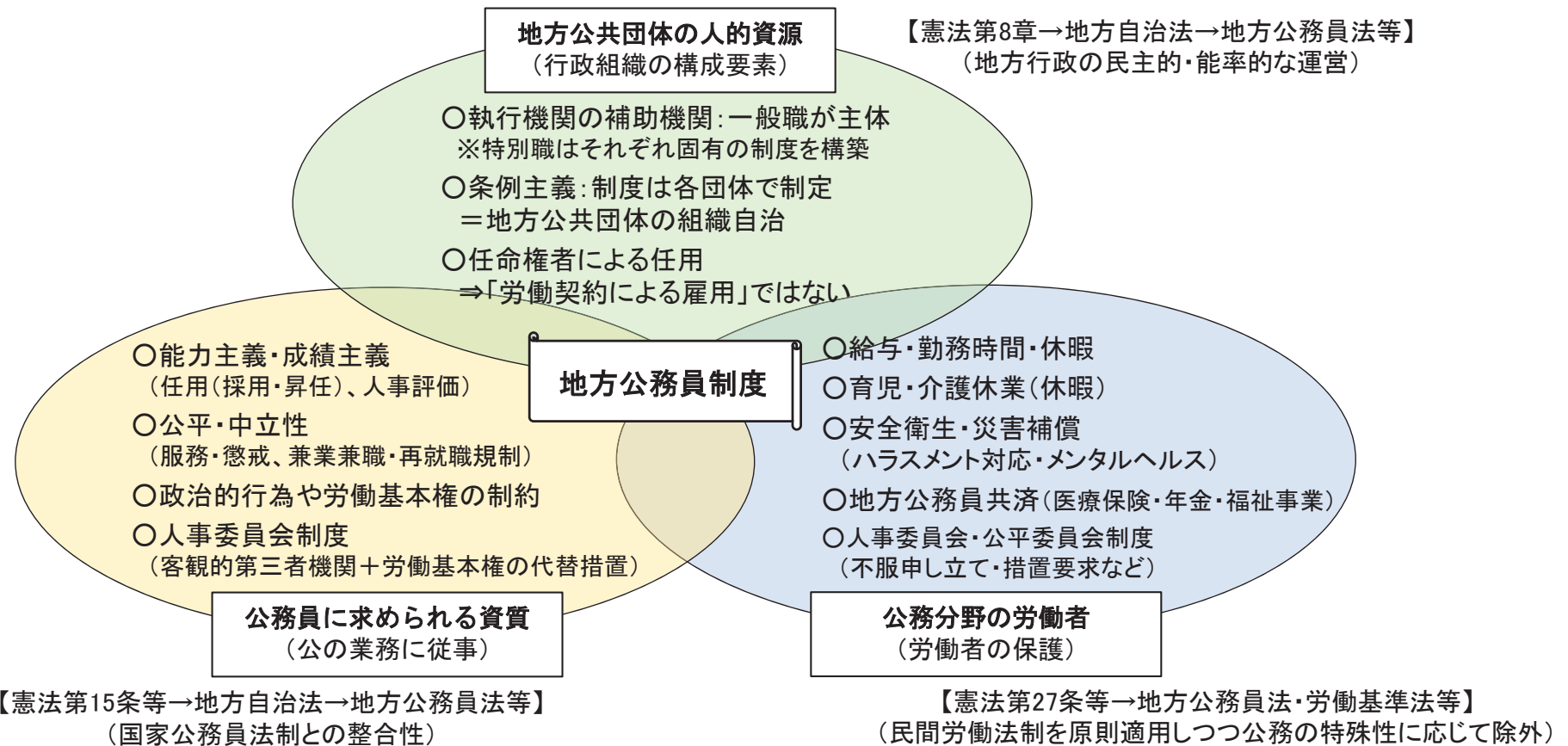


# 地方公務員制度の概要①

## 地方公務員法の目的と基本的枠組み

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。



# 地方公務員制度の概要②

## 制度概要

### 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。

### 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。【情勢適応の原則】
- ② 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】

# 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

【逐条地方公務員法(第5次改訂版) 抜粋】

### 一 職員の身分保障

職員の基本的な権利は、その身分の保障と給与その他の経済的権利の二つであり、さらにこれらを支えるために保障請求権(勤務条件に関する措置要求制度および不利益処分に関する審査請求制度)、労働基本権などが認められているところである。

