

## 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第6回）

- 1 開催日時：平成20年11月20日（金）10：00～12：00
- 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、高橋（伸）委員、竹内委員代理（五十嵐）、中澤委員代理（原）、西村委員、原委員、人羅委員
- 4 議事の概要

**【座長】** おはようございます。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。

前回に引き続きまして、次第の2、論点に関する議論を行いたいと思います。前回の研究会におきましては、資料1の2ページ目、3、任期付短時間勤務職員制度の在り方についての（2）の①までご議論いただきました。ただ、任用できる業務の要件につきましては、いろいろと議論がありましたところがございますので、引き続き、この部分から議論を行いたいと思います。よろしくお願いいたします。

前回、事務局の方に、私から任用できる業務についてのイメージを資料として出させていただくようお願いいたしましたので、まず事務局に、その資料の説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

**【事務局】** それでは、お手元の資料2と資料3がございますが、こちらの方をまとめてご説明するという形で、今の座長からのお話に対応させていただきたいと思います。

今回、議論しております任期付短時間勤務制度、任期付法と呼ばれる法律の5条のところに規定があるわけですが、5条には3項ございます中で、第3項は比較的特殊な形ですので、今回の議論でもあまり、特段、そこを触れることは多分ないだろうという前提でございます。したがって、第1項と第2項について、もう少しかみ砕いて、任用されるケースとしてどういった形のものが想定されているのかをまず理解しようというのが、資料2の趣旨でございます。

これに基づいて、さらに今まで、この研究会でご議論いただいている流れを踏まえて、どういった状況が、今の条文では読みにくくて、どういった考え方に基づいて議論したらいいのかという意味でのたたき台といえますか、方向性の案を資料3として出させていただきます。

まず、資料2の方をご覧くださいと思います。任期付法の第5条のうち第1項の部

分でございますが、ご覧のように、形式的には、その前の条である第4条を引用している形式になっております。第4条の条文を下の※のところ書いているわけですが、  
「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」、あるいは「一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」のいずれかについて、期間を限って従事させることが、公務の能率的運営を確保するために必要である場合という形になっております。

便宜的に(a)、(b)と振らせていただいておりますが、それぞれ、どういうケースが想定されるかというのが、下に掲げさせていただいているケースでございます。このベースになりますのは、この法律を改正しました段階で、法制的な検討の際に、「こういうケースがあるんじゃないか」という議論があったこと、あるいは、その前段階として、平成15年の研究会の中で議論があったものを織り込んだ格好で、少し再編成して例示させていただいているところでございます。

例えば、国体であるとか、何かの博覧会等のイベント開催の準備、こういった場合で職員を採用するような場合は、読みようにより、(a)、(b)両方ともあり得るだろう。実行委員会、事務局のようなものを全く新規で打ち立てるような場合ならば、どちらかという(a)みたいなものでしょうし、通常の業務に、かなり大幅に付加されるような場合であれば、(b)という文脈もあり得るだろうということかと思えます。

また、給食調理やごみ収集、福祉サービス等のサービス部門で、公務部内において実施されている業務を、ある時点で外部委託しようという決定がされるという場合に、一定期間の、移行的な状況が出てくることがあるかと思えます。こういった場合に任期付の職員を採用しようという場合には、これは分類上からも、(a)の方が、より適合性が高いであろうと思えます。

また、似たような話かもしれませんが、不採算施設とか、役割がもう終わったと思われる公共施設、こういったものを廃止する場合、上のケースと違って、「引き継ぐ」ということではなく、「廃止」というケースになるかと思うんですが、こういった場合には、基本的には(a)がより近いであろうと思われます。当然、廃止に伴って、いろいろ手を打たなければいけないことがあったりすれば、仕事が増えたりすることもありますので、その意味で(b)の余地もないではないかもしれませんが、(a)の色彩が強いだろうということでございます。

それから、各種の建設事業等で終期が明確な場合について、これは、むしろ(a)であろうということで、これは比較的イメージしやすいのかなと思えます。

裏を返していただきまして、5条2項でございます。この条文を少し分析いたしますと、まず前提として、「住民に対して職員により直接提供されるサービスについて」という前提がついております。その外縁をどこまで確定できるかということについては、本当にかちと決まっているものなのかという議論もありますが、基本的には、これは対人直接サービスですので、窓口業務であるとか、各種のマンパワーが必要とされるようなサービス、こういったものがイメージされているだろうということが、分類上言えるであろうと思われます。

その場合、そのサービスについて提供時間を延長する、あるいは繁忙時の提供体制を充実するという要件、もう一つは、この一度延長した時間、あるいは充実した提供体制を維持するという3つの要件。2つの要件があつて、さらにそれを維持するという選択肢が条文上の構成になっておりまして、ご覧いただきますように、ある時点から見たときに、量的に業務を増やすという観点が色濃く出ていると言えるのではないかと思います。

これについて、どういうケースが想定されるかということでございますが、例えば、住民票や戸籍の受付等を閉庁日などに行うことになると、通常窓口を開けていないところですが、開けましょうということにして、ここに短時間勤務職員を採用するような場合は、「サービスの提供時間の延長」という概念になりますので、(a)に該当するだろうと思います。

同じような話で、国保・年金相談業務の部署が窓口延長をするとき。従来、時間外としていた時間を受付時間にする、つまり受付時間外としていた時間に受け付けましょうというような場合も(a)であろうと思います。

それから、早朝保育、延長保育のための短時間勤務の保育士の採用。こういったものも(a)であろうことになるでしょう。

それから、受付業務等で、来庁者が多数になる時間帯というのがあろうかと思います。通常の営業時間の間ですね。こういったときにのみ短時間勤務職員を採用するという場合ですと、そのサービス自体の全体の時間が延びているわけではなくて、サービスの提供される時間内で、人の体制を厚くするという考え方になろうかと思いますので、これは、むしろ(b)であります。

(c)というのは、こうした(a)ないし(b)の各種の例について、これを維持するような考え方であると言えます。

ここまでが現行の制度の中で、まず読めるだろうと思われるケースであります、資料

3をご覧いただきたいと思います。

ここから先をどういうふうに捉えるかということですが、現行の条文で見たときに、なかなか使いづらいケースがあるのではないかなと言えようかと思います。

例示としてまず挙げさせていただいておりますのは、例えば保育士さん。保育士さんの中で、経験を生かしてクラス担任等の責任を持ったような人、このような人を短時間勤務職員として任用するというケースはどうだろうか。そうすると、これは、別に、量的な拡大ではありませんので、現行ではなかなか読めない。それから、業務そのものの期限が設定されているものというわけでは、必ずしもないので、こちらでもちょっと読むのは難しいだろうというところがあるかと思います。

同じような文脈として、消費生活相談員で、ある程度、それなりの専門性を持っているような人を任期付短時間勤務職員として任用しようとする場合も、同様のようないくつかありましようし、ここで挙げております女性福祉相談員で、ここ数年、相当深刻になっておりますドメスティックバイオレンスといった、ある程度定型的、かつ特別な状況に複数年対応するというような事情に適応できる、より適合的な勤務形態が、なかなかとりにくいなといったケースが想定されるのではないかと思います。

これらを、少しまとめて考えますと、職の責任として、常勤並みの責任を担える任期付短時間を、こういった類型の場合に、現在の条文で任用できるかという点、少し読みにくいところではないだろうか。

先ほど少し説明しているように、業務の期限性はなかなか弱いという側面がありますし、「直接提供されるサービスの量的な拡大や維持」という定義との関係でも、少し読みにくいところがあるかと思われまます。

では、こうしたケースを、どういう形で拾っていったらいいか、あるいは考えていったらいいかということについて、2のところでございますが、その前提の考え方として、「多様な任用形態の促進」ということを、ここ数年で考えてきており、制度化も図ってきている。こうしたものの一環として、前回から少し考えが出ている資格というものも若干絡むんですが、一定水準の資格、あるいは、もうちょっと広目にとって実務経験、こういったものなどに反映される行政サービスの質の確保、あるいはある程度向上という要素もあるかと思いますが、こういった業務において、より柔軟に任期付の短時間勤務職員を採用できるようにすべきじゃないだろうかという方向性に、ある程度行くのではないかと思われまます。

この場合、当然、地方公務員制度というのは、この研究会でも何回か話が出ておりますように任期の定めのない常勤職員による公務運営が基本原則ですということを一応踏まえますと、何でもかんでも任期付、特に、この場面では短時間勤務なのですが、任期付短時間勤務職員を、とにかくオールマイティーで使えるという形ではないだろうということで、任用できる業務の範囲やサービス提供のあり方を、ある程度絞っていく必要があるのではないだろうかということも同時に議論をすべきではないかと思われまます。

参考として、先ほどご紹介しましたような考え方のうち、特に、少し注目できそうなところは5条2項の方かと思ひます。まず、業務の対象として、住民に対して職員により直接提供されるサービスという分野に絞ってやることになっている。これから反対解釈というわけではないんですが、内部管理的な仕事とか、企画立案的な仕事というのは、ダイレクトには、少なくとも読みづらい。なかなか、この条文でびたつとはめにくいという、もともとの制約がある程度あるのであろうと言えます。

それから、サービスについて、どのような限定をかけるかということで、現行においては、時間の延長、あるいは繁忙期の体制充実、そしてその維持という一定の枠づけがされている。

これと少し視点は違ひかもしれませんが、やはり、一定の枠づけをして、さらに言えば、業務がいつまでも残るといふ意味ではないのですが、一定の期間でレビューができる機会はあるといふものについて検討の余地がないだろうかということも、一つの論点ではないかと思ひます。

今のレビューといふ話につきましては、根っこにある業務の提供体制から、延長あるいは充実を図るといふことがうたわれていて、さらに、それを維持しようといふ形になっています。そういう書き方は、拡大したところが「根雪」になるといふイメージではなくて、ある段階ごとで、業務の拡大されている部分の妥当についての判断があつて、必要であればそれは維持される、といふ考え方にあるのではなからうか。その意味で「緩やかな期限性」が、ここに担保されているのではないかといふ考え方も採れようかと思ひます。このレベルの業務の期限性を、例えば、ほかの切り口で考えられないだろうかということも出たようかと思われるところでございます。

以上でございます。

**【座長】** どうもありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明を踏まえまして、3の(2)の①、任用できる業務につい

てから、ご意見をちょうだいしていきたいと思います。いかがでしょうか。

委員、どうぞ。

【委員】 今の説明についてなんですけれども、1つは、資料2の方の一番下ですね。道路、ダム等の建設を行う業務、(a)に該当。私は、これは、(b)に該当ということではないんですね。(a)に該当。

