

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第8回）

- 1 開催日時：平成20年12月22日（月）14：30～16：30
- 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）意見交換

【座長】 それでは、議事次第に従いまして進行させていただきます。

前回の研究会においては、報告書素案についてご議論いただきました。本日は、報告書（案）に対する議論ということで、事務局の方で前回は踏まえまして報告書（案）を用意しております。

まず、事務局から報告書（案）について、前回の素案からの修正の点のご説明をお願いします。

【事務局】 では、前回の素案からの修正点につきまして簡単にご説明させていただきます。

全体的に文言の整理をいたしまして、任期付短時間勤務職員ですとか、その辺の文言について修正させていただいた部分につきましては省略させていただきます。

内容に関わるものといしまして、お手元の見え消しの方の8ページでございます。8ページの真ん中ほどに、調査結果について記載している部分でございますけれども、これは前回の研究会の中で、調査結果の表について縦で見るか横で見るかというような見方がございますけれども、客観的に記載した方がいいということで、人数の多い方から順に書いた上で、職種別で見た場合の比較的割合が高い職種というものを加えて書くような形にしております。

同様の趣旨で、9ページ目の一般職非常勤職員の部分、そして下の方の臨時的任用職員の部分につきましても記述を整理しております。

続きまして、少しページの方は飛びますけれども、15ページをご覧いただければと思います。15ページの右上の部分でございますけれども、これは任期付短時間勤務職員制度の処遇に関わる部分で、給料及び手当が支給される部分の手当の部分につきまして、一部出ないものがあるので、そこは正確に書いた方がいいとのご指摘をいただきましたので

記述を追加しております。

続きまして、またちょっとページの方が飛びますけれども、20ページでございます。20ページの赤字の最初の部分は文言の整理をしたところですが、この「活用する余地について」の余地の部分について削った方がいいのではないかというご指摘をいただきましたので削除しております。

続きまして21ページでございます。中ほどの記述を追加している部分でございますけれども、これは前回の研究会で任期付非常勤職員の任用に関して、労働法制の動向について、パート労働法だけではなくて、公務員には直接適用にはなっておりませんが労働基準法に基づく有期労働契約の雇止め等に関する基準等がありますので、こういったものも記載したらどうかというようなご指摘をいただいた部分でございます。

お手元の参考資料、分厚い方の資料になりますけれども、こちらにその基準をおつけしております。参考資料、ページが多いのですが、87ページになります。この87ページにあります有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準についてということで、労働基準法の14条の2項に、期間の定めのある労働契約の締結時及び労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき必要な事項についての基準を定めることができる、というような規定がございます。この規定自体は、地方公務員には地方公務員法によって適用除外とされているところですが、この規定に基づく基準が、下にあります告示されている基準でございます。この基準の中で契約締結時の明示事項として、更新の有無ですとか、更新をする場合の基準等を明示する、あるいは雇止めの予告、どのくらい前に予告をしなければならないかといった規定ですとか、あるいは3条で雇止めの理由の明示、こういったものが記載されている基準でございます。

この基準は、今申し上げましたように直接は適用されておられませんけれども、公務の方でも今回の報告書の中で色々と勤務条件について明示をきちっとしていくべきだということやうたっているわけで、民間労働者についても同様にいろんな手続等についてきちっとしていくべきだということが定められているという旨をこの21ページの中ほどのところに記載を追加しております。

21ページが一番下の行からの部分でございますけれども、非常勤職員の報酬水準について比較をしている部分でございますけれども、前回の議論の中で、なかなか正確な比較が難しいのではないかとか、あるいは国の常勤職員と比較することの理由などのご指摘が

ありましたけれども、そういったご指摘を踏まえまして、頭に正確に比較することは困難であるが、例えば前者について実態調査の事務補助職員の報酬の基本額をとって、後者の目安として国家公務員の常勤職員の高卒初任給を換算した額をとったという形で記述を修正させていただいております。

22ページの下の方ですけれども、ここも国の方の人事院の指針にかかわるような記述の部分でございますけれども、どういう制度を前提にすると、どういう趣旨で当てはまらないのかということをもう少しわかりやすく明示するということで、「公務員法及び地方自治法による制度体系の下で、任用や制度に係る制度が国と異なり」というふうに記述を変えております。

それから、素案ですと、後ろの方に書いてありました国の指針は当てはまるものとは言えないという部分も、その前の「任用や給与に係る制度が国と異なり、また、勤務形態や職務内容が多様であるなど、運用の実態も異なっているため」というところの理由の部分の後ろに書くような形で修正をしております。

続きまして23ページでございます。23ページの下から5行目になりますけれども、前回のご指摘の中で法律上任期の上限に関する規定が明確ではないという部分につきまして、明文の規定がないのではないかとのご指摘がありましたので、そのように記述を修正しております。

続きまして24ページでございます。上から2行目の部分ですけれども、ここは任期が原則1年以内であるという考え方をとるべきであるという部分でございますけれども、この部分自体は原則1年ということなんだけれども、手続を経れば再度任用も手続としてあり得るということとその前に記述したらどうかというようなご指摘がありましたので、記述を追加しております。

それから、24ページの下の方でございますけれども、ここにつきまして、前回の指摘の中で、任用する側の問題が色々と挙げられておりますけれども、任用される側にも色々と問題があるというようなご指摘がありましたので、任用する側とされる側双方にとって問題を生じさせる恐れがあるということで、もう一度整理をし直して書き直した部分でございます。

続きまして25ページでございます。25ページの上の部分ですけれども、この部分につきまして、5行目以降のところですけれども、実態調査の中で3年ですとか5年といった団体が多いことがわかる。この期間について労働基準法や任期付法で3年、5年とされ

ていることを踏まえたものと考えられるというふうに素案の方はしておりましたけれども、ちょっとここは「踏まえたもの」というと書き過ぎるような部分があるということで、客観的に「3年、5年とされている」というような記述にとどめております。

25ページの中ほどにつきましても、解雇権濫用法理が適用されないところであれば、そもそも任期の定めのない常勤職員と実質的に異なる状態と認められるような実態とならないようにというのが、単に訴訟での評価だけではなくて、本来の趣旨にかんがみてというところの部分を追加しております。

25ページの下の方でございますけれども、この部分につきましても、そもそも臨時・非常勤職員の検討とあわせて任期付の短時間の検討についても触れているという部分でございますので、その旨を明確に記載したということと、どういった場合でも任期付に何でもかんでもいくわけではなくて、やはり一定の期間継続して、短時間勤務の職を充てる必要性があればいいということで限定するような形で記載をしております。

続きまして26ページでございます。26ページの上の3行目からの部分につきまして、先ほどもご説明しました有期労働契約の締結等に関する基準でございますけれども、この25ページの後ろの方から再度の任用の際の手続の部分の記述で、再度の任用の際の手続、あるいは再度任用しない場合の手続につきましても、民間労働者に関する基準というものが定められている旨をあわせて記述をしております。

26ページ目のエのところの「同一の職務内容の職」と赤字で記載しているところですが、実はこれは事前に委員の皆様方にお送りしたのから、この部分だけちょっと追加をさせていただいております。その前の25ページも「同一の職務内容の職」というふうに記載しておりましたけれども、ちょっとそこと整合性がとれていなかったということで修正をさせていただいております。

26ページの(1)の4行目からの部分でございますけれども、任期付制度の活用について、任用される側にとってもメリットがあるという部分について記述を追加しております。

続きまして、27ページでございます。27ページの下①、新たな類型の任期付短時間勤務制度の部分につきまして、この部分は大幅に変えておりますけれども、前回色々ご指摘をいただきまして、どういった職務内容で必要とされているのか、どうして必要とされていて、現行何ができていなくて、どういった部分を拡大すべきかといったあたりの記述を追加しております。

前回、例示等についても盛り込んだらどうかというようなご指摘がございましたけれども、一部例示につきましても、27ページの下最初の2行目等にも記載しておりますけれども、資料の方でもお手元の参考資料の95ページの資料15に、一度研究会の方で出させていただきました「新たな類型の任期付短時間勤務制度に関する検討の方向性」の資料の方をおつけしております。

報告書の素案の方に戻りますけれども、28ページでございます。28ページの3段落目ぐらいまではそういった形で前回のご指摘を踏まえて、どこの部分が現行でできて、どこができないか、今後どういったところを検討していくかというところを記述しております。

上記の制度拡大の検討にあたっては、素案の部分では限定が必要かといった検討というような記載をしておりましたけれども、こういった新たに拡大する部分について、どういった要件が必要かというような記述にしております。

それから、28ページ目の下から2行目からのパラグラフになりますけれども、この部分は前回ご指摘いただきました新たな類型の任期付短時間勤務制度と従来の特別職の3条の非常勤職員との制度的な役割分担を整理すべきではないかというようなご指摘がありましたので、その旨の記述を加えさせていただいております。ここでは、直接ここに考え方自体を示しておりませんが、このあたりについて新たな任期付の制度を具体的に検討していく中で、各団体で任用を行う際のメルクマールとなるような考え方を示すことが各団体の参考となるのではないかというふうに記述をさせていただいております。