このうち身分保障は、職員の身分取扱いにおいてとくに重要な要素であり、本条第二項で規定されているように、法律またはこれに基づく条例によることなくその身分保障を奪うことはできない。法律による身分保障が行われていることは、民間の労働者と比較した場合の特徴である。すなわち、民間の労働者の場合は、雇用の期間の定めがないときは何時でも解約の申入れをすることができるのが建前(民法六二七)であり、法律による雇用関係の保障としては、解雇制限、解雇予告および予告手当の制度(労基法一九、二〇)があるに過ぎない(労働契約法一六条は権利濫用による解雇を無効としているが、これは当然のことを定めたにすぎず、そのことに特別の意味はない。)。このような民間の労働者と公務員との違いは、民間の労働者の雇用関係は私法上の関係であり、公務員の勤務関係は、公法上の関係であることにある。

# 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、次のようなサービス上の制約が課せられている。

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

# 任期の定めのない常勤職員を中心とした公務の運営

現在の地方公共団体においては、任期の定めのない（終身雇用の）常勤職員を中心として公務が運営されている。

## 「任期の定めのない常勤職員」を中心としている理由について

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」という原則は維持・・・することが必要であると考えられる。

（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



# 地方公務員法制と運用実態（任用を中心に）

## 地方公務員法制

- 成績主義・能力主義による任用（第15条、第17条の2）
  - 平等取扱いの原則（第13条）
  - 職に欠員を生じた場合に任命（第17条）
- ⇒「大卒・高卒者の一括採用」は法制上の要請ではない  
 ※別途、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員等の採用等あり

- 成績主義・能力主義による任用（第15条、第17条の2）
- 平等取扱いの原則（第13条）
- 昇任の方法
  - ・受験成績、人事評価等の能力実証に基づき、標準職務遂行能力及び適性で判断（第21条の3）
- 身分保障
  - ・法定事由（勤務実績不良、心身の故障、適格性欠如、廃職・過員）によらない限り、その意に反して、降任することはできない

- 職務給の原則（第25条）
  - ・給料表：職務の複雑、困難、責任に基づく等級毎に明確な給料額の幅を定めて作成
  - ・等級別基準職務表：等級毎の職務分類の基準となる職務内容を規定

- 他自治体への派遣
  - ・自治法派遣、併任
- 公益的法人等への派遣
  - ・派遣法で規律 ※公益的法人等：派遣、特定法人：退職派遣
- その他団体への移動
  - ・一度退職の上、再度採用 ※特段の規定なし
  - ・地方公務員の身分を有したまま、民間企業への研修派遣

- 身分保障
  - ・分限・懲戒事由によらない限り免職されない
- 定年退職
  - ・条例に規定する定年に達した者は退職（第28条の2、3）
  - ・再任用制度（第28条の4）
- 年金
  - ・地方公務員共済により 長期給付として支給

採用

異動・昇任

人材の交流

退職

「任期の定めのない常勤職員」⇨いわゆる「終身雇用」モデルとして運用

## 自治体組織での運用（イメージ）

- 【職歴・経験等を問わない採用】
  - ・大学学士・高卒相当以上
  - ・定年退職者見合いの規模で相当数を一括採用
- 【職歴・経験等を要件とする採用】
  - ・従来は不足世代の補充等が主目的

- 【異動・昇任の考え方】
    - ・経験年数を軸に人事評価や勤務実績を勘案
  - 【ポストの数】
    - ・各世代の人数規模と組織体制の基本線の維持
  - 【昇任試験の実施】
    - ・都道府県 6団体
    - ・指定都市 12団体
    - ・市区町村 333団体
- ⇒「年功・年次による管理」との指摘

- 【給料表と職務等級】
  - ・昇給：経験を考慮して号給数が上がり、給料額が増加する仕組み

- 【「終身雇用」モデル】
  - ・新規採用された自治体への帰属度が極めて強い
  - ・他団体、民間企業への異動：「出向」等「交流」「研修」の位置づけ（派遣元自治体への帰還が前提の運用）