【座長】 これ、いかがですか、事務局。

【事務局】 そこだけ切り取って考える場合には、(a)ということなんだと思います。

【委員】 土木部全体で、この部分が増えるというのだったら(b)になると、こういう感じ。

【事務局】 その解釈の余地はあると思います。

【委員】 (a)、(b)いずれも該当する可能性はある。

【事務局】 あります。ただ、もちろん、例えば、土木部でこういう業務が増えるといったときに、どのぐらい量的に増えるのかという議論はあろうかと思うんですね。相当の大規模プロジェクトであれば、人数換算で言って五、六人ということはあるのかもしれませんが。そういうときは、より(b)に、近くなるのかもしれませんが。

【委員】 あまり厳密に分けなくてもいいという感じなんじゃないかな。捉え方の問題なのか。

それから、もう一つ、資料3の方の1なんですけどね。この前、ちょっと、どういうものが3条3項3号の特別職として考えられるのか整理してみたらどうですかという委員からのお話があって、それがあまり出ていないみたいなので、ここで聞くんですけれども、保育士とか図書館職員というのは、これを見ると、大体、やっぱり、一般職の非常勤だという感じがするんですよね。だから、短時間勤務職員として任用していくというのはふさわしいような気がするんですけども、消費生活相談員とか、女性福祉相談員というのは、本来、特別職じゃないかなという気が、私、しないでもないんですよ。

それで、消費生活相談員については、判例があるような気がするんですね。この地方公務員小六法でいうと、名前は消費生活コンサルタントと書いていますけどね。これは、地裁の判決だけれども、これは特別職であるというふうに明確に言っておるんだけど、それと、この消費生活相談員との関係、どうなるのか。任期付短時間職員として、一般職としても任用する場合に、この判例との関係、どう考えておっただけいいのか。

【座長】 どうも、いいご指摘いただいたようですが、いかがでしょうか。

**【事務局】** 消費生活コンサルタントについての判例ということで、この六法に載っている話なんですけど、お手元にない方もいらっしゃると思いますので、少しご説明します。昭和57年に、大阪地裁で確定された判例がありまして、週2日勤務で、通勤手当等が支給されない一方、勤務の対価として報酬、報奨金が支払われていて、事例上、非常勤嘱託を命ずる消費生活コンサルタントという人については、地公法の第3条第3項第3号にいう特別職であるという判例のイメージであります。

今、委員からご指摘いただいた、特別職かどうかについては、確かに、仕事で与えられている内容の専門性という部分からいくと、今の臨時・非常勤の枠組みの中では、特別職というものに当てはまる場所ではないかと思うのですが、一方で、この研究会でも少し議論をした記憶があるのですけれども、その働いている人が、いわゆる「労働者性」を持っているかどうかという点も、一つの判断基準としてあるのではなかろうか。つまり、確かに仕事としては、この特別職として仕事をやっていただく人なのですが、その仕事自体が、週3日であるとか、4日であるとか、実際の生業としての拘束度が高いようなケースの場合には、やっている仕事の中身から見ると、特別職ということで拘っていいかもしれないのですが、実際の雇用、勤務形態の在り方として、臨時・非常勤のままでもいいかどうかについては、やはり考えなければいけない部分があるように思われます。

消費生活相談員などの相談員の人については、例えば、任期付短時間の制度を拡大したときに、白黒をつけるような形で、もう完全に臨時・非常勤のままなのか。あるいは、任期付短時間勤務に全部移るべきなのか、おそらく、オール・オア・ナッシングの議論には、必ずしも、ならないんだろうと考えられるところでありまして、それは多分に、もう一つの切り口である「労働者性」があるかないかということも一つの判断になるのではないかと考えているところです。

**【座長】** これ、委員が結構、この消費生活相談員について実態をよくご存じだと思うのですが、私のイメージだと、苦情を受けて、コールセンターか何かで、かなり恒常的に相談業務みたいなことをやっているようなイメージで捉えているんですが、そんなイメージでしょうか。

**【委員】** いろいろなタイプがあります。まず、一定の資格というお話がありましたので、それについて申し上げますと、大体、都道府県とか市区町村で採用する場合の一定の資格というのが、消費生活コンサルタントか、消費生活アドバイザーか、消費生活相談員か、その3つの資格のいずれか。結構、3つ持っていたらっしゃる方も多いんですが、コン

サルタントは日本消費者協会の認定資格で、アドバイザーというのは、NACSと言う団体、こちらコンサルタントも加盟していますけれども、その2つは経産省の方の団体の資格になりまして、もう一つの相談員と言われている方が、内閣府の管轄である国民生活センターの中にある全国消費生活相談員協会というところの資格で、自治体に行く率が非常に高いんですね。アドバイザー、コンサルタントの場合は、企業のお客さまの相談窓口などに行っているケースもあって、それで両方うまく使い分けていらっしゃる方もあるという状況です。

そういう資格を持った方が自治体で働く場合に、かなり常勤に近いような形で、対面で相談を受けているケースもあれば、土日とか、時間延長とかという形で、入るケースも出てきていて、これなどは、まさに任期付の方の要件に当たってくるのかと思うのです。それから、自治体によっては、あまり力がないところは、電話とか、コールセンターに近いような業務にとどまっているところもあります。

ですので、勤務形態が多様であるのと、その方々のスキルも、多種多様です。消費生活センターの長になってしまう方もあります。県に任期付で公務員として採用されている人もいらっしゃるという実態なので、そういういろいろな実態を見ながら、どういうものをここで決めていくのか。影響力があるので、ぜひ検討をお願いしたいと思います。

【座長】 多分、そのうちの一部を切り取りたいという話でしょうね。

【事務局】 事務局の方で少しイメージしておりますのは、例えば、消費生活相談員として拘れるカテゴリーの人々の中には、委員のお話があったように、いろいろな人たちがいます。その職責であるとか、勤務時間の形態等を見ると、やはり、臨時・非常勤の特別職でいい人たちも、必ずいると思うのです。

一方で、その状況を見ると、むしろ、任期付短時間勤務の方に行った方が、より仕事の見合いという意味でもいい人もいる、という考え方があっていいのではないかということでもあります。

【座長】 委員、お願いします。

【委員】 私、ちょうどつい最近、この消費生活相談員の方にお世話になって、今、非常にブルーな気持ちになっているところなんですけれども。

実は、私が子供の学習塾を解約したいと思って、それで、まず、自分の自治体の消費生活センターに電話して、相談員の方に相談したんですけど。その前に、あらかじめネットで、特定商取引法のことを調べていて、このぐらいになるだろうな。私は自分の計算、返

ってくるのが8万円とっていたんですけど、自分の自治体に相談したところ、それ4万円ですと言われたので、あれっと思って、その次、経済産業省の相談室に電話をしたら、あなたの場合は、そもそも中途解約に当たらずクーリングオフなので13万円ですと言われて。でも、私が、ちょっとそれは相手に気の毒な気もするのでと言ったら、まあ、それは法的にはクーリングオフだけれども、どうしても中途解約の形をとりたいなら、それでもやっぱり8万円ですと言われて、また自治体の相談員の人にもう一度戻って、いやあ、ちょっと、やっぱり4万円というのは違うみたいなんですけどと言いましたら、いや、それは経済産業省が間違っているんですと。経済産業省が間違っているのではというので、困ったなと思って、次は県の消費センターに電話して、やっぱり経済産業省と全く同じ見解で、それは、あなたの自治体が間違っていると言われたんですけど、多分、そのセンター全体で今までそう対処してきていて、実は、私が解約したい相手方というのは、絶えずトラブルを起こしてきていて、今まで大変な思いをされていたそうです。それで、今まで大変な思いをして4万円を取ってきたので、今さら同じ法律に基づいて、13万円返せとは言えないと言われてしまって。

そのときに私、すごい、はたと考えたんですけども、さっきのスキルにもすごい差があるとおっしゃったんですけども、特に私たちが最初に相談するのは、やっぱり、自治体、相談員の方だと思うんですね。いきなり経済産業省に電話したりしないでですね。そのレベルでスキルに差があると、しかも、センターごと勘違いをして、結局、あれですよ。

そういう場合には、どう考えたらいいのかというのは、一つは、これはやっぱり、非常に重要な仕事なので、内容的にも専門性、非常に高いと思いますね。いろいろなケースの相談を受けていて、いろいろな法律を知らなきゃいけない。ということは、やっぱりある程度、成績主義の原則が採用されているような任用形態じゃないと、当たり外れというのが出てくる。今、資格を持ってお勤めになっているということですけども、それにしても、やっぱり相当専門性が要求されるはずなんです。それは、特に市町村レベルで、一番最初に相談するレベルですごく専門性を要求されるので、臨時・非常勤の枠が、今、専門性の高い人をとということが想定されているんですけども、それが、そもそも専門性を保証するまでには至っていないような気がして。

だとすると、できる限り任期付とか、あるいは、本当は常勤でも私はいいと思っているんですけども、成績主義の原則に基づいて採用されていて、その採用されている人が、

本当に数年間の間、任期付であっても安心して自分の専門性を磨けるという形の方がいいんじゃないかなと、すごく思いました。

それで、結局、その後自治体の方からは、そうはいつでも現場では大手企業を相手にするのと違って、個人事業者を相手にする場合には、法律を守らないケースが非常に多くて、私たち本当に何度もその事業者のところに行って大変な苦勞をしていますということを聞いたので、そうなると、それは本当に短時間でいいのかというのも正直あるんですけども、それだけ苦勞されている方に、逆に言うと、雇用の保証があまりないという形で雇うのがいいのかどうかというのは、すごく疑問に思ったので。

確かに、例えば雇う側、自治体側からすると、人件費的に見ても非常勤の方がありがたいというのはあるかもしれないけれども、そのときにちょっと安くついたと思ったのは、結局、例えば私の気持ちでいうと、差額9万円分ぐらいはうちにかぶってきたと。ツケが来たという感じで。

それは極端かもしれないですけど、結局は住民サービスの質というところに影響を与えるケースも出てくる。特に、昔はそんなに相談とか複雑なのが多くなかったと思いますけど、今、このご時世なので、これからますます内容的には複雑さを増すでしょうし、そういう仕事を、本当に非常勤のままで雇ってもいいのだろうかというのはすごく疑問で、できる限りスキルの差が縮まるような形で、かつ、その勤めている人もその専門性をもっと専門家として誇りを持ってどんどん高めていけるような、そういう任用形態でないと最終的には住民にツケが回ってくると思うので、今回、2の(1)のところでは行政サービスの質の確保ということもちょっと書いてありますけれども、あまり、こればかりでいうと、広がり過ぎということはあるかもしれないんですけども、現に、住民からの高いニーズがあって、かつ、それに応えて質の高い行政サービスを提供するという、そのぐらいは認めてもいいんじゃないかなと思います。

