

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（第5回）

- 1 開催日時：平成20年11月7日（金） 14：30～16：40
- 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、川田委員、高橋（伸）委員、竹内委員、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】 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。

本日は、前回に引き続きまして、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、論点の2の臨時・非常勤職員の任用の在り方についてというところの（1）までということでご議論いただきました。本日は、引き続き（2）の同じ人を反復して任用することをどう考えるべきかという点、それ以降につきまして、前回同様に①、②というふうに項目を区切りましてご意見をいただきたいと思います。

まずは、簡単に事務局の方から2の（2）について、おさらいとして、再度簡潔にご説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

【事務局】 それでは、前回から時間が少し経っておりますので、とりあえずは、まず（2）の部分をもう一度ごく簡単にご説明をさせていただいた後で、ご議論に入っていたらと思っております。

臨時・非常勤職員について、同じ人を反復して任用するというのをどう考えたらいいかということが最初のテーマということになるかと思っております。まず、任期及び再度の任用に関する考え方の基本的な部分といたしまして、臨時・非常勤職員という期間を限って任用するという職員の任期につきましては、臨時的任用が法律上の制度からいっても、1年以内、つまり6カ月×2という形ですが、こういう状況であること、また、そもそもの仕事の性格が臨時的、または補助的業務に従事するというのが制度上のコンセプトでございますので、そういった側面、あるいは、實際上、その人事管理といたしまして、予算、あるいは定員の管理という面でどのように取り扱われているかということを考えてときには、やはり、任期の定めがない職員との比較において、原則1年以内であるということではないかということになります。こういったところをやはり確認していくべきではないだろうかというのがまず最初でございます。

その次に、反復して任用するというのをどう捉えるかということですが、やはり再度

任用されるということについては、最初に就いている職の任期が終わって、さらに新たな職に職員が任用される、こういう考え方に立つものではないかということを確認すべきではないだろうかという点があるかと思います。

また、任期が終わり、リセットされて、また新たに任用されるということであるとしても、臨時・非常勤という立場で、同一の人が長期にわたって繰り返して任用されることも出てきている、少なくとも理論上あり得ますし、実際にもあると言われておるわけですが、こういったことによって、事実上常勤職員と同様の勤務形態となるような事例もあると指摘されるところであります。こういったような事例をどのように考えていったらいいかということも大きな一つの論点としてあると思われまます。

次に、再度の任用の際の手続であります、先ほど出ました「再度任用する場合に新たな職として任用する」というものとの関連として、やはり新たな任用として改めて勤務条件の明示をしていくことが必要ではないだろうかという論点があるかと思ひます。

次に、再度の任用の際の勤務条件の在り方でございますが、同一の職、もう少し言葉を尽くせば、同一の性質を持つ職につきまして再度任用されるとき、職務の責任や困難度といったものが同じであれば、要はやるべき仕事のグレードが同じである場合には、職務に応じた報酬という考え方がやはり適用され、報酬額は同じ設定になるであろうということが考えられるわけですが、こういったことをどのように捉えていったらいいかということがあるかと思ひます。

これとの対比でございますけれども、同一の職種の職というものがあつて、職員が再度任用された場合に、次に任用された職について、その内容とか責任の度合いが変わっていくことによって、結果、もらう報酬額もやはり変わり得るのではないだろうかということがあるわけです。当然、難易度によって高くなったり、低くなったりと、理論上、両方向があり得るわけですが、こういうことをどう考えていくかというのがテーマになるかと思つております。

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、(2)の①からご議論いただきたいと思ひます。まず、ア、イ、ウを含めて①について、いろいろご意見等、ちょうだいしたいと思ひますが、いかがでしょうか。

【委員】 ①のアについてなんですが、この原則1年の確認ということなんですが、私はこれについては、結構、慎重に考えた方がいいんじゃないかなと思ひているんですけれ

ども。その理由は、実際問題、何年間かやっている人がいるという中で、これから議論する任期付短時間勤務のところによほどスムーズに、複数やるというような前提で移るという当てがない限り、これは原則1年ということをかなり強調しちゃうと、実態としては、かなり非常勤の人に過酷な状況を生むことになりかねないかという懸念をとてこの点については持っています。ですから、原則1年というところを何らかの形で決定するのであれば、やはり任期付短時間勤務職員への出口のところをもっとしっかり考えないといけないんじゃないのかなという印象を持っています。

【座長】 はい、ありがとうございました。そこはいかがでしょうか。これから3についての議論をするんですが、本格的な業務ということで位置付けているものについて、なかなかすんなりと移行ということも難しいということだと思いますが、1年ということについて、明確に原則とすべきであるということについて、ほかの先生方のご意見をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】 私どもの事例ですけれども、17条を根拠に非常勤職員を採用していますけれども、原則としては1年ということでやらせていただいている形です。ただ、再度の任用ということ認めておりますので、再度の任用に際しては、任期終了後の新たな職として、改めて契約をするという形になっています。しかしながら、実態としては、同一の職場に臨時・非常勤職員が長期にわたって繰り返して任用されている事例もあるので、多くの問題をはらんでいると思っております。これについて、中で議論するのは、同一人の再度の任用につきましては、最長の期間——例えば任期付で3年程度の目安を定める必要があるというふうに考えております。また、最長の期間が区切れたときには、改めて公募等をはじめとして、きちんとした選考手続を経て採用すれば、受け入れも可能な形にしているかどうかということ考えているところでございます。私どもの例ですけれども、以上です。

【委員】 東京都の場合でございますけれども、ここで言っている臨時的任用というのは、多分、22条のことを言っているのではないかと思うのですけれども、22条であれば原則6カ月最長ということになっておりますので、1年ということ自体はさほど問題はないです。更新するような場合の制限が入らないといったような前提であれば、原則1年ということ掲げていただくのは問題ないと考えております。

【座長】 今の、22条だけ考えていらっしゃるんですって？

【委員】 全部じゃないですか。

【事務局】 考えているのは全部です。ここで22条、すなわち臨時的任用に触れておりますのは、法律上、期間の更新という形で明記されているということが一つの事実としてあります。そういう形で書いてある点を明示しているということです。議論としては、実際に3条の任用の職員、あるいは17条の任用職員にも、同じような部分の問題意識というのは当然存在するだろうという前提ではおります。

【委員】 今のお話についてお伺いしたいんですけども、例えば再度の任用をするにしても、任期付の3年程度というふうなお話も出たと思うんですけども、最初から任期付では雇うことができなくて、臨時・非常勤の制度じゃないとというふうに考えていらっしゃるの、何がネックになっていらっしゃるのでしょうか。

【委員】 これからの議論になると思うのですが、任期付については、利用できる業務が、今の体系の中では制限されているのではないかとということが1点、そのほか、全体としてのコストが上がってしまうのではないかとということです。どこに給与を位置付けるかによって変わってくると思いますけれども、コストに対する懸念というのが今まで導入をためらうひとつの要素でした。導入できる入り口が少ないということとコストに対する懸念というのが大きかったというふうに考えております。

【委員】 先ほどの委員のお話なんですけれども、例えば3年でくくれるのかというのが正直心配をしまして、おそらく私どもの実態からすると、原則1年とは言いつつも、再度任用というのが3年以上にずっとわたっているというのは結構、多くの事例としてあるわけですね。例えば相談員さんとかというのは1年で、その方がキャリアを積まれて1年、あるいは3年までやったとして、その人を3年で、4年で更新しない、新たな公募ということでやると、そこでその人がまた新しい人にかわっていく、確かにかわっていくというのが可能性としてあるんですけども、それが行政サービス、公共サービスとして、やっぱりなかなかそうやって切れていくということが難しいので、結構、自治体というのは原則1年と言いつつも、再度任用をずっと繰り返していつているという実態が僕はあると思うんですよね、これは。そこはやっぱりもう少し、制度上は確かに原則1年というのは、そういうふうに読み取れる部分があるかもしれませんが、現実の問題として、全国の自治体側は、それではうまくいかないので再度任用を繰り返しているというところをもう少し理解をしてほしいなと思うんですけども。

【事務局】 実際の傾向をどう評価するかというのはいろいろな見方があると思うんですが、前回までに御紹介した私どもの方で調査いたしました資料を少し思い起こしていた

できればありがたいのですが、再度任用の期間の幅を決めている団体は一定の割合である。この年数がどのくらい多いかという議論もあるかと思うのですけれども、おそらく年数でいくと、最長3年、あるいは5年という団体の固まりがかなりの数あるという事実があるわけですね。ですから、一つの考え方としては、臨時・非常勤職員の職員に着目して、実際に同一団体に職員として存在する最長の期間について、例えば3年とか5年という年数が一つのスタンダードとして意味を持ち得るところがあるのではないだろうかということが言えるのかもしれないと思っています。もちろん、先ほど来から出ております、そもそもこの臨時・非常勤職員の仕事というのは、本当に補助的なのか、臨時的なのかという議論がある場合も当然あると思うんですね。これについては、任用する際の見立ての問題、あるいは職をどう設定するかという問題がそもそも論としてあって、この点は確かに厳しく言えば、任命権者が責任を持って、より適切なポストの設定をすべきであろうと思うのです。ただ、一方で、やはり臨時的、補助的な仕事が残っていくことは間違いなくありまして、これも数としてはかなり多いわけです。これらの職員については、やはり1年という任用の基本のスペンがあって、例えば3年とか、それぐらいの程度の期間で、人自体が入れ替わるというのが基本形だ、という形がある。要は、任用の使い分けをどうきちんと任命権者側がしっかり管理できるか、組織管理できるかということが問われるということなのではないかと思うわけです。

【委員】　　ここは予算や定員管理の観点から、原則1年以内であることを確認すべきではないかと、こう書いてあるんですね。臨時的任用が1年以内というのは、これは制度的に地方公務員法でそうなっているからというのが例示で出されているのですけれども、むしろ、地方公共団体のことを心配して、予算や定員管理の観点から、原則1年以内ということにしないと管理が困るんじゃないのという意味合いで言っているような気がするのですけれども、そのところは大丈夫なんですか、先ほどの横須賀市さんのお話とか、東京都さんの方の感じでは。

【委員】　　おっしゃったとおり、予算の考え方で必ず1年で切るということにしているので、それは3条3項でやるときも1年という形で発令することになっています。あとは、先ほど来出ていますが、更新の考え方のところで、あまり足かせが入ると、現実的にはやっていただける方がそんなに多くないような仕事があったり、そういった実情がありますので、そこにはご配慮をお願いしたいと考えています。

【委員】　　私どもも同様に非常勤に関しては、予算上1年以内で全部やっています。任

期については、ある程度、先ほど申し上げたように、3年、5年と期限を設けるべきだと考えているんですけども、ただ、採用困難職種に関しては、公募だけでは見つからないというのは、実態としてあるというのは承知しています。

