

資料2 現行制度の概要

- (1) 地方公務員制度における原則 ……P 1
(参考)地方公務員制度の概要
- (2) 地方公務員の臨時・非常勤職員制度 ……P 9
- (3) 地方公務員の任期付職員制度 ……P13

(1) 地方公務員制度における原則

地方公務員制度における原則①：成績主義と身分保障

概要

成績主義に基づき、競争試験や人事評価など厳格な能力実証を行った上で任用することにより、優秀な人材を確保・育成するとともに、人事の公正を確保し情実人事を排することを原則としている。

また、これと密接不可分のものとして、採用後も成績主義を徹底するため、法定事由によらない限り、その意に反して免職その他の不利益処分を行うことはできないこととし(身分保障)、人事の公正を確保するとともに、十分な職務遂行能力や適格性を有していない職員については処分を行うこととされている。

逐条地方公務員法(抄)(鹿児島重治 著)

第二節 任用

二 成績主義の原則

(一) 人材の確保と育成

地方公共団体の行財政の運営が効率的に行われるためには、いくつかの条件があるが、もっとも重要なものの一つは、少数精鋭主義によって公務能率を最大限に発揮することである。そして少数精鋭主義による公務能率の増進をはかる上で欠くことができないのは、優秀な人材を確保し、それをすぐれた職員として育成していくことである。優秀な人材をうるための具体的な方法は職員の採用に当たってひろく人材を選抜すること、すなわち、職員採用のための競争試験または選考に際して能力主義に徹することであり、優秀な人材を育成する具体的な方法の一つは、能力主義によって登用を行い、よりすぐれた人材に行財政運営の責任と権限を与えることである。

このように、任用における成績主義の原則は、地方公共団体の能率を向上させ、ひいては住民福祉を増進するための絶対的な要件であるといつてよいのであり、この原則が任用についてとくに重視されている理由の一つであるといえる。

(二) 人事の公正の確保

人事行政にとってきわめて重要なことの一つに、人事は公正でなければならないことがあげられる。そして人事の公正を妨げるものとしては情実人事の弊害が大きい。成績主義(メリット・システム)に対立する概念として獵官主義(スポイルズ・システム)があるが、これは任命権者などの縁故や個人的なつながり、信頼関係等に基づいて任用する制度であり、前代的な任用制度や選挙に伴う論功行賞の一環として行われていたものである。

今日の地方公務員制度においても、副知事や助役の選任などは特別の信頼関係に基づいて行われており、その性質上合理性があると考えられるが、一般の職員についてスポイルズ・システムをとることは、諸外国における官僚制度の歴史やわが国の戦前における政党政治下の実際からみて、その長所よりも弊害の方が多いといわれており、このような過去の経験にかんがみ、スポイルズ・システムによる情実人事の弊を排除するために任用上の成績主義の原則が強調されている。(以下略)

地方公務員制度における原則②：任期の定めのない常勤職員を中心とした公務の運営

概要

公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とし、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ことによる公務の能率性の追求、地方公共団体における企画立案やサービスの質の担保等の観点から、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」を原則としている。

(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(平成21年1月23日))

山形県人事委員会(東郷小学校)事件(最高裁:昭和38年4月2日判決)

地方公務員法の下において職員の期限付任用が許されるかどうかについては、法律に別段の規定はないが、同法がいわゆる条件付採用制度をとり(22条1項参照)、また分限免職および懲戒免職の事由を明定して(28条、29条参照)職員の身分を保障していることや、特に臨時的任用に関する規定を設け、その要件、期間等を限定していること(22条2項参照)に徴すれば、職員の任用を無期限のものとするのが法の建前であると解すべきこと、まさに所論のとおりである。

地方公務員法の建前は、職員の身分を保障し、職員を安んじて自己の職務に専念させる趣旨に出たものである

地方公務員制度における原則③：全体の奉仕者としての服務義務

概要

職員が全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する義務を負うことから、公務員のみが有する私企業の勤労者にはみられない特別の服務義務※が課せられ、それに対し、懲戒処分、刑事罰による担保措置が講じられている。

※ 服務の宣誓、法令及び上司の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、職務上知り得た秘密を守る義務(守秘義務)、職務に専念する義務、政治的行為の制限、争議行為等の禁止、営利企業等の従事制限

(参考) 逐条国家公務員法(抄) (尾西雅博、吉田耕三、森園幸男 著)

一 国家公務員の基本的な性格と服務の特質(抄)

