社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会

地方公務員の働き方に関する分科会（第２回）

令和６年１２月２５日

【嶋田分科会長】　それでは、定刻となりましたので、ただいまから第２回「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会地方公務員の働き方に関する分科会」を開催いたします。

まず初めに、前回御欠席されておりました委員について改めて御紹介いたします。亜細亜大学経済学部の権丈教授です。権丈先生、よろしくお願いいたします。

【権丈委員】　よろしくお願いいたします。

【嶋田分科会長】　一言御挨拶をお願いいたします。

【権丈委員】　亜細亜大学の権丈でございます。どうぞよろしくお願いいたします。人口減少が急激に進み、労働力が希少になっていく中で、地方公務員の方々が生き生きと働き、能力を発揮できるような環境整備というのは非常に重要な課題だと思っております。皆様と共に検討してまいりたいと考えております。

【嶋田分科会長】　よろしくお願いいたします。

本日は、水町委員、太田委員が御欠席と伺っております。また、馳委員が公務のために御欠席されておりますので、石川県の光永総務部長にオンラインで御参加いただいております。

また、本日は、地方公共団体における兼業の運用実態をお伺いするため、地方に飛び出す公務員を応援する首長連合の事務局も務められております長野県から村井参事が、それから、国家公務員における兼業の概要をお伺いするため、内閣官房内閣人事局服務担当の三澤参事官補佐にも御出席いただいております。

それでは、まずは資料１につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

（【事務局】事務局資料のうち「資料１　前回の本分科会での兼業に関するご意見」について説明）

【嶋田分科会長】

資料２につきまして、長野県総務部コンプライアンス・行政経営課の村井参事から、長野県における兼業の取組についてお伺いしたいと思います。村井参事、よろしくお願いいたします。

【長野県】　よろしくお願いいたします。長野県庁の村井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料２につきまして、私から御説明をさせていただきます。先ほど首長連合のお話がありましたが、私ども、そこの事務局を今年度務めさせていただいております。この資料は、首長連合における取組ではなく、長野県における兼業の取組に関する資料ということになります。御質問等あれば、首長連合の動向についてもお答えをさせていただきます。

長野県におきましては、資料にございますが、平成３０年９月に「地域に飛び出せ！社会貢献職員応援制度」というものを創設しております。今日はこの制度の中身と、それから制度運用上の悩みの部分、それから典型的な許可されなかった事例等の御紹介をさせていただきます。

まず、制度創設のきっかけは資料にございますが、首長連合の存在が大変大きかったと認識しております。この首長連合は、平成２３年に全国の首長の有志が集って発足したもので、当県の阿部守一知事は発起人の１人に名前を連ねております。阿部知事はこうした、職員が地域に飛び出して、公務だけではなくて、公務外の活動に従事することで、そこで得た学びというものを業務に持ち帰って、業務の質をそれによって高めていく、それを行政サービスの質の向上として県民に還元していくという考えを常々持っておりまして、首長連合の発起人として、そういったことを当県でも進めていくべきだという考えの下、こういった制度を創設したということであります。

その後、制度の大きな変更といいますか、節目となったのは、令和４年４月の、（２）にあります許可活動の明確化であります。それまでは、営利企業の活動について、果たして許可が可能なのかどうかという点については、後ほど御説明しますけれども、法的にはグレーゾーンということもございまして、なかなか当県でも踏み込むのは躊躇していた部分がございますが、そこについて、副次的に広く不特定多数の利益の増進に寄与するものであって、公務員が出ていくことで民間の就業を阻害しないもの、社会的な需要が高いと認められる場合には、「公益性の高い社会貢献活動」として従事可能とするよう明確化をしたという経過がございます。

それから、資料の２ページ目になりますけれども、制度の概要について御説明いたします。許可の対象となる活動は、（１）に書いてございますけれども、要件は２つございまして、報酬を得て行う公益性の高い社会貢献活動、さらに、先ほどちょっと申し上げましたけれども、職員の能力向上、行政サービスの品質向上につながるような活動、この２つを満たす活動を許可対象としているということでございます。この「公益性の高い社会貢献活動」とは一体何なんだということですけれども、制度の質疑応答の中で１９の類型を示しております。これは特定非営利活動促進法２条に基づく別表と内容は同じでございます。

それから、次のページに、社会貢献制度の概要がございますけれども、許可要件としては記載のとおりです。本来の職務遂行に支障がないこと、これは当然だと思います。それから、これも当然ですが、活動団体との間に特別な利害関係がないということ、これも重要だと考えております。あと、営利を主目的とした活動、つまり、お金を得るために活動に従事したいんですという動機が明示されているようなものであれば認めないということです。それから、宗教的活動、政治的活動等であれば、当然これは認めない、中立性の観点から認めないということでございます。報酬額につきましては、社会貢献活動として社会通念上許容できる範囲内としております。活動時間については、これは国家公務員と同様と考えております。

それから、対象職員ですけれども、記載のとおりでございまして、さらに勤務成績が良好である職員、これはそういった活動に従事しても本業に影響がないということを担保するために、標準以上の勤務成績である職員を対象としているという趣旨であります。

許可手続に関しては、記載のとおりでございますが、活動を希望する、その職員の所属においては、主に利害関係が生じないかという点を中心に判断いたしまして、あるいは、このような規模の活動をしたときに本業に影響がないかどうかという点を見ていただいて、よしとなれば、その意見を添えた上で当課のほうに申請いただき、それを勘案して許可するという流れとなっております。

それから、次に３番目、兼業を推進するに当たり課題となっている事項でありますけど、主に２つでございます。１つ目は、法的に不安定な面があることでございます。私ども、営利企業等の活動であっても、副次的にそれが広く不特定多数の利益の増進に寄与するものとして、さらに社会的な需要が高いと認められる場合、要するに担い手不足とかそういったもので、さらに、それに公務員が出ていくことで民間の就業を阻害しないという趣旨もありますけれども、そういったものであれば「公益性の高い社会貢献活動」として従事

可能とするよう明確化はしたものの、御承知のとおり、営利企業における活動従事というのは国家公務員においては基本的には認めないという扱いとなっていること、さらに、総務省におきましても、自治体は許可基準作成に当たって国の取扱いを参考とするものとされているということがございますので、法的には不安定な面がありまして、私ども、確かに踏み込んではいるんですが、果たしてどこまで認められるのか、法的な面で不安定で、現場でも実は不安を抱えているという状況であります。

もう一点は、これはもしかしたら永遠のテーマになるのかもしれないと思っておりますが、憲法上、公務員は「全体の奉仕者」という位置づけでございますので、従事可能な範囲につきましては線引きが難しい面があるのではないかという点が課題ということでございます。

最後に、長野県において兼業を許可しなかった事例についての御紹介であります。

１つ目は、リノベーション会社をお子さんが経営しているんですけれども、そこの支店長に就任すると、ただし無報酬であるという申請がありました。無報酬ではあるけれども、役員に就任する場合、当然許可が必要になりますけれども、役員になるのは責任が非常に重いということと、その役員として就任する企業はどうなんだというと、事業内容を見ましたのですが、公益性よりも、やはり当該企業の利益を図る性質が非常に強いと判断いたしましたので、これは許可いたしませんでした。

また、２つ目ですけれども、これも同様ですが、まちづくり、地域創生を看板として掲げている株式会社の一般社員、今度は従業員という従事許可の申請でありましたけれども、地域創生ということを掲げてはいますけれども、事業内容を見ますと、飲料の製造でありまして、中身を見ていきますと、社会貢献とか公益性というものよりも、特定の者に対する利益還元を図る性質が強いと我々で判断いたしたため、これは許可いたしませんでした。

それから、３つ目、ハンドメイドとか、絵や音楽などの作品制作等につきましては、個人のスキルを生かしたいというような希望が本人から寄せられましたけれども、やはり社会貢献、公益性という文脈よりも、収益を得る性質が強いと判断いたしまして、これについても不許可といたしております。

フルタイムの会計年度任用職員のコンビニストアでの勤務につきましては、これは単にお金を得たいという趣旨の申請でありましたので、許可はいたしませんでした。

また、最後になりますが、社会保険労務士の活動登録でありましたけれども、自ら営利企業を営むということになりますと、全体の奉仕者という兼ね合いからなじまないのでは

ないかということで許可しなかった事例がございます。

全体としますと、欄外になりますが、社会貢献でありますとか公益性、また全体の奉仕者という公務員としての立場になじむかどうかといった視点で判断しているという状況であります。

