出てくるんだと思います。その場面においては、職責の面において比較すべきものが常勤職員だということであれば、当然常勤職員との関係をどうとらえるかということ報告書の中で書いていくということがあるんだろうと思います。ですので、我々としては基本的には、個々のパーツにおいてそういう必要性があるかどうかを判断していくというのがまずあるんだろうというふうに考えているところであります。

基本的考え方の射程をどこまでにするかということにもよるんですが、ここで事務局のほうから出しておりますのは、地方公務員の任用のあり方として何が主なる考え方かという話をしていて、ただ主要部分は任期の定めのない常勤職員なんですけれども、それ以外の短時間の勤務の職員に係る制度もいろいろなバラエティーがあります。そのいろいろなバラエティーというものをきちんとした形で活用していけるんですよという形で総論的に触れるというぐらいのイメージでとらえているところではあるので、具体的に均衡・均等というのをそこまでここで書き込むかどうかというところは少なくとも今の段階では我々のほうでは考えていなかったところでもあります。

【座長】　そうですね、これから議論します2の③のところ、すなわち、報酬等について業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じてという箇所です、この内容をどういうふうに考えるのかということ、議論すると思います。その中身を少し踏まえた上で、最終的に考え方をどうするのかということは、また戻ってもいいと思います。したがって、まず具体的にどういう考え方をすべきかということ、まずこの箇所で議論し、それからまたさらにご意見があれば頂戴したいというふうに思います。こういう形で議論かかせていただければと思いますが、いかがでしょうか。

では、そのような形で、③のところを含めて議論するということにいたします。その上で、それ以外について1のところにつきまして少しご提案等ございましたら、遠慮なくどうぞお願いしたいと思います。

【委員】　とても細かいのですが、②の2行目に、人事管理上の要請及び働く側の志向、急に働く側の志向と、働く側の意見みたいなものが入ってきたわけなんですけれども、その後の2番とかについて、特に働く人のことを考えたということはないような気がしたので、どうしてここに入っているのかなと、ちょっと唐突な印象を持ちました。使う側、管理する側の話がずっと並んでいるのに、ここに急に入ってくることにちょっと違和感を覚えた、ただそれだけです。

【事務局】　ここはなぜこういう書き方をしているかといいますと、もうちょっと短い言葉で言うと、「需要と供給の関係はどうなっているのでしょうか」ということを言いたかったところなんです。つまり、多様な勤務形態があります。そのいろいろな枠組みに対して、やはり雇う側としての自治体が、いろいろなセットを使いたいという志向を持つのが一方であります。ただ、要は、任用の枠組みがあってもそれに手を挙げる人がいないと任用できないわけです。つまり、公務員を任用するというのは相手の合意のある行為なので、どんなに立派な枠組みを提示しても、手を挙げる人がいなかったらその仕組みは動かないという面があるので、その意味では、やはり働く側の人達が、例えばより長い期間、安定的な状態を志向するのかとか、あるいは短い期間でいろいろなところに行けることを志向するのかとか、そういったいろいろな志向というのはあるでしょう。そういったところも制度のあり方を考えていくときにはやはり目配りが必要ではあるかという趣旨で一応入っているというところです。

【座長】　そういう問題意識だそうですが、まだちょっと違和感ございますか。

【委員】　いや、もう議論の中で理解できれば……。

【事務局】 簡単に、済みません。

勤務条件等の明示というのは、まさに働く側を考えた視点のお話のはずで……。

【事務局】 はい。例えば、今のこれからの議論の中で幾つか個別の論点がまた出てきますけれども、例えば勤務条件を明示しましょうとかという話は、むしろ自治体側からすれば説明責任を果たすのですけれども、任用される方からすると、こういう条件がセットされている職があるから自分達は手を挙げよう、手を挙げないということ判断できるということになるわけです。その意味では、働く側の志向というのを踏まえたやり方も必要でしょうという部分がある程度盛り込まれる一つの例ですけれども、そういうことも重要ではないかということでございます。

【座長】 では、そこはよろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それ以外に。

【委員】 1の①ですが、理念だけの話になるかもしれませんが、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則というものの出てくる観点なんですけれども、ここに書いてあることは正しいんですけれども、ここに書いてあることのもとにあるものは、やはり職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精励できるようにするという部分があるんじゃないかと思うのです。だから、その部分も何か大前提として書き込んでおいたほうがいいのかという感じがするのですが。

【座長】 では、1のまず初めのいわゆる任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営について、要するに職員の側からの、いわゆる安んじて公務を担えるという視点も、この原則の中には入っているのではないかと、こういうご指摘をいただいたのですが、その辺は事務局のほうとしてはいかがでしょうか。

【事務局】 もちろん公務の運営についての最終的なアウトプットは国民、住民に対するサービスというところにとらえるべきだと思うのです。力点の置かれ方としてはそちらになるわけですけれども、その環境整備という意味では、今、委員からお話しいただいたような要素も当然入ってくるということになると思います。ここは報告書の書き方の仕上がり部分で、そういった要素に言及しつつ、根幹のところとしてはこういった考え方じゃないかというふうに触れていくということで、うまく勘案できるのではないかなという気がいたしております。

【座長】 では、基本的な書きぶりはこれを中心に書いていただいて、その中でそういう側面にも触れていただくという形で書き分けていただければということをお願いしたい

と思います。どうもありがとうございました。

それでは、後でまた戻るということもございますので、1につきましてはこのぐらいにいたします。では、次の2の臨時・非常勤職員の任用のあり方についての(1)の①の部分、臨時・非常勤職員の職の位置づけのア、イの部分につきましてご議論いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】 (1)の①のア、イの次に、17条による臨時・非常勤職員の任用についても、特に任期を必要とするような厳格な吟味が必要じゃないかということが1つと、22条についても、先ほど更新の話をしたのですけれども、やはり更新を単純に繰り返して長期在職しているというふうな者の妥当性というふうなものも厳格に吟味するべきじゃないかというふうなことを、バランス上、あわせて書いておいたほうがいいんじゃないかという気がしますけれども。

【座長】そこはいかがでしょうか。任用の話は、後の(2)の再度任用の話で、議論すると思います。そして、(1)の話、特に17条についてご指摘いただきましたが、この辺についてはいかがでしょうか、委員の先生、事務局に限らず。まあ事務局からでも結構ですが、17条について。