- 【退職制度の運用】
  - ・定年退職を所与とする任用慣行
  - ・雇用と年金の接続として再任用制度を採用（令和5年以降定年を段階的に65歳まで引上げ）

# 地方公務員の常勤職員、臨時・非常勤職員及び任期付職員に係る現行制度について

	任期の定めのない 常勤職員 (法第17条)	再任用職員※5 (法第28条の4・28条の5・28条の6)	任期付職員 (任期付法第3条・4条・5条)	臨時・非常勤職員			
				①特別職非常勤職員 (法第3条第3項第3号)	②会計年度任用職員 (法第22条の2)	③臨時的任用職員 (法第22条の3)	
	本格的業務			専門的な知識経験等を有し、助言、調査、診断等を行う業務	一会計年度を超えない範囲内で任用され、相当の期間任用される職員を就けるべき業務以外の業務	常時勤務を要する職に欠員が生じた場合において、緊急・臨時の業務	
任 期	任期の定めなし	1年以内 (法第28条の4・28条の5・28条の6)	3年以内又は5年以内 (4条及び5条について、再度の任用はあり得る) (任期付法第6条)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	1年以内 (再度の任用はあり得る) (法第22の2)	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条の3)	
勤 務 時 間	フルタイム	フルタイム・パートタイム(短時間勤務)			フルタイム		
給 与	給料と手当を支給 (地方自治法第204条)			特別職非常勤職員、パートタイム会計年度任用職員には、報酬と費用弁償を支給(地方自治法第203条の2)	フルタイム会計年度任用職員、臨時的任用職員には、給料と手当を支給 (地方自治法第204条)		
種 類 別 数 (H31.4現在)	約274万人 ※1 (内訳) 一般行政部門 92万人 教育部門 101万人 警察部門 29万人 消防部門 16万人 公営企業等 35万人 うち再任用フルタイム 約5.6万人※2 うち再任用短時間勤務 約5.9万人※2			約0.4万人 ※4 (主な内訳) 顧問、相談員等 0.2万人 医師 0.1万人 うち3条(専門的知識等) 約3千人 うち4条(時限的な職) 約5千人 ※3 5条(短時間勤務) 約0.7万人※3		約62.2万人 ※4 フル:7.0、パート:55.2 (主な内訳) 一般事務職員18.3万人 技能労務職員6.2万人 保育所保育士5.8万人 (いずれもR2.4現在)	約6.8万人 ※4 (主な内訳) 教員・講師 5.9万人 一般事務職員 0.5万人 技能労務職員 0.2万人

※1 出典：地方公共団体定員管理調査(総務省)

※2 出典：地方公務員の再任用実施状況等調査(総務省)

※3 出典：地方公共団体における任期付採用制度の運用状況に関する調査(総務省)

※4 出典：地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査(総務省) ※対象：任用期間が6ヵ月以上(見込みを含む)かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分(常勤職員の半分)以上である者

※5 地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)の施行(R5.4.1)後は定年引上げとともに退職前短時間再任用制度に移行し(経過措置あり)、その任期は定年退職相当日まで、勤務時間はパートタイムとなる。(改正後の法第22条の4・22条の5)