前回言ったように、私は、あまり職務の期間で直接縛ってしまうのは、フルタイムの場合には、絶対それは任期の定めのない人が原則なので、その職務で限定するということはとても重要なことですが、短時間の勤務に関しては同じように職務の期間で継続期間とかそういうもので縛るよりも、職務に継続性があるものにおいてもある程度は専門性を持った人も確保するために、任期付の短時間というのはもっと広く解釈してもいいんじゃないかなと、私はそう思います。

【座長】 どうもありがとうございました。

【委員】 一つよろしいですか。

【座長】 はい。

【委員】 要するに、2つの選択があると思うんです。要するに、この専門性が要求されるとかそういったものについて、任期付短時間勤務職員として任用して、成績主義を適用することによって、専門性とか、要するに住民サービスの良好な質を確保する。これは1つの方法なんです。ただ、それは普通の成績主義なんです。常勤職員と同じ、普通の成績主義の型にはめるということなんです。

ただ、もともと、特別職にふさわしいものとしてされている相談員みたいな人は、もともと、ここに書いているように契約や取引関係の法律の知識等に精通する者ということなんだから、それは特別職という分野できちんと処遇することが十分可能なんです。

だから、特別職については、成績主義の原則は適用されていない。地公法で適用されていないんだから。しかしながら、地方公共団体である程度独自に特別職についての身分取扱いを決められるわけですね。だから、そういう非常に専門性の高い特別職にふさわしい者を特別職として処遇するというので、報酬についても弁護士並みに高くするとか、あるいは特別職の身分取扱規程をつくるとか、そういう特別職非常勤の消費生活相談員の身分取扱規程をつくるとか、規則をつくることによって身分もある程度保証していくとかと、そういう地方公共団体の中で、特別職としてきちんと身分と勤務条件を保証していくことの方がベターじゃないかという選択肢もあるんです。

要するに、一般的な任期付短時間勤務職員としての成績主義よりも、本来、特別職としての中で、そういうものをきちんと成績主義も入れてやっていくという選択もできるわけ。どっちがいいかということは、よく考えないと。

そのことによって、要するに、たまたま今、臨時・非常勤という形で処遇があまりよくないから、だから、任期付短時間勤務職員の方に入れましょうというだけじゃなくて、特別職としての処遇が、地方公共団体がきちんとできるということもあるんだから、その選択も考えて議論する必要があると思いますけどね。

【座長】 それでは、どうぞ、事務局。

【事務局】 我々もここは非常に難しい部分があり、いろいろなパラメーターがありまして、どれをうまく使ったらいいかというのは、正直なところ、かなり悩ましいところです。そういう意味で、いろいろな視点から、いろいろな考え方をいただくのが非常にありがたいと思っているところなのですが、我々の方で、制度的な枠組みで見たときに、念頭

に置いておいた方がいいという点が、もう一、二点あります。

というのは、特別職の場合に、法律上、アプリアリに、サービスの関係の規定に係らないという問題があります。各自治体の実例を見ていると、かなりの自治体で、特別職について要綱などで、そういったサービス規定の一部を担保している例が、多いんだろうと思うのです。

規定があれば、それは一定のルールとして、当事者間では作用するという側面がある反面で、やはり、法的な意味では要綱のようなレベルの規定ですので、一般職が法律に拠っているのと比べた場合に、やはり、少し不安があるという制度的な問題があるという、現状ベースの課題が少なくともあろうかと思えます。

そういった側面は、少し、実際の使い分けの選択肢のときに、特別職非常勤で対応しているケースに、より制度的充実を図るというところで、そういう論点も少し考えた方がいいかと思っているところではあります。

**【委員】** だから、それは、消費生活相談員の中にもいろいろバリエーションがあって、要求されるスキルとか、レベルも随分違うということだから、ある程度、地方公共団体の方で裁量をもって特別職としてやっていく部分なのか、それとも一般職としてやっていく部分なのかは考えていいということが出てくると思うんですね。

ただ、そここのところを、やはり、担保がないからある程度統一的に考えようという発想があるならば、さらに、例えば消費者庁関連法案の中で、はっきり法的に消費生活相談員というものを位置づけて、その処遇なんかもきちんとしてもらおうと、そういう選択肢もあるわけですね。

いろいろ選択肢はあるので、どれが一番いいかということ、よく考えないとですね。

**【座長】** これは多分、今日、多少骨子案の中で示されるので、そこでもまたちょっと議論いただければ。

**【事務局】** そうですね。その時に、ご議論いただいたものを、どう反映していくかというやり方もあろうかと思いますが。

**【座長】** では、委員、どうぞ。

**【委員】** 専門性ということに関して、私も、特別職の方がより高い専門性を担保できるのか、それとも一般職の方がいいのかというのは、本当はよくわからないんですけども、今おっしゃったような成績主義の原則というのは、単なる一般職員の場合には、そんなに専門性がないんだということは、多分ないと思うんですね。やっぱり、採用されるタイプによって試験も異なりますし、例えば、国だって技官は全く違う試験を受けて入って

くるわけで、成績主義の原則ということで、イコールみんな同じような専門性のテストしかできないわけではなくて、それぞれの職種に応じてその職種に必要な専門性を問うような試験をすることはもちろん可能ですから、成績主義になれば専門性とは大分違うということは、多分ないと思うんですけど、ただ本当にどっちがいいのか。

正直、弁護士みたいな人が自治体の仕事を助けてくれる場合には、これはもうどうしても特別職の非常勤とか、そういう形以外にはちょっと難しいと思うので、そうなるこそっちの方が専門性が高いじゃないかということにもなるんですけども。ただ、基本的には何か本業を持ってらして、ちょっとアドバイスに専門性の高い人が来てくれるというのと、この公務に携わっているのが一番メインとなる仕事でという人とは違うと思うので、これがメインの仕事になっている方については、やっぱりそれはそれで、今、既に資格が必要だということなんですけれども、そういうものがきちっと担保されるというのはあっていかなと思います。

【委員】 私も言ってもいいですか。

【座長】 はい。委員、どうぞ。

【委員】 私も、今の議論でいうと、相談員みたいな人は、やっぱり任期付短時間職員にはある程度含めていった方がいいんじゃないかなというのは、私自身、思っているんですけども。

前回、例の原則1年という話しましたよね。そもそも、特別職含めて臨時的任用の人は原則1年だよ、確認しようねという議論をしているわけですから、当然、ある程度継続して反復したスキルが求められる人については、ほかのところに行かないといけないという、多分、物事の整理をすると、そうになってしまうと思うんです。

一方で原則1年といいながら、専門性で継続的にやる人がそこに入っているでもいいという議論を出したら、それはかなり矛盾した議論の方向性になってしまうと思うので、その仕分けを考えると、やはり、ある程度継続した方がいい人は、ほかの行き場を考えようというふうにしないと、議論の設計自体があまりうまくいかないんじゃないのかなと思ったのが1点と、あと、もう一つ、先ほど来の特別職とこの任期付の考え方、どう違うんだというのは、ある程度、報告出すことによって自治体の方も混乱しないようにしないといけないと思うので、そこはやっぱり、これから報告書を書く点で、こういう考え方が特別職だ、こういう考え方が任期付だということを、ある程度丁寧に説明しておくことが、かなり必要じゃないかと思いました。

【座長】 どうもありがとうございました。

では、資料3につきましては、いろいろと貴重なご意見いただきましたけれども、全体としてある一定の類型については任期付で位置づけるべきだということと。あとは、どうですかね、2の(1)ですか、委員の。この辺についても、概ねこういう形でいいのではないかというご意見をいただいたと思いますので、この程度の表現にさせていただきたいと思います。

それでは、次に、②の「任期について」に行きたいと思いますが、こちらにつきましてはいかがでしょうか。ア、イとございますが、3ページですね。資料1の3ページの②ということになります。

【事務局】 前もって1点、事務局の方からコメントよろしいでしょうか。

【座長】 はい、どうぞ。

【事務局】 この議論の、特にアの方でございますが、今の制度は、何回か触れさせていただいていますように、任期付法の4条と5条の場合には、同じく任期付法の3条にある、かなり専門性の高い人の任用と違いまして、原則は3年という形で設定されています。必要があるような場合には、各団体の条例で5年以内とすることは許容されているという枠組みになっています。

これをどう取り扱うかという話ですが、1つには、5年にもともと延ばす余地を認めているんだから、全体を5年にしたらいいのではないかという考え方が1つあるかと思えます。一方で、民間労働法制の有期の設定を見ると、一般的にやっぱり3年で、専門性なりがある程度認められるような類型について5年という仕組みが、労基法上の現在での仕組みになっているということがありまして、これとのバランス感覚で見たときに、どういう考え方をとったらいいかという論点もあろうかと思えます。

また、皆さんにお配りしている資料の中ではなかなか出てこない部分なのですが、実は、制度の周知という部分でも、少し議論がございます。地方行政に普段触れておられない方には分かりづらいかもしれないので、若干ご説明させていただきますが、地方行政、特に地方公務員制度は、自治体の内部管理にかかわる部分ですので、法律で枠組みをある程度つくった上で、各団体が最終的に条例又は規則で規定するという部分が非常に多くなっています。

一方で、自治体の基本的な枠組みにかかわる部分については、大体こういうひな形を念頭に置かれるとよろしいのではないのでしょうか、という助言という形で例を示すことが、

公務員行政では非常に多くなっております。

この任期付の採用制度というのも、ご覧いただきますように、各団体の判断で条例により導入するという形式をとっているのですが、導入されるときに、「こんなひな形でどうでしょうか」とお示ししているものがあるのです。

その中で、任期の設定についても、法律の規定を念頭に置きながら書いているところがあるんですが、その書きぶりが、結構厳しく受け取れるような書きぶりになっております。、当初の見込みを越えて、さらに一定の期間延長された場合、その他やむを得ない事情により延長することが必要な場合といったようなニュアンスが書いてあるひな形が出ているわけです。