30ページ目でございます。④給与についての部分についてでございますけれども、これも前回ご指摘をいただきまして、任期付短時間勤務職員についても再度任用する際に、職務内容、責任の度合い等が変更される場合には、給与の額は変更されるという記述を追加しております。

それから、最後、31ページ「おわりに」の部分でございます。これも前回色々ご指摘をいただきまして、昨今の経済情勢の悪化に伴って雇用情勢が厳しいという部分への配慮といいますか、記述をした方がいいというようなご指摘がありましたので、「近時、経済情勢の悪化に伴い雇用情勢が厳しさを増しており、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用についても住民・国民の関心が高まるであろう」というふうに記述をしております。「こうした状況も念頭に置きつつ、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用については、今後検討される任期付制度の活用と相まって、一義的には公務の提供に必要とさ

れる人員体制の確保を一義として適切な対応が求められるものであろう」というふうに記述を追加しております。

主な修正点につきましては、以上のおりでございます。

【座長】 どうもありがとうございました。

それでは、今ご説明いただきました報告書（案）に対してご議論いただきたいと思えます。まず、ⅠはじめにからⅢ 臨時・非常勤職員制度の現状と課題までは修正箇所はわずかでございますので、まとめてご議論いただければというふうに思えます。1ページから19ページまでのところということになりますが、全体、一括してご指摘いただきたいと思えます。よろしく願いいたします。いかがでしょうか。

委員、こういう修正でよろしいでしょうか。

【委員】 よろしいんじゃないでしょうかね。

【座長】 どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。19ページぐらいまでの話ですが、ここは前はあまり議論がなかったところでございますので、まあ必要なところをご指摘いただいて変更したということになります。よろしいでしょうか。

それでは、ⅠからⅢにつきましては、前回の確認をしたということで、以下、Ⅳ以降について、前回かなりご議論を賜りましたので見ていくことにしたいと思います。まずⅣの1、臨時・非常勤職員の任用等の在り方についてということで、これは26ページの真ん中のところまでということになります。19ページから26ページですが、いかがでしょうか。

【委員】 色々私どもと意見が違うところはあるのですが、この間議論をしてきた経過からしてこだわっておりますところだけ一つお話をしますと、前回もお話ししたと思うのですが、24ページ、原則1年というところですが、確かに議論の中身というか、考え方というのはわかるのですが、やはりそもそも論として、非常勤職員の任期そのものが法令にきちっと明記されていないということが一つありまして、それぞれ私どもは自治体が特別職、非常勤職員という法の趣旨に沿いながらも、任期というのは自治体で決めていくものだろうというふうにはずっと思っていましたし、これからもそうすべきだろうと思えますが、ここにこの原則1年というのを記載していただきますと、どうしても昨今のこういう状況からして、どういう動きになっていくのかというのが心配でなりません。

そういう意味では、この原則1年以内というのは、どうしても外していただきたいという
ことを再度要請をさせていただきたいと思います。

【座長】 今、そういうご意見をちょうだいしましたが、ほかの先生方はいかがでしょう
か。

そういうご意見は前回ちょうだいして、かなり機械的な対応にならないように、ただ、
その場合でも、客観的な能力実証という話は最低限必要だろうということで、そこを入れ
たということになるわけですが。

【委員】 もちろんそういう議論があったことも承知の上で、あえてここに原則1年以
内であるという考え方をとるべきであるという必要性というのがどうしても私は見出し得
ないというのがありますね。

例えば23ページの(ア) 臨時的任用が最長1年以内であることと、ここに一つの期限
というか、明記されていますので、例えばそのことをとって云々ここにかけますから、
「任用する際に設定する任期としては原則1年」という表記よりも別な表現というのは
色々あるのではないかと思うんですけどね。

【座長】 一応地公法の解釈からすると、まあやっぱり1年ということになるのかな。
というのは、いわゆるそこに書いてありますのは、3つ根拠をわざわざ並べているわけ
ですね。明文の規定はないですけども、言うということであるので、まあやっぱり地公法
を素直に読めば、原則1年でしょうという書きぶりなんですけど、もうちょっとそういう書
きぶりにしたほうがいいですか。

【委員】 とうか、原則1年というふうここに書くという意味合いが私はどうして
もわからない。例えばそれは地公法を見ながらも、それは自治体が、例えばここに示され
ている(ア)、(イ)、(ウ)というものが出されていますから、そこは自治体が判断をしてよ
ろしいんじゃないか。例えば、これが先ほどから何回も言うように「再度任用はあり得る
が」というふうに書かれています。これは修正されたということだと思います。それでも
この原則1年以内であるという考え方をあえてここで明記する必要があるのかというのは、
私としては必要ないと思います。

【事務局】 ここに書いてあるロジックの再確認ということかもしれませんが、ここに
並べています(ア)、(イ)、(ウ)のうちの(イ)と(ウ)の部分の考え方になろうかと思
います。(イ)については、「そもそもの仕事の性格」というものがやはりあるだろう。こ
ういった臨時的・補助的な業務という意味でいけば、やはりその期間性というのは短か目

に設定されるということはあるだろうということだと思います。

それから、(ウ)については、やはり予算単年度主義という考え方があって、その中で制度を回しているという実態もあるわけですから、そういったようなものを考えていったときに、1年という単位が出てくるのであろうということでもあります。当然、地方公共団体が判断をするという要素は排除していないという前提で論理を構成しているわけですが、その要素としてこういうものを見ていけば、やはり原則は1年ではないか。

ただし、1年ですべて切ってしまうって終わりということでは必ずしもない。そこは前回の議論の流れも踏まえて、後に書いてある内容を反映させた形で、「基本の単位として1年という考え方がある」という形で整理させていただいたところかと思います。

【委員】 今まで何かこういう表現の仕方で原則1年だというのを示されたというのは、過去ありますか。

【座長】 それは客観的な話ですから、事務局、いかがでしょうか。

【事務局】 研究会以外の場でということですか。

【委員】 そうということです。

【事務局】 研究会で……。

【座長】 前の研究会で。

【委員】 同じような表現ですか。どういう表現ですか。僕はちょっとそれを見てないので。

【事務局】 表現は直接同じということではないかもしれませんが。

【座長】 どっちかな、親委員会のほう？

【委員】 わからないですね。ここでこれだけ専門家が探しても、ずっと出てこないということだから、おそらく極めて明確になっていない部分だろうと思うんですね。それをあえてここで書くということは、もう一度言わせていただきますと、わかります、そして、客観的な能力の実証を経て云々というのは十分わかりますし、任用する場合も任期を明確にするというのは十分わかるんですけども、その最小限のくくりが原則1年以内だよということをあえてここで書く必要は僕は見出せない。

それはなぜかという、昨今の非常に厳しい社会状況の中で、この研究会がこれだけ議論をして、任期付にどう移行させようかという議論をしている中で、あえて現在の非常勤職員は原則1年だよということを明記する必要があるのかなというのは、正直ずっと思っておりますので、もう一度言わせていただきました。そういうことです。

【委員】 これは、まずそもそも平成15年までは労働基準法上の縛りとして、原則1年というのがあって、その枠内で議論していたので、あまり問題になっていなかったのかなということが一つあります。それから、議論のロジックとしては、まず臨時あるいは非常勤の職というのがどういう概念かということを議論して、そこで、さっきちょっと出ましたが、従来一般的な考え方だと、期間としては大体1年ぐらいまでだろうということになる。それを前提として、そういう臨時または非常勤の職への任用であるから、結果的に任期も1年になるという、そういう感じで、臨時または非常勤という概念の解釈として、ここはかなりいろんな場面で期間は大体1年ぐらいだということはお出てきていると思います。

【事務局】 参考まで、今の議論を裏から見るとなるかと思いますが、「恒常的な職・業務」というものをどう考えるかという点がございます。これは職の存続期限が定まっていないう場合を言うということで、むしろ国家公務員法制の方で「定員法」というのがございまして、そちらで出てくる概念なのですが、ここで「恒常的な職」として想定されているものは、「その職あるいは業務の存続期間が1年以上継続する場合」という考え方になっているということもあろうかと思えます。ですから、1年というのはこの「裏返し」としての考え方という見方もできるのではないかと思えます。

当然、今まで、実際に報告書の案も直させていただいたように、明確な規定がないということ自体は、確かな部分であります。そこから出発して考えたときに、今ご紹介した「恒常的な職」の考え方の裏から見たときどうか、あるいは今回よくよく考えてみると、こういう考え方もあるだろうという整理の下で、原則1年ということが入れられたということかと思えます。

【座長】 すみません。私の責任の範囲であったのですが、1回目の参考資料の2のところ、一応今事務局の説明があった恒常的な職の話についての説明が6ページぐらいにありますね。どこかでやった記憶があるなと思っていましたが、6ページです。第1回の参考資料の2ですね。平成14年研究会ですが、6ページのところに、その恒久的な職との兼ね合いの話が出ていますね。