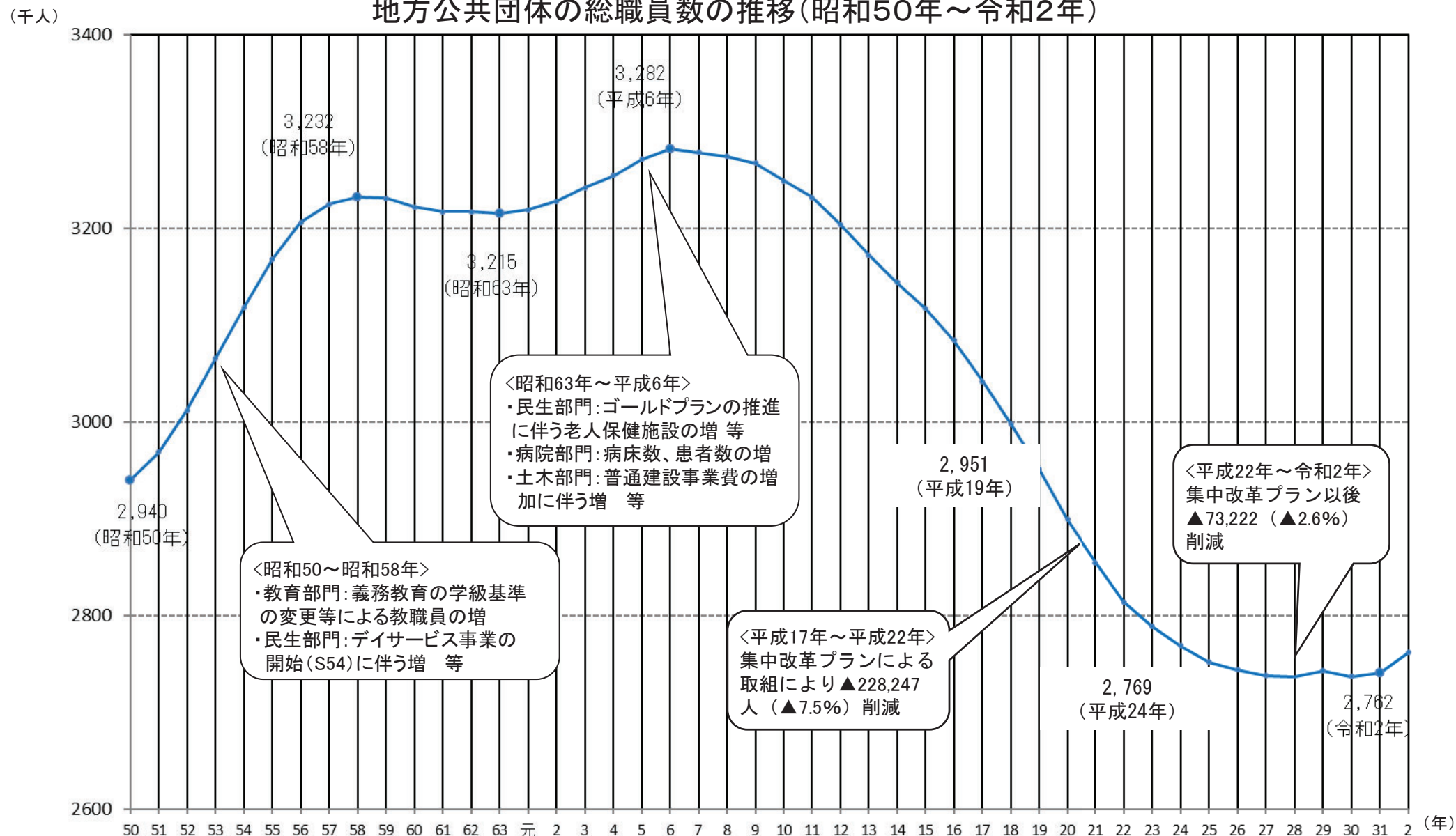
注1:「法」とは地方公務員法、「任期付法」とは地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律をいう。なお、表中に示した職員のほか、育児休業に伴う任期付採用職員及び臨時的任用職員(地方公務員育児休業法第6条)が存在。

注2:※1～※4の調査については、対象となる職員の範囲設定に当たり異なる基準に拠っている場合があるため、職員数の欄について一部重複の可能性がある。

# 地方公共団体の職員数の推移

○ 総職員数は約276万人となっており、平成6年のピーク時から約▲52万人(▲16%)の減少。  
 [対昭和50年比で約▲18万人(▲6%)]