考え方としては、制度としては今でも5年まで到達はできるんだから、このままにしておいて、我々の方が少し例示のひな形を余りぎりぎり言わない形で示すというやり方も一つあると思いますし、いや、もう最初から制度の部分を原則5年以内だという形でセットしてしまう手もあるのではないかと、という考え方もあろうかと思えます。このような論点の設定もあろうかということで、少し提示をさせていただいたところでございます。

【座長】 どうもありがとうございました。

こちらはいかがでしょう。現に、こういうのをもし使う可能性があるということであれば、委員、いかがですか。この今の話、5年にしてしまうか、それとも。

【委員】 今、事務局が言ったように、やはり、地方公務員は労働基準法が適用されますので、労働基準法の有期労働雇用契約というんですかね。そちらの部分で、本市でも非常勤職員を雇用する場合は1年として、それが継続といいますか、その人をそういう採用試験とかというふうにやらないで、自動更新という形でまた更新します場合は3年を限りということで、やはり、労働法を視野に入れた運用をしております。ですので、やはりそこら辺の絡みがありますので、どうしても労働法というんですかね、労働基準法の考えが、現場で、いつもやっていくことが入ってくるというのは事実です。

【座長】 そうすると、3年、5年というのは、まあ、いいバランスが。

【委員】 そうですね。有期労働雇用契約で、専門性が高いのは5年というのは確かだと思えます。

【座長】 ええ。

【委員】 だから、なかなか、そこを延長したときに任期の定めのないような、トラブルという言い方はおかしいんですけど、その方とあるトラブルになったときのことを考える

と、やはり、こちらとしては労働基準法を視野に入れた雇用形態、雇用の契約とか、そういう形をとらざるを得ないのかなという考え方で、今、実際、そういうふうに整理をしているところであります。

【座長】 どうもありがとうございました。

ほか、いかがでしょうか。今の話も含めまして。

【事務局】 1点、この任期の考え方といいますか、民間の労働法制では契約になりますので、労使双方を拘束するという側面があるわけです。一方、公務の場合の任用というのは、働く側、任用される側の同意に基づく一方的な行為という構成になっています。要は、途中でやめても、違約金だとか、何か契約関係のように生じるということは特段ないということで、ガチガチに民間法制と軌を一にしなければいけないというところまでは、必ずしもないということで、この任期付法の任期の設定がなされてきたという経緯はあります。

というのは、最近、労働法制が3年ないし5年と、ちょっと年数が延びてきているのですけれども、その前の段階から国も地方も任期付法の中では、5年ないし3年という期間が設定されているので、そこは法論理的には違う論理があるわけですが、民間の期間そのものも尊重しながら、この辺で設定しようかという形でやってきた経緯もあるというところはございます。

【座長】 はい。全体につきまして、いかがでしょうか。今のお話を聞いて。

【委員】 あれですね。現行、やっぱり、労基法の14条とある程度整合性がとれている、ここら辺が世の中の相場だという感じなんだから、原則3年で例外5年というのは、私は、条文の規定としては、バランスはいいと思うんですね。

ただ、やっぱりおっしゃるような、この条例準則があまりにガチガチに最初はともかく3年だと、それから、どうしてもやむを得ない場合は5年だという書き方をしているのが、そこまで縛る必要あるのか。やむを得ない事情があれば、最初から5年以内でもいいんじゃないかというところぐらいまでは、もうちょっと地方公共団体の裁量を認めてもいいんじゃないかという気がしますけどね。

【事務局】 もちろん、ここは分権以前の考え方と分権以後の考え方というのもございまして、もちろん、前から本来そうあるべきではあるのですが、分権一括法以後は、我々の方の対応は助言であります。これを頭に入れながらやってくださいということにはなっているわけですが、やはり書いたものが出ると、おそらく、各自治体では、

これに反応する部分は当然あると思うのです。そこは、我々の方で、PRの仕方をどのようにするか。既存の制度をどうPRするかという部分もこの研究会の論点に上がっていたかと思いますが、そういう文脈でも捉えられる話かと思うところではございます。

【委員】 そうか、以前は条例準則と言っていたけど、最近は条例例と言うんですね。

【事務局】 そうです。

【委員】 だから、そんなに拘束性のあるものでもないし、気にしないでくださいぐらいに考えておけばいいんですか。

【事務局】 まあ、気にはしていただきたいんですけど。

【委員】 相当気にします。やっぱり自治体は気にします。そこに3年とかという原則とかが書き込まれると、それは相当気にするのは間違いない。

【委員】 いいですか。

【座長】 はい。

【委員】 今、原則3年以内という表現ですね。その3年という言葉の上と下に、「原則」という言葉と「以内」という言葉と2つあるわけで、これ見ると、日本語的には、3年よりちょっと短いのがいいのかなという印象を与えますよね。2年とか1年とか。原則3年とした時点でも、もう、そもそも幅があるので、そこにまた「以内」をつける意味合いはどこにあるのかなというのを、ちょっと気になったんですけど。

【座長】 表現ぶりとしてどうか、というご指摘ですが、それはいかがですか。

【事務局】 そこは、法文上の表現という意味でも、ということでしょうか。

【事務局】 参考資料1に、任期付職員の関係条文をおつけしています。この6条のところに、任期のことが書いてあるんですけども。6条の2項ですね。第4条または第5条の規定により採用される職員または短時間勤務職員の任期は、3年、括弧があって、「3年を超えない範囲内で任命権者が定める」となっており、原則3年以内と言っているのは、ここの部分を指して言っております。

括弧の中で、特に3年を超える任期を定める必要がある場合として、条例で定める場合にあっては5年というように、条文上はなっております。

【委員】 3年を超えないという意味なんですね。

【事務局】 はい。

【事務局】 平たく言って、3年以内と考えていくということでもあります。

【委員】 そうしたら、原則3年を超えずとかいうふうにした方が、日本語としては

正確じゃないですか。

【事務局】　　こういう文章では。

【委員】　　普通の文章で表現するとき、「以内」と書くと、やっぱり2年、1年みたいな、そっちの印象を私は実は受けるんですけれども。これを読むと必ずしもそういう趣旨じゃなくて、3年より超えるのは、ちょっと原則じゃないですよと言いたいわけですね、法律は。

【事務局】　　そうです。

【委員】　　そうしたら、やっぱり、3年を超えずと書いた方が、多分、私はいいと思いましたが。日本語の問題でした。

【事務局】　　それは、最終的な報告書の表現のところ。

【座長】　　そうですね。これは、やっぱり括弧書きにこう書いてあると、条文上はかなり厳しいですね、特にリミットの場合においては。この法文の書き方はひな形の基礎になっているところは間違いないと思いますけど。

【事務局】　　そうですね。「特に」というような部分がかかったりしているので、強目であることは確かだと思います。ただ、ここの考え方なんですけど、やはり原則の設定があって、それを超える部分については各自治体の判断をきちんとしてくださいということなのだと思うのです。のんびんだらりと延ばしてしまうのは、やはりどうかということもありますので、例えば、使おうと思っているような仕事であるとか、業務であるとか、そういったものを見たときに、こういうケースについてはきちんと延ばした方がむしろいいのではないかといったように、何でもかんでもずるずる延ばしましょうというのではなくて、一定のコンセプトのもとに、延ばす場合は延ばしましょうということを決めてほしいと解する余地はあると思います。

【委員】　　ずるずる延ばされるという趣旨だったら、むしろ、3年を超えずとした方が、はっきりメッセージとしては伝わると思います。

【座長】　　はい、わかりました。ここの②のア、イについては、大体このぐらいで、ご議論いただいたということにさせていただきたいと思います。

それでは、③についてはいかがでしょうか。「再度の任用について」ということですが。

これも、基本的には、再度きっちり選考または再競争試験をしてやってくれということ

を明らかにすると、こういう話だと思いますけれども。よろしいでしょうか。

それでは、(3)は、要するに、任期付のフルタイムについても平仄を合わせるというのは、これは立法の仕組みとしてはそうかなという気がいたしますので、これは、そういう形で、立法の仕組みとして、そういうふうにそろえるということですよ、基本的に。

【事務局】 論理的には、そろえるということになります。一方でこれについては、制度化を今後念頭に置くときに、「どこまでやろうか」という政策判断が実際にはあるかもしれないのですが、少なくとも、論理整合性として、そろえる可能性はあろうかとは思いますが、例えばこの研究会で「短時間と一緒にやっちゃいましょう」と言うかどうかということ、そこは議論がもしかしたらあるかもしれないのですが、物の考え方として、考え方を絶対違えなければいけないものなのかどうかということ、むしろ、委員の中でもし意見があれば、お伺いしておきたい部分でございます。

【座長】 特に意見をお聞かせいただきたいということのようですが。

【事務局】 ええ、そうですね。

【座長】 いかがでしょうか。

じゃ、委員、どうぞ。

【委員】 私は先ほども申し上げたことなんですけれども、ほかの委員の方は、職務の継続性のあるものについて、こういう任期付短時間あるいは任期付のフルタイムで認めることについてはどうお考えなのかというのを、ちょっと伺ってみたいんですね。

私は、今のままでは、やっぱりちょっと狭いかなと思っていて、特に短時間の方に関しては、もともと任期の定めのない短時間勤務というのがないものですから、そんなに歯止めがなくなるということも、私としては、そんなには考えられないと思っているので、職務としては継続しているものでも、任用するときには任期を限って短時間で来ていただく。そして、その最後の任用のときには、もちろん、ちゃんと選考したり、競争試験をしたりということで認める形であれば、その職務自体が、かなり継続性があるというかも常態化しているものでも認めてもいいんじゃないかな。そうした方が、非常に使いやすい仕組みになるんじゃないかなと思っていますし、そうやって短時間で少し枠を広げたときに、もしかしてこの任期付フルタイムの方でも、それと見合って少しぐらい広げることもありなのかとは思ったんですけれども、ほかの委員の方々は、そういう職務にすごい継続性がある、言ってみればずうっとあるような職務に関して、任期付の短時間とかそういうものを認めるかどうかということ、どうお考えなのか。

【座長】 具体的に言うと、資料3の2の(1)のところを、もうちょっと広げるべき

だというご意見と整理してよろしいですか。

【委員】 うん？

【座長】 資料3の。

【委員】 資料3の2の。

【座長】 2の(1)ですかね。

【委員】 (1) ぐらいのことは、私は認めた方がいいんじゃないかということ。

【座長】 そのぐらいの程度ということですか。

【委員】 そうですね。無条件にどの職務もというつもりはないんですけども、現に、住民からも非常にニーズが高いもので、かつ、それにちゃんと補助的業務みたいな感じではなく、質の高い行政サービスを提供する方が望ましいと思われるものだったら、その職務がずうっと自治体の仕事で続くものであっても、任期付短時間への採用というのを私は認めてもいいんじゃないかなと。

