

衆議院 第四百四十五回国会 地方行政委員会 議 録 第二十三号

平成十一年七月十三日(火曜日)

午前十時開議

出席委員

委員長 坂井 隆憲君

理事 谷 洋一君 理事 平林 鴻三君

理事 宮路 和明君 理事 山本 公一君

理事 古賀 一成君 理事 土肥 隆一君

理事 榎屋 敬悟君 理事 鵜淵 俊之君

小島 敏男君 滝 実君

中野 正志君 西川 公也君

平沢 勝榮君 藤井 孝男君

藤本 孝雄君 水野 賢一君

宮島 大典君 持永 和見君

保岡 興治君 桑原 豊君

葉山 峻君 細川 律夫君

松崎 公昭君 白保 台一君

富田 茂之君 西村 章三君

穀田 恵二君 春名 真章君

知久馬 三子君

出席國務大臣

自治 大臣 野田 毅君

出席府政委員

文部省教育助成 局長 矢野 重典君

自治政務次官 田野瀬良太郎君

自治大臣官房長 嶋津 昭君

自治省行政局長 鈴木 正明君

兼内閣審議官

委員外の出席者

労働省職業安定 局長 長谷川真一君

対策部長

地方行政委員会 専門員 藤沼 朗寿君

委員の異動

七月一日

辞任 小島 敏男君 補欠選任 亀井 静香君

同月十三日 辞任 亀井 静香君 補欠選任 小島 敏男君

同日 辞任 小島 敏男君 補欠選任 亀井 静香君

六月二十九日

地方公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出第八二二号)(参議院送付)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

地方公務員法等の一部を改正する法律案(内閣提出第八二二号)(参議院送付)

○坂井委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、参議院送付、地方公務員法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

これより趣旨の説明を聴取いたします。野田自治大臣。

地方公務員法等の一部を改正する法律案

(本号末尾に掲載)

○野田(総)國務大臣 ただいま議題となりました地方公務員法等の一部を改正する法律案の提案理由とその要旨について御説明申し上げます。

この法律案は、高齢社会に対応するため、一般職の職員の定年退職者等の再任用制度について、

条例で定める年齢までの在職を可能とし、及び短時間勤務の制度を設けるとともに、懲戒制度の一層の適正化を図るため、退職した職員が再び職員として採用された場合において、当該退職及び採用が一定の要件に該当するものであるときは、退職前の在職期間中の懲戒事由に對して処分を行うことができることとする等の改正を行うものとするものであります。なお、この改正は、国家公務員の制度と均衡をとりつつ行うものであります。

以上が、この法律案を提案いたします理由であります。

次に、この法律案の要旨について御説明申し上げます。

第一は、地方公務員の新たな再任用制度の導入であります。

まず、任命権者は、当該地方公共団体を定年退職等により退職した者を、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができるとしております。この場合の任期は、一年を超えない範囲内で更新できるものとし、任期の末日に係る年齢は、国の職員につき定められていた年齢を基準として条例で定めることとしております。なお、国の職員の任期の末日に係る年齢は、共済年金の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合せて段階的に引き上げ、最終的には六十五歳とすることとしております。また、この再任用制度においては、新たに設けた短時間勤務の職にも採用できることとしております。

次に、関係法律の整備として、再任用短時間勤務職員に對し、給料、手当及び旅費を支給することとするほか、県費負担教職員に係る再任用制度の適用について、特例規定を整備すること等の改正を行うこととしております。また、再任用短時間勤務職員について、常時勤務を要する職を占める再任用職員に準じた取り扱いができるよう所要

の改正を行うなど、関係法律について、所要の規定の整備を行うこととしております。

第二は、懲戒制度の整備であります。

職員が、任命権者の要請に応じ、当該地方公共団体の特別職の地方公務員、他の地方公共団体の地方公務員、国家公務員、地方公社等一定の法人に使用される者となるため退職し、その後、当該退職を前提として職員として採用された場合、あるいは定年等により退職した後新たな再任用制度により採用された場合において、退職前の職員としての在職期間中に懲戒事由に該当する行為を行っていたときは、これに對し懲戒処分を行うことができることとしております。