【座長】 ですから、まず、原則として予算管理上1年だということなので、そこは明確にさせていただいて、かつ、その場合でも、ある程度計画的にやる場合でも、そここのところはきちんと改めての任用だということを1年1年、きちんと投げやりにならない形でしっかりやっぱりやってくださいというのが多分、ここの趣旨なんじゃないかと思うんですけども。そういう形で、とにかく、一応1年、ある一定の期間をやる場合でも、そこはしっかり制度として1年1年だということをお互いにしっかり確認し合ってやりましょうと、そういう話だと、ここは私は理解しているんですが。

【委員】 私が最初に言ったのは、実際に漠然としたイメージでして、例えば消費生活相談員さんのAさんがいると。その人は、何年か繰り返してやっている人であるという場合、その人は今度、原則が徹底されるとすると、毎年毎年、あなたは原則1年です、あなたは原則1年ですということが徹底されて、ただでさえ雇止めとか何とか言われている中で、さらに自分の仕事は毎年続くんだろうかというプレッシャーを受けるという実態になってしまうんじゃないかと心配したので、そういうふうに言っているんです。ただ、そういうふうにならないようなことを配慮してもらいたいという、そういう意味合いなんです。

【事務局】 この議論をするときに、おそらく多様な臨時・非常勤職員の中でどこを取り扱うかがポイントだと思うんですね。まさしく、この研究会でも前から議論の一つの典型例として挙がっております消費生活相談員であるとか、ほかの分野の話もですが、まさしくこの後の任期付短時間勤務職員制度のところに出てくることになるわけですけども、一定の質が求められる職で、人材確保が困難であるようなものというのが存在していることも事実なんですね。これらについては、1年限りの任期を続けていくということ自体のメリットとデメリットを見たときに、デメリットの側面もそれなりに大きく目につくようになっている現状があることも事実だと思います。そういった部分について、今の多様な任用制度をうまく活用する、あるいは今の制度よりも少し付加的に何かを設けるという工夫がないかという議論は、これはまさしく今回の研究会の一つのテーマではないかと我々の方も思っております、臨時・非常勤職員から「ブリッジ」をかける場所を任期付短時間勤務職員制度の方に見出せないだろうかという意図はございます。そういう意味では、3番の議論のところにその要素が入ってくる、先ほどの「出口」という話ですが、こ

ういった部分があるんじゃないかと思います。

【委員】 そうしたら、そこの出口の点できちんと、ある程度話しておかないと。杓子定規にやっちゃうと、僕らの意図しないようなことになる危険がないんですかという意味でした。

【座長】 どうもありがとうございました。そういう意味では、3のところでもどれだけきちんと、そういう問題がある職種を拾えるかどうかというところをしっかりと議論するというにさせていただきたいと思います。

【委員】 そうはいつでも、任期付で全部拾えるかという、それはなかなか難しい部分が正直言っているといるんですね。

【座長】 それもそのとおり。

【委員】 例えば任期付にどれだけ行くかというのはちょっと置いておいても、任期付に行けないところ、あるいは任期付短時間勤務制度そのものを入れない自治体が当然出てくるわけですから、そこが今の現状で、委員が心配していただいているように、原則1年というのをこの研究会でもう一回確認しようよということを打ち出したときに、先ほど事務局が言われた任期付じゃないところ、例えば任期付ではよろしいんですけども、現職の非常勤職員の制度の中でも再度任用のところの一定程度の担保というか、考え方というのが示されないと、原則1年ということだけでいくと、僕はやっぱり自治体は相当プレッシャーを感じると思いますね。それだけで行きますとね。

【事務局】 今のお話を多少斟酌いたしますと、①のウのところの考え方、おそらくここに関係するんだと思うんですね。委員のお話のような1年そのものの任期の善し悪しという議論というよりは、むしろ、ある一人の人がどのぐらい長期にわたり、ある自治体の臨時・非常勤として存在し得るのかという議論の色彩の方が強いのかなという印象を受けるわけです。この部分については、一方で裁判の世界で、非常にあいまいな形でずるずると任用を繰り返している結果を捉えて雇止めの議論が起きているという問題点が生じているところがあるわけです。その意味で、1年単位の任用というものについては、「1年しかいられない」ということではないのかもしれませんが、結果として任期がリセットされれば、同じ人は2年目、3年目なりに同じ団体に同じレベルの臨時・非常勤の職員として存在するということが当然あるということだと思えます。ただ、そうはいつでも本来、「臨時・非常勤職員の職は臨時的・補助的な仕事である」という原則がある中で、その人が10年も同じ自治体にいるということは、本来、あり得べき姿なんではないかという

議論も当然あると思うんですね。制度という観点からいえば、例えば10年というのはさすがにちょっと長過ぎるでしょうという議論が片やある。臨時性・補助性を持っている職であれば、例えば3年であるとか、5年であるとか、そのぐらいまでが実際には一つの団体にいる目安としての長さなんじゃないでしょうかというのはあると思うんですね。ただ、一方で、今の議論の中で、まさしくブリッジの部分にあたるわけですけれども、仕事としてしっかりしたことをやっている人が、同じ臨時・非常勤というレジームで仕切られてしまうのはいかなものかというのもあると思うんですね。この部分を、例えば任期付短時間勤務職員制度のところで、よりきちんと拾っていくことができないかという考えがあるのではないかな、というのが私どもの考え方でございます。

【委員】 私は今、整理していただいた考え方に基本的に賛成でございます。相談員のこといろいろ申し上げましたけれども、相談員が再任され、そして10年とか15年とか、長い人は20年以上になっている状況が決していいわけではないし、本来、そういう雇用であるべきじゃない人たちがそこにはめられているというふうに考えておりますので、その辺をきちんと切り分けていくことが必要だと思います。ですので、先ほど自治体の方からご意見があって、やってくれる人が少ない仕事とか採用困難な非常勤とおっしゃったものが具体的に何なのか、ちょっとここで確認したいと思いますので、そのあたり、いかがでしょうか。何があるのか。

【委員】 具体的な職というのはいろいろあるのですけれども、専門職、特に医療福祉系の職に関しては、これは採用に当たって、専門性がそれぞれかなり分化している部分もありますので、なかなか難しい点がございます。あとは、例えば島しょ地区などについて言えば、そもそも該当する人はほとんどいない、そういった例においては、もうその人しかいませんといったような状態が現実にあります。これはどういう職かということとは別として。なので、個別に今、具体的にこれだということと言えと言われれば、なかなか難しい部分があるのですけれども、全般的な傾向としては、そういうことがいえると思います。

【委員】 ほとんど一緒ですけれども、一番困難なのは保健師さんであるとか、医療関係の職ですね。それに関してはなかなか後継者が決まらないという状況があります。そのほか、分野によって、一般的な事務に関しては、まだまだ集まりますが、特殊な資格を持った職に関しては、同じ方にやっていただくという形もあります。今、具体的に私も何の職がどれぐらいというのは出てきませんが、傾向としてはそのような形です。

【委員】 それは、そもそも有資格者が少ないという問題なのか、民間との競争で、とても競争力がなく、みんな民間に行ってしまうので、公立のところに来ないという話なのか、どちらなのでしょう。両方あるんでしょうけれども。だから、そもそも需給の関係であれば、この制度云々以外に、もっと考えなければいけない問題があるんだと思います。それは消費生活相談員しかりの問題だと思います。消費生活相談員に関しては、非常に待遇が悪いですね。地方は待遇が悪いんですけども、国の方が今、必要に応じて財務省とか法務省、法テラスとかが採用を始めたら、そちらの方が給与水準が1.5倍とか非常にいいものですから、熟練の人たちが、生活かかっている人はやむを得ずそちらの方に移行してしまうというふうな問題も現実起きております。ですので、その辺をしんしゃくして議論していった方がいいのではないかと思います。

【事務局】 まず、人材の確保の難しさについては、先ほどありましたように、職種についての傾向と、地域的な傾向という2つの要素がある。私ども、いろいろなところでお話を聞いている中で、やはりこうした探題が見られることです。都市部でも、例えば保育士さんが、なかなか来ないという事例も聞いております。これは、むしろ、民間との競合というような側面が大きいのではないかと思います。民間の方が給料がいいというような部分があったりする印象があるわけですね。一方で、地方部に行けば行くほど、そもそも人材の絶対数が少ないので、候補がなかなか確保できないというような事情もあるだろうと思われまます。そこは各団体の置かれている状況でまちまちであろうと思うところがございます。

【委員】 各団体、都市部と地方部とでかなり状況は違うと思うんですが、やはり私も同じ意見なんですが、原則1年以内ということをあまり強調すると、やっぱり不安定な働き方ということはどうなのかという気がします。こういう、キャリアアップが望めない、短期で切られてしまうと、非常勤職員の方の労働に対するインセンティブ、どうなのかなというふうにちょっと思いました。予算とか定員管理の観点から、1年というのはそうなのかなと思うんですけども、コストパフォーマンスの面から見たら、本当にいいのかなというふうな感想を持ちました。

【事務局】 その点で若干補足をさせていただければと思います。1年という単位が雇用される側にとっては非常に不安であるという側面があるというご指摘、その一方で、やはりやっている仕事の内容から見れば、1年というのはもっともであるというご指摘、それはそれぞれ、おそらく一面の真理を捉えているもので、どちらがどうという部分は絶対

的には言えないところもあるかと思います。一つの整理の仕方としては、例えば県庁でもどこでも、いわゆる「アルバイトさん」という人が職場にいます。こうした仕事をしている人達にとって、果たして1年単位以上の期間に見合う仕事の質というものが本来にあるのかどうかというのは議論としてあると思うのです。一方で、先ほど来お話に出ております消費生活相談員のような方など、かなりの長期間にわたって任用される需要もあり、実際に相応の経験なり専門性もあるという人が、1年間という任期の繰り返しになるということの妥当性の議論というのがある。この2つを同じ土俵で議論すると、おそらくお互いの立場が異なるのでちょっと困った話になるんじゃないか、というのが我々の問題意識なんですね。そういう意味で、原則1年というのは、基本的には、例えば前者の事務所の中にある「アルバイトさん」であるとか、あるいは、専門性が高い人の中でも自分は短期間でどこかほかのところで働くつもりだと思っているような人達、こういった類型にある程度当てはめられるものとして考えていってよいのではなかろうかというわけです。ところが、実態を見たときに、これと同じ枠組みに乗っかりながら、さらに長期間、しっかりした仕事をしている人がいるとなれば、同じ形態で任用していいのかという議論があり、何らかの知恵を巡らせなければいけない。これが私どもの方で考えている、「原則はこうですが、さはさりながらこういう実態がある」という関係だと理解していただければいいんじゃないかなと思います。

【座長】 ②のところにもあるんですけども、ですから、要するに法制上はとにかく、地方公務員法上は、基本的に22条で、ある意味で、やっぱり1年ということがあって、ただ、おっしゃったように、今、いろいろ度々指摘されたように、いろいろな職種がそこで難しい、なかなか合っていない職種もあると。ただ、そのときに、結局、ずるずるとお互いのなれ合いでやっていけばいいのかというと、そこは問題だろうというところがあると思うんですよ。