それから、委員ご指摘の労基法の話は8ページのところにあります。そういう意味で、基本的に1年という話は、過去の研究会でも一応意識して議論してきたという経緯は……。

【委員】 それはわかっております。ここで原則1年という表現は取るべきだというのは、何度も言いますように、必要性を見出し得ないというのがあるのであえて言わせて

いただいています。それは、例えば各自治体はわかっているわけでありましてね。ただ、問題は、1年という任期であるにしても、それを労働契約が任用行為として、任期をきちっと明確にしつつ、どうやっているのかというところが問題なのであって、そもそもの任期を、ここで言う任期を原則1年以内ですということは、ここに書く必要は僕はないということなんです。

【座長】 新しく打ち出すというのが、抵抗があるということですか。

【委員】 そういうことです。

【座長】 これまでも1年ということやってきたというのならまずいですか。

【委員】 どういうことですか。

【座長】 これまでも1年ということの基本にして運用してきたと。

【委員】 ここの表現がですか。

【座長】 はい。それは事実で、過去の研究会でも、今もご紹介しましたように基本的に1年を意識してやってきたわけですから、ここであえて新しく打ち出すというよりも、過去においても、これまでも基本的に地公法の解釈として1年ということの基本にして運用してきたと。

【委員】 私がここで一人どう頑張ってもなかなかきついただろうと思います。それは最終的に座長の判断にお任せするしかないと思いますけれども、私としてはここで、最終的には座長に判断を任せるということを前提にして、意見として言わせていただくと、この(ア)の任期についての考え方、(ア)、(イ)、(ウ)ということを引き張ってきて、ここで原則1年以内という表現は不必要だろうと。

【座長】 いやいや、ですから、それはちょっと過去においても確認してきたという経緯があるので、1年以内であるのが基本だということは、全体のトーンとしてもこれを落としてしまいますと、難しいところがあるので、そこはやはり削るわけにはなかなかいきません。報告書の基本的な枠組みが崩れてしまいますので、それは難しい。

【委員】そこは、私が今言ったことを意見として言わせていただいて、あとは座長の判断にお任せいたします。

【委員】もともと原則1年というのは私が言い出したところもあったので、一人の責任者ではあるのですが、多分委員さんが言っているのは、今こういう時点においてこのことを改めて言うと、それは当たり前のことを言ったことプラスアルファの効果が出てきて、今50万いる臨時職員の人の雇用というものが厳しくなる時の後押しみたいな

イメージになってしまうと、何となく今政府挙げて雇用対策をやっている中でちょっと空気を読めないんじゃないかと、多分そういうようなことなんじゃないかと思うんですけども、その辺については、多分この部分か、「おわりに」の部分で、別途雇用についての配慮の部分みたいなのは、ちょっと表現として議論したほうが、私としてもいいとは思っています。この原則1年を残すか残さないかというのは、そんなに私自身は、最初の表現に比べると表現も変わっているので、それ自体はどうかと。強くどうしても削るべきだというまでは私は申しませんが、最後の「おわりに」の部分などで雇用の関係についてはもうちょっと表現について議論した方がいいのではないのかな、そういう印象を持っています。

【座長】 委員もお任せいただくということはある得べしという話をいただきましたし……。

【委員】 ぜひ意をくみ取っていただいて。

【座長】 基本的には、やっぱり1年という表現はなかなか崩せないで、その中で一体どういう表現をとるか、少し私の方と事務局でご相談させていただきたいと思います。そこはよろしいでしょうか。

【委員】 はい、お任せします。

【座長】 あとはいかがでしょうか。

【委員】 今のところで、検討するというのであれば、私も大筋としては、まず現実の問題を考える必要があるということはそのとおりだろうと思います。その上で、しかし純粋な今の公務員法上の理屈として考えた場合には、ポイントはその職について、常時勤務することを要する職との比較における臨時とか非常勤の職というものをどうとらえるかということです。そこが最長1年ということになると、その解釈を変えない限りは、職が存在しないのに任用だけするということは、今の公務員法上の解釈としてはあり得ないということになってしまうので、要するに純粋な任期をどうするかという話だけでなく、その背後に職の概念の問題がある。そこでは常勤との区別というのを何らかの形でつける必要があるのだという角度からの説明というのもあり得るといえるか、むしろ公務員法の理屈に即して言うとならざるということも含めて、ちょっとご検討いただけたらというふうに思います。

【座長】 どうもありがとうございました。

それでは、ここの24ページの表現はそのような形でさらに事務局との間で詰めさせて

いただくということで、それ以外についてご指摘、ご意見をちょうだいしたいと思います
が、いかがでしょうか。

【委員】 細かいところなんですけれども、24ページの（イ）の「一方で」で始まる
ところで、事務局が書き足してくださった部分なのですが、地方公共団体の長期的、計画
的な人材育成や人材配置への影響」というのがちょっと唐突というか、意味をなしてない
のではないかとちょっと思ったので、質問というか、提案なのですが、理解が間違えてい
たらあれなのですが、臨時・非常勤職員の方に対して、地方公共団体がそんなに人材育成
みたいなことを考えているのか。というと、考えていないのかなというのが、これまでの
議論でちょっと思ったということで、そうしますと、使う側のこうした問題ではなくて、
多分使われる側が、雇われる側のキャリア形成の機会みたいなことに配慮するのであれば、
これは繰り返し同一のものが長期にわたって任用を繰り返されることに問題があるのであ
って、地方公共団体側のデメリットというのは少ないのかなと思って、ちょっと不自然に
感じました。

【座長】 質問も含めてだと思いますが、事務局、そういうご指摘はいかがでしょうか。

【事務局】 これはちょっと言葉足らずの部分があったかもしれません。考え方として
は、常勤職員主体でつくる行政の体制というものを前提にしていまして、ここに短い任期
で任用するコンセプトの人材を毎年毎年はめているということになると、地方公共団体全
体としての長期的、計画的な人材育成、人材配置というものがうまくいかないという意味
で、むしろここは「常勤職員全体を主体として組む地方公共団体のやり方に影響が出るの
ではないか」という意味です。その意味では、使う側のロジックということになるろうかと
思います。

一方で、雇われる側という意味では、この後段に書いてあるように、長期間臨時・非常
勤という身分や処遇のままにいるという側面が問題としてあるだろうということなので、
ちょっと説明不足という感じではあるのですが、思っていたところはそういうところであ
ります。

【事務局】 前段が任用する側で、後段が任用される側なんですけれども、それを後ろ
にまとめて任用する側と任用される側の双方にとってというふうに一言でくくってしまった
ものですから、むしろ任用する地方公共団体にとっては、長期的、計画的な人材育成や
人材配置への影響があると。任用される側の職員にとっては、長期間云々と、そういう表
現の方がわかりやすかったかもしれません。すみません。

【座長】　　じゃ、そういう形で2文に分ける、2段に分けるということをお願いします。
ご指摘をどうもありがとうございました。

それ以外にいかがでしょうか。26ページまででございますが。委員、何かございますか。

【委員】　　すごく細かい、どうでもいいようなことなんで、言おうかどうか迷っていたんですが。

【座長】　　どうぞ、どうぞ。

【委員】　　25ページの2段落目の民間労働者の雇止めに係る裁判例、これは厳密に言うと、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態と、そうでないとしても、労働者側が雇用継続に対して合理的な期待を持つ場合と2つの場合についての2種類のものが大きくいつて存在するのですが、そこまでここであえて厳密に書くかという問題もありますので、厳密に考えると、そうだとしたことだけコメントしておきたいと思います。

【座長】　　どうしましょうね。

【事務局】　　非常に役人らしく書くと、「等」などを使うテクニックはあるのですが、趣旨がわからなくなってしまうのもどうかと懸念はしているところであります。

【座長】　　これは後半の部分は、委員がご紹介された判例というのは、かなりこのトーンでは重要な意味を持つ話ですか。合理的な期待というのは。

【委員】　　實際上、民間部門でも今はそっちが使われることが多いですし、それから、中野区の事件でも、結局民間部門だったらそっちが使われていたケースだったと。

【座長】　　合理的な期待を……。

【委員】　　を言った上で雇止めを違法にしたケースであるので、そういう意味では、実はより直接的に関連するのはそっちだという見方もできるかもしれないということです。

【事務局】　　あの判例で言っているのはどちらなんですか。

【委員】　　多分雇用継続に対する期待が法的に保護されるというようなことを言っていますので、どっちかという、ここに出ているいわゆる東芝柳町工場事件のタイプというよりは、もう一つの、これもあると私が言った方の日立メディコ事件のタイプの方かなと理解しているんですが。

【事務局】　　もし、今まで具体的に起こっている裁判事例に対してある程度念押しの見解を出すという意味であれば、もう少し言葉を加えておくということだろうと思いますし、あまり強く主張しないのであれば、あっさりとした方がいいだろうという、どちらかの

選択肢かなという感じを抱きました。

【委員】 理屈としては、ここに挙がっている方がより要件が狭くて、その外側にもう一つ、そこまでいなくても、こういう状態に達していれば、やはり解雇法理は類推適用されるという、そういう構造ですので、メッセージとして実質的に異なる状況はあまりあり得なそうだから、これだけ気をつけておけばいいのかなというように取られるとちょっと危険、問題を起こしてしまうということが考えられなくはないということですね。