だからこそ、さっきの消費生活相談員の方も、全員とは言わないですけども、やっぱり任期付短時間で勤めていただいて、優秀な方についてはまた任期が来たら再度の任用という形で続けてもいいんじゃないかなというふうに私はイメージをしているんですけども、ほかの委員の方たちが、そのことに関してどうお考えなのかなというが、ちょっとわからなかった。それによって、ここの今検討している(3)とか、それから再度の任用についても、やっぱりちょっと考え方が変わってくると思うんですね。継続的な職務ということ、再度の任用もある意味、短時間に関してはある程度何回も認めていいという、手続さえ踏めば、そういうことになりますし。

【座長】そこはいかがでしょうか。

【委員】 私は、やはり短時間であるから歯止めがあるという部分があると思うんですね。任期付フルタイムを恒常的な仕事についても認めていくということになると、やはり任期なしの常勤による原則というものが空洞化していくおそれがあって、そのことによって行政水準が下がるとか、公務員制度全体が今想定しているものとは違う姿になっていくという心配がありますので、そこのところは、やっぱり短時間であるという部分に限って、ある程度緩めていくというところでとどめるのが妥当じゃないかなという気はしていますけれどもね。

【座長】 そうすると、(3)ですから、もうちょっと慎重に考えるべきだと。

【委員】 はい。

【座長】　　こういう意見だと。

【委員】　　私、後で意見書出しますから、ずっとしばらくは聞いていたんですけども、今のお話は、当初私が言っていたとおり、非常勤も任期付短時間でもできる限り継続性、あるいは再度任用も含めて対応していただきたいということは、この間、一貫して言っていますので、ぜひ、そういう議論をしていただきたいと思います。

確かに、フルタイムと短時間というところは、正規職員とのバランスの問題もありますから、これは非常に慎重にしないといけないと、それは確かにあると思います。ただ、委員がおっしゃったように、前提になっているこの短時間のところというのは、この研究会、せっかくこれだけ議論していますから、やはり、雇用する側働く側のそれぞれが、やっぱり利用しやすいような報告書を、ぜひつくっていただきたいと思いますんですけどもね。

【座長】　　じゃ、今の点のご意見としてちょうだいしました。一応、ここは、このぐらいご意見たまわったということにしたいと思います。

【事務局】　　そうですね。論理的にいくと、同じようなことの措置をすることは当然あり得るんですが、今のご意見承っていると、任期の定めのない常勤職員によるという原則の部分で見たときに、任期付フルタイムと任期付短時間というのは、一定の差はあり得るだろうと。そういう意味では、例えば、この研究会で決め打ち的に変えましょう、変えませんかとまではちょっと言い切れないところが、やはりあるのかもしれないという印象でございます。

【座長】　　はい、わかりました。どうもありがとうございました。

今の議論を含めて、全体、もう一度振り返るといえるか、具体の報告書を見ながら振り返ることもできますので、以上で論点につきましては一通りご議論いただいたということにさせていただきます。

今申し上げましたように、本日ご議論いただきました3につきましては、次回研究会におきまして、報告書の3をもとにしてご議論いただきたいと思います。そういうことですね。

それでは、先ほどご紹介いただきましたように、未定稿という形で出ております資料がございますが、本日は、前回までにご議論いただきました部分ですね。2の臨時・非常勤職員の任用の在り方についての部分につきまして、骨子案というものを席上配付資料ということでご用意いただきました。事前に、この資料は、委員の先生方にお示しできなかったということ、さらには議論の途中だということもございますので、本日は正式な資料と

ということではなくて、席上配付ということをお願いいたします。

それでは、2の部分について、概要をご説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

**【事務局】** 初めに、本来であれば、もう少し早目に目を通していただければと思っていたのですが、大変遅くなりまして申しわけございませんでした。本日、時間の関係もございませし、ご意見がある委員の方もいらっしゃるようですので、ごくごくかいつまんで、どんな形になっているかという全体の構造の部分と、臨時・非常勤の対応の方向性といったところを少しご紹介して、議論を進めていただければと思っております。

1ページ目でございますが、目次の方で、大体、我々の考えている研究会報告書の構造を少しお示ししているところであります。

「はじめに」ということで、まず最初に、短時間勤務に関するこれまでの検討の過程をごく簡単に紹介する箇所がございますし、これとの対応で、近年における地方公務員の短時間勤務を巡る状況をご紹介したいということがございます。これを受けた研究会の検討の基本的考え方はこうであるということ、まず第1回で行ったようなプロセスを、もう少し要領よくまとめた格好にしたというところでございます。

引き続きまして、臨時・非常勤職員制度の現状と課題ということ、制度そのものの考え方というものを、まず提示させていただいて、これについて制度の枠組み、特別職、一般職、臨時的任用というところを触れた後に、実際に調査もいたしましたので、その調査のエッセンスの部分を報告書の文案の中では触れる。当然、後ろの参考資料として、調査結果の部分をつけていくイメージになろうかと思えます。

こういったものを踏まえまして、臨時・非常勤職員の任用に関する課題に触れたいということ、位置づけはどうか、人事管理の側面でどうかという課題設定をさせていただくという形にしたいと思います。

2ページ目を見ていただきまして、詳細の部分は、当然、次回以降の議論なのですが、全体構造ということで、任期付短時間勤務職員制度の現状と課題についても対にして紹介をします。任期付の制度については、フルタイムもございませし、制度概要の紹介として、あるいは課題の紹介としては、フルタイムと短時間を並べた形で制度と任用状況を紹介し、それを受けました課題について、ここにございませしような形で紹介するというところでございます。

形式としては、こういう両方の課題を提示した上で、対応の方向性如何ということ、

まず「臨時・非常勤職員の任用の在り方について」というところで触れていく。同じように、「任期付短時間勤務職員制度の在り方」ということで触れていくという構造をとってみてはどうかと考えているところでございます。

それから、今回お配りしているものにつきましては、当然、最終的に文章でしっかりと書く形態の前段階のものでございます。これは、途中段階で、どういうところを要点として書くべきかをお示しするには、箇条書きに近い形態の方がよりわかりやすいかということもありまして、こういう形態をとらせていただいているところでございます。

本日、時間の方もございますので、基本的にはⅣのところをご説明することにしたいのですが、議論の過程でちょっと触れておきたいところが幾つかございますので、ごく簡単に、どこにあるかということだけご紹介します。まず3ページ、「はじめに」のところで、任期の定めのない常勤職員が中心となる行政体制が基本であるということ。一方で、多様な勤務形態の活用が必要で、また、それぞれの臨時・非常勤の制度、任期付短時間は、それぞれの課題があるということに、ここで触れさせていただいております。

それから、近年の状況の中で、4ページでございますが、委員の中からもご指摘がありました、国における非常勤職員に関する動向、あるいは民間における短時間労働者に関する動向を、こういった形で紹介するところは、やはり、必要だろうと思っております。

Ⅱについては、それぞれの制度紹介ですので、エッセンスを制度及び調査から抜いてくるという形でございます。

課題設定につきましては、いろいろあるのですが、むしろ、その多様な方向性と表裏の関係になっておりますので、今日は、そちらの方をざっと触れるという形で、10ページをご覧いただければと思っております。

まず、臨時・非常勤の職の本来あるべき位置づけは何かということで、臨時・非常勤職員の活用は、やっぱり、不可欠だということは言うべきだろうと考えます。しかしながら、本来的な考えとして、業務の内容あるいは業務に伴う責任の程度というのは、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とされるべきであろう。個々の任用に当たって、どういう根拠に位置づけられるものかを明確にしておくべきであろうということです。

それから、ここは今日の議論でもありましたので、どういう形にするかというのは、まさしく今後、検討を深めていくべきところかと思いますが、特別職非常勤職員の状況の認識について、11ページ辺りに少し書き込んでいますが、こういったところをどこまで丁寧に書き込むかというところが一点ございます。

あとは、臨時的任用、一般職非常勤について、それぞれ論点があるだろうということです。

この部分の一番最後で、臨時・非常勤の任用の在り方を検証していく中で、本格的な業務に従事することができる任期付採用制度、ここでは一応、フルタイム、短時間勤務ということで現段階で挙げさせていただいておりますが、この活用の余地について検討を進めていくことが望ましい、として、こちらの制度の方をどう目配りするかという、2つの課題のいわば「ブリッジ」をかけておくような記述がございます。

次に、任用の在り方ということで、同じく11ページ下の方ですが、労働条件の明示、あるいは任期の明示の話に触れさせていただいております。

12ページでは、報酬の在り方ということで、ここは地方自治法上の常勤職員と非常勤職員の考え方の区別、職務給の原則の趣旨を踏まえていくということ、それから、中ほどになりますが、労基法が適用される非常勤職員に対しては、割増賃金が支払われることなど、関係法令の規定にも留意が必要である旨、一方、各種実例判例等での取り扱いで、考え方が示されていることは示すという考え方があろうかと思っております。

その他の勤務条件でございますが、ここはやはり、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえて定める必要があるだろう、あるいは、条例等で明確に定める必要があるだろうという大原則を立てまして、具体的に産前・産後休暇、生理休暇等の整備の必要性、あるいは、国の非常勤の休暇制度との均衡という部分、あるいは、労働安全衛生法関係の、あるいは社会保険関係等の各制度の適用要件に則った対応の必要性について触れたいというところでございます。

次に、再度任用の考え方ではありますが、ここは今日も若干議論が出ましたが、期間を限って任用する非常勤職員の任期は原則1年以内であるということ、理由を説明した上で提示する形をとり、再度の任用については、「新たに設置された職」への任用という考え方、それから、繰り返し任用されることについて、問題の惹起があるという注意喚起に触れたいと思います。

なお、どのぐらいの期間がいいかというのは、この議論の中でも一概に言える部分では必ずしもないという整理ではなかったかと思っておりますので、基本的な考えとしては、実態調査の結果であるとか、配慮をすべき諸法令での任期設定といったものに言及するということかと思っております。

それで、14ページであります。任用関係について、判例等の動きもありますので、

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な留意が必要であるという言及、再度任用の際の手続をしっかりと、勤務条件の設定について、職務の責任・困難度が同じであれば、報酬は同じであり、職務の内容や責任の度合いが変更される場合には、報酬額も変更され得るという考え方を提示する、という基本構造をとればと考えているところでございます。