【委員】その17条で非常勤職員というのが位置づけられていますけれども、法令上どこにも非常勤職員というのはないんですね。

【座長】はい、17条を見ていただいたほうがいいかもしれません。

【事務局】参考5に。ページ数で言いますと5ページです。

【委員】ありますね。多分、この17条の1項、職員の云々というところなんでしょうけれども、ほかに非常勤職員とか一切出てこない。何でここに一般職の非常勤職員という概念が生じてきたのかというのが、専門家じゃないとちょっとわからないというのが正直なところだと思うのですね。それで、私どもからすると、17条を根拠に任用されているのが全体で9万9,656人、基礎自治体、市町村でいったら8万4,000人という膨大な数になってきている。ただ、それでも特別職、3条3項とか22条が多いということは、やはりこの17条というのが法的に一般職の非常勤職員だということが自治体側に概念として育ってないというのが僕はあると思うのです。ですから、17条をきちっと利用するのであれば、やはり17条の一般職非常勤職員というのをどこかに法的に明示をしていく、そういう作業がないと——いや、だけど、それが無い限りは17条って増えていかないですよ。

【座長】 増えていく？

【委員】 17条というのが増えていくというか、この9万9,656人という数がありますね、それで、ここが特別職の非常勤職員の3条3項よりも、特別職でもっと限定的になりますよね。3条3項というのはもっと本当に数が少ないはずなんです。

【座長】 書きぶりからするとそうですね。

【委員】 そうですね。それが20万もいるということと、臨時的任用の中に19万もいるという、この数字の違いというのは、やはり一般職というのが非常に自治体からすると活用しづらいところにあるのが法的に明確にされてないというところだろうというふうに思っているんです。今後どうされるのかは別にしても、やはり17条というところはひとつ論点として整理をしておく必要があるのかなと思います。

【座長】 では、事務局いかがでしょうか。

【事務局】 17条を根拠にする任用をどういうふうに取り扱うかという議論かと思えます。これは確かに実態の中で必ずしもクリアになっていないところもあるものですから、なかなか取り扱いにくい問題ではあるわけですが、今までの実例の世界では、今ご覧いただいている17条の規定の中で、明示的に任期が付されている採用を排除されていないということをもって、期限が付された任用もあり得るというようなスタンスで取り扱われていたというのが現状だと思うのです。ただ、實際上、この考え方は趣旨としてよくわからない部分はありますし、今回も我々の調査でも見ていただきますように、任用根拠の割合としてはやはり少ないわけです。我々としては、この状況はおそらく17条が根拠として非常に使いにくく、使うときにも非常に課題が大きいということをあらわしているのではないかと考えております。ここから先の議論は、17条をどう位置づけるのかということなんですが、特に17条採用ということになりますと、要は、採用の方法が競争試験又は選考によるというような厳格な書き方になっておりまして……。

【座長】 4項ですね。

【事務局】 ええ、4項、人事委員会を置く場合については3項でございますけれども、こうした制度組みと実態がどこまで合っている、あるいは乖離しているのかということも議論の対象となるんじゃないかなと思うのです。どの程度の選考の厳密さを求めるかということになりますけれども、17条という一般の職員が使っている条項を同じように使っているとなったときに、そこまできちんとした選考なり競争試験をやっているのかと問われかねない部分がある。能力主義で公務員を雇いますという地方公務員法の考え方からい

くと、場合によってはかなり説明に窮する部分があるんじゃないかなということがございます。17条採用については、少なくともそういった厳密な選考、採用といいますか、そういったものを担保しないとイケないということは言っていないとイケないんだろうというふうには思っています。

【座長】 1項はかなり抽象的な言い方になっていて、そこを解釈で制限をかけるというのは現行法ではかなり難しいところもあるということもあると思いますが、いかがでしょうか、ほかに先生方。

【委員】 ちょっと関連して質問なんですけれども、そもそも17条の条文と、任期付職員法の関係はどうなっているのか。私はその17条の特例を任期付職員法でつくっていると思うのです。だから、極論すれば、任期付職員法ができていながら、しかも今17条で専門的でない一般的な職員も任期付職員も成績主義のもとで身分保障してやっていけますというのはどうなのか。任期付ですという仕組みができた以上は、17条任用はもう要らない。17条任用というのは、17条による正規任用じゃないですよ、17条に基づく臨時・非常勤の任用というのはもう必要ないというぐらいの整理をしてもいいんじゃないかという気がしているのです。だから、先ほどから限定すべきじゃないかというのはそうなので、その基本的な関係はどう考えるのですか。

【事務局】 まず、今の任期付法の採用等の考え方は何によるかといいますと、ベースに地方公務員法の一般職の常勤職員の考えが適用され、それに任期付の職員としての特例的な部分があればそれが適用されるということで、今、委員がお話しになったとおりの考え方ということになります。そういうことでいくと、今、任期付法で要件が設定されているカテゴリーの職員については、少なくとも枠組みがしっかりしているということが言えて、その意味では、「推奨」とまではなかなか言えないのかもしれませんが、しっかりとした枠組みとして自治体も制度を使えるし、任用される側も自分の勤務のあり方がわかるという仕組みが提示されている格好になっています。少なくともこれは、よりはっきりとした公務における雇用関係、任用関係を規定しているものであることは間違いのないと思います。

【座長】 とすると、今のお話だと、使えるものはそっちでやってくれというメッセージを書いたほうが良いという話ですか。

【事務局】 そこは特に委員の先生方にご議論をいただく部分でもあるかと思うのですが、やはり安定的な仕組みができていてというわけで、それを活用したほうが良いだろう。

これは訴訟のリスクとかがいろいろあるわけですから、その訴訟のリスクに抗弁できる要素を持つという意味でも、枠組みがきちんと決まったほうが使う側も使われる側もどちらも安心だということは間違いなく言えるだろうと思います。

【座長】 では、そこはそういう理解でいきたいと思いますが。

【委員】 反論するようなんですけれども、ここで①のイで特別職の非常勤職員の労働者性の高いものについては、特別職として任用する妥当性をより厳格に吟味するべきではないかと。ある意味では狭めていこうということですよ。

