

## 「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書」（骨子案）

### < 目 次 >

#### I はじめに

##### 1 地方公務員の短時間勤務に関するこれまでの検討

- (1) 臨時・非常勤職員に係る諸問題の検討
- (2) 任期付短時間勤務職員制度の導入

##### 2 近年における地方公務員の短時間勤務を巡る状況

- (1) 臨時・非常勤職員の任用管理を巡る状況
- (2) 任期付短時間勤務職員制度を巡る状況
- (3) 国における非常勤職員に関する動向
- (4) 民間における短時間労働者に関する動向

##### 3 研究会における検討の基本的考え

#### II 臨時・非常勤職員制度の現状と課題

##### 1 臨時・非常勤職員制度等の状況

- (1) 任用根拠及び制度概要
  - ① 特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項第3号）
  - ② 一般職非常勤職員（地方公務員法第17条）
  - ③ 臨時的任用職員（地方公務員法第22条第2項又は第5項）
- (2) 臨時・非常勤職員の任用状況
  - ① 臨時・非常勤職員に関する実態調査の実施
  - ② 実態調査結果

##### 2 臨時・非常勤職員の任用に関する課題

- (1) 臨時・非常勤職員の位置づけ
  - ① 「地方公務員」としての任用関係
  - ② 本来制度が想定している形態との乖離
- (2) 臨時・非常勤職員の人事管理に関する課題
  - ① 採用時の勤務条件等の明示
  - ② 報酬の在り方
  - ③ その他の勤務条件の在り方
  - ④ 臨時・非常勤職員の再度任用

### Ⅲ 任期付短時間勤務職員制度等の現状と課題

#### 1 現行の任期付短時間勤務職員制度等の状況

- (1) 現行の任期付職員制度等の概要
  - ① 任期付フルタイム職員制度
  - ② 任期付短時間勤務職員制度
- (2) 任期付職員制度における任用状況
  - ① 任期付フルタイム職員
  - ② 任期付短時間勤務職員

#### 2 任期付短時間勤務職員制度等の課題

- (1) 制度の活用可能性に対する認識
- (2) 制度的な要件に関する活用の困難さ
  - ① 任用できる業務について
  - ② 任期及び再度の任用について
  - ③ 任期付フルタイム職員について

### Ⅳ 対応の方向性

#### 1 臨時・非常勤職員の任用の在り方について

- (1) 臨時・非常勤の職の本来在るべき位置づけ
- (2) 臨時・非常勤職員の任用の在り方
  - ① 採用時の勤務条件等の明示
  - ② 報酬の在り方
  - ③ その他の勤務条件の在り方
  - ④ 臨時・非常勤職員の再度の任用
    - ア 任期についての考え方
    - イ 再度の任用についての考え方
    - ウ 再度の任用の際の手続き
    - エ 再度の任用の際の勤務条件の在り方

#### 2 任期付短時間勤務職員制度等の在り方について

- (1) 現行制度の周知・活用
- (2) 任期付短時間勤務職員制度を活用できる要件の在り方
  - ① 任用できる業務について
  - ② 任期について
  - ③ 再度の任用について
- (3) 任期付フルタイム職員制度について

### Ⅴ おわりに

## I はじめに

### 1 地方公務員の短時間勤務に関するこれまでの検討

#### (1) 臨時・非常勤職員に係る諸問題の検討（検討経緯の概要について資料〇参照）

- ・ 「地方自治・新時代の地方公務員制度—地方公務員制度改革の方向—」（平成11年4月27日地方公務員制度調査研究会報告）
- ・ 「分権型社会にふさわしい地方公務員の多様な任用制度の実現へ向けて」（平成14年9月分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会）においては、常勤職員と同様の本格的な業務に、任期を定めた職員の採用を行うことについての方向性を示唆。

#### (2) 任期付短時間勤務職員制度の導入

- ・ 「分権新時代の地方公務員制度—任用・勤務形態の多様化—」（平成15年12月25日地方公務員制度調査研究会）：任期付短時間勤務職員制度等の導入を提言。
- ・ 平成16年に地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（以下「任期付法」という。）を改正：任期付短時間勤務職員及び業務量の増減に応じた常勤の任期付職員（以下「任期付フルタイム職員」という。）の制度を導入。

### 2 近年における地方公務員の短時間勤務を巡る状況

- ・ 地方公共団体が簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するためには、任期の定めのない常勤職員が中心となる行政体制を基本としつつも、事務の種類や性質に応じ、任期付職員や非常勤職員などの多様な勤務形態の職員を活用することが必要。
- ・ 多様な勤務形態の職員の活用として、臨時・非常勤職員の活用又は任期付短時間勤務職員の活用が考えられるが、いずれの活用にあたっては、近年それぞれ課題が見られるところ。