(中略)国家公務員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべきことと、その職務の遂行に当たっては全力を挙げて専念すべきことが基本的に要請されている。後者については、私的雇用契約に基づく私企業の勤労者にあっても同じような義務が課せられる。

しかし、前者の国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき義務を負うという点については、国家公務員をはじめとする公務員のみが有する私企業の勤労者にはみられない基本的な性格を表すものである。このため、国家公務員については、私企業の勤労者にはみられない特別な服務義務が課せられ、中には憲法で国民に保障されている基本的人権についても、国家公務員に関してはその地位の特殊性に基づいて制約を課しているものもある。その制約の主なものは次のとおりであり、後述のとおり、①、②などの違反は刑事罰の対象にもなっている。

- ① 労働基本権(憲法二八) — 争議行為等の禁止(法九八2、3)
- ② 集会、結社及び表現の自由(憲法二一) — 政治的行為の制限(法一〇二)
- ③ 職業選択の自由(憲法二二) — 在職中の求職の規制(法一〇六の三)

このほか、職務に係る倫理の保持も、憲法に定める全体の奉仕者としての公務員の性格に由来する特別な制約といえよう。

このような特別な服務義務は、全体の奉仕者という公務員の身分に由来するものであるから、具体的な官職や職責とは関係なく、また、勤務中であるか否かを問わず広く一切の職員に適用されるべきものという考え方がある(佐藤功・鶴海良一郎著『公務員法』三六四頁)。しかしながら、現行の公務員制度においては、幹部職員から一般職員、行政執行法人職員まで等しく公務員とされており、かつ、公務員は特別な身分ではなく、各々が具体的な職務を遂行することとされていることを踏まえれば、憲法の保障する権利を制約するに際しては、職責等に応じて均衡のとれたものである必要があると考えられる。

(参考) 地方公務員制度の概要 ①

1 基本

地方公務員法により地方公務員制度の基本を定める。

- ① 地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基づいて、法律で定める(日本国憲法第92条)とされており、地方公務員制度に関する基本法として地方公務員法が定められている。
- ② 地方公務員法は、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営等を保障し、もって地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。
- ③ 地方公務員法は、特別職(地方公共団体の長、議会の議員、臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職等)には適用されず、一般職に適用される。

2 制度概要 (一般職)

1 任用(採用、昇任等)

- ① 職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。
(成績主義の原則)
- ② 職員の採用は、競争試験によることが原則。
(人事委員会を置かない地方公共団体においては、競争試験又は選考)

2 人事評価

職員の執務については、定期的に人事評価を行わなければならない。

※人事評価は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用される。

(参考) 地方公務員制度の概要 ②

3 勤務条件

- ① 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。
- ② 人事委員会は、随時、①により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。(①② 情勢適応の原則)
- ③ 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める(勤務条件条例主義)。

<給 与>

- ① 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない(職務給の原則)。
- ② 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない(均衡の原則)。

<給与以外の勤務条件>

職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない(均衡の原則)。

(参考) 地方公務員制度の概要 ③

4 身分保障

職員が恣意的にその職を奪われることのないよう身分を保障することにより、公務の中立性・安定性を確保。身分保障を前提とした上で、一定の事由に該当する場合、職員の意に反する免職その他の不利益処分を行うことが可能。

(分 限)

- ・ 職員は、同法で定める事由による場合以外は、職員本人の意に反して降任又は免職されることはない。
 - ① 勤務実績不良
 - ② 心身故障による職務遂行困難
 - ③ 上記①②のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
 - ④ 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

- ・ 職員は、同法で定める事由又は条例で定める事由による場合以外は、職員本人の意に反して休職されることはない。
 - ① 心身故障による長期休養
 - ② 刑事事件に関し起訴された場合

(参考) 地方公務員制度の概要 ④

5 服 務

地方公務員は、全体の奉仕者であることから、次のような服務上の制約が課せられている。

- | | |
|------------------------|--------------|
| ① サービスの宣誓 | ⑤ 職務に専念する義務 |
| ② 法令及び上司の命令に従う義務 | ⑥ 政治的行為の制限 |
| ③ 信用失墜行為の禁止 | ⑦ 争議行為等の禁止 |
| ④ 職務上知り得た秘密を守る義務(守秘義務) | ⑧ 営利企業等の従事制限 |

(懲 戒)

職員は、同法で定める事由による場合以外は、懲戒処分(戒告、減給、停職、免職)を受けることはない。

- ① 地方公務員法もしくは同法第57条に基づく特例法又はこれに基づく条例等に違反した場合
- ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- ③ 全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合