【委員】 職種ごとの議論というのができるような法律的枠組みになっているんでしょうか。どうもなっていないんじゃないかなと。

【座長】 そこはそうです。

【委員】 ですよ。だから、そこが難しいなという感想というか、意見なんです。

【事務局】 臨時・非常勤制度の実際上の大きな問題の一つは、いろいろな職種があるものを、比較的色のついていない制度の中で包含しているというところだと思うのです。この部分をもう少し紐解く必要があるんじゃないかというのが今回の研究会の一つの課題

だろうと思っているわけです。その意味で、今、少し類型的に申し上げたような、「アルバイトさん」のような人もいれば、消費生活相談員のような人もいる中で、少し何らかの手厚い対応をすべきじゃないかという議論が後者の類型に当てはまるのだろうというのが考え方です。ここから先は、じゃあ悉皆的にどんな職種がいるかと言われると、確かにこれを把握するのもお手上げな部分がありまして、我々の調査の方でも、かなり細かく分けてはいますが、そこから先、どんな人が中に入っているかというのは、非常にわかりづらいということが確かにあるんですね。便宜的には、我々の調査で掲げた項目が一つのカテゴリーとして参照していただけるものとしてあると思いますけれども、そこから出発して、物事をどう整理するかという意味では、今、私が申し上げたような考え方というのも一つ、考えてみてはどうだろうというご提案になるわけでありまして。

【委員】 私も原則として1年ということは確認しておいた方がいいと思うんですね。これまで臨時・非常勤の問題で、本当に何十年にもわたってずっと続いてきた問題だと思うんですけれども、その中で、やっぱり自治体によって1年が原則だと思って、何とかその範囲で運用しようと努力している自治体と、その一方で、あまり深く考えずに、ただだらと慣行で続けてきているというか、ある意味、使い勝手がいいということで乗っかってやってきたところもあると思うんですね。そういうふうに20年、30年と、こういう仕組みで雇ってきたとしても、これまでは特に何も不都合はないというか、問題を感じることはなく来ていたと思うので、でも、それによってやっぱり臨時・非常勤という形で雇われていた方たちに、非常にデメリットが多かったというか、その人たちの犠牲の上で低コストでやってきたというところがあるわけで、やっぱりこれは、本当にこのまま放置しておいたらいけない問題だと思うので、改めてこの制度は本当は1年なんですよということを、ある意味、すべての自治体の方に、これは1年が原則だということをもう一度、認識していただくということはとても必要だと思います。もう既に認識していらっしゃる自治体も多いと思うんですけれども、おそらく、まあ、でも、そうだけど、使いやすいようにと言っているところに、いやいや、もうこれからはそんなふうなわけにはいかないですよということを確認する意味で1年というふうにするべきだと思うんですけれども。ただ、だとしたら、今、既に10年、20年と働いている人をどうするかということなんですけれども、それはもう原則1年だから、じゃあ、もう首になっても仕方がないという話では、決してないと思うんですよね。だから、既に存在している10年、20年という長期にわたって非常勤として更新を繰り返してきた方たちについては、原則とは別に、現状に対し

て何らかのケアするような、そういう、もし普通の任期付でも、何人でも拾うことができないという場合には、別途、何か救済があつてしかるべきかなという気がして、ただ、それと原則とはやっぱり分けて考えるべきで、今は原則は原則で、それで原則からもう今外れてしまつていてという場合に関しては、何らか現実への対応策というのを別に考えた方がいいんじゃないかなというふうに思います。

【座長】 どうもありがとうございました。

1つは、やっぱり能力主義という考え方からすると、やっぱり能力がある方をとるんですよね。そういう意味では、1年限りで更新してきても、その方が非常に能力を実証していけば、能力主義について採用するという考え方が当然あり得ると思うんですね。ただ一方で、今度の場合は、いわゆるアクセスの平等という話があつて、じゃあ、別に能力がある方が応募してきたときにどうなるんだという場合に、要するに長く勤めてきたから、そっちの人を優先させて、能力主義を犠牲にするというのは、これまた公務の労働関係には、基本的には適合しないだろうと思うんですね。ですから、そこで結局のところ、今のところは、いわゆるそういう長期になる場合でも、原則1年ということにした上で手続を明確にすると。要するに、再度、きちんと更新を繰り返す——更新と言いますか、新しい任用をしますと。それで労働条件を提起して、要するに安易な運用をしないということをお願いしようというのが多分、ここの意図なんじゃないかなと思つておまして、既得の方をどう救済するのかというのはなかなか難しいんですが、そこは多かれ少なかれ、やっぱりそういう公務の能力主義に基づく任用の中で、多分、本来は吸収されていくべきものなんじゃないかなと思つております、私自身は。

【事務局】 例えば、客観的な形で能力を実証するプロセスが必要なんですね。ただ、客観的なプロセスの中で、やはり公務のサービス提供を考えなければいけないわけですから、サービス提供に必要な要素を選考過程の中に盛り込むということはあると思うんです。端的に言えば、試験をするのであれば、試験の問題の中に、実際に仕事をやっていたことが功を奏してよくわかるような問題があるといった例など、必要とされている職により適合する人材を集める工夫はあると思うんですね。こういった工夫をしていく中で、前いた人が結果的に再度任用されるということもある程度は担保され得るでしょう。一方で、外部にもともと任用されていた人と同等、又はそれ以上に優秀な人がいれば、それはそれで公務としては非常に魅力的な人材であつて、その人達を排除するというわけにはなかなかいかないわけですから、機会の均等も担保するというのが基本的な考え方なのかな

とは思っています。

【委員】 今、聞いて思ったのは、最初のご説明だと、アルバイト的な人もいるんだから、1年更新でいいんじゃないかというような感じの議論がまずあって、その一方で専門的な人たちもいると。ただ、一方では、そういう能力のある仕事こそ、採用者というものを柔軟に入れるべきだから、1年単位で、逆に消費者相談員みたいな人こそ——それは例えばですね、というような考え方があり、そうすると、そのところで、そもそもどういう考え方でその線を引こうとしているのかというところをある程度整理しておかないと、ちょっといけないんじゃないのかなという気はしたんですよ、今。

【委員】 能力主義の問題が出てきましたので、要するに採用に当たっての成績主義ということになってくると思うんですけども、実は後の3のところでは比較的是っきりするんですよ。任期付短時間勤務職員については、ずばり、これは成績主義でやるということになるんですけども、今、議論しているところでは、17条の任用については成績主義になりますよね。ただ、特別職の3条3項3号については、そのところはどうかということになると、いや、それも成績主義によるべきだということも言えても、制度上、そうになっているというわけじゃないんですよ。それから、22条については、17条の例外で成績主義ではないでしょう。だから、アルバイト的なものでも成績主義に基づかず採用してもいいんだ——いいんだと言ったら、おかしい、本当はそれも成績主義があるべきなんだけれども、そういうことになっている。そのところを、違いはあるんだけど、やはり世の中でこれぐらい問題になっているんだから、22条任用にしても、17条の任用についても、3条3項3号についても、できる限り、そこは成績主義というものを考えて、地方公共団体も公務員制度を設計すべきだというふうなところまで打ち出すかどうかということなんですね。

【委員】 難しいですね。

【委員】 打ち出すとすれば、それは一つの考え方だと思うんですよ。打ち出すべきじゃないかと私は思っていますけどね。制度的には、必ずしもそこまで徹底していないでしょう。

【座長】 まあ、ご指摘のとおり、3条3項は当然そうですし。

【委員】 いつも自治体側から話して申しわけないんですけども、そもそもこれだけ臨時・非常勤職員が増えてきたということは、何回も説明したとおり、行政サービスが拡大していった、もう一つは、財政問題を含めて、正規職員の数が増やせない、あるいは

減らさざるを得ないという状況から、じゃあ、自治体側はやむにやまれず、何で採用するのかと。じゃあ、3条3項なのか、17条なのか、22条なのか、選択肢がもうないんですね、そこしか。事務局がいうように、アルバイト的、本当の事務補助、6カ月、それはそれで22条でいいでしょうというふうにわかるんだけど、それだけでは行政のぎりぎりのところが回らなくなっている。とすると、数増やさないと、やっぱりマンパワーが必要なんですよと。そうしたときに、どこで雇うのかといったときに、決して雇う側は、あなたは1年で終わりますよということを前提に雇ってないんですよ。そういう職、いっぱいあるわけです。そこが制度の問題に入ってくると思っているんだけど、そこまでの制度議論の話じゃないということのくくりがあるとなれば、今の行政の実態のところを、確かに理論的にはわかります。それは委員が言われているとおり、確かにわかるんだけど、それでは動かない、実際の行政サービスの実態があるということ。例えば、10年、20年、相談員で仕事をされている。本当はそこ、正規職員を充てるべきなんですよと僕は思うんですね、東京都さん、横須賀市さん、そうだと思うんですけども。じゃあ、何でそこは正規職員を充てないのか、正規職員を雇用しないのか。それはやっぱり実態論として、そういう状況にない、いろいろな意味でですね。そこを今の臨時・非常勤の問題というのは、そこが今、一番大きな問題になっているんじゃないでしょうかね。だから、確かに理論的な話というのはわかるんですけども、それだけでは解決しないと思いますね。

【座長】 どうもいろいろとご議論ありがとうございました。事務局の原案というのは、そういう意味では、地公法上での原則をやっぴりきちんと自治体にまず改めて確認してもらおうというところが多分、①からおそらく③まで含めた基本的な問題意識だったと思いますが、それについて、実態面から単純に提起してどうなのかというご指摘いただいた部分もありますので、そこはちょっと事務局の方で引き取っていただいて、その部分をどういう表現にするかどうか、少し次回までにいろいろ知恵を巡らせて、表現ぶりをちょっと考えていただければありがたいと思います。

【事務局】 「制度的なアプローチというのはこういう整理です」という一つの考え方がある一方、実態面についていろいろ議論がありましたので、これをどう突き合わせたらいいのか、という点をどう工夫するかということだと思います。

【座長】 そこは少し次回までに事務局の方で考えていただくということでよろしいでしょうか。

③はいかがですか。おそらく②、③はほとんど①の話と共通している話だと思うんですが。

【委員】 ①、②のところで、再度任用ということが出て、③でも再度任用が出てくるんですけども、この前もちょっと言いかけたんですけども、やはり再度任用というものの法的性格ですね、それからそれに伴う形式、それから手続、こういったものをきちんと明確にすべきじゃないかということがもうちょっと包括的に出るような表現はできないですかね。個別に言っているんですよ、①のアとか②なんかで。言っているのはそういうことだと思うんだけど。それはなぜかという、これまでずるずる更新みたいなことでやられているというふうな問題があるわけだから、更新と再度任用の法的性格、形式、手続の相違を明確にすべきじゃないかと。そういったことをきちんと書き込めないでしょうかね。これは（２）のところでも必要だし、後で３のところも必要になってくるんですけども。さっき言ったように、制度的には背景が少し違うぞというのがありますけれども、それに応じて、打ち出し方、少し違うかもしれないけれども、基本的には共通にそういうことをきちんと言わないと、地方公共団体って、それじゃあ、再度任用というのをどういうふうな考え方で、どういうふうな方式で、どういうふうにやったらいいんだというのがなかなか乗りにくいというところはあるかもしれません。そこは何か書いた方がいいような気がするんですが。