私からの報告は以上でございます。よろしくお願いいたします。

【嶋田分科会長】　村井参事、どうもありがとうございました。非常に貴重な、たくさんの示唆を含む内容だったかと思います。ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明を踏まえまして、御質問等あればお願いいたします。いかがでしょうか。

【笠井委員】　事例発表、ありがとうございます。聞きたいのは、目的を持って、兼業を認めているということなので、当然、参加した人たちというのはスキルアップにつながっていったのですか。

【長野県】　はい。実は毎年度、活動従事した方には年度末に活動の報告をしていただくことになっております。そこでどんな学びがあったのか、業務にどういうふうに役立ったのかということを併せて報告いただくようになっていまして、農政部の職員が農業に従事したという例があるんですけれども、許可対象だとか許認可業務などの利害関係はないということは確認済みですけれども、その職員によれば、今まで自分は農業に関わってきたけれども、実際の農業をやっていないということがあり、何というか、ステークホルダーといいますか、行政サービスを受ける側に立って、現場を学べたということで、より自分たちがやっている行政の意味合いについて深く学ぶことができたという、学びの部分が大きかったというふうに報告する例が非常に多いなと思っております。なので、現場を学べたと、そういう部分のメリットが大きいのかなと考えております。

【笠井委員】　ありがとうございます。一番はやっぱり目的だと思うんです。自分たちの職員が兼業するときには、やっぱり現場というものを体験してみて、そしてそれを政策のほうに反映できる関係がつくれれば、まさしく目的のとおり、スキルと同じ、政策の幅が広がるので、そういう目的はいいと思います。ありがとうございます。

【権丈委員】　貴重なお話、ありがとうございます。今の御質問にも関連するところですけれども、今回、成果が見られる事例があったということで、またそちらを報告してもらったということですけれども、この報告はどのような形で報告されているのか、周知というか、何か報告書を作成されて、ほかの方が見たり、参考にしたりするようなことがで

きる形にされているのかどうかということを教えてください。それから、ただいまのケースですと、農業で現場を知ることができたということで貴重な経験だったと思いますけれども、この場合、報酬、賃金の支払いはどのような形なのかというところをお伺いしたいと思います。また、一般的に報酬はどういったケースが多いのかというところも教えていただければと思います。よろしくお願いいたします。

【長野県】　形式的にですが、私どものほうで様式がございまして、どういうところを報告するかということは項目として決まっております。例えば、年間で何時間、活動に従事したのかとか、あるいは活動先が複数にわたる場合もございます。どういった活動先で従事したのか、どういう活動内容なのかというような、活動の種類とか、あるいはその中身、活動時間といったことを報告いただいた後、それによってあなたはどういう学びを得ましたかということを報告する中身となっております。あと、これをほかの方が参考にできるのかというお話がありましたけれども、これは残念ながら、その活動従事する所属と、あるいは許可担当課の我々だけで今は持っているという状況です。ただ、学びとして大きい、それは横展開したほうが非常に効果が高いんじゃないかと認められるものについては、人事担当者の会議等で紹介するということはございます。

あと報酬に関してですが、これは、先ほど申し上げたかもしれませんが、社会通念上妥当と認められる額ということで認めておりますけれども、実際の報告を見ますと、大体、１回の従事ごとに払われるケースもあれば、あるいは外国人を対象とした日本語教室の先生の補助という人、これをやっている人もいるんですけど、この場合は月給のような形で、月次単位で報酬を頂いているという方もおられます。そんな状況です。

【権丈委員】　どうもありがとうございます。賃金の水準は、一般的に支払われるものと同じ賃金を公務員の方の副業、兼業の場合にも支払われているという理解でよろしいでしょうか。

【長野県】　そこについては比較して確認していませんが、私どものほうで許可するときには当然、どういった報酬額であるということがあるわけでありまして、例えば先ほどの日本語教師の例でいいますと、通常、塾の講師をすると、この程度の金額なんだろうなというような金額が申請として上がってきますので、あまりに高いと、その辺はどういう趣旨なのか確認させていただきますけれども、社会通念上、これは妥当ではないかという、許可担当者としての裁量といいますか、そういったことで判断して許可していると、そういう状況です。

【権丈委員】　ありがとうございます。もしかしたら、例えば、かえって低めになっていたりしないのかということも気になりまして、お伺いしました。貴重なお話ありがとうございました。

【常見委員】　長野県を愛する常見陽平でございます。「しあわせ信州、長野県」このような取組、非常にすてきだなと思ったんですが、その前提でちょっとお伺いしたいことがあります。

１つは何かというと、制度の御説明ということで、非常に詳細に説明されていると思うのですが、なぜ長野県職員は副業・兼業するのかという職員の側の動機が知りたいです。私、まさに副業について学生と一緒にプロジェクトを組んで聞き取り調査に何社も回ったのですが、その企業の従業員が副業する理由というのは組織によりバラバラなのです。長野県職員はなぜ副業するのかという動機についてお聞かせいただきたいです。もう一つは、確認ですけれども、これは民間企業へ所属すること、民間企業に雇用されることを許しているのでしょうか。他の組織に雇用されることを許可しているのは民間企業の副業制度でもなかなかなく、私の知る限り、有名な企業だとカゴメさんぐらいです。カゴメさんプラスごく一部の企業が他社に雇用されることを認めているというすごくレアな制度で、大体は業務委託などの形で仕事をするんですが。この２点についてお伺いしたいです。

【長野県】　ありがとうございます。

まず、１点目の副業の動機についてなんですけれども、私どもで見ている範囲、あるいは従事している人と率直な話をすることがあるんですけれども、やはり一番は、自分のスキルを発揮したいということ、それから自分のやりたいことがあるの２つだと思っています。私ども制度を運用する側からしますと、現場感覚を行政にフィードバックして生かしてもらいたい、行政サービスの質を上げていきたいという狙いでやっておりますけれども、従事している側からすると、それはむしろ副次的なものであって、自分は公務員になって世の中の役に立ちたいと思って公務員になったけれども、今やっている仕事というのはどちらかというと自分がやりたかったこととちょっと違うという場合もあると思うんです。そういう場合に自分のやりたかったことというのを、例えばさっきの事例でいうと日本語教師の、そういった外国人を相手にした仕事をしたいんだとか、そういった人はそういったことを、副業というか、兼業の中で行うということによって自己実現を図っていくという道が拓けるというのはいいんじゃないか、そういうことをおっしゃる方もいらっしゃいます。あるいは、自分はちょっとこういったスキルを持っているということで、そこを生

かす道を見つけたいと、それによって適切な報酬を得たいという人もいますので、私ども、話した限りでは、スキルを発揮したい、それからやりたいことを発揮したいという動機が大半ではないかと思っております。

それから、２点目の雇用関係の話ですけれども、私どもとしますと、例えば農業でいいますと、作業とかいろいろあるんですけれども、そういったものの場合ですと、けがをする可能性もあるわけで、その場合、保険というのをどうするのかという問題がありますので、それは雇用する側として保険は入れてもらいたいという話をして、ですから、雇用契約の関係で、契約関係には立つと考えておりますが、正社員云々と、そういう位置づけまで確認はしておりませんけど、そういった意味では雇用契約の関係に立って従事している、私どもはそういう理解です。

【常見委員】　なるほどですね。１番目の御回答がとても私、大事だと思っています。重ねての質問なんですけれども、離職防止に役立っているかどうかということが気になるのです。実は民間企業の副業・兼業制度の裏テーマといいますか、実際インタビューに行っても正式にそう言ってくれるのですが、要するに、副業・兼業するから転職しなくてもやりたいことができるので、定着につながるということが証言としてはよく出てくるのです。離職防止につながっているという観点はどうでしょうかね。

【長野県】　率直なところを申しますと、つながる可能性もあるのではと思っています。

【常見委員】　なるほどですね。

【長野県】　離職防止プラス、長野県をこれから選んでもらうという若い人たちにもＰＲする要素かなと思っていまして、ちょっとお恥ずかしい話をしますと、長野県は、ほかの多くの自治体もそうなのかもしれませんけれども、これまで職員を減らしてきた経過があるんです。一方で、今、世の中の変化が非常に速いものですから、仕事がどんどん増えてくる、新しい課題がどんどん増えてきますから、どんどんそういった課題に対応するために、職員が自分の業務に追われて、市を支援する余裕が乏しくなってきているというのが今盛んに言われています。そういった実態というのが若い人たちにも知られているんですね。なので、それではやりたいこともできない、余裕もないではないかということで、長野県を選んでもらえなくなるんじゃないかという危機感を非常に強く持っています。そういった人に選んでもらえるために、スキルも生かせます、やりたいこともできるんです、そういう道もあるんです、そういう制度もあるんですということをうちの採用担当もＰＲしておりますし、先ほどの繰り返しになっちゃうかもしれませんけど、そういう従事して