【座長】 じゃ、それは委員とご相談の上、変えられるのであれば。

【事務局】 ここに挙げているもの以外で何が係るかという部分を少し加えるという形かと思います。

【座長】 私も含めてちょっとご相談の上。

【委員】 かえて正確に書くと、これはすごく読みにくくなっちゃうと思うので、その辺、表現はちょっと考えなきゃいけないと思います。

【座長】 じゃ、そこはちょっと三者相談の上、表現をまとめたと思います。ありがとうございました。

あと、26ページまでいかがでしょうか。

それでは、1についてはこれまでにさせていただきまして、引き続き、IV対応の方向性、2、任期付短時間勤務職員制度等の在り方について移らせていただきます。

26ページから31ページの上段までということですが、ここまでいかがでしょうか。

【委員】 30ページの上の最初の段落のただし書きのところですけども、見え消しで赤く入っていますけれども、前回意見が出たということで少しやわらかくなったので、それは評価させていただきたいと思うのですけれども、意見として言わせていただきたいと思うのですが、今回臨時職・非常勤職員の方から任期付をより活用しやすくしたいというロジックで多分この議論がされていると思うんですね。そうすると、これは私たちの側の話になると思いますけれども、3年、5年というふうに、今は事実上3年ですが、何回も言いますように任期の定めのないものを要望しているんですけども、それが無いということであると、この任期、もし3年ということであれば、3年の再度任用にどれだけ道筋を開くのかというのが、私としてはその辺がポイントだったと思います。それは任期が3年ですから、当然新たに能力、実績主義できちっと判断して再度任用を妨げないということであれば、それで十分ではないのかなと思っていますので、改めて「公募等によ

り」というよりも、むしろここは、そこまで書き込めるかどうかというのは色々あると思うのですが、私の意見としては、既に任期付短時間として任用されている方、その方がその職務の中で能力、実績がきちっと評価をされて、再度任用に対してもきちっと対応できるという判断があれば、それはそれで再度任用を妨げないという考え方にぜひ踏み込んでいただきたいなという意見を申し上げたいと思います。

【座長】 具体的なお提案はないということですか。

【委員】 表現ですか。

【座長】 はい。要するに、「改めて公募等により」というところを削除していただきたいと、そういう話ですか。

【委員】 そうですね。直していただいた方が非常にありがたいですけれども。

【座長】 ただ、これは議論にしたところなのですが、やっぱり公務を国民に広く開くという点では、再度任用するという点では、明確に今職についてない方にもアプローチ、アクセスを認めるべきだというふうに思わざるを得ないので、そこはやはりちょっと明確にするというのは適当だということで、多分「公募等により」という表示になったと思うんですね。だから、そこはおっしゃるところで、在職してある程度いわゆる能力の実証があればいいじゃないかという話とは若干違っている。

【委員】 公募そのものをされるということは、それは正しいことだと思って、それは全然否定するわけではなくて、そこで任用されている人たちが、もちろんこれは「公募等により」と書き直されたということは、一概にそうでもないよということだと思うんですけども、例えば任期3年頑張ってきて、3年間の蓄積があって、再度任用に応募するときに、もう一度公募に応募して全員一緒になって試験を受けて、という話になる可能性が非常に高い。それは、じゃ、今までの、そこで働いていらっしゃる、任期を3年間勤められた方の、そこまでやらなくても、例えばその方の職務のところはその能力、実績主義がきちっと評価されて、何らかのそこで試験をやった上で、その人の再度任用があれば、それで道を開いていくというふうに少し間口を広げた方が使い勝手はいいんじゃないかと思うんですけどね。大体民間というのはそういうやり方をしているんじゃないでしょうか。

【座長】 そこはどうでしょう、事務局、民間との対比という点で。

【事務局】 民間は地方公務員法のような平等主義とか成績主義の原則があるわけではないので、一概に比較はちょっと難しいのかなと思いますけれども。

【事務局】 公務員法制上、今話がありましたように、要は純粋な雇用契約の関係で相

手を雇う、雇われるということではなくて、これは国であれ、地方であれ、公務として重要な仕事に携わる人をどう選ぶかという考え方の中で、平等主義であるとか、成績主義、能力主義という考え方が定められているということだと思います。我々も手続について、公募100%というわけでは必ずしもないにしても、そういった趣旨を踏まえると、この表現としては「公募等により」という考え方で、「外にも機会には開いていきましょう」という、機会の平等という姿勢を示すことが大事ではないかと思っているところです。もちろん、やった結果がどうなるかということ自体は、当然それぞれの実情があり得るでしょう。一応、公募なりの努力を、きちんと手続を踏んだ上で、やっぱり今いる人しか手を挙げないという事態というのは、それはあり得るかもしれませんが、それはあくまで結果ということかと思えます。

【委員】 私はこういうところはあまり詳しくないのですが、こういう表現をするときに、勤務実績という要素が、この人は一回もう2～3年やっているわけですね。そういう要素というものが全く度外視されるべきなのか、表現として加えなくていいのかなという素朴な疑問は持ったんですが。ある程度そこにはこれまでこの人がどういうふうな勤務の実績があったかということが要素としては当然加味された上での再任用になるのではないかという気がしたのですが、どうなのでしょう。

【座長】 ちょっと私は個人的な意見を申し上げますが、能力の実証に当然勤務実績というのは入るとは思うのですけれども、ただ、それだけが能力の実証の基準ではなくて…

…。

【委員】 もちろんそうです。

【座長】 ある種の資格とか、いろんなこの職に関する経験とか、ほかのものも全部含まれるわけで、その中であえていわゆる勤務実績だけがぎらつくと、これはちょっとなかなか難しい。

【委員】 私はそこだけと言っているのではなくて、選考による能力の実証というのは、必ずしも勤務実績を含まない表現に思われたものでして、逆に言うと、その要素も少し、すべてじゃないんだけど、そこも一つの要素なんだよというように少し触れてもいいのではないのかなという、そのぐらいのつもりでの発言でした。

【座長】 そうなのですが、委員のおっしゃりたいことは私もわかっているつもりです。しかし、それだけを書くと、なかなか難しい。ぎらついてしまうので、かえって誤解を与えかねないところがある。勤務成績といいますか、それだけをここに能力の実証の要素と

すると、ミスリーディングなどところがあるかなというふうに思っております。

ですから、もしそうやるのであれば、いろんなものを並べたうちの一つの要素みたいな話に書かないとなかなか難しい。それはでも、実施の側の能力の実証の中に本来含まれての話で、それはこういう理解だということで、この研究会の共通理解にいただければ、別にそれはよろしいんじゃないでしょうか。

【委員】 選考というのはそういうことですか。

【座長】 選考もそうですし、競争試験も、ある意味では能力の実証をどういうふうにはかるかという話ですので、それは当然過去を見ないというわけにはいかないわけですから、そこでの競争試験においても。ただ、それ以外にも、ほかの方が何かの資格を持っていて、もしくは同種の民間での経験があるとか、そこで非常に優秀だったとか、色々あつて中での選考とか競争試験になるわけですから、それはもう含んでいる話だと、私はここでは理解しているんですけども。それをあえて勤務実績ということだけを入れると、多少誤解を招きかねないかなというところがあつて、そこはちょっと躊躇してしまうところですよ。

【事務局】 当然、勤務の実績というものの自体を評価し得るわけですけども、逆に言えば、そこにいた限られた人の中でそれを判断したという形になる側面もあるものですから、それだけでは物足りない面もあるだろうと思います。その意味では、勤務実績のみ、あるいは勤務実績にかなり傾斜した形で評価して選考を決めてしまう、あるいは試験をしてしまうということについては、少し懸念があるのではないかというのが前提としてはあります。

ただ、要素として全て落とすべきであるという話ではないと思います。ペーパー試験であつたり、あるいは口頭審査であつたりというような手法もあるでしょうし、面接を客観的に行うとか、そういった諸々のプロセスを経て、あるいは幾つかを組み合わせ、中の人も、外の人もしっかりと見たという格好で任用するということではないかと思っております。

【委員】 再度任用というのも色々あるんですけども、定年退職者の再任用みたいに、その人に即して再任用するかどうかという問題と、こういう再度任用は、その人に即してやるのではなくて、その職について、世の中に広くだれでも受けてくださいという中でたまたま再度任用されるかもしれないというのでは違うんですね。だから、私は勤務実績というのを入れるのはおかしいと思うよ、それは。採用なんですから、要するに。

【座長】 どうでしょう。

【委員】 再度任用といっても、要するに、こういう特定の短時間勤務の職というのがあります。今までたまたま3年間ぐらいある人がその職を占めていました。その人の任期が切れます。だから、この職について、また皆さん、どうぞ応募してくださいといって採用するんですよ。