(罰 則)

法益の侵害がきわめて重大でやむを得ない場合に罰則が科せられる。

(主な例)

懲役1年以下又は罰金50万円以下

- ・ 平等取扱原則違反
- ・ 守秘義務違反 など

懲役3年以下又は罰金100万円以下

- ・ 能力の実証に基づかない任用
- ・ 競争試験の受験阻害等
- ・ 争議行為の教唆等 など

等

(2) 地方公務員の臨時・非常勤職員制度

地方公務員の臨時・非常勤職員制度について

		臨時・非常勤職員(※1)		
		①特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	②一般職非常勤職員 (法17条)	③臨時的任用職員 (法22条2項・5項)
		主に特定の学識・経験を必要とする業務	補助的な業務	緊急・臨時の業務
任 期		原則1年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	6月以内 更新は1回限り(最長1年) (再度の任用はあり得る) (法第22条)
勤 務 時 間		フルタイム又は短時間勤務		
給 与		地方自治法上、常勤の職員には給料と手当を、非常勤の職員には報酬と費用弁償を、それぞれ支給。 (地方自治法203条の2、204条)		
種 類 別 職 員 数 等 (平成24年4月現在)		約23万人 (主な内訳) 相談員、研究員、館長等 一般事務職員 7.7万人 5.5万人	約13万人 (主な内訳) 一般事務職員 保育士等 3.3万人 2.6万人	約24万人 (主な内訳) 一般事務職員 保育士等 教員・講師 6.2万人 5.4万人 4.8万人

(※1) 1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6ヶ月以上(見込みを含む)である者

(※2) 法とは、「地方公務員法」をいう(以下同じ)。

<参考> 臨時・非常勤職員数の推移

平成17年4月1日現在	平成20年4月1日現在	平成24年4月1日現在
約45万6,000人	約49万8,000人	約60万4,000人

参照条文①

○地方公務員法(抄)(昭和二十五年法律第二百六十一号)

特別職非常勤職員の任用根拠

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第三条 1及び2(略)

3 特別職は、次に掲げる職とする。

一・二 (略)

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

四～六 (略)

(この法律の適用を受ける地方公務員)

第四条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員に適用する。

2 この法律の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

一般職非常勤職員の任用根拠

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

2～5 (略)

臨時的任用職員の任用根拠

(条件附採用及び臨時的任用)

第二十二条 (略)

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

3～7 (略)

参照条文②

○地方自治法(抄)(昭和二十二年法律第六十七号)

非常勤職員に対する給付

(報酬及び費用弁償)

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員(短時間勤務職員を除く。)に対し、報酬を支給しなければならない。

2 (略)

3 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

4 (略)

常勤職員に対する給付

(給料、手当及び旅費)

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員(教育委員会にあつては、教育長)、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当(武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。)又は退職手当を支給することができる。

3 (略)

(3) 地方公務員の任期付職員制度

地方公務員の任期付職員制度について

1 任期付職員制度について

- 本格的業務に従事可能
- 複数年（3年～5年以内）の任期の設定が可能
- 相応の給料及び手当の支給が可能

区分	要件	任期
1 任期付職員（専門的知識等） 〈3条〉【平成14年創設】	① 高度の専門的知識経験等を有する者を一定の期間活用することが特に必要 ② 専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させることが必要	5年以内
2 任期付職員（時限的な職） 〈4条〉【平成16年創設】	① 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事 ② 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事	3年以内（特に必要な場合は5年以内）
3 任期付短時間勤務職員 〈5条〉【平成16年創設】	① 2の①②の場合 ② 住民に対するサービスの提供時間の延長、繁忙時における提供体制の充実等 ③ 部分休業を取得する職員の業務の代替	同上

2 任期付職員の採用状況の推移（任用根拠別：過去5カ年）

	H23	H24	H25	H26	H27
3条（専門的知識等）	675	850(15)	1,183(158)	1,470(232)	1,825(331)
4条・フルタイム（時限的な職）	1,057	1,338(279)	2,362(888)	3,337(1,378)	3,873(1,464)
5条・短時間勤務 （時限的な職・提供体制の充実）	2,940	3,745(3)	4,514(22)	4,858(6)	5,399(7)
合 計	4,672	5,933(297)	8,059(1,068)	9,665(1,616)	11,097(1,802)

※ 括弧内の数値は内数であり、東日本大震災に係る復旧・復興の業務に従事する任期付採用者数（採用後、被災自治体に派遣されている場合も含む）。