いる人と話す中では、こういう制度がないと辞めるという人が出るだろうなという話はしているんです。そういった状況です。

【常見委員】　なるほどですね。非常に理解できました。実は副業・兼業制度は、導入した企業でも、利用は広がっていないのです。利用者少ないと。大体、従業員の１％以下どころか、０．５％以下ということがよくある話なのですけれども、企業を訪問するたびに、「副業・兼業制度だけを見ないでくれ」と言われたんです。様々な働き方改革の取組の中で、こんな選択肢も用意していると。だから、求職者が集まるし、従業員が辞めないということです。いつも長野県にお邪魔するたびに、軽井沢にも白馬にもお邪魔するたびに感動があるんですけど、しあわせ信州とは職員の働く喜びだとも思うので、ぜひ広げていっていただけたらなと思います。ありがとうございます。

【黒田委員】　よろしくお願いします。

３点、ばらばらの質問があります。まず、先ほど権丈先生がおっしゃった報酬の程度はどれぐらいかという質問にも関連すると思うんですが、社会通念上、高過ぎるのはちょっとという話もありましたが、逆に低過ぎるのも問題があるかなというのもあって、安い労働力として買いたたかれるような懸念もあると思います。公務員の場合は、特に人手不足のところにより求められるような要素もあるのかなと思うので、結果的に人権侵害の話とか、逆に民業圧迫にある意味つながったりとか、というような懸念もあると思うんですが、妥当な金額、今、担当者が一応確認しながらということなんですが、安い労働力として買いたたかれないように今後何か留意していこうというようなお知恵などありましたら教えてください、というのが１点目です。

２点目が、資料１でも御紹介がありましたが、兼業先の勤務時間の把握について長野県ではどのようにされているか。先ほどの報告書の話では、年１回みたいな感じだったと思います。申請の時点でもちろん、兼業の概要時間を含めて申請があると思うんですが、実態としてどれぐらいの間隔で兼業時間を把握しているのか、また、兼業時間が多すぎると健康への影響の懸念が出てくると思うので、何かフォローアップする仕組みがあるのかということをお尋ねしたいです。

３点目ですが、文科省管轄の話かと思うんですが、今、中学校の部活動の地域移行の話が進んでいると思います。そうすると、県によっていろんなやり方があると思うんですけれども、学校の先生がそちらには兼業・副業として関わるということもあるのかと思うんですが、そういう動きはあるんでしょうか。また、何か今後、それによって期待されるこ

とや懸念されることはありますか、という３点目もお伺いしたいと思います。

【長野県】　　１点目の報酬ですけれども、先ほどおっしゃられたように、私どものほうでは、担当、それから許可を最終的に決裁する課長のほうで見ているんですけれども、見ている限りでは、これは報酬として低過ぎるなと思った例はないです。買いたたかれるケース、そういう懸念を持ったことは実際はあまりないという状況です。相場としては相当な額なんだろうなという実感がございます。

２点目でありますけれども、兼業先の勤務時間の把握の関係ですけれども、これは年１回、年度末の報告書で把握しているという状況。当然、申請のときにも、大体どのぐらいの規模、時間で勤務するのか、従事するのかということは聞いておりまして、先ほど勤務時間の限界の話をちょっと資料で御説明、国家公務員と同じであるという話をさせていただきましたけど、限界ぎりぎりで勤務しているというのはあまりないという状況でございまして、そこのところは運用としては年１回の確認という状況でありますけれども、それほど問題は起きていないのかなというのが運用の実感でございます。

それから、３番目の中学校の部活動の地域移行の関係ですけれども、実はこれは逆に時間との関係が問題になってきまして、県議会で実は質問されまして、どういう質問だったかというと、県庁職員が率先して部活動の監督とかコーチとか引き受けてくれれば非常に助かると。民間企業にもそれは、公務員がやっているんだからということで非常に参考になって、どんどん先生方の負担を減らせるじゃないかという質問があったんです。その際に我々は時間の限界をお話ししたんです。週８時間以下とか、国家公務員さんと同じですよと言ったら、議員のほうが、それじゃちょっと足りないんだと。１人の人にずっと指導いただくということを考えると、そんな、月３０時間じゃとてもじゃないけど足りないんだと､そこを何とか柔軟に運用してくれないかという質問が出たんですが､我々とすると、職員を守る立場から、それはちょっとできませんという回答をさせていただいたんです。ただ、この場での話とは別に、地域移行を試みている学校等に限らず、スポーツ少年団とか、あるいは部活動といった監督を引き受けているケースというのはございます。自らのスキルを生かすといいますか、やりたいことを実現するというような趣旨で、サッカーであるとか、あるいは野球であるとかバドミントンであるとか、そういったものに従事している、スキーもいるんですけど、そういったものに従事しているという職員はいるという状況であります。

【林委員】　　自治労の林です。ありがとうございました。

２つお聞きしたいのが、１つは、どこかの団体さんなり会社やＮＰＯで働くのをイメージされていると思うんですけど、自ら職員が起業する、ＮＰＯを設立するなど、そういうのが実例としてあるのか、それは想定されていないのか。というのが、さっきの離職との関係でいっても、自分で受皿をつくるほうが一番マッチすると思うので、その点についてはどうかというのがあります。もう１つは、悩んでおられるというところに関わりますが、許可されなかった事例の中のハンドメイドと絵や音楽などについてです。趣味の世界なので、どこからがなりわいで、どこからがやりがいで、どこからが商売なのかというのがよく分からないんですが、これを禁止するというのとさっきの離職を防止するというのはあんまり合っていないような気がするので、その辺り、例えば総務省から見解が示されれば許可したいのか、長野県としてのモチベーションがあればお聞きできればなと思います。

２点、以上です。

【長野県】　まず１点の起業の関係なんですけれども、これは先日、人事院さんとお話ししたときにもそれが話題になったんです。実はこの社会貢献職員応援制度は、自ら起業する場合は射程外なんです。あくまで従事するということを想定していまして、自ら起業するという場合には、現在の法体系では従事に比べて１段ハードルが高いという認識になりまして、そこを突破するのはなかなか難しかろうという判断の下、従事するものに限定した扱いにしているというような趣旨でございます。実は人事院さんとちょっとお話しさせていただいたときに話題になった例は、ハンドメイドに似ている部分があるんですけど、障がいを持つお子さんのためにピアノ教室をするという例を想定しますと、そういったピアノの先生として教室を開かれている、その教室に一教師として従事すると、被雇用者として従事するという場合には、障がいのある人もない人も共に生き生きと暮らしやすい社会をつくるためにという社会貢献の趣旨を認めて、恐らく許可されると思うんです。ですけど、そういう教室を自ら起業して運営するという場合においては、この制度の射程には入ってこないということでありまして、そこはちょっと何かもやっとしますねという話をさせていただいたんですけど、今の制度でいうと、そこは認めておらないという状況であります。

もう一点、ハンドメイドの部分ですけれども、これはちょっと細かな話になってしまうので、あまり細かなことは申し上げません。確かに、個人のスキルを生かすという趣旨からすれば認めてしかるべきではないかという点も分かるんですが、中身を見ると、非常に収益を得るという目的との整理が難しいようなことがありまして、このケースについては

許可しなかった。この字面だけでは説明がちょっと難しいんですけれども、そんな経過がございます。

【林委員】　ありがとうございます。これは感想めいた話で、お答えは要らないんですけど、自分が高校のときに、知的障がい者のガイドヘルパーのボランティアをやっていたんですが、有償なんですよね。１時間２００円とか３００円とか、本当、実費相当プラスアルファぐらいなんですけど、結局、市役所に勤めることになって、それは続けられないということになったんです。それは大阪市のルールなので、大阪市の判断がどうかという話なんですけど、最賃を下回るようなのでも一応有償だったら引っかかるみたいなケースも世の中にあるのかなと思ったので、一応、経験上ということで一言報告したいと思います。