【委員】 基本的には一回チャラになるという話ですね。

【委員】 チャラになるということなんです。そうなんです。そのときに、だから、運用上色々、前に事務局が言っていたように、それにしても競争試験をしたり、選考試験をするときに、試験問題なんかで実績のある人がよくわかるような、例えば保育士だったら、この市内の待機児童の数はどれぐらいだと思いますか、どういうふうな実態があると思いますかとかいうふうな問題が出てきて、そのことによって実績のある人が通りやすくなるか、あるいはそういう人の方が実際役に立つかもしれないんだから、そういう運用の仕方はあるけれども、制度としては新しい採用なんだから。

【座長】 そうなのですけれども、どうですか。この議論は結構インパクトがある話なので、ちょっと整理しておいた方がいいかなと思いますけれども。

【事務局】 だから、その場所で勤務したということじゃなくて、そういうことによって、ある団体なら団体での、ある状況下での勤務に資質なり能力があるかどうかということは決して無関係ではないような気が私はするんですけどね。その職場での勤務実績というのか、同じような仕事をした経験、蓄積によって能力があるというのは、全く別物ではないような気がするので、その辺で試験のやり方とか、今おっしゃったような工夫というのはあるでしょうけれども、全然違う話ではないという気がするんですけども。

【座長】 多分その場で……。

【事務局】 その場で何年働いたら、即オクケーということには、それはなりませんよね。

【座長】 それはあり得ないと思います。

【委員】 それから、通った方も、再度任用された昔からいる人も、きちんとそうした公募みたいな、まあ公募に準じたような手続でもいいですよ。そういうものできちんと平等で公平な競争手続を経て私は通りました。それで、再度また3年とか5年とか、誇りを持って仕事ができます。世の中に堂々と言える透明性を持った任用ですということが言えるんだから、その方が職務の内容もレベルアップするんですよ。私はそういう仕組みに

した方がいいと思うな。

【委員】 私もこの表現というのはむしろそういうことを念頭に置いた表現に読めると思ったんですよ。ただ、私は個人的に、とはいえ、過去のというのは配慮しなくていいのかなとちょっと思ったので言った次第でした。

【委員】そこは運用で、さっき言ったような選考試験とか、選考の基準をどうするかというふうなところで、現場での運用の工夫があると思いますけどね。

【座長】想定していることは、大体共通のイメージができ上がったと思いますので、議事録でその辺少しまとめてみたいと思います。よろしいでしょうか。

結局、今の話の全体の報告をすると、この表現でちょっと動かしがたい。

【委員】先生に反論するようで申しわけないけれども、自治体の雇う側というのは、やっぱり3年間の経験というのはすごいですよね。その現場があれば、そうしたら、採用する側も、先生はチャラにしろと言われるけれども、なかなかそういうのは非常に厳しいという側面もこれありということは何となくご理解いただきたいし……。

【委員】実態はわかります。

【委員】そういう意味でいくと、ここで私が言ったように、あえて公募を、最初は公募に応募しろというふうにストレートに書かれてあったので、それは若干直されたようなんですけれども、ちょっときついなというのは正直言って思います。

【座長】大変申しわけございませんが、この程度でおさめさせていただければありがたいと思います。

あとはいかがでしょうか。まだ時間はありますので。

【委員】すみません、じゃ、④の給与のところでもう一度言わせていただきたいと思うのですが、前回は発言をしていると思いますが、任期付短時間勤務職員については云々というのがあって、長期継続雇用を前提としない期間の限られた任用であり、かつ特定の業務に従事することが想定される。能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いという、これはこれができたときの通知の中身がストレートに書かれていると思うんですね。今回は、今までの制度も含めてそうなんだけれども、あえて、例えば3年を5年というふうに広げられないのかとか、任期付が自治体が採用できるのも少し間口を広げよう。本格的業務ですとか、あるいは期間の問題ももう少しフレキシブルな話も含めて書いてあると思うんですね。

現実的にも5年ということになったときに、5年間昇給がない制度というのは、使用

者側も含めてどうなんですかね。ちょっと時代が変わってきているのもあるわけで、ここで議論しているのも、もちろん次のステップに踏み込もうという議論をしているわけですから、ここまでの任期付短時間勤務職員制度は言い切っているのでしょうか。本当に能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いというふうに今一度言い切っているものなのでしょうか。時の流れがあるということをあえて言いたいし、これは今までの任期付短時間というのをもう一つ踏み込んで広げようという議論をしているときに、あえてここまで言う必要があるのか。

例えば、せっかく研究会の報告であれば、昇給はできていいとかいうふうには書き込まないにしても、何か道筋みたいなやつを、事務局の皆さんが後々知恵を出せるような書き方にさせていただくと、非常にありがたいと思うんです。もし5年という期間が区切られたときに、5年間賃金が全く上がらないという考え方というのは、どうなんですかね。

【事務局】 まさに時代からすると、給与のカーブも、昔はこんなに上がっていましたがけれども、フラット化してほとんど上がらなくなっていますから、時代的に言えば、まさにそういう方向ですよ。

【委員】 ちょっと違うと。

【事務局】 今、まさにそういう方向になっていますね、時代は。

【座長】 もともと5年という話は前からあったのではないかと。その制度設計のときに、こういう形で昇給は考えませんということで制度設計しました経緯がございます。それを要するに、5年というのをとにかくやっていいよという話になっても、別にそこは変わらないと思いますよ。

【委員】 いや、わかります。つくったときの制度の趣旨はわかりますけども。

【事務局】 というか、先ほど言いましたように、時代はそっちの方に動いていますよね。

【委員】 それは申しわけないけど、18歳とか22歳で採用されて基本的にある程度いって、どこかでフラットになるというのはありますよね。

【事務局】 ですから、なお書きで、そういう能力の伸長や経験の蓄積を生かして、きちんと新しい責任の重い職につけるとか、リーダー格の仕事を、じゃ、してもらいましょうとか、そういうようなことがあれば、それは当然それに見合っただけで給与の額を増やすことは、まあ逆もありかもしれませんが、そういうことで、私も前に発言した記憶があるし、なお書きも入れたということなので。

【委員】 いや、わかります。

【事務局】 それはやっぱり仕事の内容とか責任の度合いにそういったことも生かすという形で、むしろ3年目に入ったら、あるいは5年目に入ったら、そういう方を職につけて、あるいは責任の度合いも高くして、それに見合った処遇をしていくということで、かなりの部分は解決できるんじゃないかと思うんですけども。

【委員】 ちょっと質問なんですけれども、これは手当は常勤職員と原則同じということとは、勤勉手当は支給されるんですかね。そうすると、人事評価に応じて、非常に優秀な働きをした方には勤勉手当として非常に大きな額というか、短時間勤務なので、そんなに大きな額にはならないでしょうけれども、気持ちはわかるんですね。5年間昇給はなしというふうなことになる、ほかの一般職員の方も、確かにフラット化は進んでいるとはいえ、自動昇給ではなく、査定昇給という形に動いてきているわけで、もちろん昇給されない方も出てくるということなんですけれども、5年間も働いていれば、非常にいい働きの方に査定昇給と同じ原則でもいいじゃないかという気持ちもわからないわけではないんですけども、その一方で、短時間の勤務であることが、少し私はひっかかっている、フルタイムの方の場合には、相当サービス残業とか、いろんなことまで含めて背負っている部分も多いので、ずっと昇給なしというのは気の毒というか、おかしいと思うんですけども、短時間で、時間でパッと帰れるというようなことで、そこまではいいかなという気持ちもあるんですけども、逆にそういう業績手当とかは制度どおりにきっちりいい働きをした短時間勤務の方には、ほかの短時間勤務の人よりはいい手当が来るとか、そういうのはあった方がいいかなと思ったものですから。

【座長】 それは制度上可能だと。

【事務局】 任期付短時間勤務職員についても、職務関連手当として時間割された俸給に基づく勤勉手当とか、そういったものの支給というのはありますので、それが期末手当ですか、それから職務関連手当と位置づけられているものについては支給されるということですので、かなり臨時・非常勤職員と比べると、そういった点についての制度はきっちりしているということです。

【委員】 期末手当だけで勤勉手当の支給はないんですか。

【事務局】 勤勉手当についても出ます。

【事務局】 期末と勤勉も出ます。

【委員】 ということは、能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いっ

てやっぱり今でも言い切れるんですか。

【事務局】　そこは常勤職員との比較においてというふうに読んでいただけるといいと思いますけれども。

【委員】　そういうロジックで書いてあったんですか、通知も。

【事務局】　当然任期の定めのない常勤職員との比較において出るべき手当、そうでない手当、あるいは昇給の仕組みというのを考えているわけでございますので。

【委員】　そっちはですね。

【事務局】　はい。

【委員】　私が言っているのは、4行目の能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いというのは、全く3年間の1年1年の経験は考慮しないということでしょう。そういうことですよ。ただ、勤奨手当というのは差をつけていいということですね。

【事務局】　それはその期間の成績ですから。

【事務局】　勤奨手当、期末手当等は、見るべき期間があって、その中で差をつけるという考え方ですので、それは制度として認められている期間、半年というのが普通かもしれませんけれども、そういう見方は当然できるということかと思えます。