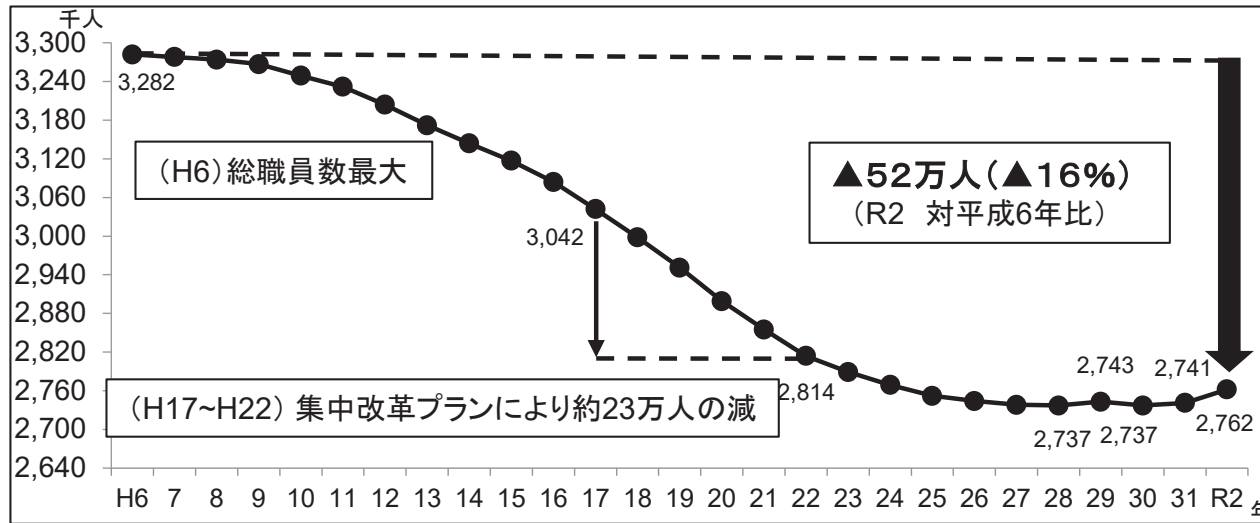
地方公共団体の総職員数の推移(昭和50年～令和2年)





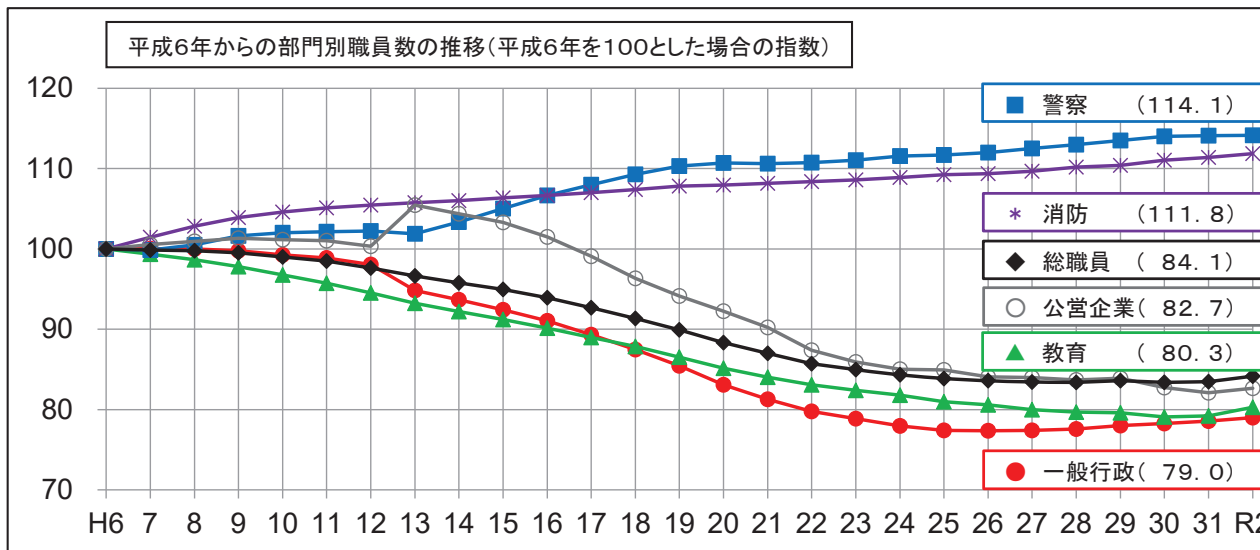
# 地方公共団体の職員数

## 1. 総職員数



- 地方公務員数（令和2年4月1日現在）  
：276万2,020人（対前年：+21,367人）
- 総職員数は、平成6年をピークとして、平成28年度まで一貫して減少。その後、横ばい傾向。累積で約52万人の減少。

## 2. 部門別職員数



- 総職員数が対平成6年比で▲16%減少する中、警察部門及び消防部門は、組織基盤の充実・強化のため、平成6年以降も増加傾向。
- 一般行政部門は、全体で▲21%減少するも、防災は約3.3倍、児童相談所等は約2.3倍、観光、福祉事務所は約1.7倍に増加
- 教育部門は、全体で児童・生徒数の減少などにより、▲20%減少の中、特別支援学校は約1.4倍に増加。