以上です。

【井上委員】　町村会の井上ですけれども、私、毛呂山町という町なんですけれども、毛呂山町は「桂木ゆず」というユズが産地です。昨年から兼業を町のほうで許して、ぜひ、高齢化して収穫が間に合わないという農家にどんどん出向きなさいということで、職員がユズ取り、ユズの収穫をするようになりました。ただ、これは町のほうからぜひそうしなさいという指示というか、いわゆる町からのそういう勧めでありますから、職員のほうは率先して行ってくれたんですけれども、兼業を許しても、それ以降、これをやりたいという話が上がってこない。いわゆる、それのみになっているわけですね。今、実際、長野県については、許可をされてから実質的にはどのぐらい積極的に手が挙がってきているのかというのが１点と、よく最低賃金というのがありますけれども、それに関係して、時給関係についてはどのようにされているのか、その辺についてちょっと聞きたいのが１点。

それから、非常に今、不登校の関係で、フリースクールをつくろうじゃないかという話になっているんですけれども、学校の先生にそれをまたお願いするわけにはなかなかいかないので、ＮＰＯとかそういったことを町としても立ち上げようと。そういったときに、職員をそういうところに、協力できるのであればという話も上がっています。こういったことに、いわゆる公益性という観点からは、やっぱり長野県とすれば許可されるんでしょうか。

その３点、お願いします。

【長野県】　１点目でありますけれども、大体、うちのほうでちょっと大事にしている考え方がありまして、動員的な運用になってはいけないという考えがあるんです。こうい

った活動に従事するということは非常にいいのではないかということで横展開まではしますが、それをもって動員するという運用はあってはならないと考えておりまして、職員の勤務時間外における自主的な活動という整理でございますので、あくまで横展開はするけれども、動員はしない、そういう動員的な運用もしないということでやっていまして、お任せしているという状況ですけれども、許可数とするとこの３年くらいは知事部局で大体年間３０人程度はありまして、継続的にそれが出てきているという状況であります。

それから、最低賃金の関係がございましたけれども、最賃を下回るようなものというのは、私どものほうで確認している中では、そういうのはないのかなと。活動時間とか見ますと、そんな低いものはあんまりないという認識であります。

それから、フリースクールのほうの公益性ということなんですけど、ちょっと中身をお伺いした上で、公益性と社会貢献という２つの要素があると思っていまして、社会貢献というと、先ほどちょっと申し上げましたけど、障がい者が暮らしやすい、より暮らしやすい社会をつくっていくためにという社会貢献の側面と、あと公益性というのは、そこに参加する人、それから雇う人以外に広く利益が及ぶものを公益性と言うのかなと私思っていまして、社会貢献は、その従事する人たちの中にしか、もしかしたらメリットは及ばないかもしれないけど、そういった社会をつくるために貢献するんだという趣旨ですね。その２つがあれば、私どもとすると、公益性があるというふうに運用上判断するということが大きいものですから､ちょっと具体的に事情をお聞きしないと分からないんですけれども、認められる余地はあるのではないかと思います。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

すみません。この関係で１つお伺いしてもよろしいでしょうか。

【長野県】　はい。

【嶋田分科会長】　３０人ぐらいという話ですけれども、例えば年齢層であるとかバックグラウンドであるとか、もし何か傾向といいますか、申請の特徴みたいなものがあれば御教示いただけますでしょうか。

【長野県】　年齢層、こういった活動というのは若い人が多いのかなと私思っていたんですけど、意外に５０代もいますね。私どもの県はちょっと、いびつと言ってしまってはあれなんですけど、５０代が４割ぐらいいるんです。そういった組織でございまして、そういったことも影響しているかと思いますけれども、そんなに職員数の年代構成と従事している職員の年代構成、あまり異なってはいないなという、そういった印象を持っており

ます。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。大体、皆様よろしいでしょうか。それでは、以上とさせていただきます。村井参事、大変詳しく、貴重な御説明、ありがとうございました。

それでは、続きまして、資料の３につきまして、内閣官房内閣人事局服務担当の三澤参事官補佐から、国家公務員の兼業についてお伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【内閣人事局】　よろしくお願いします。私、内閣人事局で服務担当をしております三澤と申します。どうぞ、しばらくお付き合いいただきたいと思います。よろしくお願いします。

それでは、資料３を御覧いただきたいんですが、これは内閣人事局のホームページにも公表している、いわゆる兼業に関する、一番分かりやすい資料です。これに沿って進めさせていただきたいと思います。

まず１ページ目ですけど、国家公務員の兼業のそもそもの考え方を書いてありますが、国家公務員は、法律、国家公務員法上、「国民全体の奉仕者として」と、非常に堅苦しい言葉ではありますが、「公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と。これは国家公務員法上で服務の根本基準と言われていますが、国家公務員として働く以上、これが大原則と言っているものです。このため、兼業の制度というのは、当然、国家公務員として守るべき服務規律の一つとして制度がいろいろ決められているということになっております。

それで、具体的には国家公務員法でいうと１０３条と１０４条に規定がありまして、１０３条というのは私企業からの隔離として、営利企業、つまり営利を目的とする私企業、営利企業の役員になること、それを営もうとするもの、こういうことというのはあってはいけませんと規定しております。これは報酬を得る、得ない、名前貸しみたいなものに関しても、禁止しているという内容です。

国家公務員法の兼業は１０３条兼業、１０４条兼業と言われていますけれども、１０４条兼業に関しましては、営利企業の役員とか自営兼業以外のものに関してで、そもそも報酬を得て職員が行うものということです。こちらにつきましては、一律、何が何でも駄目というものではなくて、一定の要件を基に、条件をクリアすれば、許可を得て、その職員がいらっしゃる大臣ですとか、あるいは内閣総理大臣の許可を得た上でできることになっ

ております。

今申し上げたような内容を簡単に表にしたものが、一番下のところになっていまして、１０３条兼業と言われる、いわゆる自営兼業に関しましては人事院が所掌しておりまして、それ以外の１０４条の兼業、自営兼業じゃないものに関しては、私ども内閣人事局が許可、所掌しているという立てつけになっております。ただ、一部の役職によっては各省の方に委任する仕組みになっています。後ほどこれについてお話をさせていただきたいと思います。

それでは、２ページ目を御覧いただけますでしょうか。こちらは人事院が所掌しています、１０３条兼業と言われる、いわゆる自営兼業ということになります。自営兼業、営利企業の役員とか、そういったものというのはなぜ駄目かというのが、真ん中辺りの枠で囲ってあるところですけど、国家公務員の全体の奉仕者という性格と、あと営利を目的とするといった営利追求目的の企業、そういった企業の中枢といいますか、もちろん社長、役員ですとか、会社の経営側に回るような立場というのは当然相入れないだろうというところで、営利企業に関しては基本的に駄目という立てつけになっております。ここで、ただ、条件的なもので幾つか例外がありますが、例えば不動産賃貸ですとか、これももちろん規模によりますが、一定規模ぐらいのものですとか、自宅に太陽光発電のパネルを設けて自宅で発電した電気を売るとか、農業といったものに関しては、一応自営には当たりますが、そこは許可を得られればオーケーとなります。

次に１０４条兼業、３ページ目、こちらを御覧いただけますでしょうか。１０４条兼業に関しましては、まず条件として、職員が報酬を得て行うものことを規定しておりますので、報酬を得ない、いわゆるボランティア的なものですとか、例えば実費弁償的なものであれば、兼業に該当しないという整理にしております。

あともう一つの条件、下の薄い青色の枠の中の赤字で記載してありますけれども、対象となる兼業というのは、今申し上げました、労働の対価としての報酬、これは実費弁償は含まないですが、報酬を得て、事業または事務に継続的または定期的に従事する場合をいいます。このため、例えば、現在の業務に関連して、非常に専門的なので講演をやってもらえないかとか、あるいは、それについて文章を書いてもらえないでしょうかといった、言ってみれば１回限りのものに関しては、兼業の許可は必要ないということになっています。

ただし、兼業制度とは別に、今申し上げた講演などの場合は、例えば業務上の利害関係

者、例えば、業務上の許認可ですとか、契約の相手先となるような場合には、服務の観点からとは別に、国家公務員倫理法、倫理規程でいわゆる利害関係者との付き合いを制限していますので、この関係で、一応、利害関係者からの講演の依頼の場合は事前に許可を得られれば大丈夫だという仕組みになっています。