【委員】　今の話は昇給のところから議論が出ていると思うんですけども、確かに、これまでの任期付ならいいと思うんですけども、今度新たな任期付は、一定の専門性を担保する資格や実務経験を有する職というところに間口を広げようという方向があるわけですし、そこと能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いというはっきりした表現というのが、少し落差があるような印象もあるので、何か表現として考えられないのかなという印象が、これは昇給から絡んでそういう説明になっているという理屈はわかるんですけども、ちょっとこのところの表現に落差があるような気がいたしました。

【事務局】　そこは、実際これからのプロセスでどのような展開になっていくかという読みがなかなか悩ましいのですが、一方で、最終回の今回、お出ししている案のレベルで書き加えたところであるわけですけれども、こういった一定の専門性を担保する資格や実務経験を有する職というのを念頭に置いた人たちも、現行制度でも実は読める部分はあるわけです。業務なりの期間が限定されている場合には、今でも実は任期付採用は使えるという形になると思うのです。そうした人たちとのバランスという意味でどう考えるかというところも少し目配りをしなければいけないところではあるかと思えます。事務局がつくっている案のレベルでは、一定の専門性が担保されるということとイコールで昇給があ

るといような考え方には立っていないところです。

【委員】 昇給の理屈はわかるんですよ、そこは。

【事務局】 そういう意味では、なお書きが今回加わっているというところで、やる仕事が変われば、それに見合った処遇が出てくるということが明らかにされているということです。これは多分前回の議論を踏まえた上でなお書きを書いたということですね。

【委員】 だから、このなお書きの部分と、能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いお仕事だよと言っている部分のところに少しギャップがあるような気がしたんです。

【事務局】 ここは色々議論があり得るのですが、一応書いた側から考えをお示ししますと、再度任用するには、今の任期付短時間のポストと、別物の職というのが観念されるのではないかと。その別の職というのが、同じジャンルであっても、職務の内容とか責任の度合いが変更される。この場合は特に処遇が上がるという側面が含まれているというニュアンスにもなると思いますが、そういった場合には、当然給与の額は変わると言っているということです。

【座長】 ですから、前半と後段というのは違う話をしている、なお書きのところは。

【委員】 違う話ですね。

【座長】 はい。

【委員】 わかっただけないというか、お互い共有化しているんでしょうけれども、制度上こうしか言えないという、そういうところを繰り返して言っているんで、何回も言いますように、この研究会というのは、任期付短時間勤務職員制度をさらに活用しやすいものにしていきたいという最初の基本原則があるわけですから、制度を変えようということまではないにしても、できて4年ですか、なおかつなかなか使い勝手が悪いよという意見もあってこういうことにしているし、そうした意味でいくと、この辺の給与の処遇というのは、確かに今回の研究会のテーマには冒頭入ってなかったかもしれませんが、やっぱり何らかの形で将来に向けて議論するような、最低でもそういうところまでは記述として書けないのかなと。もし書けないとしても、委員が言われたように、この表現というのは、多分今、任期付で実際働いていらっしゃる方から見ると、何なんですかということになるでしょうね、おそらく。能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いと言い切っちゃうということは。

【事務局】 特定の業務に従事するということで入っているわけで、それで職責が変わ

らないはずですから、基本的には。そうすると、変わらないということで、まさに論理的にこうなるわけです。

【委員】 論理的にはそうなるでしょうね。

【事務局】 これは平成16年に制度設計したときの表現だと思いますけれども、そこは今の時点でも変わるということは多分ない。ただ、実際の問題として、なお書きのようなことは当然あるということを加えたということは、これは……。

【委員】 なお書きは関係ないということでしょう。

【事務局】 直接は関係ありません。

【委員】 だから、昇給はここはなしなんですわね。

【事務局】 ええ。ですから、そういう意味で定期昇給という概念が非常に入りづらいものだというので、そこは変わってないと思いますわね。

【委員】 いや、わかるんですが……。

【委員】 書き方を逆転してあつたら、こういうふうに読むと後ろ向きに聞こえるというんでしょう。

【委員】 いや、後ろ向きというか……。

【委員】 だから、こういうものは出ないが、こういうものは出ることになっていますというふうに書いたらどうなの。

【委員】 そういう問題かもしれませんね。

ただ、僕は個人的には一定の専門性を担保する資格や実務経験を有する職というところに、今回注意して広げていこうということをやったということは、ある程度この性格自体が少し変わってきているんじゃないかという気もするわけなんですわ。だから、そのところの中で、昇給のところがあるからといって、従来のようなこういう表現をしたままでいいのかなというのが、ちょっと違和感があるもので申し上げたんです。

【委員】 もしかしたら、今のところはあるいはむしろ逆というか、非常に高度な専門性とか、あるいは資格等が問題になる場合には、必要な能力はもう既に身につけているのが前提で、後で伸ばしていくというわけではない、そういう働き方こそまさに職務給ベースで、あと成果を加味するとか、そういう賃金体系にふさわしい働き方ということになる面がある。私としては、そこはそうなんじゃないかなというような気がしていました。

ただ、それとは別に、働きながら能力を伸ばしていくような働き方をどこまでこういう任期付短時間に入れていくかという問題はあると思うんですけれども、これは多分、これ

まで議論してきた話というよりは、ぎりぎり任期付というのを公務員法上どこまで許容できるのかという話とあわせて考えていかないといけなくて、そこをやや安易に拡大してしまうと、本来であれば完全な常勤職員であるべきはずなのに、何かそれが任期付短時間で働いているという、ある意味今の臨時・非常勤に似たような問題がこの任期付短時間のところで再生産されてしまう可能性というのがあり得るので、考えるとしたら、そもそも短時間というのをどこまでぎりぎりいけるのかという話とあわせて考えていくということになるのかなというふうに個人的には思っています。

【委員】 私もちょっと似たようなことを考えていて、もう既に専門性のある方とか資格を持っていらっしゃる方とか、例えば医者とかが任期付短時間で少し力をおかけくださったとしても、その間にすごく能力を伸ばしたとか、そういうイメージは私ではなくて、やっぱり専門性の高い方に来てもらったときには、その方が任期付短時間勤務をしていらっしゃる間に能力を伸ばすとか、そういうことはあんまり考えられないかなというふうに思っています、ただ、むしろ本当に本格的業務でありながら、逆に資格とかがあまりないものについては、さっきから再任用のところでも出ていましたけれども、何年か勤めることで、すごく能力がアップしているというか、そういうこととかも考えられるので、それを考えると、さっきからおっしゃっている5年は、昇給なしにはちょっと長いんじゃないですかというのは確かに半分共感するところもあります。

ただ、一般職員自体が査定昇給にもなってしまうている、これからますます厳しくなってくるときに、短時間の方にもそういう厳しい査定昇給の制度を入れてということが、なかなか人事管理上のどうなんだろうかというものも正直あって、短時間といっても、1日何時間かにもやっぱりよと思うんですね。1日、例えば2時間ぐらいしか働いてない方に、すごく厳しく査定昇給で、すごくよくなってきたので上げましょうとかいうことまで本当に必要なというふうな気持ちがある一方で、もっと5時間ぐらいとか結構長く働いていらっしゃる方だと完全になしというのはちょっと気の毒かなと思ってみたりなので、半々の気持ちではあるんですけども、ただ、この部分に関しては、制度がつけられた当初からの話で、今回新たに加わる話ではないので、今回、試行して4年ぐらいたって、改めてその部分をもう一回考え直した方がいいのかどうかという話だと思うんですね。

【事務局】 一点、先ほど業務の専門性という面をどう考えるかということが議論になっていますが、一つの考え方としては、その専門性が職務給の原則の中で高く評価できるものであるということであれば、任用する最初の段階で高目に設定されるべきものだろう

ということがあろうかと思うのです。今、任用されている期間の中で上がるか、上がらないかという議論がされていますが、発射台の議論というのももう一つあるんだろうと思います。そこは一定の専門性を持つ人をあまり色がついていない任用の対象の人と比べた場合、さすがにそれはもうちょっと高目にはめるのが本来でしょうという考え方はあろうかと思しますので、そういった面でもある程度カバーできる部分はあるのではないかなと思います。

【座長】 これはあまりいじくと、もっと表現がきつくなるような気がして、まあこのぐらいで収めておいた方がむしろいいかなというふうに私は、今の議論をお聞きすると、そういうふうに今感じています。むしろ制度としては、職務においてはそういう期間内の能力の伸長や経験の蓄積の要素は考えない、そういう制度なのですね。そう書き切っちゃっていいかという、まあこの程度でおさめておいた方がいいのかなというふうに思っていますが、いかがでしょうか、委員。

【委員】 もう一度言わせてもらおうと、この④というのは、じゃ必要なんですか、そういう議論もしたいような気がしますけれども、そこまでは……。

【座長】 でも、なお書きを入れたことはかなり……。

【委員】 もちろん。

【座長】 そうすると、④全体を取ってしまうと、なお書き自体も消えてしまいますので、それはあまり生産的でない気がします。大変申しわけないのですが、全体の議論を聞いていると、この表現ぐらいでおさめておいた方がいいかなというふうに思いましたので、ぜひよろしく願います。