【座長】 そうですね。

【委員】 そうですね。それで、今のお話だと、一般職の非常勤職員も狭めていこうと。狭めてというか、より任期付のほうに移行させようということであれば、本当にそれが担保できるかというところは任期付のほうに移行できるんだと。先ほど委員がご指摘されたように、冒頭にありましたように、働く側の志向も踏まえて、我々から考える志向も踏まえてということであると、相当任期付短時間勤務職員制度というのが利用できるということ、やはりこの研究会で相当メッセージを出さないとなかなか広がっていかないと思うのです。特別職は閉じちゃいます、では、特別職のうちの3条3項で雇用された人達を任期付だけに押し上げていくんじゃなくて、一般職にも行く。では一般職は、先ほどの先生のお話にあったように、任期付ができたなら一般職は閉じてもいいんじゃないかという意見がもしあるとすれば、行くところがなくなっちゃいますよね、現在働いている圧倒的40何万のね。相当任期付の中で入り口を広げてやらないと、雇止めいどめというのがもしこの研究会で、3条3項も厳格だよ、では一般職の非常勤職員もなかなかだねという議論になってしまうと、もし全国の自治体がそれでもというふうにやり出したら、そこそここのところで雇止めというのが増えていきますよ。

【座長】 いや、今のお話は、一般職についても、任期付でできることだから任期付のほうが安心だよというメッセージを出しましょうと、使ってくださいという話で、それを17条そのものを全部閉じるという話では、今の議論はなかったと思います。

【委員】 そうですね、私がさっき極論で、もう17条は要らないんだ、全部任期付に行けばいいというのを極論で言ったものですから、そういうお話になったのかもしれませんが、それは極論であって、任期付のほうで拾える部分は拾う、あるいはそれをさらに拡大するのかどうかということもあるでしょうし。それにしても任期付のほうで拾えないという部分を、従来の解釈の延長として17条のほうで例外的にやむを得ず拾うとい

うことはそれはあり得るでしょうね。

【座長】 はい。ご懸念は多分そういうことだろうと思います。

【委員】 ええ、そうですね。だから、私は3条3項のところと22条が一番多いわけですから、現実問題として。ここを任期付に移行させようとするのか、あるいは17条に移行させようとするのか。移行というか、3条3項というのはものすごく小さいですよ。

【事務局】 いろいろご懸念の部分も、気持ちとして伝わってきているところはあるんですけども、ここで物の提示の仕方として考えられるのは、今、ある一つの職のカテゴリーを全部なくしてしまって、別のところに全部持ってくるという議論をするのか、あるいはいろいろな複雑な事情もあるので、一つの職の類型をなくすとまでは言えませんが、より受け入れやすい制度的な受け皿があって、それにはまりそうな人はどんどんそっちに行ってくださいというのか、という二つの選択肢のうちでどちらがいいでしょうか、という問いになってくるんだと思うのです。ここは委員の皆様方にもぜひご議論いただきたいのですが、我々としては、今回の調査の結果でもありますように、任用根拠としていろいろなものが入っているので、極端な話、例えば17条採用そのものを完全になくしてしまって、さあその受け皿をどこかに探しましょうという議論というのは簡単にはできないだろうと思うのです。ただし、だからといって曖昧な形でいいとも言えませんので、より受け入れやすい制度が考えられるのであればそれを考えて、その制度に移れる人達がいれば移っていただくというのがより合理的な判断ではないか、というのが一つの考え方としてあると考えるところでございます。

【座長】 要するに、各条について惰性的に今までやってきたものについて、きちんと法律に照らして考えてください、任用の根拠をはっきり明示してくださいというのが、まずアだと思います。その上で、特に3条3項については法律がちゃんと書いてあるので、それにふさわしくない人はほかの条項を考えてくださいということでしょう。ただ、そこで任期付というのがあるのだから、任期付に移行できる部分はそういう移行も考えてもいいんじゃないですかという明確なメッセージを出しましょうというのが、多分今までの議論ではそういう流れだったんだと思います。

では、①については大体そのぐらいの形でよろしいでしょうか。それでは、②に移らせていただきたいと思いますが、②につきましてご意見を賜れば幸いです、いかがでしょうか。これも①にかなり近づいた話ではありますけれども。

【委員】 参考1の中にあっただと思うんです。僕は何回も、最初に座長のほうからお話

しされたように、正規職員との均等・均衡待遇というのはまた後で議論するとおっしゃったのですけれども、やはりこだわりたいのは、そこにあるように、差別的取り扱いの禁止というのが改正パート労働法の大きな柱だったわけです。特に②の期間の定めのない労働契約を締結していることというところに「※」があって、その下に有期労働契約の反復更新というのがあるわけです。これは連合に問い合わせたのですけれども、あえて期間の定めのない労働契約というのにしたのはなぜか。連合が把握しているのは圧倒的多数が有期労働契約の反復更新なのです、パート労働者の皆さんは。期間の定めのないというのはほんのわずかであって、圧倒的多数が有期労働契約の反復更新、つまり、自治体、今議論されているところと全く一緒なんです、民間も含めて。ここで均等・均衡待遇というか、正規職員との待遇というのを明言をしたということの大きなところがありますので、②のイ、民間労働者の取り扱いと同様に任期、勤務時間、報酬等の勤務条件を明示すべきではないかということを行うのであれば、やはり改正パート労働法の本質みたいなものをどこかできちっと発信をしないと、僕はやはりせつかくのこの研究会が、圧倒的多数の自治体の臨時・非常勤職員の皆さんからすると、えっ、もう少し議論してほしいという話になると思うのです。そこはぜひ座長にもお願いをしたいなと思います。

【座長】 多分、この明示をすべきではないかというのは、参考2と関係している話です。それからパート労働法の適用関係については③でやりますが、ちょっとそこら辺の関係を事務局のほうからご説明いただけますでしょうか。

【事務局】 まず、パート労働法の関係ですけれども、ご指摘のとおり、今回パート労働法が改正された際の、大きな柱の1つに差別取り扱いの禁止等と均衡待遇というのがありました。ここで差別取り扱いの禁止、いわゆる均等の部分と、均衡を考慮する部分と、それぞれ区分けして規定されておりまして、今、ご指摘の参考1の2の差別的取り扱いの禁止については、対象となるのが通常の労働者と同視すべき短時間労働者ということになっておりまして、具体的にはここに規定する①から③までの3つの要件のすべてを満たすことが必要とされています。1点目として、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること、そして今ご指摘のあった期間の定めのない労働契約を締結していること、それから3点目として、転勤、配置転換等の人材活用の仕組み、運用等が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であることということで、このすべての要件を満たした場合には通常の労働者と同視すべき短時間労働者として、(2)に書いてあるような事項について差別的取り扱いが禁止されるということになっております。ですから、例え