また、それとは別に、報酬があった場合、講演料として幾らか報酬を得る場合は、一定の役職以上の方はその報告というのを出していただく必要があります。

今申し上げました１０３条、１０４条、いずれにしましても、兼業の制度というのは、何の目的でこういう制度が設けられているのかといいますと、資料の真ん中の辺りに青色で囲っている（１）から（３）にあるとおり、職務の公正な執行の確保、公務の信用の確保、職務専念義務の確保。結局、仮に勤務時間内に兼業として他の仕事をすることになると、当然、職務専念義務にも反しますし、公務員としての適正な、公正な職務の執行というのができているのか、当然できないという考え方になります。国家公務員法の解説本によりますと、これらの３つを確保するために設けられていると言っても過言ではないぐらいの書き方をしています。

具体的に、１０４条兼業についてもう少し詳しくお話をさせていただきます。どういった場合に許可できるのかというのは、いろいろ規定がありまして、７ページに、法律の下に政令、規則、通達があり、資料の真ん中にある昭和４１年の人事局長の通達に、許可基準に関する事項があります。この第３の２に、原則として許可しない取扱いが（１）から（５）まで、具体的に言えばＮＧ条件が挙がっています。ただ、兼業に関しましては、基本的に個別の職員の方からの申請を受けて、それが妥当かどうかというのを判断する仕組みになっておりますので、この基準だけではなかなか判断しづらいところもあるというところがありまして、４ページ目の辺り、平成３１年ですから今から５年ほど前に、今申し上げたような昭和４１年の人事局長の通達の内容についてもう少し明確に何かできないかということで、こういった内容を打ち出しました。

４ページ目の（１）ですが、まずは、兼業先や兼業する事業・事務の内容について書かれています。基本的には、営利企業は駄目ですが、その目的が非営利団体であればいいだろうということで、ここに例を挙げています。もちろん国とか地方公共団体ですとか、それ以外では、公益社団、公益財団の法人、学校法人ですとか、国が設立に一定の許可なり権限といいますか、そういったものに基づいて設置されるようなものであったり、あるいはそうじゃないものであっても、同窓会の幹事や、住んでいるマンションの管理組合でど

うしても順番で理事にならなければならないなどに関しましては、一定の要件をクリアすれば認めようということになっています。ただし、この表の中にありますとおり、利害関係があれば、もちろんそこは駄目です。あとは兼業先についても、名前ばかりで実体の活動がないものですとか、どういった活動をやっているかよく分からないようなもの、そういった兼業先は当然認められないですし、また、その中でも、今申し上げた一般社団とかであっても、法人を運営するような、経営側に回るような、経営上の責任者は認められないと、そのような扱いになっております。

ここで、利害関係についてですが、資料の注釈に書いてありますが、基本的に行政側と事業者に対して一定の関係があるものということで、当然、免許ですとか許認可ですとか、不利益処分も含めてですが、そういうやり取りが起こるところ、あとは契約の相手方などについては利害関係者に当たり、基本的にこういった関係にあるものというのは駄目だという扱いになっております。

それでは、次のページを御覧いただけますでしょうか。次は報酬額と時間についてです。

先ほども報酬額については質疑応答があったかと思いますが、この報酬額につきましては、公務の信用確保の観点から２つほど考え方を示しております。１つは、兼業することによって得る報酬として、社会通念上相当と認められる範囲を超えない額であるということとなっています。これは、兼業の内容も多岐にわたっていますので、一律に仕事の内容、例えば、医師の方が行う兼業というのも中にはありますので、そういった方と、そうじゃない兼業とを比べたときに、例えば額を出してしまうと独り歩きしてしまう可能性もあるため、ここは「社会通念上相当と認められる範囲」という言い方をしております。この社会通念上相当と認められるというのはどういうことかといいますと、公務員として何か特別に配慮されているわけではなく、同じ仕事を行う場合、例えば、兼業先の報酬規定なりで、こういう仕事をする場合は大体幾らぐらいですというような決まりがあり、その範囲内に収まっていれば、それは社会通念上相当と認められる範囲と考えていいのではないかと、そのような考え方を示したものです。

あと、講演については、具体的な額というのは出していませんが、倫理規程の関係でいいますと、各省において、例えば、講演のときには大体この程度と決められている額が恐らくあるはずです。その範囲を超えなければ、そこはオーケーなんだろうという形で報酬額を示しているというところです。

最後に、３つ目になりますが、兼業に関する時間です。時間については、繰り返しにな

って恐縮ですが、基本的に職務専念義務、国家公務員として仕事をしっかりとやらなければいけないということを前提で考えますと、勤務時間内の兼業は基本的にはＮＧということになっております。

それとあと、具体的な時間数ですが、健康管理の観点から、週８時間以下、１か月３０時間以下、平日、働いているのであれば３時間以下で、これは先ほど長野県さんが御説明された内容と同じになっています。原則として言っておりますので、本来、公務員として仕事をやっている方は、その職場での残業時間ですとか、月３０時間、週８時間といっても、例えば週８時間が少しオーバーして９時間になったから、直ちに駄目かというと、そういうものではなくて、結局、行き着くところは個別判断となり、個人の置かれている業務の状況ですとか、あとは、月３０時間ぐらい残業は平気だという方もいると思いますので、そういった状況をよく判断していただいた上での許可ということになっております。

次に、６ページに関しましては、具体的に兼業の手続の関係になりますので、細かい御説明は割愛させていただきます。１０４条兼業に関しましては、基本的には各省庁に委任していることになりますが、本府省の課長級の方に関しましては、各省の大臣の許可がオーケーになったものについて、言ってみれば、ダブルチェックの意味で、内閣総理大臣の許可が必要という立てつけになっております。

それと、兼業の許可に関する基本的考え方としまして、今やっている仕事、職場と兼業先に何か特別な関係がないか、利害関係がないかという観点でチェックしますので、異動した場合は、異動した都度、面倒ではありますが、申請していただくという形になっています。

また、併任されている場合は、それぞれのポジションで問題がないかということをチェックしていただくことになっております。あとは、一度許可した内容について大きく変更があるような場合、例えば報酬額が数倍になる場合などは、当然その観点からのチェックが必要ということになりますので、そこはもう一度許可していただくというような立てつけにはなっています。

最後、７ページ目、説明は省略させていただきます。今申し上げたとおり、利害関係は職員としてその立場にいる方との相手先との関係で見ますので、例えば、総務省職員の兼業で駄目と言われたものが私の立場では大丈夫ということはあり得る話ですので、一律に許可基準というのを明示しづらいものであるということは御理解いただきたいと思います。以上で御説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

【嶋田分科会長】　三澤補佐、どうもありがとうございました。

【内閣人事局】　ありがとうございました。

【嶋田分科会長】　それでは、ただいまの御説明を踏まえまして、御質問等あればお願いいたします。いかがでしょうか。

【常見委員】　常見でございます。

国家公務員の全体の奉仕者という性格など、様々な事情があると思うのですけれども、大きく２点質問がありまして、１つは、この今の兼業規定を緩和する方向性はあるのか、緩和するとしたらどのような議論が進んでいるのかということです。というのも、ちょっと議論を活性化するために憎まれ口を利きますけれども、若者の国家公務員離れということが深刻だと言われているのは皆さんも御存じのとおりだと思うんですけれども、もちろん民間企業の待遇などが魅力的になっているなど、いろんなことがあると思うんですけど、私の見立てで１つ大事な論点があって、社会の変え方が変わっているということだと思うのです。中央官庁に入らなくても、外資系のプラットフォーマーですとか、日本のベンチャー企業、総合商社に入ったほうが実は社会を変えられるチャンスがあるのではないか。一方で、ここでも議論されるＮＰＯ法人などもそうだと思いますし、社会の変え方というのは非常にもう今、縦・横・斜めの発想が必要でございます。日本が凋落したのは、僕は９５年が境目だと思っています。なぜなら、インターネットの時代になったときに、縦社会の価値観がそのままはびこっていて、縦・横・斜めの価値観というのが生まれなかったのではないかということです。今、我が国は非常に深刻な危機にあると思っていまして、であるがゆえに、私は国家公務員には優秀な人がならないといけないと思っております。この非常に副業・兼業に関して硬直化した人事制度で国家公務員、これから優秀な人が採れるのかという問題意識がありまして、緩和する方向性があるのかということが一つの質問でございます。