それでは、Ⅳの2はこのぐらいでよろしいでしょうか。

【委員】 1点だけちょっと。これは27ページか、質問だけですけれども、実態の話なんですけれども、「任期付短時間勤務職員制度の更なる活用の必要性も指摘されている」という表現があるんですね。この指摘されているというのは事実に関する話なのだから、これはどういうところでどんなことが具体的に指摘されているのかということについては説明できるようにはなっていますね、世の中に出たときに。

【座長】 何ページですか、もう一度。

【委員】 27ページから28ページにかけて。

【事務局】 27ページから28ページにかけてのところですか。

【委員】 はい。

【事務局】 もちろんアンケート調査とか、そういったような形で体系的にとっているというわけでは必ずしもないですけども、制度の実際の運用であるとかということを議論している中で、こういう意見があるということは確実に言えます。

【委員】 これが出たときに、これを読んだ人が、どういう団体とかどういう人たちがこういうことをどういうふうに指摘しているんですかと言われたときに、こうでございませと出せるものがありますね。

【事務局】 実際に幾つかの団体とかから要望とかで過去に上がってきているものもあります。

【委員】 私はそういうものを見てないから、ちゃんといざというときにらせるように用意ができていならもういいんですけどね。その点だけ心配なので。

【事務局】 もちろんいただいているものすべてが、「はい、大丈夫です」という話ではないのですけれども、声があるということ自体はございます。

【委員】 はい。

【座長】 どうもありがとうございました。

それでは、最後の「おわりに」のところについて、ご意見をちょうだいできればと思います。

【委員】 「おわりに」について2点ございます。

例の最近の雇用情勢の厳しさのくだりなんですけど、そこを加えていただいたのは非常によかったと思うのですけれども、この表現の意味するところが、読んで、私自身よくわからないところがあったのは、「臨時・非常勤職員の任用についても住民・国民の関心が高まるであろう」ということは、これは読み方によって2通りあるような気がしまして、1つは、こういう厳しいときだから雇用に配慮しろという意味でお書きになっているのか、それともこういう厳しいときに地方公務員だけ雇用を守っているのはずるいと、そういう意味で関心が高まるだろうと言っているか、そこがちょっと私自身はよくわからなくて、もし前者であるという意味で記したというのだったら、前者であるという趣旨がもうちょっとわかりやすい表現にした方がいいのではなかろうかという気がしたのが1点であります。

もう一つは、これは要望でありますけど、この任期付短時間勤務をこれで間口を広げてくださいとあって、自治体の方がどう受けとめるかなんですけども、自治体としてはそこに乗っかって広めてくれるかどうかというのは、なかなか難しい面もあると思いますので、

この会議で議論するテーマではないのかもしれませんが、やっぱり政府の方は自治体がこの制度を活用しやすいようないろんな施策、お金のことが可能かどうか難しいかもしれませんが、いろんなことについて取り組んでほしいというような表現が何らかの形でできないか。むしろ任期付は、今言われている雇用の点について言うと、雇用の安定化という面でプラスだと思いますので、例えば、今政府も雇用対策とか一生懸命にやっているので、そういう中に乗っかれば何となくいい措置をもらえるのではないかなというような、そんな甘い考えもありまして、少しそういう意味で自治体がこの制度を活用するようなインセンティブを政府も活用してもらえないかなというような表現が何か入れればいいなと思いました。これは単に要望でございます。

【座長】 では、まず前半についてはいかがでしょうか。

【事務局】 こういう経済情勢になるということは、この研究会を立ち上げた当初では、おそらくどなたも想像していなかったことかと思います。実際問題、今報道等でも見られますように、緊急避難的な形で臨時職員を活用している自治体が相当増えてきている状況でもあります。これは直接的にここで議論された話とは全く異なる文脈で制度が使われているわけですが、世の中においてはそういった部分も臨時・非常勤職員というものを考えたときには視野に入ってくるのではないかと思います。

実はこの文案につきましては、臨時・非常勤職員という人たちを、任用する側からどう取り扱うかという点については、当然雇用情勢の観点から世の中の関心と呼ぶだろうという趣旨の、かなり広くとらえた表現として使わせていただきました。その意味では、極端に言えば、今お話があったような「しっかり雇用すべきではないか」という片方の極から、「公務だけ甘やかしているではないか」というもう片方の極までいろんなことが当然含まれ得るということだと思えます。

逆にこういったことを書くのは、現下の状況に鑑みて相当報告書が「ぎらつく」だろうという懸念があるというのが率直なところございまして、何を書いたかわかりづらいという部分もあるかもしれないのですが、こういう書き方をさせていただいたというのが事務局案の考え方であります。

ただ、その後段のつながりをもう一度ご説明させていただきますと、本来的には臨時・非常勤職員の任用というのは、雇用調整の道具ではないわけです。それは公務というのが、企業体のように経営によって人を雇うとか、あるいは人を解雇せざるを得ないという文脈とは必ずしも同じではない人の雇い方をするわけですから、本来的には少し事情として違

うということを考えていくべきなのでしょう。

具体的にそれは何かというと、この後に書いてある「公務の提供に必要とされる人員体制の確保」、そのときそのときの公務の事情から必要な人間をきちんと確保しましょう、というところをやっぱり大事にする。そこが一番説明しなければいけないところではないかというのが我々の考え方、ここに込めた意図でございます。

とはいえ、やはり特に地方公共団体というのは、社会的な存在としての大きな意義があるところですので、もちろん世上の雇用の情勢というのも念頭に置いて、きちんと物事を説明できるようにしておかなければいけないだろう。単純に言えば、こういう機会なので非常に失礼な言い方をすれば、「首を切りました」というような、よく趣旨のわからないような説明をしては、とても地方公共団体としての信頼は確保できないでしょう、というような意味も込めているというところでございます。

【座長】　　そういうことで、もともとちょっと幅広の表現になっているということをご理解いただければと思います。

後段については、事務局、どうですか。なかなかそれは難しい……。

【事務局】　　まず、まさしく先ほど申しましたように、今の状況を予想してつくった研究会ではなく、テーマの設定もそうになっていないというわけですが、結果として方向性が同じであれば、パーツとして雇用の各種対策にはめ込みやすいということはあると思います。ただ、今言いましたように、「公務の提供という体制から大事な人材は採りましょう」、「制度・運用をきれいにするところはきれいにしましょう」というところをしっかりと考えて欲しいという趣旨なので、現在色々議論されている雇用施策に直接はめ込むのはなかなか難しいというのが率直なところですよ。

ここは、先ほど挙げました各自治体が行っているかなり短期的な任用事例も、緊急避難的な部分もあるので、これが長期化していくようなときに、実は制度や運用の面で結構議論も起こり得るのではないかとということもあります。その意味では、この報告書の内容と雇用政策のツールとして正々堂々と1年、2年ぐらいのスパンを念頭に置いて打ち出していくというのは簡単ではないというのが率直なところですよ。

【座長】　　委員、何かありますか。

【委員】　　もう最後になると思いますから、委員の話を聞いてなんですけれども、私はこの間議論してきたけれども、違う意見があるということを前提に研究会の結論としては結論でよろしいと思うのですけれども、そこで自治体の側からというか、そこでもう一度

言わせていただくと、なぜこれだけ臨時職、非常勤が増えてきたかということの説明をしたと思うんです。事務局の皆さんもぜひそこにもう一回立ち返っていただきたいと思うのですけれども、正規職員が増えない、むしろ減っていく。財政的にも厳しい状況ですし、集中改革プランみたいな改革プランが、もちろんこれはありますし、そんな中で基礎自治体がやっていく行政というのはどんどんすそ野が広がっていつている。そこに皆さん方が言われるように正規職員中心主義だというのはわかるのですけれども、それではもう対応できなくなっているんですね、自治体としては。だからこそ、3の3であろうと、22であろうと、17であろうと、確かに法律が想定をしていない雇用形態になっているかもしれないんだけど、そこを利用しながらでもやらないと、自治体の公共サービスがうまく運営できなくなっている。だから、今回の60万も増えている、多分これからもっと増えていくと思うんです。臨時職、非常勤の現実の問題があるということをもう一度理解をしてほしい。

そうすると、おのずと今日のこの研究会の議論だけでは解決は多分できないと思うんですね。じゃ、臨時職、非常勤のところでは雇用されている方が、この研究会の報告で任期付短時間の方にいくかといったら、自治体にインセンティブが働くかといったら、委員が言われるように、私は非常にきつい部分が正直言ってまだあると思います。

なおかつ、プラスして事務局が言われたように、これができたときと今と、報告するときの経済情勢がこんなに変わっていて、臨時職、非常勤の制度はこうですよ、任期付の制度はこうですよというところの議論では、もう時代が違ってきていると思うんです。