#### (1) 臨時・非常勤職員の任用管理を巡る状況

- ・ 臨時・非常勤職員制度は柔軟な制度として活用されている一方、実際に担っている業務や任期設定などに関し、任用管理上の問題が指摘される。
- ・ 臨時・非常勤職員の中には、職務の内容や責任の程度において、常勤職員と同様

の仕事をしている事例があるとの指摘もある。

- ・ 同様の事務にたずさわる臨時・非常勤職員であっても地方公共団体によって任用根拠が異なる場合があるほか、必ずしも任用根拠が明確でない事例もあるとの指摘もある。
- ・ 臨時・非常勤職員が、任期終了後に繰り返し任用されているという実態が指摘されている。(平成19年11月28日東京高裁判決)

## (2) 任期付短時間勤務職員制度を巡る状況

- ・ 任期付短時間勤務職員制度は、平成16年8月に導入されてから4年が経過しているが、依然として一部の団体での活用にとどまる。
- ・ 任期付短時間勤務職員制度は、非常勤の勤務形態に分類されながら、本格的業務に従事することができる任用制度として導入されたものであり、更なる活用のための対応を検討する必要があるのではないか。

## (3) 国における非常勤職員に関する動向

- ・ 国家公務員の非常勤職員の給与については、本年の人事院報告に基づき平成20年8月26日付けで非常勤職員の給与に関する指針が通知されたところ。地方公務員の臨時・非常勤職員について、国家公務員の非常勤職員と任用に係る制度や運用の実態等が異なることを踏まえ、こうした動向に対してどのように考えるか整理しておくことが必要。

## (4) 民間における短時間労働者に関する動向

- ・ 民間においても、平成20年4月から短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律が施行。通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るために事業主が講ずべき措置等が定められたところ。
- ・ 同法は、公務員については適用除外だが、地方公共団体における短時間勤務の職員の任用にあたっては、民間労働法制の動向も念頭におくことが必要。

## 3 研究会における検討の基本的考え

- ・ 公務の中立性の確保、公務の能率性の追求等の観点から、「任期の定めのない常勤

職員を中心とする公務の運営」という原則は維持しつつ検討することが必要。

- ・ その上で、地方公共団体における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、短時間勤務に係る諸制度について、個々の制度の趣旨を再確認した上で、適正な運用と必要な拡充を図るべき。

## II 臨時・非常勤職員制度の現状と課題

### 1 臨時・非常勤職員制度等の状況

#### (1) 任用根拠及び制度概要

##### ① 特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項第3号）

- ・ 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等（特定の学識・経験に基づき任用される者）
- ・ 特別職であり、地方公務員法の適用は原則ないが、労働者性のある者については、労働関係法令の適用あり
- ・ 通常1年以内の任期

##### ② 一般職非常勤職員（地方公務員法第17条）

- ・ 地方公務員法第17条は、必ずしも非常勤職員の任用根拠として明確に規定されていないが、任期を限る特段の必要があり、任期の定めのない常勤職員による公務の運営の基本に反しない限り許されると解されている。
- ・ 一般職であり、地方公務員法上、原則として常勤職員と同じ規定を適用・通常1年以内の任期

##### ③ 臨時的任用職員（地方公務員法第22条第2項又は第5項）

- ・ 緊急の場合、臨時の職の場合等に6月を超えない期間で任用。更新は1回、1年を超えることはできない。
- ・ 一般職であり、地方公務員法上、原則として常勤職員と同じ規定を適用

#### (2) 臨時・非常勤職員の任用状況

##### ① 臨時・非常勤職員に関する実態調査の実施

- ・ 対象職員について一定の条件(※)を置いた上で、平成17年4月1日現在に

おける人数について把握したところ、全地方公共団体で455,840人。

- ・ 今回、本研究会において、平成17年度に調査した人数に加えて、任用の状況等についても把握するための臨時・非常勤職員に関する実態調査を実施（調査結果概要については資料〇参照）。

(※) 調査対象職員は、任用期間が6か月以上かつ1週間当たりの勤務時間が20時間以上の者。

## ② 実態調査結果

### ア 職員数等の状況

- ・ 平成20年4月1日現在の臨時・非常勤職員数は、地方公共団体全体で499,302人、団体区分別では、都道府県が20.7%、政令指定都市が8.3%、市町村等が71.0%
- ・ 職種別に主なものを挙げると、一般事務職員が24.0%、保育士等が17.9%、教員・講師が11.5%、技能労務職員が10.8%
- ・ 任用根拠別職員数の割合は、特別職非常勤職員が40.3%、一般職非常勤職員が20.0%、臨時的任用職員が39.7%