以上が、地方公務員法等の一部を改正する法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ、慎重御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○坂井委員長 これにて趣旨の説明は終わりました。

○坂井委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。山本公一君。

○山本(公)委員 おはようございます。自由民主党の山本でございます。

今般提案されました地方公務員法等の一部改正について、御質問をいたしたいと思います。

我が国におきましては、少子高齢化が急速なテンポで進んでおりまして、若年労働者人口というものが大変減ってまいりまして、全体の労働力人口もそれに伴って減ってきておるわけでござい

ますが、そういうことを考えますときには、これくらいゆる労働者の高齢化ということを実際に考えていかなければいけないだろうというふうに思うわけでございます。

一

第一類第二号

地方行政委員会議録第二十三号

平成十一年七月十三日

高齢者と一口に言いましても、まだまだ働く意欲と能力を持った方が随分といらっしゃるような昨今であると思っております。

そうした中で、今回、公務員という立場の労働者の再任用制度というものが提案されてきたわけでございますが、この公務員のいわゆる再任用制度は、公的年金制度というものが平成六年の改正によりまして、その支給年齢が段階的に引き上げられていくことは御承知のとおりでございます。いわゆる六十歳から六十五歳の間の、人のありようというか、人生のありようというものを大いに考えていく必要があるんだというふうに思っております。

そういうところにおいて、政府においても、高齢者の雇用についてさまざまな法律なり施策なりを打ち出しているところでありまして、この公務員の分野においても、今後積極的に取り組んでいく必要があるんだと私は考えております。

そうした中で、これから地方分権が進んでいき、そしてまた介護保険等々、地方公務員、地方公共団体の役割が非常に大きくなってまいります。そうした中で、いわゆる今までの定年制で六十歳において職場を去っていくのは、極めて地方公共団体にとりまして有能な方が、なるがゆえに去っていくという事態は、このような地方公共団体の役割が大きくなっていくにつけても非常に残念なことであるというふうにも一部考えられます。確かに、若い人の一つの想像力といえますが、それからまた働くバイタリティーというものは捨てがたいものがあるわけでございますけれども、同時に、いわゆる経験者の培ってきたノウハウというものもまた捨てがたいものがあるのかというふうに思っております。

そこで、恐らくやそのようなことを踏まえての今回の法改正であろうというわけでございますが、大臣にお伺いいたしますが、今般の新たな再任用制度の基本的な考え方について、まずお答えをいただきたいと思います。

○野田(憲) 国務大臣 御指摘のとおり、本格的な

高齢社会という時代になってまいりました。そういう中で、高齢者の知識や経験を社会の中で活用していくということも大事な視点でございます。

同時に、特に年金制度の改正に合わせて、同時にまた六十歳定年制ということもこれあり、そういった中で、六十歳代前半の生活をどういう形で支えていくのか、そういうライフスタイルといいますか人生設計の中で、雇用と年金の連携によって支えていくというふうな考え方が官民共通の課題になっておるわけでございます。

民間は民間において努力をする、公務部門は公務部門において努力をしよう、こういう形の中で、国家公務員に準じて地方公務員においても努力をしていかなければいけない、これが、今回特に地方公務員法等の改正ということの中でお願いをいたしておる趣旨でございます。その中で、地方公務員につきましても、六十歳定年制を維持しつつ高齢職員の雇用を促進するため、申し上げました六十歳代前半の中で、公務内で働く意欲と能力のある者を再任用することができるという新たな再任用制度を導入することとしたわけでございます。

その主な内容でありますけれども、まず、定年退職などによって退職した者を、任期を定めて改めて採用できるということにしたこと。第二に、任用される者の年齢の上限は、国の職員について定められております年齢を基準として条例で定めるということになっております。それから、常時勤務のほか、短時間勤務という勤務形態を新たに設けた等々でございます。なお、国の職員の上限年齢は、共済年金の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせて段階的に引き上げていけるわけで、最終的には六十五歳ということになっておるわけでございます。今回の地方公務員における新たな再任用制度は、国家公務員の制度と均衡をとりつつ導入をしていかなければならない、こう考えておるわけであります。