【座長】 制度的には再度任用しかあり得ないという前提なんですか。

【委員】 前提なんですけどね。

【事務局】 実は、ターミノロジーの問題がありまして、「更新」という言葉がどのぐらいの意味を持っているかということがあると思うんです。いろいろな法律で「更新」という言葉が使われております。言葉そのものを見ると、リセットをして、新たに採用するという側面においては、「再度任用」という概念と実は変わらないように見えるんですが、実際に使われている事例を見ますと、「もともと今ある職がそのまま生きたまま別の職に位置付けられて、そこに再度はまっている」というような使い方をされているような例が多いということだと思うんですね。その点においては、前にあった職とほぼ同じ職であるという解釈になるところが、再度任用という言葉と比べて少し論理的に違う部分もあるかなと思います。言葉としては、そういう違いがあり得るわけですが、このワーディングの話を整理するとともに、やはり一度任用されている人を再度任用するときに、何が必要なのかということは整理しないとイケないと思うんですね。これは先ほどの話にありましたよ

うに、実際、各自治体の手続の中で、確実に出てくる課題でありまして、ここで、しっかりとクリアにすべきことをしておかないと、これ自身が問題の端緒となって、実際に任用されている側であれ、任用する側であれ、困ったことになることがあり得るわけですから、こういうことをきちんと決めてくださいという投げかけをしっかりとするのは大事なことだと思っています。

【委員】 あんまり総務省が細かいことまで言うのもどうかという気がするんだけど、やはり、要するに再度任用の任用辞令というのはどうなるのと。その辞令に伴う勤務条件と書いてあるけれども、任用だから、任用条件として、中身どこまで書くのとか、そういうことは示してやらないと、それはあくまでひな型かもしれないけれども、なかなか思い切って再度任用ということに踏み切っていくということにならない気がするんですね、実態として。東京都さんなんか、それは、いや平気だと言ってやっていくかもしれないけれども、地方の実際、小さい市町村だと、なかなか踏み切れないところですよ。そのことによって、結局、人材も使える人が使えないということになってくるので、それを手続的にきちんとしておくということによって、訴訟になっても大丈夫よ、本人もちゃんと、そういうきちんとした任用に基づいて仕事をしているんだということを、誇りを持ってやれるということになるんですよ。

【委員】 質問なんですけど、こういうことは今までやられていないということなんじゃないですか。雇われる側がどういう条件で雇われるかよく知って、雇う側がそうした条件をよく知った上で雇っているんだということを雇われる側が知っているということが後々のトラブルを避ける一番いい方法だと思うんですけど、雇入れ状況というんですか、こうしたことを明確にお互いに確認し合うということをやっているんですか。

【事務局】 ここは各自治体の方にどのような対応がなされているかというのを聞いていただくといいと思うんです。おそらく、団体によってまちまちなのではないかと思います。例えば書いたものといっても、要綱でありますとか、そういった形式で決められている部分についてはきちんとやっている団体は多いんだろうと思います。ただ、それを相対でどこまで丁寧に説明しているかといった部分については、各自治体で結構、対応に差があり得るんじゃないかなと思うんですね。その辺は、そもそも個別の案件の訴訟なんかになったときに、まさしく鍵になる部分ですので、しっかりやった方がいいに決まっていますよね、というメッセージを出すべきなのではないかということがあると思います。もし差し支えなければ、各自治体での事例を委員の方の方からご紹介いただければと思うんです。

けれども。

【委員】 私どもは17条を使っているのですが、基本的には非常勤職員に関しては公募でやっています。ですから、採用期間、勤務場所、勤務時間、報酬等もきちんと明示しているという意味では、手続的にはやっているというふうには考えております。ただ、先ほど3年、5年と私が期限を大きく求めているのは、慣行として長くなっていく職場があるので、きちんと目安をつけた上で雇い入れをしたいということで申し上げます。手続上はきちんとやっているというふうに思っております。

【委員】 じゃあ、文書で持たれていると。

【委員】 文書で交換をしています。それは普通の民間で働かれるのと同じような状況だというふうに思います。

【委員】 それは再度任用の場合もそうされているんですか。

【委員】 1年ごとにやっております。

【委員】 東京都の場合については、3条と22条ということになります。22条の方は、原則2カ月で、最大6カ月なので、1回は更新があるのですけれども、それでも連続では6カ月までなので、そこで一たん切れるということで誤解が生じる余地はないです。3条3項については最大1年任期ですので、任用の都度、同じ人であったとしても、毎回、発令通知書を出し、その中で任期と勤務条件を明示し、そのほかに、例えば勤務場所だとか、そういったものも含まれた、労働条件明示書面を渡し、それから任用に当たって根拠となっている要綱を渡すといったような手続をすることになっております。専門性の度合いのやや低い専務的非常勤という職に関して言えば、更新に当たっては、本人からまず更新の申し込みをさせるという手続を踏む形をとっていますので、これについても誤解が生じる余地はないと思っております。

【委員】 そういうふう到手続をとってれば、中野区の保育士のような判決が出るわけではないんですよね。それが出ちゃうところがあるわけですよ。

【座長】 まあ、ここに来ていただいているのは大丈夫な自治体なので、なかなかそういう問題ある事例というのは出てこないと思いますが。

【事務局】 参考までに、若干補足して申し上げますと、同じ人がどのぐらいの期間任用されるかという年数について、新規の採用の場面が主になると思うんですが、インターネットでの募集や広報での募集の中で、「最長何年まで可能です」という書き方をされている事例もあります。書き方がいいか悪いかという議論はあるとは思いますが、そこ

で最初はこのぐらいまでの上限を予定して、想定することができるんですよと書いている団体もあるんですね。おそらく、より丁寧にやれば、そういうことをやるということが大事なんだろうと考えていますけれども。

【委員】 僕は反論ばかりして申しわけないけれども、そもそも3条3項とか17条—17条も後で一般職非常勤というのは、そもそも法律上、あまり明示されていなかったところを一般職非常勤という形にして、これは後追的に動いてきたし、3条3項の趣旨というのは、もう完全に特別職の非常勤といっても、専門性の高いところしか本当は雇ってはならない。だから、そういう法整備上のそういうところに現実の自治体としては、もうそれではどうしようもなくなってきたので、何かを使いながら、3条3項と17条を拡大しながらやってきたところは正直言っていると申すんです。それは、確かに1年ですから、今、委員が指摘されたように、そのことを本当にきちんとしておかなければならないんだけど、じゃあ、そういう自治体の雇用状況そのものを、今、法律がきちんとバックアップしているか、任期付短時間公務員制度ができたのはつい最近なんですね。それ以前の圧倒的多数の長い時間というのは、そもそも自治体がそういう雇用をしているということを、総務省側も知っていたはずだけれども、それをなぜ、過去、指導してこられなかったのか。現実として、やっぱり今の法整備上の問題、いろいろ考えながら、自治体が行っている。例えば、東京都とか横須賀市の例については、確かに今おっしゃることは建前というか、理論だと思えます。だけれども、実態として、直接の行政サービスのところで、果たしてそれで動いていけるんでしょうか。今、おっしゃっているように、3年とか5年で、本当に切れて、人が入れかわっているんでしょうか。

【座長】 どうでしょうか、やってらっしゃるんでしょう、そこは。

【委員】 先ほどから繰り返し言っていますけれども、採用が難しい職員に関しては、再度、任用されている方が現実としていらっしゃいます。それはもう、間違いなくいらっしゃいます。ただ、一般的な事務の方が同職に何年も、限度がないままに雇用するような状況でいいのかという疑問があるということで、採用的には1年ごとにきちんと明示をすべきであると思ふし、3年、5年なりのある一定のスパンを決めて、再度、それが最長期間として、その方がどうしても必要であったり、その職がどうしても必要であれば、再度、公募をするなり、選考をするなりという仕組みをつくるべきだということを私は申し上げただけで、実態として、制度をきちんとしていくことによって、今まであいまいだったところを少しきれいにしていきたいと考えています。市町村の人事担当の一人として、そのよう

に感じているということを申し上げたということです。

【委員】 同一の職に何年在職させるかということに関しては、先ほどからお話しさせていただいているとおり、地域的な問題と、それから職の問題があって、私どもの方で用意している非常勤制度について言えば、3種類のうち1種類は確かに原則5年というのを今回入れました。職の状況とか、あるいは地域的な状況なんかを見て、どの職なら、例えば3年とか5年で人を入れかえても大丈夫なのかとか、そういった問題が自治体側に任せられるような形で整理されていればいいと思うのですけれども、原則が3年ですとか5年ですという話になってしまうと、それはいろいろなことできつと問題が起こってしまうのではないかと思います。

【委員】 そうですね。絶対、そうだと思うんです。

【事務局】 3年とか5年という数字をどう取り扱うかという議論ではないかと思えます。先ほど単位、ユニットとしての臨時・非常勤の任期が1年という議論がありましたが、これと、1人の職員が臨時・非常勤という立場で何年まで任用されるかという議論と同じ議論をするのではなく、違う捉え方をする必要があると思うんですね。おそらく、「この制度では3年が限度です、5年が限度です」という言い方というのは、実態からすると、なかなか難しいところがある。その一方で、これが例えば10年や20年になるという事象については、先ほど述べたように、そもそもの仕事が専門的である場合には、そもそもそういう任用をやっていることが問題だし、逆に補助的な人にもかかわらず、そんなに長くなっているという、それはそれで、ちょっとおかしいんじゃないかという話もあるわけです。ですので、3年や5年というのは、一定の目安としての価値はあるというところまでは考えてもいいのかもしれませんが。そこから先、かなり伸びていくと、例えば訴訟リスクとして、要は抗弁できませんという側面が強まるという捉え方ができるんじゃないかということがあると思うんですね。3年とか5年という数字というのは、捉え方がそもそも違うという側面もあるんですが、民間労働法制でも年数の数字としては、やはり出てきているようなこともあるので、一定の基準性はあるような気がします。ただ、絶対、この年数じゃなきゃだめと言い切れるかという、それもまた、ご懸念のような話が出てくる場所だと思いますので、年数についてはそのような捉え方が一つ、やり方としてあるんじゃないかというふうに思っております。