ば人事異動の仕組みですとか転勤の有無ですとか、そういうところまで見た上で、同じような人材活用の仕組みをしているということも要件に入ってまいりますので、少し限定されているような状況にはなっております。

ここの規定と、もう1つ対比して見ていただければと思いますのは、2ページ目の3に書いております賃金に関する努力義務の規定でございます。ここに関しましては、すべての短時間労働者につきまして、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を勘案し賃金を決定するよう努めるというような努力義務の規定がございます。このうち、特に職務の内容が通常の労働者と同一であって、一定の期間における人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と同一であるものについては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するよう努力義務がかかっています。このように、先ほどの差別が禁止される均等な取り扱いという部分と、均衡を考慮する部分とをそれぞれ書き分けているというところを1点ご留意いただければと思います。

今、論点の中の(1)の②で挙げさせていただいているのは、ここはまだ勤務条件の明示の手の部分についての論点でございます。それに関しましては、参考2で労働条件の明示に関して、民間の労働者におきましても、労働基準法などの規定で労働条件として明示しなければならない事項が定められております。参考2の労働基準法施行規則で1号から11号まで明示する事項というのがありまして、下線が引いてある1号から4号については書面の交付が必要となっている。このあたりについて民間の労働者と同様に明示すべきではないかというのが②のイの論点の部分でございます。その均衡を考慮して賃金等を決定すべきという部分の中身の話については、③の論点にかかわってくる話かなというふうに考えられます。

【座長】 そうなのでしょうが、この参考2は、これは直接適用にならないんですか。

【事務局】 適用になりますので、当然こういったことを再度きちんと確認をすべきではないかと。

【座長】 そうですよ。確認するという意味ですよ。現行でも適用になっているので、これはきちんと確認すべき事項だということで、ここの②のイに明示したいということとです。

【事務局】 若干補足ですが、各地方公共団体の実際の任用の場面を見ておきますと、労働基準法制が適用になっているという意識が必ずしも高くない場面があるのです。後にも幾つか出てくるのですが、「考え方」の中で最初に出てきているのが「民間の労働者の取

り扱いと同様に勤務条件を明示すべきではないか」という部分でありますけれども、こういった点のケアが必ずしも各団体でなされていないおそれがあるのではないかと。これはやはりしっかりとしないと、雇う側も雇われる側も困るわけで、ここへの注意喚起はメッセージとしてクリアに出さないといけないんじゃないかなという気持ちで書かせていただいているところであります。

【委員】 私もこの会議に出て、明示されていないということに非常に驚いているのですけれども、ここで、この論点整理のところでは任期、勤務時間、報酬等とありますけれども、この「等」の中身まで、できればもう少しこの委員会で明示していくべきではないかと思っています。採用の際の、というふうにありますけれども、採用の際には、当然、後の論点に入ってきます再任のことであるとか、任用だけではなくて免のほうのことですとか、全部わかった上で、そこを全部セットで説明してどうするかということ判断しなくてはいけないので、この等の中に入れるべきものは私はかなりあると思いますので、その辺の検討をお願いしたいと思います。

【事務局】 基本的には、参考2のところを書いてある労基法上に規定のある中身を、これだけの項目があるんですよということになってくるんだと思うのです。今の論点では主な部分だけを拾っているわけですがけれども、最終的な報告書の仕上がりを考えたときには、当然、「労働関係法令でこういう規定になっているわけですから、きちんとケアしないと困ります」という形で言うことが大事なんだろうと思います。

【座長】 地方公共団体が法令を遵守しないのは非常に困ることですけれども。

【事務局】 まあ、当たり前なことなんです。

【委員】 それは絶対当たり前の話だけれども、当たり前の話をここにあって書かなければならないということが非常に問題でもあるんです。だから僕は、最初に均衡・均等待遇、まあ均等までは僕は言いませんけれども、そういうのは正規職員との均等・均衡待遇というのはどこかにきちっとしたメッセージを出しておかないとだめなんだということです。

【座長】 済みません、では、3に移らせていただきます。業務の内容や業務に伴う責任の程度についてということで。あ、済みません、腰を折りまして。

【委員】 いや、もういいですよ、今言いましたように、またぜひ基本的考え方の中に入れていただければ。

【座長】 はい。ここはどうですか、もう一度、つまり均衡という話を考えるというこ

とですかね、ここでは。

【事務局】 基本的にパートタイム労働法の「均等」の部分は、この参考1にありますように、要件をすべて満たさないといけないという仕組みになっているわけです。そうすると、民間の労働者でも適用される短時間労働者というのは割合的に相当低いと思われまじ、公務の方に照らしてみても、特に③については臨時・非常勤職員に適用されるケースは相当少ないだろうということがあると思うのです。民間法制の中でも絞ってある仕組みで、さらに同様の状況を公務のほうで探しても、そう多くはないということになると、「差別取り扱いの禁止」を適用する場面はなかなか出てこないだろう、万が一あっても相当のレアケースであろうと考えるといけないんじゃないか、ということがあります。その意味では、むしろ「均衡」の部分をどう考えていくべきかということが、目配りすべきところになるのかなということでもあります。

【座長】 そこはいかがでしょうか、先生方。

【委員】 レアケースだから公務の場合はこれは外していいよとかということではなくて、改正パート労働法の中にこの差別的取り扱いという考え方を明示したということは非常に大きなことなんです、どれだけ該当者がいるかないかということは抜いて。だから、差別取り扱いの禁止というのがあるからこそ、次の均衡待遇というのが生きてくるわけです。

【事務局】 おそらく、改正パート労働法にいう「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別的取扱の禁止と比較していえば、まず公務員の場合は、これは最高裁の判決もありますけれども、臨時・非常勤職員も任用という行政処分によっており、期間の定めがないということがないわけです。また、ご存じかと思いますが、③の部分の人材活用の仕組みが同じということも、これもほとんどあり得ない。均等的とおっしゃっていますけれども、次のページの(2)の、「職務内容が同一の短時間労働者」ということを考えるのであれば、おそらくは任期付短時間勤務職員がこの類型に当たるのだらうと思いますが、その職員との「均等」を、とおっしゃっている意味がよくわからないのです。