○山本(公) 委員 国家公務員の制度との均衡を保ちながら地方公務員も新たな再任用制度を導入し

ようとしておるわけでございますけれども、いずれにいたしましても、公務の部門における高齢者雇用制度を考えるに際しましては、やはり民間における高齢者雇用の実態についても踏まえておく必要があるのだらうと思えます。

しかしながら、御承知のように昨今の雇用情勢は大変厳しい。本場に、いろいろな現場を見ますときには、筆舌に尽くしがたい辛苦をなめている方が随分いらっしゃるような雇用情勢に相なっているというふうには私は認識をいたしております。

そうした中で、民間企業においても確かに六十歳を超えても再雇用しようとか、また、定年を延長しようとかいう動きがあることは承知をいたしておりますけれども、公務員が今回再任用制度、言ってみれば、法において六十歳以降の一つの生き方を定めていくわけでございますけれども、この点について、一部で官優遇ではないかというような声もあるやに聞いております。その辺につきましまして、どのように考えていらっしゃるのか、お答えをいただきたいと思います。

○鈴木(正) 政府委員 お話の厳しい雇用情勢につきましては、政府全体といたしまして、ことしの六月に緊急雇用対策などを決定いたしました。それに基きまして所要の補正予算案を国会に御提出いたしまして、現在御審議いただいておりますところでございます。

ところで、この高齢者雇用の推進についてでございますが、平成八年の七月に高齢社会対策大綱というところで閣議決定いただいたわけですが、それに基きまして、六十五歳までの継続雇用の推進というものが官民共通の課題というふうになされておりました。そのために、公務部門は公務部門で、また民間部門は民間部門で、それぞれの責任で努力すべきもの、このように考えているところでございます。

そこで、民間部門につきましては、雇用情勢が大変厳しい中でございますが、既に高齢者雇用安定法に基きまして、事業主に六十五歳までの継続雇用の努力義務が課せられております。そのほ

か、継続雇用を支援するための給付制度なども設けられておまして、総務庁の調査によりますと、約八割の企業におきまして、再雇用あるいは勤務延長といったことで、何らかの継続雇用制度が導入されているというふうには承知をいたしております。

今回の地方公務員の再任用制度につきましては、平成六年三月閣議決定の公務部門における高齢者雇用について、あるいは、昨年の五月に人事院から国家公務員についてなされた新たな再任用制度を導入するための意見の申し出を踏まえて行おうとするものでございます。

国家公務員の制度との均衡を図りながら、かつまた行財政改革の要請にも十分配慮しつつ、六十歳定年制は維持するというようにした上で、六十歳から六十五歳までの、公務内で働く意欲と能力のある公務員を改めて任用する制度というものとして導入をいたそうというものでございます。

○山本(公) 委員 官優遇と言われようが、今回の措置がこの国のこれから高齢者労働力確保の一つの転機になっていくことを大いに期待をいたしたいというふうに私は思っております。

そこで、もう一つ今回の制度の改革によりまして懸念をされますのは、地方の自治体が、大都市に限らず私のような小さな町でもそうでございますけれども、どこも財政が逼迫をいたしております。そういう財政逼迫の折、各自治体それぞれ工夫を凝らして、事業の縮小であるとか見直しであるとか、そしてまた人員のいわゆるリストラであるとかもろもろ、いわゆる財政危機に対して、自治体は自治体なりに一生懸命努力をされているのが現状だろうと思っております。

そうした中で、本来ならばおやめになっていく年齢に達した方を、また延長して再任用しようというところになりますと、そういった自治体が行っております一つの地方行革というのに対して影響を及ぼしはしないかということでございますけれども、こういったことを踏まえて、今回の再任用制度というものは、いわゆる行政改革に