【委員】 議論の大前提として、ある程度実態に近いところに視点を置くとすると、理論的にきれいに割り切れる話にはならないだろうということになるかと思うんですが、そ

ういう前提で考えて、任期付短時間勤務職員との振り分け等の問題もあると思いますが、とりあえず非常勤の話に対象を絞ると、仕事自体は継続して存在するケースがあるという前提で考えると、任期といったときに、ある人が、もうこれ以上は何があっても勤務を継続できないという意味で、そういうものを設定するというのは、なかなか難しいのかなと思います。あり得るとしたら、先ほどから出てきている、能力の実証であるとか、公務就任機会を公開するというを非常に高いレベルで実現するような任用手続を3年とか5年とか、そういう定期的な期間ごとに挟んでいくという、そういう意味のものということになるでしょうか。それから、1年という数字もでていますが、これについてはちょっと話が出たと思いますが、働く側から見て、その仕事を離れた後に、何か次に行くためのキャリアを蓄積する時間としては短過ぎると思います。任期付で常に仕事を離れる可能性というのはあるという前提だと、ある程度、もう少しまとまった期間をとって、その一定の期間内にどういうキャリアを蓄積できるかということをおおまかにはっきりさせておくということを考えてもいいのではないかと思います。その点も含めて、(2)の全体を、私というか、法律学的な観点から整理すると、ここでは任用、雇うときの話として整理されていますが、どうしても勤務関係を打ち切る場面から考えをスタートさせるというふうな、そういう発想に法律学的なというか、裁判例等をベースに考えていくとなります。そのときに、どういう状態になっていると、任用更新を打ち切ったとき違法になってしまうのか、それを避けるためには、それより前の段階でどういうことをやっておけばいいのかというように、更新打切りの時点から遡る形で整理するということです。その場合具体的にどのように考えるかについて、ここで詳細には言えませんが、まず、出発点としては、おそらく最近の裁判例を見る限り、民間部門で全く同じことが起こった場合に、雇止め解雇法理が類推されて、地位確認の請求が認められるという、そういう状態になっては、公務部門でもまずいだろうと考えておくべきでしょう。そういう考え方を前提にして、それをもとに、最初の任用時にどういう説明をしておくべきだとか、区切りの任期ごとにどういうことをやっておくべきだとか、あと、更新をしない、もうそこで打ち切るということが決まったら、その後、どういうことをしたらいいのかとか、そういうことを整理していくことになるのかなと。それが一つの整理の仕方としてあるのかなというふうに思っております。

【事務局】 委員がおっしゃっているのは、要は絶対的な年数の数字ありきという議論ではなくて、どういう状態が、例えば事態が放っておかれると問題になるということがポ

イントで、遡って考えたときに、どういうプロセスで説明をしておけば回避できるのか、というアプローチだという感じでしょうか。

【委員】 そうですね。単純に責任を回避するというだけではなくて、その過程で適正化という観点から何が必要かを考える上でも参考になるということです。

【座長】 一つの視点をいただきました。どうですかね、そういう視点も当然、入れなきゃいけないと思いますが、逆に22条という世界を原則としている中で、多分、本来、いろいろ委員おっしゃっていただいたんですが、私は地方分権の話もあるんですけども、やっぱり、自治体は本来、この制度の枠内できちんと考えるのが原則だったはずで、それが實際上、長い間の中で、いろいろと判例でも指摘されるような事態になってきた。そのときに、じゃあ、一体、自治体に対して、どういうメッセージを出すべきかと、分権という観点を踏まえながら、メッセージを出すべきかというのは、こういう話になってくるんだろうと思っていて、そこは、ですから、そういう視点からの話だということもぜひご理解いただきたいなと思っております。委員のご指摘はよくわかりました。その辺は事務局の方でちょっと引き取っていただいて、少しお考えいただければと思います。ただ、判例で指摘される——委員、おっしゃったんですけども、それは限界事例で、もっと適正という観点も、公務として本来あるべきやり方というのもあって、そこはやっぱり区別して、少し事務局の方でも整理していただければありがたいなと思います。

【事務局】 例えば、「限界事例的にはこんなものも出てきています」と、まあこういうものがスタンダードでは当然ないんですが、そういう事態もあり得るので、こういう制度の理屈がある、という説明かと承りました。

【座長】 その辺も、ぜひお考えください。

どうもありがとうございました。一応、2については。

【委員】 1点だけ。

【座長】 はい、どうぞ。

【委員】 これは質問です。③のイの部分がありますね。職務内容や責任の度合いの変更により報酬額を変えるというところがあるんですけども、(2)のくくりの中で、例えばアというのは非常勤職員の人というのは臨時的・補助的だよというところの原則を徹底するという思想のもとにアというくだりがあると思うんですよ。ただ、一方、③のイという部分を見ると、これは仮に実現するとなると、それはそうではなくて、やはり質的にそれはかなりグレードがあるということを認めていこうという思想が感じられるんですよ。

そうすると、じゃあ、その兼ね合いというのをどういうふうに説明するんですかということところがちょっと整理しなきゃならないと思うんですけども。

【座長】 じゃあ、そこはちょっと事務局で説明してください。

【事務局】 確かにここはご指摘のように、説明の仕方としてある程度考えていかなきゃいけない部分があると思っています。原則に則って職の位置付けを考えると、より困難度が高いものは、それだけ格が上ですということであれば、こういう理屈になるわけですね。ところが、今、おっしゃったように、臨時・非常勤職員という制度の前提で、実際には臨時的・補助的な業務じゃないではないかということから考えていくと、無意識に説明していると違和感が生じ得るところだと正直なところ思います。ですので、この部分というのは、やはり臨時・非常勤という仕事で本来想定される仕事の中身のレベルの範疇を出ない中での議論で、さはさりとは、質の差別化が図れる部分というものがあるのであれば、それは担保していた方がいい、という言い方になってくるのではないかと思います。今、抽象的に申しましたが、具体的な場面で選ぶと、すごい人がほんとスーパー臨時・非常勤みたいな形で出てきてしまっているのかというのが率直なところあって、あまり望ましくないなと我々も思うわけですけども、やはり許容される範囲内の中で、こういった差別化というのは理論として当然あるし、それを実際の解決方法としてとることは、十分あり得るだろうという捉え方がまずあるでしょう。

【座長】 よろしいでしょうか。

【委員】 そうですね、自治体とかがどっちのメッセージを僕ら、発したがっているのかなということところが混乱しないようにした方がいいと思うんですね。

【事務局】 まさしく、我々としては、そこが変な意味での「尻抜け」のようになるのはおかしいわけで、むしろ、そういう類型は、例えば任期付短時間の方がより適合性が高いんじゃないか、という議論が素直だと思います。

【委員】 先ほど来の議論からすると、多分、いろいろな仕事があるだろうということを前提にしていって、それに乗るという感じで考えていくと、結局これは、要するに本来の意味での職務給の発想を強く出していくのか、職務給という大前提の中でも職能給的な要素を取り入れていくのかということ、ありうる仕事の多様性に応じて考えていくということなのかなと思います。正規職員であれば、給料表に級のほかに号俸があることで、その部分が職能給的という評価もできるかと思うわけですが、それに近いということも含めて、多分、再度任用の可能性も含めた仕事の中身を明確に整理すると、その中でおのず

と明らかになってくるのではないか。具体的にはたとえば、ある程度能力を伸ばしていくことが求められるものであれば、職能給的な要素を入れた方がいいだろう、わりと定型的な仕事であれば、勤続期間が伸びても変わらない、本来の職務給的な発想が強く出るだろうというようなことになるのかなと個人的には思っているんですが。

【座長】 2人の委員からご指摘いただいたように、やっぱりちょっと変なメッセージになるとまずいので、そこは具体的にこういうものですよというところを少し具体的に誤解のないような形で少し、どういうことを考えていますということをやっと丁寧に説明していただくということが重要じゃないかと思いましたが、そこはよろしくお願いします。

【委員】 それは例えば、ストレートに言っちゃうと、1年でありながら再度任用するとしたときに、例えばちょっと僕、言葉の意味がよくわからないんですけども、例えば(2)の①のイは、再度の任用は、任期終了後の新たな職とされていて、次の②は、同一の者を同一の職に再度任用する、その次は同一の職に再度任用される、その後は同一の職種の職に再度任用されるという、非常にわかったようなわからないようなイメージなんですけれども、早い話が再度任用できますよという、それは新しい職ということ的前提に再度任用できますよとした場合に、同一の職に再度任用されたというときは、先ほど来の話の中では、一つは能力というものをどう見るかということであれば、当然、キャリアというところは能力という部分として、このアとイの中には、そういう考え方というのは全くイメージされていないのかどうか。

【事務局】 一つの考え方としては、キャリアそのものを見るというよりは、キャリアが客観的に反映されるような手法というのがあるかもしれない。それで読めるのではないか。例えば、試験や選考の中で客観的な手法を採って、仕事をやっていたことがにじみ出るようにするというのにはあり得ると思うんですね。そういったところできちんと担保するというのが一つのやり方だと思うのです。臨時・非常勤職員であれ、後で出てくる任期付短時間勤務職員であれ同じだと思います。なぜこういうことを言うかという、外から入ってくる人も、能力があるのであれば、ちゃんと「同じ天秤にかけて判断してください」という点は担保しなくてはいけないわけで、これを排除するような形にはやっぱりならないだろうという考え方だと思うのです。一方で同じ団体か、別の団体か、民間かわかりませんが、ある仕事をやったことが反映されるような選考のやり方は当然あるわけですから、各団体の客観的な選考の中で工夫してやっていただくということがあるんじゃないかと思えます。

【座長】 何かありますか。大丈夫ですか。

あと、先ほど委員の方から、2が終わったところで、少し戻って発言したいことがおありだということをあらかじめ承っておりますので、よろしいでしょうか。

【委員】 2の(1)の①のアの非常勤職員の職の位置付けに関する議論ですが、前回の会議のときに、3条3項による特別職が適当か、17条による一般職としての任用が適当か、22条による臨時的任用が適当かについて、大筋としては明確に分けていくべきだという議論があったと思います。報告書の中に参考として、例えば一般職や保育士さんは何条であるとか、17条であるとか、22条であるとか、専門性の高い何とか相談員さんは3条3項が適当であるとか、例示みたいなものがあつた方が、報告書を見たときに、自治体が理解しやすいかなというふうに思います。それを補足として言わせていただきます。

【事務局】 書き方の工夫があるかもしれません。というのは、完全に「ここで読みます」と言い切る自信があるかどうかということもあるのです。ただ、こういう職であれば、例えばこちらの任用の枠組みでいくと、より適合性がありそうだと思う、といった工夫の余地はあるかもしれないと思うので、ちょっと我々も検討してみたいと思います。

【委員】 それは大変難しいと思うんですけども、ザインで書くのか、ゾルレンで書くのかということになるんですけども、要するに、本来、これはそういうふうな実態はあるけれども、そこに居続けるのはおかしいというのは随分あるわけです。また3のところで話そうと思っているんですけども。だから、一番わかりやすい例が保育士さん。資格はあります。しかし、常勤の保育士さんもたくさんいるわけです。同じ資格で、同じ仕事をしています。それで、そういう人が実態としては、3条3項3号でたくさん臨時・非常勤という形で任用されているというものを3条3項3号としてそのところを示していかというふうなことになるんですね。だから、そういうふうの一つ一つ、いろいろな職を見ていくと、ゾルレンとして書くんだとしたら、なかなか難しいんですよ。ザインとして書くのか、どっちなんだということになるんです。