もう一つが何かというと、よりここから各論なんですけど、４ページ目に、非営利団体は端的に言うとオーケーだとなっていますけれども、そこで利害関係がないことという問いが私は大変難しいなと思っています。というのも、非営利団体というのは政治や民間企業では担えないことを担う組織で。一見すると、利害関係がないようで、社会を変えるということをミッションにしているがゆえに、だんだん利害関係が生まれるんじゃないかと、実は利害関係があるんじゃないかということもあり、判断が大変難しいと思いますし、ある年許可した非営利団体が、実は内容が少しずつ変わっていって、今では基準が変わると

いうこともあり得ると思います。どのような御判断をされているのかということが質問でございます。

大きく２点でございます。

【内閣人事局】　ありがとうございます。

まず１つ目ですけれども、公務員離れとかいろいろそういった人材確保といった観点からの見直しということでいいますと、兼業制度の見直しをどこまでできるかというところはなかなか難しいところではあるんですけれども、人事院の公務員の人事管理に関する報告で、まさに今おっしゃられたような観点から、兼業について検討を進めるということになっております。実際、今、何ができているのかということだと、実態として今いろいろ、１つは職員側にどの程度のニーズがあるのかといった調査をやったり、あとは、民間企業だけに限らず、既に担い手不足の観点から兼業を許可していらっしゃるような自治体の方もあると聞いておりますので、まずは今、世の中がどういう流れなのかというところの実態把握という観点で、人事院と、あと私どもも一緒にお話を聞きに行っている状況です。ですので、具体的に今何かと、ゴールはいつか、何とも申し上げられない状況にはございます。

あと、２つ目ですが、毎年事業内容が変わるというところは非営利に限らずですが、兼業の許可に関しましては、先ほど説明を飛ばしてしましたが、手続のところで、兼業の許可は基本的に最長２年で、それ以上継続する場合でも２年ごとに更新していただくということになっております。その理由の１つは、公務員の場合、２年ほどで官職を異動するケースが多いというのもありますし、そういう面でいいますと、２年ごとに、同じ内容であっても、またそういった書類を出していただく必要がありますので、今先生おっしゃられたように、１年で劇的に変わるようなことがあれば、ちょっとそこは見切れない可能性というのはありますが、２年ごとに、同じ内容であっても、しっかりそういったチェックはしている仕組みにはなっているというところです。

【常見委員】　ありがとうございます。１番目の回答のところで、兼業について、職員のニーズを調査しているとありましたけど、私は、職員の方というのは現状の官庁というのがこういうものだと分かって入ってきた方々なので、実はこれから官庁に入ってくる公務員志望者や学生のニーズを聞かないといけないのではないかなと思いました。そこがずれているから、今、とんがった学生は、その会社が副業・兼業できるのかということをちゃんと実は面接のときに問いただすのですよね。ということもありまして、結構その視点

が大事だと思った次第でございます。ありがとうございます。

【権丈委員】　現在、ニーズの調査などをされているということなのですが、実態の調査はどこまで進んでいらっしゃるのか、現状はどの程度の利用があるのか、府省により副業・兼業が多いところはあるのか、実際の事例なども教えていただけるとありがたいと思います。お願いいたします。

【内閣人事局】　実際、今、兼業が年間大体どの程度あるかという数字でよろしいですかね。今手元にちょっと細かい数字がなくて、大変申し訳ないんですけれども、ここ数年の平均でいいますと、各省庁で許可した内容、あと私ども内閣府人事局で許可したものを合わせますと、延べ件数で大体、年間でいうと１，６００～１７００件ぐらいということになります。延べと申し上げましたのは、先ほど申し上げましたとおり、例えば併任の場合ですとダブルカウントしていたり、官職を異動された場合はまた申請していただくということになりますので、結果として１人の方が年間に何件も出しているという、そういったダブルカウント、トリプルカウントも含めてということになりますが、大体ここ数年は、年間１，７００～１、８００件、１，８００件いかないぐらいの件数で推移しております。

以上です。

【権丈委員】　ありがとうございます。もしかして既に公表されているのかもしれないのですが、兼業・副業についてもう少し詳しく、どこの府省さんが多いとか、年代とか、こういったタイプのものが多いとか、そういった特徴について、およそのところでも構いませんので、お願いいたします。

【内閣人事局】　ありがとうございます。すみません、公表している数字ではございませんので、大体、基本的には、やはり職員が多い省庁さんが多いというようなイメージを持っていただければと思います。

あと、年代についてなんですけれども、各省で許可した内容について、そういった細かなデータというのを私ども報告を求めていない状況ですので、そういった世代分布的なものというのは私どもとしても把握していないところです。申し訳ございません。

【権丈委員】　教えていただき、ありがとうございます。今後、ニーズの調査とともに、全体としても実態把握され、機会があれば共有していただければと思います。お話ありがとうございました。

【嶋田分科会長】　ありがとうございました。

今のお話の関係で、私も霞が関におりましたときに、兼業が認められるというと、大体

大学の非常勤みたいな形のイメージがあったんですけれども、恐らく、出先も含めると、どんな兼業が認められているかという様相もかなり違うと思うんですけれども、こんなところが例えば出先を含めて多いんじゃないかみたいなことがあれば、感覚で結構ですので、教えていただけますでしょうか。

【内閣人事局】　ちょっと精査をしていないので、私の感覚的なものにはなってしまうんですが、まず１つ、私どもで、内閣人事局で許可している内容につきましては、やはり大学の講師が圧倒的に多いです。それは、私どもで許可するのは各省の課長級以上の方ですので、そういった専門知識を持っていらっしゃる方がオファーに応じるといったものが多いと聞いております。

それと、各省ですと、ニーズといいますか、数で多いというのは、これは正確じゃないかもしれないんですが、各省の担当と話した際には、先ほど非営利のところで少しお話をしましたが、地元のマンションの管理組合の役員をするとか、そういったものが多いという話は聞いたことはあります。

それ以上のことは、よく分析しておりませんので、御容赦いただければと思います。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

ほかに御質問いかがでしょうか。

【黒田委員】　２点お尋ねしたいのですが、１点目は、権丈先生の御質問とちょっと関連してなんですが、さっき延べ数で、１年の兼業申請数が１，６００から１，７００ぐらいかということで、実人数としては１，０００人ちょっとぐらいかなと想像したんですけど、これは分母は２７万人ぐらい、一般国家公務員２７万人ぐらいのうちと想像していいですか。

【内閣人事局】　おっしゃるとおりです。

【黒田委員】　ありがとうございました。

２点目なんですが、決して全ての国家公務員がというわけではないと思うんですが、度々、長時間労働について懸念されるようないろんな情報が出てきていると思うんです。令和６年度の人事院の勤務間インターバル確保状況に関する２回の調査で、１０％ぐらいの人は勤務間インターバルが取れていないという御回答があったりとか、別の令和４年度調査だと、国会対応業務に関わる超過勤務状況について、前年度と状況はあまり変わらないという回答が多かったりして、１割程度、５％から１０％ぐらいは恒常的に長時間勤務しているのかと思います。そもそも、そういった方は兼業を希望しても、する余地があるのかと

いうような疑問を持っているところです。全ての人が兼業を希望されるわけじゃないので、長時間勤務する層と兼業希望する層はかぶらないのかもしれないですし、兼業できるということは選択肢としてあっていいと思うんですが、そもそも、兼業ができる魅力ある公務をという場合に、やっぱり全体的に長時間勤務を抑制して、そのためには人員を確保しなきゃいけないと思います。あと、お尋ねしたいのは、長時間勤務が恒常化している職場だと、そもそも兼業する余地がないよねということで、認められないということはあるんでしょうか。

【内閣人事局】　実態として、忙しいからという理由で兼業を許可しなかったという例は私は聞いたことはないです。そこは何とかやりくりをしてやっていると思います。基本的には、パターンとして多いのは、やはり土日に兼業するというような方が多いとは聞いておりますので、そうなると、平日は公務のほうで長時間労働しても、本来であれば、土日に体調を整える機会、時間として必要なのかもしれないですけれども、そういった中でうまいことやりくりをして兼業をやっている方が多いのではないかなと思います。

【黒田委員】　ありがとうございます。今後、データとして出すのは難しいかもしれないんですが、いわゆる他律業務と自律的業務ですか、他律業務が多い職場、他律職場と言われるんですか、そういうところからは兼業数が少ないのか、変わらないのか、多いのか、などのデータは、もし可能であれば知りたいと思いました。

以上です。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。なかなか他律、自律で分けるという作業は難しいかも分かりませんけれども、何かその辺がもし分かるようなものがあればお願いができたらと思います。