よって効率的な、効果的な行政運営を確立しなければいけないという時代の要請はありながら、かつ、その中で新たな再任用制度というものの運用についてどのように運ばれるおつもりなのか、その点についてお聞かせを願いたいと思います。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

地方公共団体におきましては、地方行革ということで、それぞれの団体で行政改革大綱などの充実を図りまして、事務事業の見直しあるいは組織機構の簡素合理化、定員、給与の適正化の推進といったことで、行財政改革に積極的に取り組んでおります。自治省といたしまして、平成九年の十一月に新しい行革指針というものを作成し、一層の推進を要請いたしているところでございます。

公務部門における高齢者雇用に当たりまして、平成六年の閣議決定におきまして、行財政改革の要請に十分配慮しつつ取り組むということとされております。再任用制度の導入に当たりまして、この閣議決定の考え方に沿って、簡素で効率的な行政体制の推進を阻害しないということが大事な観点だろうと思っております。

具体的には、再任用は既存の定数の枠内で実施する、また、再任用職員の給与につきましても、各級単一号俸による簡素な仕組みとするなどして、定年前の職員の給与とは異なる体系とする。また、水準につきましても、民間企業の六十歳代前半層の給与水準などを考慮して定めるということとを予定いたしているところでございます。

したがって、再任用制度の導入によって、定員、定数や人件費の増大を招くことはないのであると考えておりますが、御指摘の点にも十分留意しながら、業務運営や職務編成の見直しなども行いながら、引き続き公務の能率的運営に努めることが重要であると考えておりまして、十分それらの点に配慮して取り組んでまいりたいと考えております。

○山本(公)委員 今おっしゃられましたように、既存の定数管理のもとにおいて今回の再任用制度

を運営していくというお話でございましたが、そこで私が心配いたしますのは、いわゆる再任用職員を定数にカウントするということになると、それだけで要する定数は充足してしまうという場合が多々あるのだらうと思えます。そうすると、定数が充足している状況の中で、当然のごとく、新規の職員は採用がしづらいということに相なってくるのだらうと思えます。

ただでさえ、私の地元宇和島市なんというところは人口六万八千の町でございますけれども、宇和島市の中における最大の企業は市役所でございます。千人従業員を抱えておりまして、当然のごとく、地元には雇いたい、地元で職を得たいという方はそこを目指していらっしゃると思います。ところが、この数年採用は一名ないし二名でございます。リストラがどんどん進んでおりますので、一名ないし二名の採用しかない。

そういう状況の中で、もし再任用制度で、では定数が充足しておりますからといって新規採用は今度はゼロでございますよということになりますと、当市の、宇和島市の町はまさに火が消えたがごとくなってしまう。最大の企業が人員補充をしないということになりますと、火が消えたようになってしまう。

また、私は、実は大学を出ましてサラリーマンをわずかの間やったのですけれども、私が就職しました会社は非常に下り坂の会社でございまして、私の二年後輩からは一切新入社員が入ってこなくなりました。私の下までいたのですけれども、その下は新入社員が入ってこなくなりました。非常に会社に活力がなくなってしまう。一番下になったクラスというのは、下が入ってこないのですから全くやる気がありません。いつまでたっても下ですから。案の定、会社はいまだに頭を持ち上げることができない状況が続いております。

私は、やはり地方公共団体においても同じことが言えるのではないかとこのように思います。やはり上の方を優遇することによって、下が、極端

な場合採用もないというような事態に相なると、自治体そのもののいわゆる活力というものが失われていくのじやないかというようなことも懸念をいたしております。

いずれにいたしましても、今回の制度が新規採用にどのようなことを及ぼすのかということについて、お答えをお聞かせ願いたいと思っております。

○野田(総務)大臣 そういふ新人職員、特に新規採用をどうするか、このことはまさに組織の活力の生命線だろうと思えます。そういう点で、人事管理というか、そういったことをどういふふうにかえるのかということが一番の基本だと思えます。

そういう点で、まず年齢構成のバランス、それから高齢者雇用の推進、組織の活力維持、こういったことの調和をどういふふうにするか。これは、やはり人事管理というのは中長期的な視点に立つて計画的な人事管理を行うということが一番重要なことだろうとまず基本的にはそう思います。