【委員】 いや、僕はここでそういう議論をするつもりはないんですけども、あえて民間の企業も含めてこのパート労働法で差別的取り扱いの禁止というのを入れたという精神はすごく大きなことじゃないんでしょうかと。それを、じゃあ公務の場合は、該当しないから云々ということではなくて、そういう考え方というのは、公務の場合は必要ないん

ですか。

【事務局】 必要ないというよりも、議論は、まさに報酬等についての判断、考え方でしょうから。もし何か言うとするれば、職務給の原則のようなものから来るのだと思います。

【座長】 要するに、公務の場合については、職務給という原則があって、そこから職務内容に基づいて基本的に給料と報酬とが決まるという話だと。では、あえて民間を横目で見ると、短時間勤務の方については、同じレベルで言うと均衡の部分があると。

【委員】 ありますね。

【座長】 だから、そこについてきちんと公務の性格と比較勘案しながら、その部分をどうやって明示していくか、こういう話なんじゃないかと思うのです。

【委員】 はい。

【座長】 ですから、その民間のところで差別的取扱の禁止というのがあるからといってばんと出てしまいますと、その部分があまりはっきりしなくなりますよね。

【委員】 僕はそういうことを言っているわけじゃなくて、済みません、やっとわかりました。民間のこういう考え方というのは、改正パート労働法というのは、やはりすごく大きな、私達の日本の働く者からしたら結構大きなことだったわけですね。これは共通認識されると思うのです。そうした場合は、これを公務に入れる、入れないということではなくて、先ほどから何回も言っているように、国家公務員の場合は正規職員との権衡を失しないというのがあるんだけど、自治体の臨時・非常勤職員の皆さんは一言もそういうのがないという問題点があるわけだから、その意味で基本的考え方にそれはきちっと明示すべきじゃないか。少なくともこの委員の皆さんの共通認識にしてほしいなど、そのことを言っているわけで、そのときの1つの例として改正パート労働法は差別的取り扱いの禁止というところまで議論しているんですよということを言っているだけなんです。

【事務局】 おそらく勘案すると、時代背景というか、時代状況という大げさですけども、民間ではこういう動きがあるということは、客観的にその分野の事実としてありますということなのでしょう。公務の分野においては、もともと考え方の体系が違うんですが、あえて横目で見ると、「均衡」という部分について公務の方でどのように考えたらよいのかというアプローチがあるという整理をするならば、公務のロジックの中に均等取り扱いを差し込むということにはなかなかできない形になっていることを脇に置いて、明確に仕分けをした上で議論をするということになるのかなと思います。

【座長】 背景としてそういう記述を入れるということによれば、そういう形にした
いのですが。

【委員】 はい、そういうことを……。

【座長】 その辺についてご説明いただければ。時代背景としてのご説明は報告書の中
に入れてもいいわけですよ。

【事務局】 まあ、ある程度いろいろ誤解がないようにしつつ……。

【座長】 それは当然でしょう。

【事務局】 工夫をする余地はあるかと思いますので。

【座長】 要するに、公務の場合は民間とは違うロジックで来ているので、いわゆる均
衡ということで視野に入れざるを得ないというところははっきりした上で、民間のほうで
そういう動きがあるということは言及するということにして下さい。

【事務局】 そうですね。

【委員】 関係して、私の意見としては、均衡を考える場合、地方公務員の場合、どこ
とどういうふうに均衡を図るのかというのは、制度全体として考えないと、必ずしも国家
公務員とも違う仕組みになっているのです。だから、例えば3条3項3号なんていうのは
国家公務員にないのです、地方公務員だけなんです。それから、給与と報酬の扱い方でも
違うわけです。それから任期付短時間勤務なんていうのは、今のところ地方公務員にしか
ないのです。だから、国家公務員とバランスをとるといったって、どことバランスをとる
のかということを考えて全体としての均衡というのを考えないと。ということだけ、ちょ
っと申し上げておきたいと思います。

【座長】 ここで触れるかどうかはどうでしょうか。ちょっといろいろ触れたら触れた
で細かい話をしなきゃいけないので、そこは少し事務局で考えていただきたいと思います。
そこは、正確性を踏まえただいて作業をして下さい。

【委員】 今日配られた資料を見てなんですけれども、報酬・給与の設定の考え方とい
うのが、例えば今、政令市のもを見ていたのですけれども、やはりそれぞれ幾つか混ざ
っているわけですね、職務給の考え方というので決めているところもあれば、前年の単価
を基礎に依じて改定しているところもあれば、地域の民間と考慮したり、あるいはその他
とかいろいろあって、ただ、前年の単価を基礎にというのは、それまでをずっとさかのぼ
っていくと職務給の問題になっている可能性もあるので、これは一概にだめだとは言え
ないのですけれども、1つやはり注意しなければいけないのは、地域に合わせるという

ことになってくると、常勤職員の場合にはもっと地元民間企業と均衡をとりましようみたいなことになっていきますけれども、パートタイムとか臨時・非常勤の分野に関しては一概に民間とバランスをとることが本当にいいのかどうかということですよ。つまり、民間でも既にこういう法律をつくって、今さっきずっと強調されていたと思うのですけれども、差別取り扱いの禁止ということを明言しなければいけないぐらいの状態になっていて、こういう非正規雇用の人達のことを非常に問題になっている段階で、一概に民間準拠というわけにはいかないわけなので、そういうことを考えると、確かに公務の場合は職務給の原則というのがやはり一番大きな原則だったと思うので、従来どおり、非常勤の方とか臨時の方についても原則どおり職務給の原則をベースとするという確認はもしかしてあってもいいのかなと。それを言うだけで差別とかそういうことはある程度解消されるというか、そういうふうに私は思うのですけれども。

【座長】 今、職務給の原則にのっって報酬等も考えるということは明示するということは、それはご指摘のとおりで、まさにそのとおりだろうと思います。

【委員】 法律的には多分そうなので、でも、実態としていろいろ考慮されているのがあるので、改めて再確認するというか、改めて公務員はこうでしたよねということでもいいのじゃないかなという気がするのですけれども。