【座長】 ぜひそういうので、残ったものがあるかどうかということですね。

【事務局】 工夫をしてみた上で、どこまで残るかというのはありますけれども、少し考えてみた上で、ちょっと書き方の仕上がり具合を見ていただくというところでしょうか。

【座長】 非常に的確なご指摘をいただきまして、ありがとうございました。

【委員】 正直言うとそれぞれ実態がある中で、例えば、任用根拠がこちらじゃなくて、こちらの方が適切と示された場合に、では、その人、どうするのですかという話になりま

す。

【座長】 そういう話もあるんですが。

【委員】 それは正直な話ということです。

【委員】 今の裁判例の状況を前提とした法解釈として適法か違法かというレベルで話をすると、正直なところ、任用区分、特に一般職と特別職の選択についてはどっちでもいいという範囲がすごく広がってしまうでしょう。そのこと自体を明確化することに、もしかしたら、一定の意味はあるのかもしれないですけども、適正化という観点からはあまり参考にはならない。結局、ゾルレンにせよ、ザインにせよ、何を基準に考えるのが問題になります。裁判実務上、共有されている法解釈を基準にすると、何でも良い、どちらでも良いという範囲が広過ぎて、あまり役に立たないかもしれない。

【座長】 その書き方かもしれませんけれどもね。こうじゃなきゃいけないという決めつけ的な書き方をするかどうかという話もありますし、職種として、こんなものが考えられますという書き方になるかどうか、そこはいろいろな書き方で、大分、受け取り方も違うと思いますので、まあ、委員のご指摘も、ぜひ事務局の方で踏まえていただいて、書き方、少し工夫していただければありがたいと思います。

どうもありがとうございました。それでは、2については、私の進行の不便際もありまして、大分時間をおとりいただいて、大変恐縮でございますが、3が残っておりますので、3の方に引き続き移りたいと思います。

では、3について、お願いします。

【事務局】 引き続き、ここも前回触れた格好になっておりますので、今日は改めてごく簡単におさらいをさせていただければと思います。

任期付短時間勤務制度であります。現行の制度がございまして、平成16年度に導入されております。この制度自体の普及の度合いというのは実際には一つの課題にはなっているところであり、やはり少なくともメッセージとして、現行でもこういう制度があるんですよ、ということは言う必要があるだろうと思います。ただ、その際に、先ほどから少し言及がありましたが、この職員は常勤並みの仕事をやるという根本的な理念があるものですから、これに由来する成績主義の原則に基づく競争試験、又は選考、あるいは本格的業務に従事する性質の職であるといったような趣旨をきちんと明確に伝えるということが不可欠であろうということでございます。

次に、では、その現行の要件がどうかということで、先ほど来、少し使い勝手が悪いん

じゃないかという指摘もございました。この点をどう議論していくかということでありませぬ。任用可能ないくつかのパターンが任期付法の中にはあるわけですが、主なものについて、「一定期間内に終了する業務」であるとか、「一定期間内に限り増加する業務」といったような、業務自体に何らかの期間性、期限性があるもの基本パターンだと思います。こうした制度の在り方というのが、地方公共団体における多様な行政サービスの需要に効率的かつ効果的に対応するという要請に即しているのだろうか、という議論がやはりあるかと思ひます。ここから、制度の対象が狭いのではないかとかいうことを少し議論していく余地があるのだらうと思ひます。

これを受けて、ではどういった部分で制度と広げるなどの議論をし得るかという点について一つの例として、臨時・非常勤職員の議論とブリッジがここで吟味されるころだと思ひます。臨時・非常勤職員が従事している職務の中で、例えば資格が必要とされるような職務、場合によっては相当な実務の経験といった話も入ってくるのかもしれませんが、こういった点に着目した場合に、常勤職員と同様の業務と位置付けられるのではないかと考えられるようなものについては任期付短時間制度で、より拾いやすくするようなことが検討できないだらうか。おそらく現行でも拾える部分は当然、あるわけですがけれども、それ以上に拾う余地はないだらうかという点があると思ひます。ただ、その一方で、こういう議論をしていくと、資格や経験というものに着目した場合でもやっている仕事に期限が必要ではないかという議論が出てくるのではないかと思ひますね。ここは理論的には結構悩ましいところかもしれませんが、こうしたところをどのように考えていったらいいかという点も併せて考えないといけなと思ひます。

次に、任期についてです。現行制度における任期でございますが、任期付法の5条に規定する任期付短時間勤務制度における任期は、原則が3年で、特に必要がある場合として条例で定める場合は5年以内、という書き方になっています。法律の趣旨としては、原則は3年なんですけれども条例で必要があれば延ばせるということになっているわけですがけれども、この部分について、原則の期間を長くするというような考え方が採れないのかどうかということなんです。ある意味では、5年という数字がすでに条文上出ていますから、例えば「原則5年以内」とすることができないかという議論になると思ひますが、一方で、5年を超える任期は、逆に大丈夫だらうかという話が出てくると思ひます。先ほどの臨時・非常勤職員の任用期間については、目安という意味での3年、5年という議論がありましたけれども、こちらは仕事の中身がより常勤性を持っており、常勤職員の並びで持っているとい

う意味で、ある程度厳格に任期を設定するという考え方をここでは採っています。その場合に、5年以上にした場合にそもそもニーズがどこまであるか、また民間の労働契約の期間の考え方などを考えたときに、大丈夫だろうかというようなところを議論する余地があるのではないだろうかと思います。

それから、先ほどの臨時・非常勤での議論と同じ色彩を持ち得るかもしれませんが、再度の任用をどう考えるかということが出てきます。任期が明けて、引き続いて存在している職に誰かを任用しようという場面を迎えるときに、今の制度でいけば、当然のことながら、競争試験又は選考を経て採用されるわけです。その際、ほかの人と比べた結果、同じ人が採用されるということもあり得るわけですが、こういう状況をどう考えたらいいかということがあろうかと思っています。

最後に、こういった一連の考え方を任期付短時間勤務だけではなくて、任期付のフルタイムの職員、基本的な類型は、任期付法の4条にあるものですが、こういったものについても、同じような類型の拡大を考えてはどうかという議論があり得るかと思っています。

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、項目ごとに、3について議論を行っていきたいと思います。

まず、(1)でございますが、周知を図るということは、これはあまり議論がないところだと思いますので、そういった意味では、周知を図るということはメッセージとして出すということはよろしいのではないかと思います。

【委員】 周知を図るときの、要するに売りというか、ポイントなんですけれども、成績主義というのは言わなきゃいかん、その後、要するに任期中、その身分や勤務条件を保証されてと、本格的業務に従事すると、そういううたい文句は入らないのか。任期中、その身分や勤務条件を保証されて、本格的業務に従事する。そうなんでしょう。

【事務局】 その部分は、先ほどの臨時・非常勤のところでも出ました不安定性との対比になってくると思うんですね。制度の枠組みとして、常勤並みの部分を担保できるところは担保しますという仕組みになっているものですから、その意味では、明確に身分や勤務条件というものが保証されるということが言えるわけですね。ですので、今ご指摘のようなコメントを実際の文案の中に入れ込んでいくことは可能かと思っています。

【委員】 任期中というのも書いて。

【座長】 かなりそういう意味では、明確なメッセージになるように、ご指摘いただい

て、ありがとうございました。

ほか、いかがでしょうか。

それでは、(2)の①に移らせていただきたいと思います。①、ア、イとございますが、この点について、いかがでしょうか。これは自治体の実際、使っていच्छるところから——使っていないところはないのか。使わないというところもあって、そこら辺からぜひご指摘いただければと思いますが。

【委員】 この前、使っているところの自治体の要請があったと思うですけれども、なぜ広くしていかないというような、まず要件としてあったと思うので、どこまで間口を広げるかというのは非常に重要なことだろうと思うんですね。やっぱり使い勝手が悪いというのが——まあ、悪いっても、任期付ですから、一定期間内に終了する業務というのは、そう確かに抑えないといけないのかもしれませんが、あるいは一定期間内に限り増加する業務というのも確かにわかるんですけれども、これだけはなかなか広がっていかないというのは確かだろうと思うんですね。

【事務局】 事務局から言うのも僭越ですが、よろしいでしょうか。

【座長】 どうぞ。

【事務局】 使い勝手が悪いというときに、どの点が使い勝手が悪いかというのはあると思うんですね。その辺りは、理論上、制度として反映できるかどうかということとはとりあえず置いておいて、むしろ、各現場の自治体の方から、そこら辺を少し教えていただけるといいのかなと思っていたんですが。

【座長】 そこはぜひお願いしたいと思います。

【委員】 私の方から。まず、アとイ、両方にかかってくるのかもしれませんが、一定期間内というのは、非常勤職員からの移行を考えると、事実上はかなり難しいというのが正直あります。それから、イのところに関して言いますと、資格が必要とされる職員など、常勤職員と同様の業務を行っているものというような書き方になっているんですけれども、3条3項の方の制限の入れ方で、労働者性を考慮すべきという言い方をしていると。労働者性という言い方は、おそらく常勤職員と同様の業務を行っているものという言い方とかぶってくるのかなと思うのですけれども、一方で、資格が必要とされるという頭が入ってくると、このままでは移行できないものが結構出てくるのではないかという、実際上の問題があると思います。

【委員】 私も先ほどご質問に答えたとおりでございますけれども、一定期間内に終了が見込ま

れる業務、それから一定期間内に限り増加が見込まれる業務ということで、やっぱり任用要件が限定的であるという部分があると思います。それから法改正によって任用できる要件として、例えば活用できる業務が、いわゆる窓口業務などの市民対応業務、行政サービスの強化というように広がっていけば使いやすくなるのかなと思います。もう一つは、コストについて、自治体内でどのように考えていくのかという問題はあっていると思います。

【座長】 いかがでしょうか。ただ、先ほどの委員のお話ですが、本格的業務とどう区別するか、そこはいかがでしょうか。

【委員】 本格的業務については、それに準じてできるというだけで、みんながみんなフルタイムと同じ仕事をする必要はないと思いますので、そこは本格的業務ができる制度としてつくるのは、全然問題はないと思うのですけれども、本格的業務だけしかできないというふうな整理をする必要はないと思います。

【座長】 そこはいかがですか、事務局の方としては。

【事務局】 本格的業務ができる人は本格的な業務をやってもらうためにいますが、補助的な業務についても、本格的な業務に付随してしまうでしょうから、そこはあまり理論的な問題のところではないんではないかと思うんですけれども。

【委員】 今のご発言は、本格的業務は任期付短時間じゃないとだめでは困るということではないのですか。臨時・非常勤との比較で、本格的業務であれば任期付短時間でやらなきゃいけないということになっては困るということ。

【委員】 趣旨としては、資格が必要とされるという頭書きが入ると、3条3項の方で押し出す側と受け取る側で、押し出す内容と受け取る内容が合っていないから、行きにくいですねというお話をさせていただいているのです。

【委員】 私も、このイのところでは資格が必要とされる職務というのは、ちょっと突出しているなという感じがするんですよ。ここで言いたいことは、おそらくこういうことでしょう。常勤の職員と同じような資格で働いている職員であっても、短時間であるがゆえに、臨時・非常勤とされているものは移せ、こういうふうになるんでしょう。だから、そこだけ読んだとすると、常勤職員と同様の資格により勤務に従事している職員ということになるんじゃないかということですね。必要とされるということにあまり意味はないと思うんですね。