あと、すみません、話がそれて恐縮なんですけれども、これは内閣人事局さんにお伺いする話じゃなくて、人事院の担当であると思うんですけれども、この１０３条兼業の例外として、ＴＯＬでしたっけ。研究者の研究技術移転に関する会社であればかなり広範に例外的に認めるといった枠組みになっているかと思いまして、その辺の実態について、ここには記載がないんですけど、恐らく特別法という形で役員就任とかを認めていたという記憶がございますので、もし次回以降、そういった資料を御用意いただけるとありがたいと思います。実態としてはあまり使われていないのかもしれませんし、研究系の職員数は今非常に少なくはなっていますけれども、よろしくお願いいたします。

それでは、ほかに御質問等いかがでしょうか。特にございませんでしょうか。もう一つ

資料がございますので、それも含めて、そのときということでよろしゅうございますか。それでは、どうもありがとうございました。

続きまして、資料４もこちらに関係しておりますので、もし何か含まれているようでしたら御説明いただきたいと思います。それでは、資料４につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

（【事務局】事務局資料のうち「資料４　地方公務員の兼業」について説明）

【嶋田分科会長】　ありがとうございました。

それでは、意見交換に進みたいと思いますが、その前に、本日の会議を欠席されておられます水町委員から事前に御意見をいただいておりますので、事務局から御紹介をお願いいたします。

【事務局】　そうしましたら、私のほうから水町委員からのコメントを読み上げさせていただきます。

地方公務員については、法制度上、営利企業での兼業も柔軟に認め得るものとなっているが、各自治体で具体的な制度が整っていない、または、国家公務員準拠の意識で過剰規制となっているのではないか。各自治体の許可基準づくりに対して、国からの一定の情報提供、サポートが必要ではないか。国家公務員については、営利企業での兼業が原則禁止されている。これも、公務員の職業選択の自由、労働の自由との関係で過剰規制となっているおそれがあるが、官民人事交流法に基づく人事交流においては、人材の育成と公務の能率的な運営という観点から、国家公務員という身分を保有したまま、営利企業との交流が広く認められている。全体の奉仕者性との均衡の取り方（官民の癒着、不正防止等）については、官民人事交流における具体的な調整ルール（許認可申請等の業務従事の禁止、公務員たる地位等に係る影響力利用の禁止、当該企業と密接な関係にある官職就任の禁止など）が参考になるのではないかというコメントをいただいております。

以上です。

【嶋田分科会長】　ありがとうございました。

それでは、ただいまから資料４について、御出席の委員の皆様の間で意見交換を行いたいと思います。どなたからでもよろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

【常見委員】　すみません。意見交換ということなので、ちょっとこんな質問をしてみ

たいと思うんですけれども、総務省としては、今後、地方公務員の副業・兼業について、基本、拡大していくといいますか、基準を緩和したり広げる方向なのでしょうかというのが１つ質問でございます。

関連して、林委員に質問なんですが、自治労としての副業・兼業に関する現状のスタンスについて教えてください。というのも、この前気づいたのですけれども、ある産業別労働組合の中央執行委員長と対談を行いました。もうすぐその産業別労働組合の機関誌に載るのですけれども、その際に、今回、私、５０代のキャリアに関する本を出したばかりで、その本に関して御意見をいただきまして、大変面白い本だったけれども、副業・兼業に関するあなたのスタンスには同意しかねるということで、労働組合としては慎重に接さざるを得ないということで、結局、副業・兼業というものがあるから賃金上げないぞみたいな論理になったらいけないし、やっぱり働き過ぎになってはいけないというわけです。私は副業・兼業は肯定派、推進派なのです。自分自身が当事者で、会社員時代からやってきたということもありますし、個人の可能性を国や自治体や企業が縛ってはいけないと思います。個人が様々な形で才能を開花すること、そこにストッパーをかけることでこの国や様々な地域や企業は衰退した、停滞したのだと思います。様々な才能を解き放つということが大事だと思っていて、そのために私は副業・兼業賛成・容認派です。もちろん労務管理の問題はありますということなのですけれども。自治労の現状の副業・兼業に関するスタンスについてお聞かせいただければと思います。すみません。突然飛んできてびっくりしたと思いますけど。

【林委員】　どうしましょう。どっちが先でもいいんですけど。

【常見委員】　じゃあ、どちらからでも。じゃあ、総務省のほうからお願いします。

【酒井補佐】　こちら、兼業・副業につきましては、先日来、石破総理から、鳥取フォーラムの中でも、地方公務員の兼業・副業についてももっと弾力化して推進していくべきじゃないかというような御発言もあって、政府の方針としては、やはり推進という方向で今考えているような状況でございます。その背景については、やはり地域、特に地方部において人材の枯渇とかそういう部分もあって、地域の課題というのが顕在化していると、人材不足の観点で。やはりそういう背景があって、そういった御発言があったと理解しております。

【常見委員】　なるほど。今、大事な部分で、石破総理の見解としては、人手・人材不足というのが懸念点なんですね。

【酒井補佐】　そうですね、はい。

【常見委員】　地方公務員のキャリア開発という観点じゃないのですね。はい、分かりました。

【林委員】　自治労の中で、この兼業問題について何か大きな議論になっているということはないんだろうと思います。スタンスはどうかと言われると、すみません、逃げじゃないですけど、中立なんでしょうね。少なくとも反対ではないですと。

私の経験からは、大阪市の例も挙げましたけれども、やっぱり過剰な制限、二、三百円の有償ボランティアでもかつては容認しなかった、非常に堅い、厳格な運用をしていた時代がありますので、それは職員から見たら、もうちょっと自分の可処分時間は自由に使わせてよというのはあるんだろうと思っています。

大多数の公務員は、朝から働いて夕方とか晩帰って、もうしんどいから、土日に動員されたりするのは嫌だという考えだと思います。一方で、それでも自分の可能性とかやりがいとかいうようなことで、これは自分の起業も含めて、やってみたいというようなモチベーションを持っている組合員、職員はいると思いますので、そういうのに応えるというのは一定必要なんだろうなと思っています。

総務省が全体をハンドリングしてやるのか、各自治体でそれぞれ異なってやるのかというのが自治体の皆さんにも問われていると思います。分権を前提とすれば、自治体でそれなりに権限を与えられているので、決めるべきだと思います。

ただ、この資料の中でも、わかりにくいんですね。立法の趣旨からすると、自治体に権限任されているよと書きつつ、一方で国家公務員の基準も参考にしてと書いちゃうと、ぐるぐる回っちゃうので、その辺りが自治体もどうしていいのか分からないというところが、先ほど長野県庁さんも悩まれている部分があるというのはそういうところなんだろうなと思ってございます。結論から申し上げますと、やりたい人ができるようにしてあげる時代なんじゃないかというところかと思います。

【常見委員】　ありがとうございます。まさにやりたい人ができるようにしてあげる時代というのが今の空気感だなと思いました。一方で、やりたい人ができるといったときに私、石破さんの御発言にしろ、今の御発言にしろ、気をつけないとやっぱり、やる人はせいぜい職員の１％以下なのではないのとかというようなことが現実でございまして、そのとき、じゃあ、そこで、石破さんが目標とする人手・人材不足の解消にはあまりつながらないのではないかということでございまして、そこの広げ方がすごく大事で、私は、変な

話ですが、自治体によっては、職員が一生懸命副業しないと回らない自治体が出てくると思うんです。その地域経済が。すごい極論を言っていますよ。ということなのか、やっぱりそこで職員の才能を開花させるということで、もっと言うと、本当、いろんな人がいろんなことをやる時代になってほしいなと思いますということです。ということで、今日、石川県の方がいらっしゃいますけど、石川県、私、愛していますし、石川県と仕事をしているんですけれども、例えば首長がプロレスラーということですよね。プロレスの試合をしたということで賛否を呼んだりしましたが、長野県もプロレスラーの県会議員がいるということで、でも、いろんな人がいろんなことをしている時代が日本をカラフルにすると思いますので、私はそんなふうな意見を申し上げたいと思います。

以上でございます。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

【林委員】　すみません、では追加的に。長野県の許可しなかった事例で、コンビニとあって、それは県庁さんの判断でいいと思うんですけど、場所によっては、例えばコンビニエンスストアだって、ガソリンスタンドだって、ライフラインとして、これが最後のとりでという場所もあると思うんです。だから、長野県の判断は長野県の判断だと。やっぱりその置かれている自治体で、どれぐらいまでならいけるのかみたいなところの、個別の事例がいいのか、それを全部網羅的に総務省が示すのがいいのかはちょっとよく分からないですけど、自治体が悩まずに済むような、そういう物差しがあってもいいんだろうなというのは思うところです。だから、一概にコンビニだからあかんということじゃないんだろうなと思います。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