【座長】 はい、じゃあ、事務局いかがですか、そういうご指摘がありますか。

【事務局】 個別の事例に当たっているわけではないので、必ずしもよくわからない部分があるんですが、地域の民間労働者の賃金との「均衡」というのは、いろいろなパターンがあり得るのかもしれませんが、まず、類似の仕事とは何かという設定自体、なかなか難しい職種も実際あったりする部分なのです。例えば、ある団体の事例をちらっと聞いたことがあるんですが、うちは県庁所在地なので、そこのデパートの従業員と大体似たような給与水準を設定しておく、人材の競争という意味でつり合いがとれますというようなことをおっしゃる事例もあるのです。そうすると、必ずしも、今イメージされている、かなり給与水準の低い層をスタンダードとするという考え方とは別の方法も実はあり得るところで、結構幅はあるのかもしれないですね、この「地域の類似の業務」というものは、手法としてこのようなスタンダードを使うということもあるのかもしれませんが、基本はやはり担っている職務というものが基本にありますという言い方になってくると考えております。

【委員】 そうですね、確かに、民間を考慮することで逆にちょっと高く出してあげる

ことができるということもあって、そのほうが募集しやすいということもあるとは思いますが、それを考えると、確かに悩ましいところではあるのですが、でも、よく考えたら、おっしゃってくださったように職務というのがここにある、決してその行政（一）の俸給表中心ではなく、本当に職務に応じて相場というのを考えましょうというふうにすれば、何となく妥当なところに落ち着くかもしれないという、期待を含めてなのだと思います。

【事務局】 実際、この辺りの事情を言えば、おそらく各自治体で悩まれているところだと思います。そうしないと人が来ない場合もあるわけです。まあ、ちょっと景気が悪くなったら多分逆に来ることもあるでしょうけれども。そういった状況を抱えているところでは、合理的な範囲内で水準を上げたり下げたりするということが実態として起き得ると思います。その辺の事情など、もし自治体の委員の方々からご披露いただければ非常にありがたいなと思います。

【委員】 私どもの例ですが、数年前ですが、決算の委員会の際に、部局ごとに非常勤職員を採用して、微妙なんですけれども、同様な職種でも金額が若干異なっている例がありまして、決算の委員会の指摘の中でそれは当然まずいということがありまして、まず職務に応じて全庁的に報酬の基準をベースに、1つの事務職をベースにしながら専門性の高い職種、それから採用困難職種についてはある程度基準が高くなるというような形で整理をしています。それから他の自治体などにつきましても、最近では職務に応じて、やはり実態として一番多いのが、採用困難な職種はどうしても高くなってしまおうということと、それからやはり同様なのですが、専門性の高い職種はなかなか人がいませんので、それは高くなってしまおうということで、あと労働性とか単純業務については多少ランクをつけている、そういったようなケースが出てきていると思います。実態としては、職務に応じて整理しているということになると思います。

【委員】 私どもの場合は、逆に民間実勢に合わせて規定しているという報酬は基本的にはなくて、一定のルールで報酬が決まっています。ですので、特に幾つかの職では、民間実勢のほうが明らかに高く、ついでで人を採らざるを得ないという職務が現実にもあるという状態がございますので、職務給が原則ということで書かれるというのは、人材確保の面ではいろいろ難しい場合があるという状況でございます。

【座長】 どうもありがとうございました。

以上、この辺については議論したということにさせていただきたいと思います。ただ、

③についてイとウが残っておりますが、イは要するに規定の遵守という、先ほどの同じ話があるということですね。ウはいかがでしょうか。

【委員】 1つは、後から、せつかく資料がありますから、国の非常勤職員のガイドラインの説明をお願いしたいと思うのですが、この報酬及び費用弁償を支給するという事なんですけれども、ここでも、ご存じだろうと思っておりますけれども、あえて言わせていただくと、自治体のいわゆる自治法上の非常勤職員はすべて報酬になっていますから、全く手当が出せないという状況になりますから、ここでも極めて国の非常勤職員の皆さんとかそれ以外の皆さんとの乖離というのが相当あるんですね。特に国の非常勤職員は給与という考え方ですから手当が出せるのですけれども、自治体の自治法上の非常勤職員になると、これは報酬ということですから一切手当が出せない。最初に議論がたしか出されたと思うのですけれども、自治法の改正というところまでももちろん行かないとは思いますが、やはりここも問題点として意見を言わせてもらおうと、やはり自治体側が非常勤職員というものが極めて厳しい状況に置かれているということはぜひ議論の対象にしていただきたいと思うのです。それがどういうふうに救われるかは別にしても、そういう実態にあるということはぜひご理解いただきたいなと思います。

【座長】 はい、今のところはいかがでしょう。現行法ではなかなか難しいということですね。

【事務局】 そうですね、ただ、例えば労基法上の考え方に基づきフォローしなければならない部分があるかないか、ということも考えていかなきゃいけない部分だとは思いますが。例えば超過勤務は、労基法上の規定に基づいていくという考え方になってくると、それだけ実際に働いているわけですから、その対価について何もしないというのがいいのかということもあるわけで、本来的には労基法の規定でフォローをちゃんとしなければいけないという話になっているかと思えます。そういったようなところを少しはつきりさせていく必要があるのかもしれないということはあるかと思えます。

【事務局】 ちょっと補足させていただきます。

1つは、手当に関してですけれども、参考5のところでも幾つか通知を、1ページにつけておりますけれども、費用弁償という形で通勤手当、通勤費用については例えば出しても差し支えないというふうに……。

【座長】 何ページですか。

【事務局】 参考5の1ページでございますが、報酬と費用弁償という形で限定されて

いるわけですが、費用弁償という形で出し得るものとして通勤費用、通勤手当については出して差し支えないでしょうというようなことで通知を出しております。それから期末手当について、これは2ページになりますが、これについては、6月、12月に支給する報酬の額を多くできないかということで照会があった際には、基本的にそれは難しいというふうな考え方を示しております。この辺、いろいろと裁判になったりしている部分もございしますが、基本的に自治法上、報酬及び費用弁償という形で限定されておりますので、私どもの考え方としては、これは任用制度があってそういった職務制度がつくられているということもございしますので、今の任用制度のもとにおいてはこういった報酬の仕組みがとられているという考え方で私どもは来ているところでございます。