だから、そういう意味でいくと、この研究会の報告がこれでストンと落ちていったときに、自治体側がどうとらえるかというのは、すごく僕は危機感を持ちます。むしろ大分整理していただいたんだけど、裁判とか雇止めの問題とか、今色々起きていますから、民間で行われているような、そこまではいかないにしても、これは自治体が絶対やってはいけないことなんでしょうけれども、やっぱりどこを減らしていくのかといったときには、やっぱり臨時職、非常勤のところから切っていくしかないわけですから、その辺を非常に危機感を持っているということだけは、最後に意見として言わせていただきたいと思えます。

【座長】　　そういうご意見は非常に重く受けとめさせていただきたいと思えます。

【委員】　　せっかく門外漢の私のような者をこうして研究会の末席に入れていただいたので、ちょっと感想を言わせていただければと思います。もちろん結論に影響を及ぼすも

のではありません。

委員が、任期付というのが雇用の安定になるというふうにおっしゃったんですけれども、やっぱり3年、5年という、確かに1年よりは雇用の安定にはなるんだと思うんですが、やはり常勤の方と比べたらそうではない。かつキャリア形成の機会とか、そういったものも期待されていないという働き方が今後広がるという、そういうのを提供していても、それが本当にいいことなのか。民間の方ではパート法が導入されたりとか、あと有期契約労働者の雇用管理に対するガイドラインとかが導入されて、中小にまで幅広く目配りがなされている中で、使い方が違うと何度もおっしゃられたんですが、やはり横並びになったときは、まあ横並びにする必要もないんでしょうが、何となく目配りが足りないかなという印象があって、今までも委員のみなさんもおっしゃっていたと思うんですけれども、繰り返しおっしゃっていたのですが、パーマネント、無期のパートみたいなものの導入もちょっと入れていただけないかということ、無期というのは期間の定めのないということですが、それは全然入ってないということは無理なんだと思うんですけれども、そうした記述があってもよかったのかなという感想が1点です。

あと、これを全体読ませていただいて、制度設計がなされてルールがあると。ただ、実態を見ると、そのルールが守れていない。だから、ルールを守りなさいねというふうな感じで、学校の校則を守れよみたいな、そういうふうな感じでちょっと読み取れたということです。すみません。素人を加えていただいたもので、素人が読むと、こういう感想を持ちますということで勝手なことを申しました。

【座長】 どうもありがとうございました。

【委員】 私も関連して感想を言わせてもらいますけれども、色々そういうご意見があることは当然だと思うんです。実態として50万、60万という話になってきている。それをどう評価するかということはあると思うんですけれども、やはり現行制度の中で対応していくというのが、現行制度といっても現行の基本的な体系の中で対応していくというのが、おそらくこの委員会に与えられた任務なので、こういうふうにとまとめるのが私は限界だという気がするんです。

そういう中で、大変いろんな意見があるものを最大公約数的に、いろんな意見を含めてよくまとめてくれたと思っているんですけれども、おっしゃるような問題というのは、おそらくもっと大きな問題だと思うんです。公務員というものを、今のような一つの一元的な身分体系のものにしておいていいのか。もっと分類を、というか分割をして、それで、

弾力的な雇用形態の、そういうグループを一つつくってしまう。それで、今の公務員の体系を変えてしまうというのも一つの発想で、そういう議論があるんです。だから、そういう議論までする時点に今至っているのかどうかということはあるんですね。ただ、それはおそらくこの委員会の役割ではないんだろうと。そのうちそういう大きな問題が出てくるかもしれませんけどね。今はまだこの範囲でまとめるのが精いっぱいではないかという気がしますね。

【事務局】 今、そもそも論ということでご感想をいただきました。この研究会を私どもの方で立ち上げさせていただいたときの最初の設定として、「任期の定めのない常勤職員を原則とする公務運営」という考え方を提示させていただき、途中でも確認させていただいていると思います。この言葉が意味するところというのは、まさしく今議論がされたように、かなり広い部分があって、我々がこの問題が非常に大きいと思っているのは、臨時・非常勤職員の方々に対する制度の取り扱いということだけにとどまらず、それを議論することが、翻って公務員制度全般の本来のコンセプトにさまざまな課題を提供するという認識があるわけです。こうした見直しをするとすると、おそらくものすごい大きな仕組みで議論を仕掛けていくということが要請されるでしょうし、当然これは国家公務員との理論整合性が問われるということにもなります。本来的には、例えば、「公務員制度改革」といったような流れの中で、器としてはああいったようなものの中で扱われるようなところなのかもしれないと思っております。今回はまずはそういうアプローチではなく、今の制度の中から、どういう形で、一步一步中身の改善であるとか、議論の整理であるとかを試みてみようという形で、今回の研究会を企画させていただいたところでございます。

中長期的な課題が、公務員制度全般としてあるということは強く認識しながら日々取り組んでいるところでございますので、そこはそういった形でご理解をいただければというふうに思います。

【座長】 どうもありがとうございました。中長期的な課題は色々あるというのは、参加しているメンバー共通の認識だと思います。ただ、その中で今回はこの枠組みの中で可能な限りのことを議論させていただいたということだろうと思います。

何かありますか。

【委員】 全然別件でよろしいですか。

【座長】 どうぞ。

【委員】 参考資料の中に1から16までありますけれども、国のガイドラインとか改

正パート労働法のところというのは資料として掲載しなくていいものですか。

【事務局】 国のガイドラインは資料13ですね。

【座長】 ガイドラインは入っていますね。

【委員】 ごめんなさい、13は入っていますね。じゃ、パート労働法は入っていませんたっけ。

【事務局】 パート法は今入ってはいないです。

【座長】 引用している部分はないですよ、とりあえず。

【委員】 ちょっと前に言ったような気がします、名前は出てくるけれども、あまり具体案のところ結びついてないように思います。

【委員】 「民間労働法制の動向も念頭に置くことが必要と考えられる」というふうに書いていただいていますからね。

【事務局】 議論には一応上がったところですので、べったり全部つけるという趣旨では多分ないでしょうから、一枚紙ぐらいの趣旨を載せるということであれば全然問題はないです。

【座長】 じゃ、それはそういう形で一枚紙をつけるということにさせていただきます。多分研究会の中で出てきたやつを適宜ピックアップして。

よろしいでしょうか。

全般的な感想もちょうだいしたということで、ただ、具体的な案文につきましては座長預かりにさせていただくこともございますので、そこは私の方と事務局の方、あと委員も多少加味していただくとありますが、案文を修正させていただきたいと思います。ご一任いただくということでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【座長】 では、そのように取り扱わせていただきまして、研究会の報告書を取りまとめさせていただきます。

ほかに何かございますか。

特にないようでしたら、事務局の方から事務的な連絡をまずお願いいたします。

【事務局】 本日はありがとうございました。

今、座長からもお話がございましたように、最終的な報告書は座長と文言を調整させていただきますして、まとまったものを皆様方に送りさせていただくとともに公表することで考えておりますので、よろしくお願いいたします。

【座長】 それでは、本日で最終回ということにもなりますので、公務員部長からごあいさつをお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

(2) 松永公務員部長挨拶

改めまして公務員部長の松永でございます。今日で研究会は最終回ということですので、一言お礼のごあいさつをさせていただきたいと思います。

この研究会は、今年7月に立ち上げをいたしまして、都合これまで8回、この半年という中で8回というのは大変多い回数でございますが、皆様方大変お忙しい中、こういう形でご参集いただきまして、色々ご議論等もいただきまして大変ありがとうございました。大変充実した議論をしていただいたと考えております。

今日取りまとめていただきました報告書の内容を踏まえまして、私ども、制度の運用の在り方、こういうような問題点につきましては色々な形で地方公共団体に対しましても助言等をしてまいりたいと思っております。また、制度改正等につきましても、色々ご議論いただいておりますが、報告を踏まえまして、しっかりと検討していきたい、こういうふうに考えております。

公務員制度につきましては、先ほども色々ご議論がございましたが、この臨時・非常勤の問題だけではございません。色々大きな議論が今されているところでございまして、議論がこれから色々ある中で、また皆様方に色々お知恵をおかりしたいと思うこともあろうかと思っておりますので、その際にはぜひよろしくお願いいたしますと思います。

本当に難しい課題につきましてご議論いただきまして、ありがとうございました。

(3) 高橋座長挨拶

それでは、私からも最後に一言。

平成14年の研究会で短時間勤務職員制度の成立のきっかけをつくったときの座長を務めさせていただきまして、その関係で今回も座長ということで務めさせていただきました。具体的な幾つかの点については、ぜひ制度化をお願いしたいと思いますし、さらに最後のところで先生方色々ご指摘いただきましたように、公務員制度全体の考えるべき色々な材料が出てきたと思います。それをぜひ事務局の方でくみ取っていただきまして、今後の施策に色々ご検討いただければありがたいと思います。

非常に白熱した議論にもなりまして、座長の権限を超えた部分もあり、失礼にあたった部分もあるかもしれません。その辺はぜひご容赦いただきたいと思います。

本当にご協力いただき、まことにありがとうございました。お礼を申し上げさせていた

だきます。

以上をもちまして、本日の会議を終了させていただきます。どうもありがとうございました。