駆け足でございますが、以上でございます。

【座長】 どうもありがとうございました。

それでは、委員、席上配付していただいて、これ全部ご紹介いただくとかなり時間がかかってしまいますので、ちょっと要点をかいつまんでご説明いただければと思います。

【委員】 できるだけ、かいつまんで説明させていただきます。

骨子案が出て、いろいろ議論したいんですけども、この間、私が話しておりましたことをまとめさせていただいたということです。

まず、「はじめに」と書いていますが、現在、50万人以上、既に自治体で働いているというこの現実を我々、どう受けとめるのかということなんです。

もともと意見言いましたとおり、この間の研究会でもあったように、公務員制度改革、いろいろやっていますけれども、現行法上からすると正規職員が中心であるということは押さえておかなければならないことだと思うんですけども、そうはいつでも、この50万人以上というところの問題を、処遇改善を含めてどうやっていくのかというのが、この研究会に与えられている大きな役割ではないのかなと、私は認識をして参加をさせていただきました。実際に、臨職・非常勤の皆さんの職が極めて厳しい状況にあると言わざるを得ない。

改めて、一方のところを書きましたけれども、任期付短時間公務員制度が入ったんだけど、なかなかそれが導入されていないということは、いろいろ理由はあるんですけども、任期が定められていることが大きな問題であろうというふうに私たちは捉えています。

ですから、正規職員であろうと、臨職・非常勤であろうと、これだけ地方行政が多岐にわたっています今日、すべての職員が自信と誇りを持って安心して業務に従事する、このことが重要だろう。その意味で、期待を込めて意見書を出させていただきたいと思います。

現状と問題については、この間、説明をしました。臨時・非常勤の数について、まず押さえさせていただきました。

2ページの③ですけれども、じゃ、なぜ、これだけ増えたかということですから、まずは住民ニーズが増えたということ。窓口、保育・介護、あるいは消費生活相談、男女参画の課題等ですね。しかしながら、一方で、地方財政の削減ですとか行政改革等によって、常勤職員の定数の抑制・削減が進められ、流れは臨時・非常勤の増加というところに行っただけではないかということです。

先ほど申しましたとおり、地方行政の重要な担い手になっているわけです。①、②で書かせていただきました。既に、自治体によっては、臨時・非常勤職員の割合が全職員の5割に及んでいるというところもあります。職種によっては、相談員を中心として9割以上が臨職・非常勤だということの実態を、やはり、我々は重く受けとめるべきだろうと思っています。

そんな中において、処遇については極めて不安定であるということ。これも、私どもの調査ですけれども、不安定雇用、①のところに書いていますが、雇止めや解雇の不安があるという回答をしたのが40.1%あります。

賃金等の実態については、お読み取りいただきたいと思うんですけれども、日給・時給が圧倒的に多い。そして、時給900円以下になると半数を超えてしまうという実態もあります。月給でも16万円未満では58.3%という過半数を超える状況です。

3ページ目の③ですけれども、じゃ、実際に働いている臨職・非常勤の皆さんは、その生活実態はどうかというと、平均年齢は46.3歳で収入の使途が「生活費の主たるもの」というふうに答えていらっしゃる。つまり、臨職・非常勤であろうと、働く側からすれば、重要な賃金は「生活費の主たるもの」という形で働いている。そういう実態にあるということ、ぜひ、お読み取りいただきたい。数は増える。仕事は常勤職員と同じ責任がある。かつ、処遇については非常に厳しいというこの実態です。

(4)です。じゃ、そういう臨時・非常勤がなぜこういう状況になったかということですが、①に、大きな要因として、臨時・非常勤等職員を保護する法制度の未整備を挙げざるを得ません。自治体に任用される臨時・非常勤職員は、民間の、何回も言っていますように、パート労働法、あるいは労働契約法、育児介護休業法が適用されないという実態があります。また、臨職・非常勤は地方公務員という位置づけですけれども、その法制度においては地位、処遇等が明らかになっていない。ここが、法の谷間に置かれた存在と言われるゆえんでありますし、②は、そうはいつでも、民間では、パート労働法等々が改正をされて均等待遇が原則適用される。あるいは、国家公務員は、給与法22条2項で非常勤

職員と常勤職員の権衡の考慮という原則があるんですが、自治体の臨時・非常勤職員においては、それが残念ながら、法制度上、何ら明確にされていない。職務給の原則ということだけでは到底救えない状況になっているということをご理解いただきたいと思います。

(5)は、任期付短時間勤務職員制度を入れたんですけれども、じゃ、それはなぜ活用されていないのかということです。これは、①に、最後に書きましたが、自治体側のインセンティブ、積極的に導入していこうというインセンティブが働いていないということをご挙げさせていただきました。

②は、働く側がこれに応募しないのはなぜかということなんですけれども、もちろん、自治体が間口を広げていないというのがありますが、応募しても、なかなか集まらないという実態もあると思いますけれども、これは、一つは任期が定められていること。先ほど来、議論があったように、3年、5年と定められていること。これは当然、働く側にとっては雇用不安となります。

続いて、イは業務がある程度限られているということがありますが、もう一つの大きな問題は、昇給、あるいは生活関連手当の支給、これが「通知」等——これは総務省が通知されているんですけれども——で適当でないと言われてますから、その制約があるということですね。

あるいは、自治体側にとって、これが問題なんです、再度任用のときに再度、競争試験・選考等々の事務的な問題があるということ。もっと言いますと、現在の臨職・非常勤で事足りていると考えている自治体が結構多いというふうに私は思っています。

加えて任期付になれば確かに処遇が一定改善されます。そのことは当然、人件費の負担増につながるわけでありますから、ここは自治体の今の状況からすると、危惧をして活用に踏み切れないのではないかと推測します。

改善すべき方向ですが、今後の議論に役立てていただきたいんですけれども、まず(1)で、法整備を挙げさせていただきました。先ほど来言っているように、非常に自治体の臨職・非常勤の法制度が不十分であるということで、公務においても臨時・非常勤等職員の雇用・勤務条件の基準を明確にした法制度の抜本整備・制定をぜひ求めていきたいと思っています。

そうはいつても、これは一定程度の時間があることですから、喫緊の課題として、まず、臨職・非常勤の処遇問題としては、給与に関する均等待遇ということをご主張させていただきます。職務給の原則はもちろんですけれども、やはり、常勤職員との均

等、あるいは均衡を考慮して支給するというを、ぜひ確認をいただきたい。特に、手当については国における非常勤職員、あるいは自治体の臨時職的任用職員、技能労務職の非常勤職員は支給制限がされていないんです。ところが自治体の技能労務職員以外の、いわゆる非常勤職員についてのみ、地方自治法の203条2項によって、諸手当の支給が制限されます。ここも非常に不合理なところだろうと思います。

②は、同じような状況です。

③、特別職非常勤職員の任用のあり方ですけれども、先ほど来、3条3項の適用の話がされていますけれども、ここをどう任期付に移行させていくのかというのは、非常に重要なところだろうと思いますが、既に、この特別職の非常勤職員、20万人、全国でいらっしゃるということになりますから、この現実の対応をどうするかということは、ぜひ、一方で考えていただきたいと思っています。

最後に、任期付短時間勤務職員制度の拡充ですけれども、私どもは任期の定めのない一般的な短時間勤務職員制度の創設が必要と考えています。しかし、それができない、今の段階ではまだまだ先のことということであれば、①、②、③、書いていますとおり、先ほど委員もおっしゃったんですけれども、まずは、再度任用の手續の緩和、ここはぜひお願いをしたいと思っています。

私どもは、原則、勤務実績等々良好である職員については、再度の任用を妨げない、能力・成績主義に合わせて、そこを判断して、再度任用を妨げないということ、ここを明確にしていきたいと思っています。

任用できる業務の拡大ですけれども、これ、先ほど一定水準の資格、あるいは実務経験という言葉が入りましたけれども、常勤職員と同様の業務で短時間勤務であれば、私は広げるべきであると思っています。

最後に、給与に関する均等待遇です。先ほど来申し上げたとおり、非常に生活関連手当、退職手当等々が制限されている実態がありますから、常勤職員との均等待遇を原則にした取り扱いを行っていただきたい。

以上、時間をとって申しわけございませんけれども、私の方からのこの間主張してきたことをまとめさせていただいたということです。よろしくお願ひしたいと思っています。

【座長】 どうもありがとうございました。いただいたご意見については、個別のところ、また議論させていただきたいと思っています。

ご意見いただきましたけれども、報告書の中身について具体的にご議論いただきたいと

と思いますが、先ほども事務局から申しあげましたように、これは初めて今日ご議論いただく、ご覧いただくということでございますし、さらには骨子ということでございますので、細かな表現ぶり等については、多少成文化したところで、もう一度ご指摘いただければと思います。

本日は、そういう意味で、全体の構成をどうするか、目次の部分ですね。それから、IVのところですね。IVの対応の方向性の1、臨時・非常勤職員の任用の在り方の部分について、どういうふうに全体として報告書をまとめていくかという形で、そういう観点からご議論いただきたいと思います。

それでは、まず全体の構成、いかがでしょうか。目次を見ていただければありがたいんですが、その目次の部分について少し。

では、委員どうぞ。

【委員】 地方自治体、任用する側の実態については、かなりご紹介されるというお話があったかと思います。地方自治体に対する調査もなされたので、その結果が紹介されるというお話だったと思うんですけども、任用される側の実態についても、ぜひご紹介いただきたいなと思います。任用される側というのは、働いている人が感じていることですね。雇用の不安定を感じているとか、処遇に不満、職場に関して不満を感じているとかいった、そうしたヒアリングもなされたかと思うので、そうした結果も若干ご紹介していただければと思います。

というのは、やっぱり、今、こうしたルールを整理するのは、多分、働く側の抱えている問題もあると思いますし、また、そうした働く側が抱えている問題を書いておくことによって、今後、どこのルールが抜け落ちているかといったことも明らかになってくるのかなと思うので、そうした点も、ちょっと考えていただければと思います。

【座長】 そこは、いかがでしょうか。

【事務局】 まず、新たにヒアリングとかアンケートをとるという形で報告書のかさを増すのは物理的に厳しいという前提が、大変申しわけないのですが、あろうかと思います。

【委員】 そんなことは言っていないくて、多分、労働組合の方からのヒアリングとかがあったので、その場でのお話とか。

【事務局】 お話の趣旨からすると、ヒアリングの概要のようなものを、例えば自治体側、労働団体側から行っているというのがあるので、その概要の部分を何らかつけ加えるという感じでしょうか。