それから参考6の人事院からの今年の8月に出されたガイドラインにつきましては、これも前回触れましたけれども、ちょっとご覧いただきますと、1ページから2ページにかけて書いてありますことは、国家公務員の事務補助の職務に従事するような非常勤職員について、中ほどからちょっと下になりますけれども、府省や官署によって決定方法が異なっている。結果として均衡がとれていない状況にあるということが認められたということから、3ページにありますようなガイドラインが示されたものでございます。中身は、1番から4番までございしますが、基本的に今までの支給の考え方を統一したものであるということございまして、今まで出せなかったものを出すようにしたということではなくて、国として統一的にこういう形でやっていきたいと思いますということでございます。私どもとしましては、前回も申しましたけれども、国家公務員でこういった非常勤職員がおられるわけですが、これよりも地方公務員の場合、非常に任用根拠も多数ございまして、また、非常に多くの職場でいろいろな形で任用されているという実態もございまして、必ずしもこういった形で統一することができない部分もございしますので、私どもとしては、各自治体において職務の内容等に基づいて適切に対応していただきたいというような基本的な考え方で対応しているところでございます。一応、ガイドラインにつきましては各自治体にも参考情報としてお配りをしているということでございます。

【委員】　　ちょっと1つ。今の説明でよくわかったんですけども、もうちょっと制度的に突っ込んでもらいたいんですけども、要するに国家公務員と地方公務員について、そのところは、非常勤職員に対して国家公務員は給与を出します。地方公務員については報酬と費用弁償ですという違いがあるというのは昔からなのです。制度的にどちらが正しいのかということなのです。私なんかは常勤職員と同じく給与、要するに給料と手当を非

常勤職員に出すの、何かしっくりこないねという感じがあって、むしろ地方公務員の取り扱いのほうが正しいんじゃないかというふうに私はずっと思っているのです。そのあたりをどう考えるかという質問と、それからもう1つ、あと私の意見なんですけれども、今回、任期付の短時間の制度ができた。任期付の短時間職員というのも広い意味で非常勤職員なんです。32時間以下だけれども、非常勤職員なんですよ。広い意味では非常勤職員という制度をつくって、それでその中で例外的だけれども、あえて204条で給料と手当を出せるようにしたということになっているわけですから、制度的にはそこで国家公務員とバランスがとれたんです。ただ、実態として少ないから、実態論としてバランスがとれてない。だから、できるだけそれは任期付の短時間勤務職員をたくさん使いましょうということによって、実態的にもバランスがとれるようになってくるんですね。というのが私の意見ですけれども、意見の部分はいいんですけれども、前の質問の部分はどうでしょうか。

【事務局】　　ちょっとそこはどのような経緯でそういう形になったのかというのは、私も十分把握できていませんが、国家公務員法の附則で国家公務員の非常勤職員は一般職員であるという前提のもとで、附則においてそれと取り扱いを異にすることができるようなことが法律または人事院規則でできるというようなことで、ある程度人事院にゆだねられている部分というのが制度的にはあるのに対して、地方公務員については、地方公務員法の57条で法律上きっちり決められてしまっているというようなことがございますので、特別職3条3項3号職員といった特別職があらかじめと言いましょか、制度的にかなり増えてきてしまっているというようなことがあるんじゃないかと思うのですけれども、その給与、報酬のその辺の考え方については、そこはさらに。

【座長】　　はい、じゃあ追加で事務局、いかがでしょうか。

【事務局】　　公務員を任用するという考え方のアプローチで行くとしますと、地方自治法の考え方の根底に流れているのは、「一度採用したら基本的に定年ぐらまでずっと任用される人達」という、いわゆる常勤職員という人達が一つのまとまりとしてあり、それに首長さんなど、少し特別な取り扱いがされる人達も含まれる。一方、仕事が補助的であったり、特別であるかもしれないけれども、比較的ワンポイントの任用であったりするような働き方をしている人達があります。これが臨時・非常勤的な職員のうち、特別職でも審査会の委員といったような人達などが想定されているグループとされています。これが基本線だと思うのです。この後者の委員などの方々については、そもそも自治体の中で続けて労働者性が高い形態で働かれる方々ではないので、その人達に給料や手当を出すというより

は、仕事の度ごと、あるいはまとまった期間の働きに対して「ありがとうございます」という意味で報酬を出すというのが基本的な考えというわけです。私どもとしては、こうした基本的な線の引き方というのはやはり正しいということになるのではないかと思います。

問題は、では実際に労働者性がある人達に対して、どのカテゴリーとしてどういう制度を適用していくかという議論があるということでありまして、その意味で、先ほど委員のほうからお話がありましたように、短時間勤務職員については、概念としては非常勤的な職なわけですが、一般の常勤職員と同じカテゴリーに入れますという整理がされているわけです。これだけ穴を開けたわけです。ですから、この人達には給料という形で基本給が入り、認められるものについて手当が支給されるという仕組みになっています。その意味では、この制度に仕事の中身としてはめぐる職員を入れるということは、そもそもその仕事をやってもらう人に対して与えられるべき処遇がより安定的に確保される仕組みであるという認識を持っております。今回の議論の中で基本となる論点は、任用の世界から見たときに臨時・非常勤職員の中で任期付職員にある程度移りやすい類型は何だろうかということがあるわけですが、移すことの大きなポイントの一つとしては、処遇のあり方がよりクリアになるという部分があるんじゃないかなと考えているところであります。

【座長】 現行制度についてはそういう形で整理していただいて、そういう書きぶりをお願いしたいと思います。

【委員】 済みません、もう1回言わせてもらおうと、それはその次の話ですよ、論点3の任期付短時間勤務職員制度のあり方で、ここは臨時・非常勤職員、それも任期付ではない、いわゆる報酬、費用弁償を対象とする臨時・非常勤の皆さんの勤務条件のあり方を議論しているわけですよ。とすると、僕が問題提起したように、報酬ということがあることによって、自治法上のたががはまっていることによって手当が払えないという現実的な問題がある、ここをどう議論するのか。それは任用行為だからやはり現行法上はだめですねということであれば、何も議論する必要はないわけでありまして、じゃあそこをどういうふうに私達としては議論をしていくのかというのがこのポイントだろうと思えますし、もう1つは、先ほど事務局が説明された非常勤職員のガイドラインでいったら、22条の第2項ということの基本にして基本となる給与なり考え方を示しているわけです。これは国公の非常勤職員だからできる話であって、自治体ではできませんよということは言っていらっしゃらないと思いますけれども、やはりここに盛り込まれているような1つ