それと、あと資格の話で、「など」は何を考えているのかよくわからないんですけども、

例えば、この前の藤沢市の話で見たときに、3条3項3号で、一般事務職員とか給食調理員とか病院職員、随分あるんですよ、3条3項3号で。そういうものも、本来、これはその職自体は、短時間勤務のものに該当するものであれば、任期付短時間勤務の方へ移すという感じがするんですが、その「など」をもっと膨らませたらどう？ 実態としては一般事務職員、給食調理員、病院の職員とか、常勤職員と同様の資格で勤務している職員とか、そういうものはもう移しちゃったら。もっとたくさんあったら。

【事務局】 一つ、「同様」というものをどの範囲で捉えるかというのが少し悩ましいというのはあるんです。言葉でイメージするところは、そうそうかけ離れているわけではないのですけれども、「同様」というのはどこまで含んでいるのかということをご概念化するのになかなかつかみづらい。

【委員】 例えば、お医者さんなんかどう？ 医師資格の場合、どう考える？

【事務局】 医師資格は当然、今の常勤の職員にも入りうる場所です。

【委員】 要するに、病院なんかで臨床医師としての資格として働いている場合と、そうじゃなくて、いわば相談業務とかコンサルタント業務とか、顧問業務として医師資格を持って、特別職としてやっている場合では意味が違うわけ、同じ医師資格でも。だから、それは同様じゃないのよ。

【事務局】 一つの切り口として、常勤職員と同様という考え方が有効になる場面があると思うんですね。ですので、実際の仕分けのときに要素として考える余地があると思います。ただ、それで広げてみたいところが言い足りているかどうかというのは、また別にあると思います。

【委員】 よく検討してください、そこは。

【事務局】 別の観点ですが、資格のグレードがどれぐらいなのかという議論がおそらくある。「資格」という言葉だけを裸で使ってしまうと、確かに皆さんもちょっと感じられたように、えらく何か立派な職しかないんじゃないかという風に捉えられがちです。これは論点ペーパーなので、あえてそこは思いきりよく打ち出しているのですが、実際上の問題として、実は考えなくてはいけない要素が現行制度にあります。それは任期付法の第3条ですが、ここには既に専門的な要素を勘案した任期付職員の категорияが規定されています。この制度は一本釣りのものを想定しているのです、実は「競争試験」という考え方ではなくて、「選考」のみなんです。高いグレードの人達を念頭に置いた categoria が3条の世界にある。一方、今議論したいのは、例えば、消費生活相談員であるとか、保育士

であるとか、例えば医師の中でも労働者性の高い方といった部分を考えると、切り口としては「一本釣り」的なものというよりは、もう少し汎用性がある人達であると思うんですね。すなわち、「汎用性のあるような資格を持っている人」というカテゴリーがあると思われます。その汎用性のある資格を説明するときに厄介なのは、じゃあ、ワープロ検定ぐらいでいいのかとか、英検の何級か知りませんがその程度でいいのか、というところ、これは多分求められている水準のものではないので、除くべきなんだと思うんですね。少なくとも、ここでの「資格」というイメージは、そういった射程である。これを説明するときに、例えば「常勤職員と同様」というような考え方は、説明要素の一つとして意味があると思うんですけども、もう少し別なアプローチも加えて、こういう範囲でどうかということと言わないといけないのかなと考えています。

【委員】 別に言葉にこだわっていませんから。

【座長】 これはたたき台ですので、ちょっとイメージを膨らませていただくためにいろいろご指摘いただければというふうに思いますが、何か。

【事務局】 もともと今の法体系からいきますと、任期付での公務員の採用自体がこれは例外ということになっているわけですね。例外として国家公務員について任期付職員法というのができたのが平成10年ぐらいだったかと思います。そういう意味で、例外として制度ができてきておまして、平成16年の地方公務員についての任期付短時間勤務職員制度の導入も特別に法律改正をして行われているわけです。そうすると、今回、もしこれを拡大するというのであれば、その例外の範囲を広げるというわけですが、そこはどの程度まで広げていいものだろうかというところを考える必要があります。広げてほしいというような議論もありますけれども、どこまでやっていいのか。もちろん、制度ですから、幅も当然あると思いますし、時代背景とか、いろいろなことを考える必要がありますけれども、その限界といたしまして、どのくらいまで例外を設けるとすれば、認めるのが適切なんだろうかという点も少しご議論いただきたいと思います。一定の資格と書いているのは、若干そういう意識もあつてのことです。もちろん、一定の資格というのは、今、ご議論がありましたように、非常に高度な資格ということで考えると、あんまり広がらないんじゃないかというご議論もあると思います。逆に一気に広げるというのも、やっぱりこれは慎重に考えるべき問題があるんじゃないかと思っているところがありまして、そのあたりもご議論いただければありがたいと思っております。

【座長】 いかがでしょうか。

【事務局】 資格の話で補足をさせていただければと思います。なかなか「資格」という言葉だけを聞くとわかりづらいと思うんですね。資格という言葉の捉え方は、いろいろな切り口があると思うんです。議論していただく際に、私どもの方で例えばこんな切り口があるんじゃないかと思っているものを少しご紹介させていただきますと、まず、かなりしっかりした資格からいくと、きちんとした認証の仕組みがかちっと固まっている資格というのものもあるわけですね。国家資格、あるいは国家資格というほど強くないですが、公的資格として、国などで認定している審査基準に基づいて民間の試験で認証するような資格、こういったものもあると思います。こういう類型が消費生活相談員などに求められるものとして入ってきている部分があるようです。また、民間団体が独自に作っていて、世の中に広く受け入れられ価値を持っているもの。臨床心理士とか、こういったものもあります。また、手話の技能検定とかいったような認証の公的な度合いのレベルも、切り口としてはあります。それから、資格の名前について業務をほかの人にさせない、いわゆる排他性という点ですけれども、こういった価値があるという視点もあるわけですね。これはお医者さんとか、医師、看護師、薬剤師、弁護士などがまさしくそうで、それ以外の人がある名前を使ってはいけないわけです。これらはしっかりとした「重たい」資格というイメージが強いと思います。反面、名称だけは独占的に使われているような資格として、保育士とか保健師とか、そういったものもあります。このほかに、自治体がどういう形で職を置くかという観点からいきますと、法律などで置かなければいけないと規定されているようなもの、いわゆる必置資格、必置規制というテクニカルな用語を使うんですが、こういったようなものがあります。これは例えば保育所に置く保育士とか、児童相談員を児童養護施設に置かなければいけないとか、こういう類です。それ以外にも、任用のときに、例えば社会福祉主事ですが、こういう職が要る、こういう資格が要るというような形で決められているようなものがある。このように、「資格」という言葉が持つ意味も、かなり幅が広い格好になっていまして、どういう視点で、この言葉を捉えようかというのは、確かに悩ましいところなんです。一つの考え方としては、やはり自治体が人の当てはめをうまくやってもらいたいというのがあるわけですから、そのアプローチで、資格とかいうものを捉えるということは大事だと思います。その意味で、先ほどありましたように、臨時・非常勤職員の中で、ある程度の専門性を持っている人が何らかの資格で体现されているという類型があると思うんです。まさしく、消費生活相談員などかと思うんですけれども、こういった人達をある程度制度的に、拾いやすくする意味で資格、あるいは実務経験、というような

要件設定ができないかなというのが、ない知恵を絞っている中での一つのきっかけとしてあります。

【座長】 すべて拾うということですか。今、言ったグレードの中のものはすべて拾う。

【事務局】 今のものがすべて拾えるかどうかと言いますと、例えば民間資格を取ったときに、英検とか——英検は公的資格ですね、あるいはTOEICとか、そういうものは拾うのかというと、まず、普通は拾わないと思うんですね。拾うべきものというのは、もう少し業務や仕事に着目して、一定の水準の専門性が担保されている資格というようなイメージがあると思います。これがより高度になってきますと、先ほどご紹介したような、任期付法の3条にある「一本釣り」の方により近いというようなことになるのではないかと思います。

【座長】 ちょっとイのところで関連しますけれども、今、イをやっているんですけども、例えば保育だって通訳みたいな——通訳というか、要するに増えてきた外国人について、きちんとケアするための人というので雇うとしたら、TOEICだって、すごい立派な資格になりませんか、例えばTOEIC何点以上とか。業務との関連性というのがあるって、考えられる資格はないんですかね。

【事務局】 こういうことなのかもしれません。一般的に英検とかTOEICというのはアプリアリに資格の対象ですと言ってしまうと、なかなか難しいんですね。ただ、設定しようとする任期付短時間の仕事が増えてきた外国人住民への対応の職だということで、必要になってくる能力がTOEICのかなりの高得点ですということであれば、それは「一本釣り」するほどのものではないけれども、しっかりとした価値はありますという認定は可能だとは思いますが。

【座長】 業務との関連で定型的なものとして入れる可能性はあり得るということですね。そういう意味で、今は例示として広く、こんなものを考えますという例示だということですね。

【事務局】 そうです、この中でどれを取捨選択するかについては、実はなかなか難しいのです。これだけいろいろな切り口がありますということで、一つあり得るのは仕事との関係で、どれぐらいの妥当性のある資格として位置付けられるかということかと思えます。

【座長】 業務関連性ということですね。

【委員】 今のところなんですけれども、私も臨時・非常勤の方で、既に専門性のある

仕事をされている方にぜひ移っていただきたいというアピールをするためには、例えばという例示として入っていることは意味があることだと思うんですけども、基本的には常勤職員と同じ本格的業務を遂行している人についてはしてくださいというふうな書きの方が幅広くとれるかなという気がしていて、ただ、幅広くといっても、結局、常勤の人と同じ本格的業務ということになると、その業務毎に、ちゃんと成績主義の原則にのっとって、能力があるとか、資格があるとか、場合によっては、資格も現実に要求されるようなこともあると思うので、本格的業務に従事するということに、そういう表現だったとしても、それほど無茶苦茶なというか、すごく広がっちゃうということではないかなという気がしています。

それと、もう一つ、もっと広げたらどうですかという話もちよつとしたいんですけども、①のアのところなんですけれども、一定期間内に終了する業務、または一定期間内に増加する業務というのは、確かにこれは任期付のフルタイム職員の場合には、こういうような縛りがないと、任期の定めがない人と一体、何の違いがあるのかというのが問題になったと思うので、任期付フルタイム職員に関して、こういう縛りは絶対あるべきだと私も思っていたんですけども、それをある意味、さらに短時間に縮めちゃって、任期付フルタイム職員制度の短い版みたいな感じでできちゃったような感じに、制度的には今、なっちゃっているんで、任期付の短時間勤務については、このアの縛りというのは、私はちょっと考え直した方がいいんじゃないかなと思っているんですね。例えば、任期付のフルタイムと違って、どういうところが違うかという、本格的業務をやらなきゃいけないんだけど、保育士の例が出ていますけれども、例えば正規の職員として雇われている保育士さんが8時半から4時半とか5時ぐらいまでで、その前の7時から8時半までの段階とか、4時半から夜7時までとか、そういう短時間でやっている保育士さんというのものもあるわけで、この人たちの業務というのは、一定期間内に終了する業務かと言われると、延々と保育園が続く限りある業務だと思うんですね。だから、仕事の場で縛りかけるのではなくて、多分、そうはいつでも、短時間勤務ですから、雇われる側も、そんなに終身、何十年と勤めようと、最初からそういう意気込みでやってくるわけではないので、3年から5年とかいうような任期があつていいと思うんですね。それで5年ぐらいたったときに、また再度任用するかどうかというようなことで手続きをきちんとすればいいわけで、やっぱり自治体側の本格的なサービスを提供しなきゃいけない時間帯というのがすごく長くなっているんで、本格的業務のワークシェアリングみたいなものを任期付短時間勤務の職