### イ 任用根拠ごとの標準的イメージ

#### (a) 特別職非常勤職員

- ・ 都道府県及び政令指定都市においては、特別職非常勤職員の比率が高い。
- ・ 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。
- ・ 任期の設定は、平均11.9か月（ほとんどが12か月）
- ・ ほとんどの団体で、再度の任用は可能。上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は「4年超～5年以内」が多い。
- ・ 勤務時間は、「週20時間超～週30時間以内」又は「週30時間超～40時間以内」が多い。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が1,102円、指定市が1,259円、市町村等が1,168円。

(b) 一般職非常勤職員

- ・ 市町村等において、一般職非常勤職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「補完的・定型的な業務」とする団体が多い。
- ・ 任期の設定は、平均10.6か月
- ・ ほとんどの団体で、再度の任用は可能。上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は「2年超～3年以内」又は「4年超～5年以内」が多い。
- ・ 勤務時間は、「週20時間超～週30時間以内」又は「週30時間超～40時間以内」が多い。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が946円、指定市841円、市町村等950円。

(c) 臨時的任用職員

- ・ 市町村等において、臨時的任用職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「補完的・定型的な業務」とする団体が多い。
- ・ 任期の設定は、平均6.8か月
- ・ 再度の任用を可能とする団体が多い。上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は「1年以内」が多い。
- ・ 勤務時間は、「週30時間超～週40時間以内」に集中。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が815円、指定市845円、市町村等808円。

## 2 臨時・非常勤職員の任用に関する課題

### (1) 臨時・非常勤職員の位置づけ

#### ① 「地方公務員」としての任用関係

- ・ 臨時・非常勤職員については、行政行為としての任用により職務に就くものであるが、このことが明確に示されていないと、私法上の労働契約関係と誤解を生じさせるおそれがある。

## ② 本来制度が想定している形態との乖離

- ・ 臨時・非常勤職員制度は、特別職非常勤職員であれば、「特定の学識経験を要する業務」、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員は、基本的に「臨時的・補助的な業務」に従事することが想定。
- ・ 特別職非常勤職員でありながら特定の学識経験を必要としない業務に従事したり、一般職の常勤職員と同様の業務に従事している事例があると指摘されている。また、一般職非常勤職員について地方公務員法第17条に基づく競争試験又は選考による能力の実証が必ずしも適正に行われていない事例のほか、任用根拠が不明確なまま一般職として位置付けられているものもあるとの指摘もある。
- ・ 臨時的任用については、地方公務員法第22条に規定する臨時の職でない場合にも臨時的任用として採用されている事例があると指摘されている。

## (2) 臨時・非常勤職員の人事管理に関する課題

### ① 採用時の勤務条件等の明示

- ・ 臨時・非常勤職員の採用にあたって、労働基準法の規定を踏まえた勤務条件の明示を適切に行う必要がある。
- ・ 特に、募集・採用に当たって、当初から「任期の更新あり」のような説明がなされ、任期の更新を期待させ再度の任用がなされなかった場合にトラブルとなるケースも指摘される。

### ② 報酬の在り方

- ・ 地方公務員については、地方自治法上、条例に基づき、常勤職員に対しては給料、諸手当、旅費を支給することとされ、非常勤職員に対しては報酬及び費用弁償を支給することとされている。
- ・ しかしながら、実態調査結果においては、報酬の基本額以外の報酬及び通勤費用、旅費としての費用弁償以外の費用弁償を支給している事例がみられたところ。また、近年、非常勤職員に対して、条例の明確な根拠なしに手当や一時金等を支給し、住民訴訟を提起されている事例がみられるところ。
- ・ 任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務を行っている臨時・非常勤職員について、報酬水準や手当の支給について、常勤職員との均衡を図るべきとの指

摘もなされている。

### ③ その他の勤務条件の在り方

- ・ 臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者については、任期の定めのない常勤職員と同様、労働基準法が原則適用される。臨時・非常勤職員の勤務条件の決定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえる必要。
- ・ しかしながら、例えば、休暇等についてみれば、労働基準法に定める産前産後休業、生理休暇等について、実態調査において、制度としては整備されていない状況もみられる。
- ・ また、職員の勤務時間等の給与以外の勤務条件についての国及び他の地方公共団体の職員との間の権衡原則（地方公務員法第24条第5項）から、国の非常勤職員について認められている各種休暇について、国との均衡を図るべきとの指摘もある。