【井上委員】　資料４の８ページのほうなんですけれども、一番下段のほうの「農業は営利を目的とする私企業か」という関係につきまして、地方の自治体は農業者の関係、農家の関係が非常に多くて、公務員の中にも、自分のうちが農業で、営利の関係も含めて、いるわけですけれども、こういった見方というのは今も変わらずに、兼業という見方をするのでしょうか。これ、ちょっと、この辺についての見解について聞かせてもらえればと思うんですけど。

【酒井補佐】　農業といいましても、幾つか形態があり、その形態によっても変わって

くると思います。例えば、自家で消費するために作っている農家さんもいれば、それを少し拡大して、従業員を雇って拡大して、利益を上げるためにやっている農家さんもいると思います。そういった意味で、後者の部分についてはやはり営利企業ということで、兼業に係る任命権者の許可が必要になるのではないかと理解しています。

【井上委員】　分かりました。

【嶋田分科会長】　よろしいでしょうか。

【井上委員】　はい、結構です。

【嶋田分科会長】　ほかにいかがでしょうか。

【黒田委員】　今回の会議で、基本的には地方公務員に関しては兼業、たくさん地域に動員されることが期待されているというわけではないけれども、そういう選択肢が広がるということが想定、期待されているということが分かりました。そうすると、やはり兼業・副業する人が、ごくごくまれではなくて、普通にいるなというような感じになってくると思うんですが、それを想定した健康管理をする覚悟がありますか、ということになります。覚悟をして準備をする必要があるし、実際それに従事する方、兼業・副業する方も一定のヘルスリテラシーがないと、やはり過剰労働強化につながって、体調を崩してしまって、持続性が保てないということもありますので、その辺りをどう支援していくかというのはかなり難しい問題だなと思っています。というのは、そもそも地方公務員の健康管理の体制は比較的、国家公務員もそうですが、民間企業に比べて脆弱だとお伺いしており、逆に、民間から一部公務のほうを兼業する方は、本務先が民間であればそちらのほうで健康管理をカバーしてもらえるかもしれませんが、公務が本務である方に関しての健康管理に関してはどの程度まで、もちろん手薄にしていいという意見はないと思いますけれども、どこら辺までやろうと思っているのか。少なくともヘルスリテラシーの向上をどうやって支援するか。健康管理をどんなに組織が支援しても、やっぱり本人のヘルスリテラシーが一定以上必要ということになるのですが、その格差はどんどん開いてくるはずなので、どうやって支援していくかというのは非常に重要な問題だなと思いました。今日答えをいただくのはかなり難しい話だと思いますので、あくまで意見ということですが、もし何か想定がありましたら、またお尋ねして恐縮なんですが、総務省側からと自治労側からも、兼業・副業するに当たってそれぞれの労働者のヘルスリテラシーをどうやって上げていくかというようなお知恵がありましたら教えていただけると幸いです。

【嶋田分科会長】　いかがでしょうか。今後の論点ということか、あるいは今の時点で

もし総務省さんなり自治労さんなり何かありましたら。

【小池部長】　公務員部長の小池でございます。

今日は公務員の健康管理の担当が来ていませんので、私のほうからお答え申し上げますけれども、今黒田委員がおっしゃったとおり、これを、兼業・副業を拡大していくという方向に持っていくのであれば、やっぱりそれぞれ兼業・副業を考える職員の方に、自分の身の守り方というか、そういったことをちゃんと周知していくことも大変重要だと思いますので、今後検討していく中で、それをどういうふうに周知していくのか、単純に言えば、例えばそういう冊子みたいなものを作って兼業・副業される方にお渡しするとか、そういったことをこれから考えていきたいと思っております。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

【林委員】　自治労、林でございます。

例えば国家公務員でも、本省で１００時間も１５０時間も残業しておられる人たちと、現場で国交省の河川事務所のさらに出先の出張所の人と、随分労働環境が違うと思うんですよね。当然、求められている、国公法９６条の「全力を挙げてこれに専念しなければならない」というのは一緒だと思うんですけど、全力だったとしても可処分時間が違うと思います。そういう中で兼業を望まれたり、できるという環境の方と、いやいや、全くそんなことは想定できませんという方がいて、これは地方公務員でも一緒な面があると思います。

また、大規模・中規模・小規模あるいは都市部と地方とでそれぞれ兼業のイメージも違うと思いますし、やっぱり地域性が違うというんですかね。住民個人のじいさんの代まで全部遡れるというところから、匿名性のあるところまで、やっぱりすごく違うと思います。体調管理の話でいっても、例えば石川で大変な目に遭っている組合員さんがメンタルヘルスの不調を訴えようとしても、自分の名前が分かるようなところでクリニックに通えるわけがないみたいなこともやっぱり言われたりしますので、その辺りは置かれている環境も想定がそれぞれ違うかなと思います。

総論で申し上げますと、公務員は、ふだんから基本的に全力で仕事に当たるという意識が強いんだと思うので、そういう意味からは、自分の健康を度外視してとまでは言わないですけど、やっぱり公務は地域住民のためという意識が強い中で、精神疾患を中心に休職者が増えているんだろうなというのが大きい話なんだろうなと思うんです。だから、大きい話はそれはそれで、先生がおっしゃっているとおりだと思います。今日の副業の話となっ

たときには、それもあるけど、やりたい人たちの自己実現とかやりがいとかというのをどうしていくのかということなので、両立させるには、健康管理体制が脆弱というのは非常に耳が痛いなと思っていますし、実感としても、職員の意識も仕事優先、小規模自治体では体制としても弱い、リソースとしても少ないんだろうなというふうなことはとても思います。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

いかがでしょうか。

【黒田委員】　石川県の被災者支援をする自治体職員の支援において、「あくまで復興を進めるために」という前提で、自治体の職員の健康を保つことが重要だというようなお話で支援をされているという話を伺ったことがあります。今回の兼業する職員の健康管理の在り方の構造と同じなのかなと。地方公務員の方が公務を進め、また公務に資するような、民間の業務に当たるかもしれないけれども、スキル習得とか、公益性に資するような活動を両方行うというのは、どちらも持続可能というような条件があってはじめて継続できるものかなと思います。健康管理の重要性は引き続き皆さんに周知する、というのも大事なんですが、そのためには健康状況の定期的な確認が必要で、結局、管理職に負担がかかるというのが一番懸念されます。健康状況を職員同士がお互い開示し合うということも当然必要なんですけど、管理監督者がものすごく負担を感じていらっしゃるという話を以前お伺いしました。管理監督者の支援をどうやっていくのかという話につながってくるのかなと思っています。それらの基盤を整えるには、小さな自治体で全部行うのは無理かと思うので、総務省からの支援や、県から各市町村の支援をしていくというような、そういう体制をつくっていくことが必要なんじゃないかなと思っていて、その辺りの実態と、また今後どのように変わっていく想定か教えていただければと思います。

以上です。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。

ちょっと時間になっておりますが、もしこの場で御発言、御希望ございましたら。よろしゅうございますでしょうか。お願いします。

【笠井委員】　ありがとうございます。私も健康管理というのは大事だと思っていますが、ただ、職員の立場からすると、やりがいをもっと高めたいというのもいると思うんですよね。そういう人たちの環境づくりというのも提供してあげて、その結果、やりがいにもつながるし、今やっている業務のスキルアップにもつながる、そこはやっぱり選択肢を

増やすことが私、重要だと思っています。

以上です。

【嶋田分科会長】　ありがとうございます。本日の議論はこの辺りにさせていただいてよろしいでしょうか。ありがとうございます。

委員の皆様、それから長野県の村井参事、それから内閣人事局の三澤補佐におかれましては、御多忙の中、御説明、それから長時間にわたる御議論、誠にありがとうございました。

それでは、最後に、事務局より次回の日程等についてお知らせをお願いいたします。

【事務局】　皆様、本日はありがとうございました。前回同様、本日の議事要旨につきましては、公表前に皆様に御確認をいただきたいと考えておりますので、その際はどうぞよろしくお願いいたします。

また、次回は１月２７日の月曜日、１０時から行わせていただきますので、そちらもよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、本日の地方公務員の働き方に関する分科会を閉会いたします。ありがとうございました。