### 【一般行政】

防 災	( 3 3 1 . 3 )	企画開発	( 8 8 . 0 )
児童相談所等	( 2 2 9 . 2 )	総務一般	( 8 4 . 9 )
観 光	( 1 6 8 . 2 )	清 掃	( 4 8 . 2 )
福祉事務所	( 1 6 5 . 5 )		

### 【教育】

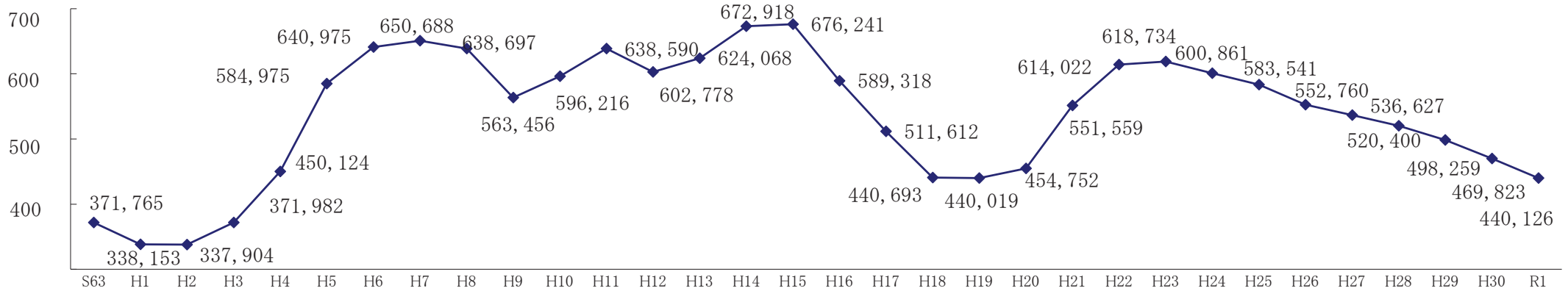
特別支援学校	( 1 3 8 . 9 )
義務教育	( 8 2 . 1 )
給食センター	( 2 5 . 7 )

⇒ 行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、適正な定員管理の推進に取り組むよう助言。

# 地方公共団体の採用試験の状況

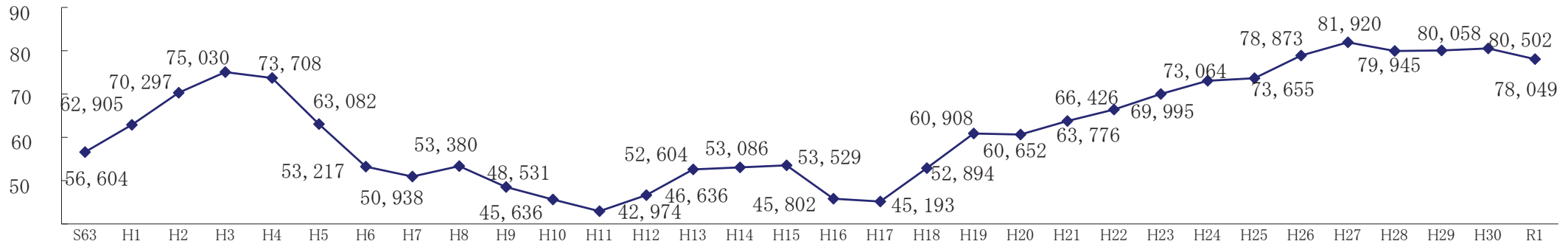
## 受験者数の推移

(単位:千人)



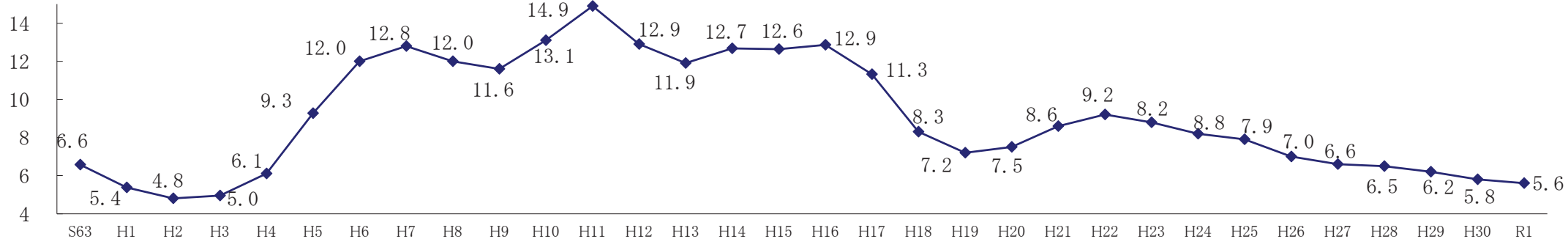
## 合格者数の推移

(単位:千人)