【座長】 はい。そういう形でやっていただければと思います。

いかがでしょうか。

じゃ、委員。

【委員】 意見書でしゃべった後に、また時間をとって申しわけないです。

【座長】 いや、どうぞどうぞ。

【委員】 ざっと見させて。これ、当然、次回も議論していいんですよね。

【事務局】 はい、そうです。

【委員】 申しわけないんですけども、ぱっと見て、言葉含めて、最近、雇止めの問題で、いろいろな地裁で、いろいろ判例起きていますし、解雇権乱用の類推適用云々の議論もされています。それに対して自治体側は、こう対応するんだよという意味合いで書かれているとは思わないんですけども、例えば、11ページの対応の方向性の中でいくと、上の方に、特別職として任用することが妥当か否かを「厳格に」吟味する、と書いてある。先ほど言っているように、もう既に、特別職非常勤として、20万人を超える人たちが、5年も10年も働いていらっしゃるわけですね。ここ、「厳格に」とか書かれたら、自治体、どう判断するのかというのは、その辺が非常に私としては怖いなど。

同じように、その次の、22条というのは、その中でもやっぱり限定的だろうと思うんですけども、一般職非常勤のところでも、同じように、「厳に避けるべき」とかという表現がなされている。この辺を少し配慮いただきたいと思います。

ちょっと気づいたところ、そこなんですけれども、あと、また少し読ませていただいて、意見させていただくと思います。

【座長】 今のは、Ⅳの1についての具体的な中身についてのご指摘だったと思いますが。

【座長】 全体について、まず、よろしいでしょうか。まずⅣに。

よろしいですか。今、委員からご指摘いただいたことで、大体、全体として議論の枠組みが、こういうふうな形で議論してまいりましたので、目次としてはこんなものかなと。

【事務局】 先ほど委員からお話があったような話は、本文の方では若干のボリュームで触れておいて、資料の方にヒアリングの概要のようなものを少し作って、そちらを読んでもらうように振るといった感じの方が、全体の体系性もすっきりするかと思うので、そんな方向で少し考えます。

【座長】 では、そういう方向で処理させていただきます。

じゃ、目次については、そういうことで対応するというごお願いいたします。

じゃ、今、既に委員からご指摘いただきましたが、具体的に、10ページ、11ページぐらいの話が出てまいりましたが、この辺はいかがでしょうか。

【委員】 すみません。

【座長】 どうぞ、委員。

【委員】 今、発言のありました「厳格に」のところに関しては、私どもとしても、あまり厳しくは書いていただきたくないなと考えております。現実問題、人員の査定をやる業務の切り分け次第で、非常勤になったり、委託になったり、あるいは任期付になったりします。あまり厳しく書かれてしまうと、委託化を選択する場面が増えてくると考えております。

【座長】 要するに、雇うなど言っているわけじゃないのだと思うのですが。

【委員】 そうなんですけど。

【座長】 手続を、ですから明確に、1回1回しっかりしてくださいと、こういうメッセージだと思んですが。

【委員】 手続に関して云々ということであれば、別にそれはそれなんですけれども、厳格に判断して任用形態を明確にやってくださいということだと、委託化する場合が出てきてしまうかなというふうには思います。

【座長】 うん？

【委員】 上の部分なんでしょうね。上の4行目のところ、「厳格に吟味すべき」と、このことを言っているんでしょう。

【委員】 そうです。

【委員】 そこは、「厳格に」という表現を使うかどうかは別にして、やっぱり、一般職と特別職というのは地方公務員法を適用するのが適当なのか、適当でないのかという一番体系の基本になる場所ですからね、その筋はきちっと地方公共団体、押さえて仕事してもらわんといかんということがあると思うんだな。

【委員】 わかりますけど、なかなかそれができていないので、これだけ増えてきているというのが。

【委員】 できていないから、また問題が生じてきているということでしょう。だから、そのところ、やっぱりきちんと踏まえてやるのが、逆に言うと、任期付短時間勤務職員というものを有効活用していくことにつながるわけですね。その原則論はきちんと、

やっぱり、ここ、書いた方がいいと私は思うけどな。

【事務局】 そういう意味で、本来あるべき位置づけという形になって、今の制度で出すというか、基本的な考え方を先に一応、整理をさせていただきたいという思いですので。「厳格に」という言葉をどうするか、ご意見を踏まえて。

【委員】 ものすごく、ここだけぱっと見たら、あつだめなんだ。今やっている人たちは、ひょっとしたらだめだ。じゃ、来年からもう来てもらわなくしようとかと、そういうベクトルが働いたら、とんでもない話になっちゃいますから。

【委員】 その関係、よろしいですか。

【座長】 どうぞ、委員。

【委員】 その特別職の位置づけなんですけど、これで見ると、6ページを見ると、任用根拠ごとの標準的イメージというところで、特別職非常勤職員について職務内容の区分の基本的考え方は、「特定の経験・知識等を必要とする業務」とする団体が多いという表現がございます。これは、そういう団体を持っている表現であります。

ところが、この6ページから、さらに10ページの方に行きますと、特に、特別職非常勤職員は、非専務的に参画する労働者性の低い職員が想定されるというふうに書いてございます。これはちょっと報告書としては、全く、団体の方は専門的でいい人だと思っているね。けど、僕たちは労働者性の低い職員だと想定しているよというふうに、その書きぶりの問題になるかもしれませんが、ちょっと一般的な印象としては、これはどうつり合っているのかなという印象を持ってしまったんですが。

【事務局】 そこは、「労働者性の低い」という言葉の問題だと思うんですね。要は、先ほども少し議論ありましたけれども、専門性の非常に高い人が、本来の生業ではないけれども、少し時間を割いてやっているというケースと比べてそちらの仕事にべったりと張りついている人は「労働者性が高い」という意味なので、これは、もしかしたら説明をしっかりとすることなのかもしれません。

【委員】 そうですね。何か私、ちょっと印象がね、混濁してしまったので。自治体の持っているイメージも踏まえた上で、これを説明なさるような表現にした方がいいと思います。

【事務局】 はい。確かにおっしゃるように、我々の意図としては違う側面を捉えている言葉なのですけれども、そのまま書いてしまうと、そこがはっきり出てこないのです。

【委員】 労働者性が低いというと、何か悪く聞こえますけどね。逆に言うと、自由業

的色彩が高い、性格が高いと、そういう感じだと思うんですよ。

【委員】 何か、書き方の多分、問題なんだと思うんだけどね。

【委員】 法律の考え方というのは、確かにこうだと思うんです。だけど、現場からいくと、それは前からわかっていたことで、だけど、実態、行政サービス、これだけ広がってきたら、じゃ、どの条文を根拠にして人を集めたらいいのといったら、やっぱり、3条3項だとか、17条の一般職とかというところに広がっていかざるを得なかった現場の実態というのをぜひ考慮していただかないと、今ここで法律論を振りかざしても、なかなか難しい。

例えば、11ページの(2)の①の最初のポツにありますけれども、その際、臨時・非常勤職員も行政行為である「任用」による地方公務員であり、私法上の労働契約関係と誤解を生じさせるようなことは不相当とありますけど、解雇権乱用の類推適用みたいな裁判が起きているという実態があるから、今さらこれを言ってもしょうがないねというのはあるんだけど、言わざるを得ないとすれば、もう少し書きようもあるんじゃないかなと思います。

それと、その下の臨職・非常勤については、一度採用されたら以後も継続して任用されたり任期が当然更新されるといった期待をいたずらに抱かせないようにすべきというのも、ちょっと表現としてどうでしょう。あるいはここは必要なんでしょうか。「特に任期については、募集・採用の段階で明確に提示する」でいいんじゃないでしょうか。

こういうところを読むと、何かちょっと、あまりにも法厳格適用みたいな形に話が行っちゃっているなという気がしてならないんですけど。

【事務局】 すみません。大変申しわけございませんが。

【座長】 はい。

【事務局】 今の表現ぶりのところという部分については、皆さんからのいろいろな配慮の中でご議論もいただきながら、こちらの方でどういった工夫をするのか、すべきなのか、すべきでないのかについて組み立てていく部分だと思います。

一方で、物によっては実際の運用を見た場合、さすがにここは決めを打っておかないとまずいだろうということも、物の軽重によっては生じる場所だと思うのです。

例えば、今の「任用が私法上の契約か」という話になると、はっきり言って私法上の契約というのはさすがにちょっとまずいので、そこはどうしても言いぶりはきつくならざるを得ないということはあるんですね。誤解を生じさせることが「不相当」という表現がい

いかどうかは別ですけれども。

ですので、物によっては、やっぱりきちんとストレートに書かなければいけないとか、よりニュートラルな表現でとどめておくとか、もう一押しするような表現は書かないでおくとか、そういうニュアンスの差はあるんだと思います。

【委員】 なるほどね。ちょっとその辺、もう少し私が言ったような意見で整理をしていただけたらいいなと思います。

【委員】 すみません。

【座長】 どうぞ。

【委員】 これを受けて、自治体の人事管理の担当者が読んだとしたら、やはり今、委員が言ったとおり、実態の運用で縛りがきかなくなったというのはおかしいですけど、先ほど言った自治体独自の考え方で、実はその枠組みを超えちゃった部分もあるよというところもあります。その中で、やはり、ここの部分については、本市でも雇止めとありますが、本市ではないんですけれども、やはり、他の自治体で裁判までいって、そういうのが、どうしても継続して任期の定めのない職員に実態としてなってしまったというところで、当局側というか、雇用者側がざっくばらんに言うと、負けてしまった例があるという部分を考えますと、雇用する側と雇用される側が、お互いにちゃんと理解するという意味で、はっきり整理する必要があるんじゃないかと、もう一回、うちでも洗い直しまして、そういう明示というの、やはり労働契約という部分もありますので、ちゃんと来た人に明示して。任期の定めのない職員でしたら、条例規則に給料表とか載っていますが、そういうのもありませんので、やはり、そういう手続を踏むことは大事なのかなという部分で、そういう意味の啓蒙することでは、ここは、今も必要なのではないかと、こちら側としては考えます。そこは、やはり、労働者側と使用者側という考えが、もしかしたらあるのかもしれませんけれども。

【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。委員、どうぞ。

【委員】 私も、何かぱっと見ると、確かに、厳格にというか「厳しい」という字がいっぱい見えるので、すごく厳しい印象を受けるんですけれども、さっきから、多分出ているように、要は、ここの、何というのか、現状としてはもう実際いろいろありますけれども、これから手続を整理していきましょうということですし。だから、もしかしたら言葉をいきなり「厳格に」とかしないで、「慎重に」とか、何かちょっと違う言葉にした方がいい