の国の考え方の整理というのは、どこかで発信をしていく、あるいはここで議論をしていただいて、どういうふうにこれを任用のあり方なり、報酬なりその他の勤務条件のあり方の中に盛り込まれていけるのかというのは、議論すべきだろうと思うし、例えば写しの1の中にある基本となる給与というところに、常勤職員の属する職務の級というふうにしていないじゃないですか。これは別に、先ほど委員が言われたように、別に1級でなくてもいいわけですね。職務の級であれば2級でもいい、3級でもいいという概念なんです。きちんと職務の対応をしていればということですよ。そこの初号をですよ。

【事務局】 括弧書きで、職務の級が2以上ある場合にあっては、それらのうち最下位の職務の級とあるので、原則1級なんです。

【委員】 いや、当該職務のということでしょう。当該職務が……。

【事務局】 ええ、ある職種の方が、例えば2級、3級しか適用されていないという場合には2級になります。

【委員】 2級ということでしょう。そういうことですよ、そこをはっきり言っていないと意味がないのです、この職務の級というのが。

【事務局】 ただ、一般的には1級なのですね。

【座長】 大体、多分、現行法の認識は一致していて、それについてどう考えるかという話だと思うのです。多分、今の事務局のご説明にあったように、今のところ非常に多種多様なものがあって、急には、もともと法改正という絡みもありますし、今、法改正できる時期かという話もありますので、では、いわゆるそういう給与みたいなものに切りかえている方向としては、ですから、3にある整理があると、そこにいかに持っていくかということで、そういう全体の方向性をもっていきたいというし、大体それが1つのあり方かなというふうにならざるを得ないわけですが、そんな形でいかがでしょうか、全体の書きぶりとしては。

【委員】 イメージがわからない、その全体の書きぶりというのがよくわからない。

【座長】 いや、今申し上げた形で。非常に多種多様なので、なかなかかっちりとしてすぐ給与のほうへもっていくというのは難しいという話は、さっきの……。

【委員】 それはわかります。

【事務局】 先ほど委員がおっしゃったのは、現行法の地方自治法の203条の2とか、このあたりの合理性という言葉で言うと、これはそれなりにきちんと合理性があるというお考えだということですよ。ですから、翻って言いますと、こちらの人事院のほうも相

当長期にわたって勤務する非常勤職員云々と書いてあるようで、要するにかなり例外の話として書かれているようにも見えるような書きぶりになっていて、まあ筋が通ったことから言いますと、今の地方自治法で定まっています報酬と費用弁償、それから給与と手当の体系というのはそれなりの筋が通っていて、その中で、一部のものについて任期付短時間勤務職員制度ということで、それは給与のほうに扱えるという仕分けをしているわけで、それはそれで1つ合理性があるということで、そういう意味で言うと、何が何でも現行法を変えなきゃいけない非合理性が存在しているかということ、そうではない、多分そういうことをおっしゃったんだと思います。

【委員】 それは極めて強力なロジックですね。

【事務局】 地方公務員についても交通費は出してもいいと言っているわけです。あとは超過勤務手当も、それはまた別の観点から検討の余地があるという話もしています。あと、この3番のアに書いた業務の内容や責任の程度に応じて適切に判断すべきじゃないか、ここはいろいろな思いが実は込められているわけです。だから、それは任期付短時間勤務職員制度では手当やボーナスも含めて出せるという方向は1つできた、それをどういうふうに広めていくかという話を制度論としてやる。一方で、今、いろいろ問題があるじゃないか、どうして今の、現行法の臨時・非常勤職員の制度の中で少しでもそういった方向を見いだすかという中で、我々としてはいろいろ苦勞してというのですか、そういう方向にそれぞれの地方自治体で判断してもらおうというような思いも込めて実は書いてあるというところはぜひちょっとご理解をいただきたいですけれども。

【委員】 ちょっと確認をしたいのですけれども、今、地方の場合は報酬と費用弁償だということだったので、例えばこの人事院の出している通知の、相当長期にわたる非常勤に対して期末手当に相当する給与を支給するよう努めることというのを、報酬だったらやはりできないというふうに考えるのか、いや、地方の場合にも概念は給与ではないけれども、実態として、先ほども25年勤めていらっしゃる方がいらっしゃるということであれば、そういうケースについては、やはりそもそも雇っている形態がおかしいと思うのです、そもそも25年以上というのは。そういう方に関しては、同じように報酬として支給できるとお考えなのか、できないとお考えなのか。

【事務局】 切り口をどう捉えるかという部分もあるのかもしれません。ただ、例えば今の現行制度での捉え方では、特定の月にいわゆる期末手当に相当するようなものを上乘せするということが不適當という話になっています。そういう実例もあるわけですがけれど

も、一方で報酬の水準の考え方をどうするのかということはやはりあるだろうと思うのです。つまり、もし実態としてかなり長期間任用されている方がいたりする、これをどう取り扱うかということなのですが、そもそも「報酬の水準」というのは、やはり業務の内容や業務に伴う責任の程度というものを基準の一つにするはずのものです。しっかりとした仕事をしてもらっている人であれば、これに見合う一定の評価というのはあり得るでしょう。そういった形で、職務の「クオリティー」といいますか、位置付けを定めるという考え方があっていいはずだと思うのです。これを、例えば手当相当分のような形で入れ込もうとすると、どうしても無理が生じるところがあるんじゃないか、というのが総論的に考えたときの捉え方なのかなと思っておりますけれども。

【座長】 どうもありがとうございました。そろそろ時間が過ぎてしまいました。これは最後に少し文面を見てみないとわからないところもあるとは思いますが、ですから、最後に原案が出てきたときに、文面をどういうふうにか考えるのかということもあります。また、とりあえず議論を進めていかなければなりませんので、本日はそういった意味で一応2の(1)までは議論したという形にさせていただければと思います。

それで、予備日をとってありますので、おそらく今の進行だと多少予備日を使わざるを得ないかなというところがありますが、できれば次回と5、6で終われば終わりたいと思っております。したがって、次回は、(2)から議論をさせていただきまして、引き続き3のところに移らせていただきたいと思います。

大変申しわけございません、時間も延びて、何か恐ろしいことも言いましたが、本日は予定されました議題は以上でございます。

〔事務局より次回の日程（11月7日（金）14：30～16：30）を説明した。〕