員にやっていただくというような考え方で、アの一定期間内に終了する業務というような縛りは外してもいいのかなど、短時間については、私はそう思います。フルタイムについてはなくしちゃいけないと思うんだけども。

【事務局】 今の話にある程度応えるものは、現行任期付法の中で一つあるかと思えます。それは5条2項、これは住民に対する直接的なサービスという類型の中で、かなり観念的な定義ぶりです。というのは、ある量の仕事があります。これにさらに付加的にサービスを加える。さらにポイントなのは、付加的に加えたものが維持されるという要素が実は入っているんですね。参考の3の1ページ目の短時間勤務の5条2項というところになります。ここを見てくださいと、住民に対して、職員により直接提供されるサービス、この射程がどれぐらいかというも、結構、読みやすい部分はあるかもしれないんですが、この提供時間を延長するとか、充実するとか、それを維持する必要があるという要件が実は入っているんですね。その意味では、ある段階で「根っこ」としてある仕事を、さらに充実させるときに、短時間勤務職員を充てるということは、制度的に担保されている。さらに言えば、ここでは資格どうこうということは、実は何も指定していないので、あまり資格性を要しない人でも、この要件に当てはまれば使えるというのがあるんです。

今日、お配りをしている参考4の表1を見ていただけるとわかるんですが、実際に任期付の職員で使われている実績として圧倒的に人数が多いのが、市町村のところの5条2項になります。イメージとしては、窓口業務の延長部分とか、人が足りないときに人を増やすというときに、これがかなり使われているというのがおそらく実態なんだと思うんです。その条件までいけば、多分、現行制度でかなり拾えるのじゃないかというふうには考えています。

【委員】 ちょっと伺いたいですけれども、4条と5条の関係というのは、どういうふうに理解をしたらいいんですか。4条のところに一定の期間内に終了すること云々というのが入っているわけですね。その一方、5条で入ったのは、ご指摘のように、住民サービスの充実ということで拾えるというふうになっているということなんですけれども、そうすると、4条と5条の関係というのは、どういう関係になるんですか。

【事務局】 排他的に、どちらにしか属さないというものでは必ずしもないと思うんです。それが一つの答えだと思います。つまり、物によっては、両方の要件にはまり得るものがある。ただ、条文上のテクニックからいくと、「前項の規定によるほか」と言っていますので、1項で任用しましたと思っているものが、もし2項にも当てはまり得るのであ

ても、それは1項でやっていますという説明になっているだけなんです。実際にはダブリがあり得る。5条1項は、4条1項を引いてきていて、一定の期間、プロジェクト性がある仕事をやってもらう場合に、それがフルタイムの人だけの話ではない。時間を区切って毎日3時間の人もいるかもしれません。そういうことを念頭に置いて、5条1項がつくられているという形です。それとは全く違う観点から、5条2項というのも要るのではないかと入ったというのが平成16年のときの経緯であります。

【委員】 そうすると、4条というのはどういう……。

【事務局】 例えば、イベントがあります。これが3年間か、5年間か、業務自体は、それなりの長さの期間があって、その範囲で一定の事務量が必要になる。そこに任期を区切って人を任用します。例えば、PRとか、広告部門の力量にたけているような人を外から来ていただく、例えばそういうようなことがあるわけです。その中には、可能性としては、フルタイムでずっと張りついでいただく人もいるでしょうし、短時間勤務であっても悪くないというのが考え方です。

【委員】 何か私が思ったのは、イメージ的に、5条を見ると、5条の1項は4条のところを受けていて、2項はそれ以外もできますよというふうになっているんだけど、最初に第4条が来ていると、任期付短時間勤務というのは、非常にこういうものがメインなのかなというようなイメージというか、何かそういう、これだけ先に書いてあると、5条の1項とあわせて、非常にこちらだけがメインだよという重いメッセージのような気がちょっとしてしまったので。

【事務局】 済みません、それは非常に官僚主義と言われてしまえばそれまでなのですが、結局、法律の作り方の中で、今回の資料1のペーパーの基本的な考え方を思い起こしていただければと思うんですけども、やはり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考え方が前提にあります。そこから見たときに、例外として制度を考えると最初のステップは、「任期の定めのないものを任期の定めのあるものに入れかえましょう」ということになるんですね。そうすると、「常勤職員」という要件は残るので、フルタイムの方が条文上先に来るという形になっているのです。そういうことで、先に4条に来ています。さらに、常勤職員という部分をフルタイムと考えたときに、「短時間だっであっていいんじゃないか」ということで次の5条に来ているという順番になっているんです。確かに見た目では、4条が先に出ていって、一番使われている5条が後ろに来ていて、何か変だなというのは、気持ちとしてよくわかるのですが、条文の成り立ちとしては、

そういう形です。

【委員】 ペーパーの3ページ目の先ほどの資格と常勤職員と同様の業務という、ここについてなんですが、先ほどから例示が出ております消費生活相談員の場合には、ここに該当するのが非常に難しいと思います。なぜならば、資格というのは国民生活センター資格を持っている人を中心として採用されていますけれども、そもそも常勤職員がいないところに配置されているケースが多いですし、都道府県なんかで常勤職員がいるとしても、いわゆる人事ローテーションの中で専門職じゃない方がいらしているので、管理的な仕事しかしていないので、委員の資格ではない人たちも消費生活センターにいらっしゃるわけなんですね。ですから、ここで資格が必要とされる場合などまではよいとしても、常勤職員と同様の業務を行っていると言ったら、常勤ができない、専門性の高いことをやって、でも、この段階で消費生活相談員は、これは適用しませんねということになってしまうので、もしこちらの方に移動したいということがこのコンセンサスであるんだとすれば、これはまずいのかなというふうに感じます。

それから、私は保育士さんに関しても、消費生活相談員に関しても、長い人もある程度、キャリアを生かして、自治体が採用したいというケースもあるでしょうし、新規の人にもどんどん入ってほしいというケースもあると思うので、3条の方とこちらの方ですね、うまく自治体はそのニーズによって選べるような制度にしておいた方がいいと思います。消費生活センター相談員の成り立ちから言いますと、首都圏にはもともとあったんですけども、都道府県、市区町村に、その制度が普及していく中では、転勤族の奥さんたちがポータブルな資格としてこれを取っていて、それでそれぞれの地域に普及させていったみたいな歴史もあるんですね。なので、特に新しいトラブルというのは、都心からまた地方に出ていったりするので、その転勤族の人たちが、まさに非常勤としていい形で採用されるということも必要であり、そこで専門性を持って、住んでいる方が地域の事情を非常によく知っていて、ちゃんと待遇も仕事に見合う形でモチベーション高くやっていけるようなものを用意する、これは両方必要だと思いますので、その辺もちょっと考慮していただきたいと思います。保育士さんについても、同じようなことが言えるんじゃないかと思います。

【事務局】 実は、まさしくここで議論すべきと我々も思っているのは、「資格」という言葉をめぐって、今、いろいろ議論をしまして、「資格」をこういうアプローチで見ましようといういくつかのヒントもいただいたところだと思いますけれども、この後、「資格」という要件だけでは足りないと思っているんです。足りない部分をどういった形で補ったら

いいか。我々の中で一つのアイデアがあるのは、煮詰まっただけではないんですが、「実務経験」、こういったようなものをどう表現していったらいいかという点があると思っています。ただ、「実務経験」というのはなかなか難物でして、何でもいから、あればいいのかと言われると、そうじゃない。ただ、「資格」というよりは、実際の経験の積み重ねが相当あるということをもって評価される仕事があるので、そこは射程に捉えたいというのがあるんですね。報告書ではいろいろな文学的な表現も含めて、かなり書き込めるとは思うんですけども、仮に制度化を図るときに、そこをどう反映させていくかというのは、かなり悩んでやっていたらいいかなと、いけないところだろうと思うところなんです。

【座長】 どうもありがとうございました。多分、このところはかなり、もうちょっと議論しないといけないところだと思ひまして、実は時間が来てしまいましたので、本来ならば、今日でこの論点についての整理を終わるはずでありましたが、客観的にかなりの部分が残っております。したがって、私の座長としての権限ということで、ちょっと申し上げさせていただきたいんですが、次回、あつという間に終わる可能性もあるかもしれませんが、そういった意味では、まず、とりあえず、2については原案を書けますよね。準備をしていただくと。要するに、3が終わって、時間が余っちゃう可能性があるんで、2については用意していただくということがまず大事だと思います。

【事務局】 途中までのドラフトのようなものを。

【座長】 ドラフト的なところを用意していただくと。それで3の資格については、もうちょっとイメージを膨らませた、何かネオンみたいなものを出していただくと議論しやすいと思うんですが、それはできますか。

【事務局】 はい。

【座長】 その上で、予備日を使うかどうかですね。次回の議論次第ということにさせていただければありがたいと思います。したがって、予備日って、いつでしたっけ？

【事務局】 12月11日の10時から12時。

【座長】 予備日を使う可能性はかなり高いと思いますが、そこは次回の議論の進め具合ということで、手帳には確保しておいていただきまして、次回、適切に、かなり円滑に進めば、予想外にうまくすんなり行けば、それは使わなくて済むという形で考えさせていただきたいと思います。

以上の準備状況はよろしいでしょうか。できますかね。

【事務局】 努力したいと思います。

【座長】　　じゃあ、そういうことでよろしく願いいたします。

そういうことで、そういう形でとりあえず残っている議論はたくさんあるわけですが、本日は……。

【委員】　　済みません、今、座長、資格のところをまとめられましたけれども、先ほどの議論からして、資格そのものをまず外すかどうかというのもありということによろしいんですよね。

【座長】　　資格という表現をどうするかという問題？

【委員】　　資格の中身ということになると、資格を入れ込むということを前提に議論をするのか、資格そのものをまず入れる、入れないという議論がまだ途中で終わっていると思うので、そこはどういう整理なのかと。

【座長】　　結構です、それは当然、議論の中で資格という言葉をはめ込めなくて、もうちょっと別の観点があるということであれば、それは議論していただくということで。

本日は、多少延びましたが、どうも積極的なご議論いただきまして、ありがとうございました。

〔事務局より次回の日程（11月20日（木）10：00～12：00）を説明した。〕