### ④ 臨時・非常勤職員の再度の任用

- ・ 非常勤職員については、基本的には1年以内の任期で採用。また、臨時的任用職員については、法律上も最長1年以内とされている。しかしながら、同一の者が「任期の更新」という形で複数年にわたって繰り返し同一の職務内容の職に任用されている事例も指摘されている。
- ・ 今回の実態調査結果では、ほとんどの団体で再度の任用を可能としている。上限を設けている場合の分布については、2～3年又は4～5年で設定している団体が多いが、上限を設けていない団体の方が多く、長期にわたる反復任用の事例も指摘されている。
- ・ 長期にわたって任用を繰り返した後に再度の任用を拒否した事例では、臨時・非常勤職員が任期の満了とともに公務員の身分を失うため、民間の有期雇用労働者のような解雇権濫用法理を類推適用する余地はないが、再び任用されることに関する期待権に基づく民事上の損害賠償が認められた判決も見られる。

### Ⅲ 任期付短時間勤務職員制度等の現状と課題

#### 1 現行の任期付短時間勤務職員制度等の状況

##### (1) 現行の任期付職員制度等の概要

- ① 任期付フルタイム職員制度
- ② 任期付短時間勤務職員制度

##### (2) 任期付職員制度における任用状況

- ① 任期付フルタイム職員
- ② 任期付短時間勤務職員

#### 2 任期付短時間勤務職員制度等の課題

##### (1) 制度の活用可能性に対する認識

##### (2) 制度的な要件に関する活用の困難さ

- ① 任用できる業務について
- ② 任期及び再度の任用について
- ③ 任期付フルタイム職員について

### Ⅳ 対応の方向性

#### 1 臨時・非常勤職員の任用の在り方について

##### (1) 臨時・非常勤の職の本来あるべき位置づけ

- ・ 「公務運営の中心は任期の定めのない常勤職員」という考え方が地方公務員制度の原則であるとしても、地方公共団体が効率的な行政サービスを推進していく上で、臨時・非常勤職員の活用は不可欠。
- ・ しかしながら、臨時・非常勤職員は、その制度的な位置付けとして臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務に任期を限って任用するものであり、業務の内容や業務に伴う責任の程度は、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とされるべき。
- ・ 各団体において、個々具体の臨時・非常勤職員の任用にあたっては、就けようとする業務の内容、勤務形態等に応じ、現行法におけるどの任用根拠に位置づけるものかを明確にしておくべき。
- ・ 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、

それゆえに地方公務員法の適用を除外されていることに十分留意し、各地方公共団体においては、職務の内容が一般職の職員と同一と認められるような者や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高いものについては、特別職として任用することが妥当か否かをより厳格に吟味すべき。

- ・ また、臨時的任用職員については、地方公務員法第22条の要件を再度確認し、フルタイムの臨時的任用を漫然と繰り返すことによって、事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは、厳に避けるべき。
- ・ 一般職非常勤職員については、判例・行政実例上、任期の定めのない常勤職員の採用の原則に対する例外として労働法制との整合性も考慮しつつ認められてきた類型。第17条を根拠として任期を限った任用を漫然と繰り返すことで事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは、臨時的任用の場合と同様、厳に避けるべき。また、競争試験又は選考により客観的な能力実証を担保する仕組みが必要不可欠。
- ・ 臨時・非常勤職員の採用にあたっては、任用根拠ごとの相違に留意しつつ、どのような位置付けで採用を行うか、明確に位置づけることが必要。
- ・ なお、このように臨時・非常勤職員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（フルタイム及び短時間勤務）を活用する余地について検討を進めていくことが望ましい。

## (2) 臨時・非常勤職員の任用の在り方

### ① 採用時の勤務条件等の明示

- ・ 臨時・非常勤職員の採用にあたっては、採用される職員に対して、法律上の任用根拠及びその位置付けを明示すべき。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適當。
- ・ また、臨時・非常勤職員の採用にあたっては、労働基準法に基づく労働条件の明示が的確に行われ文書で示しているか等について、各団体において再度確認すべき。
- ・ 特に任期については、募集・採用の段階で明確に提示するとともに、臨時・非常勤職員については、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