いのかもしれないんですけれども、ただ、やっぱり手続としてきちっと適正化しましょうということは明確に打ち出した方がよくて、それは、私は、やっぱり自治体というのは、雇用主としてどういう態度をとるかという労働政策の当事者としても、非常に社会に大きな影響を与えるので、ここで、民間でもいろいろある状況の中で、もう一度、手続を再確認するというか、今まであいまいだったところをこういう手続の方がいいでしょうということを打ち出すのはいいと思います。その線は、あまり譲らない方がいいかなと思っています。

ちなみに、ちょっとここと関係ないんですが、先ほどの委員の再度任用の手続の緩和のところでおっしゃったことなんですが、私自身は、手続はきちとした方がいいと思っています。すみません。手続はきちとしたらいいと思っています、今回のこの今こっちの本体の分も、やっぱり、手続の面をきっちりしていけば、短期にしても、手続的知識での何回か交渉を認めるとか、手続でまた切り離してということです。

【座長】 どうもありがとうございました。

よろしいでしょうか。

【委員】 1点だけ。

【座長】 どうぞ、委員。

【委員】 手短に。さっきと同じことをまた言うてしまうんですけれども、やっぱり、この特別職の部分というのは、例の任期付短時間との兼ね合いで、どう考えているかということも含めて、私たちはその特別職をどういうふうに想定しているんですよと、ある程度、その流れの中で説明した上で「厳格に」というふうに言わないと、何となくどういう人たちを、そもそも、おまえらは想定して「厳格に」と言っているんだというところがわかりにくいと思うので、そこは多少その後の文と重複しても、全体的にどういう人たちを特別職として考えているというところを、ある程度、もうちょっと説明するべきだと思います。

【事務局】 今の特別職の部分については、先ほどの箇所で出たご意見というのは非常に大事なところですし、今の段階では、箇条書きに毛が生えたぐらいの形でまだつくられていますので、どこまで丁寧に書くかということを探るべき重要なテーマだろうと思っておりますので、そういう方向で組み立てていきたいと思っております。

【座長】 どうもありがとうございました。

よろしいでしょうか。一応(1)、(2)ぐらいまでは、表現ぶりは多少検討するとして、

基本的な考え方は、手続を明確にすると、そういう形と、全体の考え方を明示するという  
ことで、そこは意見が一致したのではないかと思います。書きぶりはいろいろあると思  
いますが、そういう形で一応、議論したことにさせていただきたいと思います。

12ページから13ページぐらいまでは、いかがでしょうか。

【委員】 よろしいですか。

【座長】 はい、どうぞ。

【委員】 前も言った、例の原則1年の部分なんですけれども、ここについて説明して  
いただいているんですが、やはり、私は個人的にこれについては任期付のところはかなり  
スムーズに移行するという流れの中で、これが確認されるということであればいいんです  
が、それがあまり担保されないまま、いたずらにこればかり確認されるということになる  
ことも、現実的にはままあるので、そういうことになったらいけないと思いますが、そこ  
について、やや何か表現の考慮ができないか。

例えば、ある程度、任期付というものを私たちは想定して、そこにそういう継続的なも  
のは付さないということを進めると同時に、こっちの部分については、原則1年である  
か、何かそういう全体の流れの中で、私たちは、この原則1年ということ、今の現状の  
まま、とにかく原則1年というのを押しつけているんじゃないぞということを、何か説明  
するような表現が考えられないかというふうに、これは希望として思うんですが。

【座長】そこはいかがでしょうか。ただ、任期付にいける部分というのは、後で、多  
分また3のところ……。

【委員】 ええ。そこが確定しないと決まらない話なんです。

【座長】 ええ。

【事務局】 11ページの真ん中のなお書きがありまして、多分、ここ、この辺をもう  
ちょっと正確に、この前提として非常勤を考える際には、任期付短時間の活用の余地、検  
討を進めていくことが望ましいと書いてありますけれども、こことセットだよと、そうい  
うご趣旨ですよ、今の考え方。

【委員】 そうです。そのところを、もうちょっと、ただし書きでもいいんですけれ  
ども、何か説明しておいた方が。今のまま、とにかく1年だぞと言っているわけじ  
ゃないよということを、多少、やっぱり説明してあげてほしいなという気がするんです。

【事務局】 当然、今の案では、今ご指摘があった11ページのところで、こういう性  
質の記述を盛り込んでどうかということなのなんですけれども、ここをもう一度改めて想起

するような形で、任期についての考え方のところで何らかわかるようにするとか、例えば、同じようなことを言うてはいるのですけれども、そこも目配りした上での考え方ですよという工夫ができないとか、そういった観点で、少しやってみようかと思います。

【委員】　　そうです。

【座長】　　じゃ、そういう形で。どうも、ご指摘ありがとうございます。

【委員】　　一緒に、関連してですけれども、私は原則1年以内であるということを変更して確認すべきというか、ここで今、先ほどの意見とはちょっと違うかもしれませんが、前回の中でも、ここ、きちっと合意になったかどうかというのは、僕は少し疑義があるところなんですよね。だから、改めてここで原則1年以内であるということを確認すべきということが、これはもう少し議論してほしいなと思っているんです。

ただ、そこからいって、アからイのところに行きますと、イの3つ目のところに、やはり、これも議論があったんですけれども、3年、5年としている団体が多いということで、暗に、非常勤の再任用の雇用を3年から5年だよというふうに言っているつもりではないんでしょうけど、そういうふうに見てとれてしまっ。

実態論として、やっぱり、必要だから、5年も10年も働いていらっしゃる方がいらっしゃるわけですよね。当然、正規職員に本当は変えていくべきところなんだけれども、さっきの理由からして変えられないとすれば、ここは外すか、もしくは、実態調査だったら、実態からしたら、一番多いのは上限を設定していない団体が一番多いわけですよね。だから、そこはきちっとそういうふうに書いていただかないと、妙に3年、5年ということだけが先行っちゃったら問題じゃないかなと思うんですね。

もう一つは、その下のここも少し。人事管理上、一定の上限設定に合理性があると認識されているというのは、確かにそうなんだろうけれども、これは自治体がそれぞれ考えることですから、あえてここで、研究会がそこまで書く必要があるのか。むしろ、ずっと労働基準法に基づくというふうに言ってもらった方が、自治体側からしたら、ああ、なるほどと思うように思うんですけどね。

ちょっと、そこ。気づいたところしか、ぼつぼつしか言えませんが、すみません。

【座長】　　いやいや、結構です。いろいろご意見いただければと思うのですが、今の点含めて、どうでしょうか。

ただ、繰り返しますけど、やはり、優秀な人が出てきたら、その人を落とすというわけにはいかないわけですよね。

【委員】 もちろん、そうです。

【座長】 現に働いている方よりも優秀な人が採用してくれと言われれば、それは、そちらの方を落とすわけにはいかないのです、そこは、厳密な手続はしなきゃいけないというのは当然のことだと思います。

【委員】 それは、否定はしませんけれども。

【座長】 いかがでしょうか、事務局。

【事務局】 1点すみません。臨時・非常勤職員が實際上、どのぐらいまで再度任用できるかという部分については、実際の調査の方の結果の部分をもう少し客観的に書くような形ということは当然できますし、今ご指摘のように、3年、5年という数字だけを書いてしまうと、別に、そこに誘導しているわけではないのですけれども、全体のバランス感覚がわかりづらいというところもあろうかと思しますので、そこは、「多くの団体では設定していないけれども、設定しているところでは、例えば、3年以内とか、5年以内とか、そういう形でやっているところがあります」というように、客観性は持たせられるかなと思っています。

【座長】 はい。じゃ、委員、どうぞ。

【委員】 前回からすごく感じていることなんですけれども、原則を確認したいんですけども、あまり厳しく確認すると、今、その原則に合わない方たちがいきなりひどい目に遭うんじゃないかということで、やっぱり、すごく気になっていて、きっとその言葉が厳しすぎるんじゃないかとかいうのも、結局、そういうことだと思うんですね。今、現に働いていらっしゃる方は、その方たちの生活も既にかかっているわけですから、いきなり、あまり厳しいことを言ってというのも実際にありますし、特に人事というのは、やっぱり、そんな1年、2年で急激に変えられるものではないと思いますので。それは多分、この報告書に何の原則を盛り込んでも、そうだと思うんですね。原則はそれだから、じゃ、来年からというわけにはいかないわけで。

「おわりに」かどこかで、原則はこれだけでも、これに対して各自治体で、どのように対応していかれるかは、やっぱり、それは地方分権ですから、自治体ごとに独自に判断される余地は当然あるわけで、ある自治体では、もしかして、二、三年で、原則どおりに全部いくかもしれないし、別の自治体では、もうちょっと時間かかるかもしれないけれども、あくまで、この原則を踏まえて、どう考えて、どういう政策を立てていくかというのは、もちろん、自治体の権限というか、自治体が考えるべきことだという何か、何ていう

のか、そういうものが、後ろにもし入れれば、その原則をもっと打ち出しやすいんじゃないかなという気はするのですけれども。

【座長】 それは、じゃ、次回、おわりのところ、少し、また。

はい、どうぞ。

【委員】 私も、その「おわりに」がどう書かれるのかで、結構、この報告書の位置づけが変わると思います。まだ、「おわりに」という項目しかないんですが、やはり、今の考え方を踏まえて、研究会として前の方に調査等に基づく事実と、それに対する考え方と、それから今後の運用を自治体の実態に合わせてやっていく部分と、手続とか、透明性とか、厳格性、必要な部分と、それからずるずるにならないようなことをきちんと求めていくような書きぶりに、ぜひ、していただきたいと思います。

【座長】 そこは、バランスよく、少し現物ができてから議論させていただきたいと思っています。

すみません、ちょっと私の進行の問題で、全部満遍なく議論することはできませんでしたが、次回、先ほどご紹介いただきましたように、報告書の素案を事務局に、全体として作成いただきまして、引き続きご議論いただきたいと思います。

なお、全体を議論いただくことになりましたが、やはり、あと1回というわけには、なかなか、いかないということがございますので、予備日を使わせていただき、あと2回の研究会で取りまとめることにさせていただきたいと思います。いかがでしょうか。よろしいですか。すみません。では、そのようにさせていただきます。

それでは、何かございますでしょうか。時間が大変押ししておりまして、申しわけございません。

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。

〔事務局より次回の日程（12月11日（木）10：00～12：00）を説明した。〕