## 競争率の推移

(単位:倍)



※都道府県・指定都市・市区町村における競争試験の「受験者数」、「合格者数」及び「競争率」。(「勤務条件等に関する調査」(総務省公務員部公務員課)参照)

# 社会情勢の変化に対応した地方公務員のあり方と支える仕組み

【社会情勢の変化と行政課題の複雑化・高度化】 【地方公務員を巡る課題】

デジタル社会の到来  
などの技術革新と実装

○デジタル技術の活用  
による生産性等の向上  
⇒地方圏、とりわけ小規模  
自治体においてはデジタル  
人材の確保が困難

大規模災害や  
感染症などのリスク増大

○組織や地域の枠を超えた  
連携  
⇒大規模災害や感染症対策は  
個別自治体では困難

少子高齢化の進展、  
生産年齢人口の減少

○誰もが意欲・能力を発揮  
できる環境づくり  
⇒地方公務員のなり手不足に  
より公共サービスの水準が  
維持できなくなるおそれ

ライフプランや  
価値観の変化・多様化

○マネジメントと専門性の  
向上による組織力の強化  
⇒ライフプランや価値観の  
多様化への対応

## 求められる地方公務員

- ・ デジタルで代替できない
- ・ つなぐ能力・現場力
- ・ 高度な専門性

## 支える仕組み

- (1) 勤務条件や働き方
- (2) 任用形態等
- (3) 人材マネジメント

# 論点

1. 2040年に向けた今後の地方公務員のあり方に対し大きな影響を与える社会情勢の変化は何か。
2. 地方公共団体が社会情勢の変化に対応するに当たって、地方公務員を巡る課題は何か。
3. 社会情勢の変化に適切に対応するために求められる地方公務員像は何か。
4. 求められる地方公務員を持続的に育成確保し、十分に能力を発揮させるために必要となる、地方公務員を支える仕組みは何か。

## <検討項目案>

- ① 勤務条件と働き方（性別・年齢・障害の有無にかかわらず働きやすい環境の整備、働き方改革の推進状況の見える化、職場内コミュニケーションの深化、メンタルヘルス対策、柔軟な勤務時間の設定 等）
  - ② 任用形態等（専門人材の共同採用や共同活用、外部人材の登用、官民での人材交流、兼業・副業の在り方の検討、被災地への職員派遣、都道府県等大規模団体から中小規模団体への職員派遣、他団体でも勤務できる共通資格の設定 等）
  - ③ 人材マネジメント（戦略的な人材配置、リカレント教育の在り方の検討、経験者採用の強化等の採用試験の工夫、人事評価制度の積極的な活用、職員のエンゲージメントの把握 等）
5. （長期の視点として）中長期の社会情勢の変化に柔軟に対応するため、「任期の定めのない常勤職員」主体のいわゆる終身雇用モデルで運用されてきた地方公務員制度について、どのように改善・発展させていくべきか。

# 今後のスケジュール（案）

○研究会は、来年夏頃までの1年間で6回程度開催することを予定。

回次	日時	議論のテーマ（案）
第1回 （今回）	8月3日（火）14:00～16:00 （オンライン）	・ 現行制度の概括説明 ・ 今後の検討テーマ、研究会の進め方について（意見交換）
第2回	8月31日（火）10:00～12:00 （オンライン）	・ 研究会の進め方について ・ 個別テーマの議論①
第3回	10月頃（開催形式未定）	・ 個別テーマの議論②
第4回	11～12月頃	・ 個別テーマの議論③
第5回	来年1～2月頃	・ 個別テーマの議論④
第6回	来年4～6月頃	・ 中間整理に向けた議論

○来年夏頃に中間整理とりまとめを予定。