更新されたりするといった期待を徒に抱かせないようにすべき。

## ② 報酬の在り方

- ・ 地方自治法上、常勤職員（臨時的任用職員である者を含む。）及び非常勤職員のうち短時間勤務職員には給料及び諸手当を、短時間勤務職員以外の非常勤職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされている。
- ・ 非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給するのは、勤務に対する反対給付としての性格が徹底されているもの。
- ・ 臨時・非常勤職員の具体の報酬等の制度や水準は、各地方公共団体の条例等において職務給の原則の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべきもの。
- ・ なお、労働基準法が適用される非常勤職員に対しては、同法第37条の規定に基づく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。
- ・ 一方、6月、12月の報酬増額など、非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給することとした制度の趣旨に反するような取扱いはすべきでない。
- ・ 地方公共団体の非常勤職員の場合は、任用に係る制度が国と異なり、また、その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おり、今回人事院から出された国の指針は直接、地方公共団体にあてはまるものとは言えない。

## ③ その他の勤務条件の在り方

- ・ 臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者に係る勤務条件（報酬等を除く。）は、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。さらに、勤務時間等の勤務条件については、条例又はその委任を受けた規則等で明確に定め、採用された臨時・非常勤職員が自らの勤務条件を把握することができるようにすべき。
- ・ 労働基準法に定める産前・産後休暇や生理休暇等が制度として設けられていない場合には、速やかに整備すべき。
- ・ 地方公共団体の臨時・非常勤職員については、任用に係る制度や運用の実態の差から、国の非常勤職員と全て同じ制度でなければならないとは言えないが、国で定められている休暇の対象者の範囲等も踏まえつつ、均衡を図るよう努めるべ

き。

- ・ 労働安全衛生法に基づく健康診断、各法律に基づく社会保険や雇用保険の適用等について、臨時・非常勤職員に対しても各制度の適用要件に則った適切な対応が図られるべき。

#### ④ 臨時・非常勤職員の再度の任用

##### ア 任期についての考え方

- ・ 期間を限って任用する非常勤職員の任期は、
  - (ア) 臨時的任用が最長 1 年以内であること、
  - (イ) 臨時・非常勤の職が臨時的・補助的業務に従事するという性格であること、
  - (ウ) 職の臨時性、補助性に伴い基本的に毎年度の予算で職の設置について査定され定員管理上も条例で定める定数にカウントされないことにかんがみれば、原則 1 年以内であるということを改めて確認すべき。

##### イ 再度の任用についての考え方

- ・ 臨時・非常勤職員が就くこととされる職については、本来原則 1 年ごとに予算策定過程等を経てその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべき。この場合、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されないが、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理すべきもの。
- ・ 同一の者が長期にわたって臨時・非常勤職員として繰り返し任用される状況は、1 年以内の任期を定めて任用する趣旨が没却されること、期間満了後も任用が継続されると期待を抱かせるような特別の事情がある場合に期待権の侵害について損害賠償を求められる場合があること等の問題を惹起するもの。
- ・ なお、同一の職務内容の職に再度任用されることについて、どの程度の長期にわたると問題となるか一概に言えるものではないが、実態調査結果では、上限期間を設定している団体の中では、3 年から 5 年としている団体が多い。この期間については、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ことや、労働基準法に基づく労働契約期間、任期付法に基づく任期等を踏まえたものと考えられる。

- ・ 公務においては、行政行為である任用関係について、解雇権濫用法理が適用されないところではあるが、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留意が必要。
- ・ なお、地域的事情や専門職種 of 労働市場の状況によっては、臨時・非常勤職員を募集しても応募者が少ないといった事情が発生しうるところであるが、そのような場合であっても、採用における平等主義の原則を踏まえ、客観的な能力実証に基づく採用を行うべき。

#### ウ 再度の任用の際の手続き

- ・ 再度任用の場合にも、新たな職への任用として、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示、能力の実証等を経た上で、本人の意思を確認し、辞令の交付や勤務条件の明示を行うことが必要。特に任期について、任期終了後に当然に再度の任用がなされるとの誤解を生じさせないように留意すべき。

#### エ 再度の任用の際の勤務条件の在り方

- ・ 同一の職に再度任用され、職務の責任・困難度が同じである場合には、職務給の原則からすれば、報酬額は同一となる。また、再度任用の場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、報酬額が変更されることもあり得る。

## 2 任期付短時間勤務職員制度等の在り方について

- (1) 現行制度の周知・活用
- (2) 任期付短時間勤務職員制度を活用できる要件の在り方
  - ① 任用できる業務について
  - ② 任期について
  - ③ 再度の任用について
- (3) 任期付フルタイム職員制度について

## V おわりに