そこで、全体的な、鳥瞰的に言いますと、現在、地方公務員の退職者というのは、全地方公共団体で年間十万人を少し上回る程度であるということです。そのうちで、定年または勧奨による退職者が約半分、あとの半分がそれ以外の自己都合の退職者、こういう状況になっているようです。再任用制度では、定年退職者などのうちで公務内で働く意欲と能力のある者を採用しようというものであります。これによって、公務部門においても、新規採用とあわせて高齢職員の活用を図りながら公務の効率的な運営に必要な人材の確保を図っていくというところが大事だと思っております。

新規採用との関係については、新たな再任用制度の実施に当たっては、定年前の職員で行っている現在の職務執行体制を見直しをして、既存の職務を分析、再編することによる再任用職員にふさわしい職域の拡大を図ることが重要であります。他方、新規採用によって職員を補充して対応する

ことがふさわしい職務、この分類を適切に行うことも重要である。こういったことを踏まえて、先ほど冒頭申し上げましたが、中長期的な視点に立った人事管理ということに特に意を用いていただきたいというふうに考えております。

○山本(公)委員 今大臣がおっしゃられましたように、まさに中長期的な観点から人事というものをやっていくことが、私は大切なことだというふうに思っております。

したがって、今回の制度の改正によりまして、なるがゆえに新規採用が差し控えられるとかいうようなことがないように、やはりある程度そういうことをぜひ自治省の方で御指導をいただきたい。確かに定数にカウントしますから定数という問題があるかと思えますけれども、その辺のところを、ただいまやたらに再任用するのでなく、中長期的な観点から人事というものをぜひ考えていただけるように自治体の指導方をよろしくお願い申し上げておきたいと思えます。

最後に、懲戒制度についてお尋ねをいたしたいと思います。

さっき申し上げましたように、私の小さな宇和島市という町でございまして、六万八千人の町で最大の企業が市役所だということを申し上げました。千人従業員がいる事業所がほかにございませぬので、そういう町では、一般市民が公務員に対して大変厳しい目を持っております。

公務員の勤務態度、もっと厳しい言い方をすれば、退任後、いわゆる夕方五時以降のプライベートルーム時間帯における公務員の行動等々についても一般市民が非常に厳しい監視の目を、監視と言っておかしいかも知れませんが、市役所の職員はいつ、いつも注視をいたしております。いわゆる公務員というのはやはりそういう意味においては、襟を正してよく言いますけれども、公の務め、多くの人々に注視をされているのだということをいつも自覚をしながら働いてもらいたい、私はそのように常々思っております。そうしたことからいいますと、今回懲戒制度が

改正をされますけれども、これはたまたま派遣前と派遣後というようなことの制度の改正でございすけれども、これ等々を含めまして、懲戒制度の、あるいはまた今回の改正の基本的な考え方についてお聞かせを願いたいと思います。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

今回の懲戒制度の整備の基本的な考え方でございますが、地方団体におきましては、人事の一環といたしまして、いわば職員が任命権者の要請に応じまして、いわゆる退職出向という形で一たん地方団体を退職し、国とかあるいは他の地方公共団体などに職員として勤務する、その後復帰するという形の退職出向というものが行われているわけでございます。

それで、この場合、現行制度では、退職によって一たん公務員の任用関係が中断するというところで、退職前に職員が懲戒事由に該当するような行爲を行った場合でも、復職後に、地方団体へ戻ってきたときに懲戒処分を行うことはできないということとされておりました。任用関係が一たん中断するという考え方でございます。

そこで、今回の懲戒制度の整備でございますが、平成十年九月の人事院からの政府及び国会に対してなされました意見の申し出を受けまして行うものでございまして、それは、一つは公務における秩序維持や住民の信頼の確保、二点目は公務員倫理の確立のため、それから三点目は退職出向せず勤務している他の職員とのバランス。こういった観点から、従来の取り扱いを改めまして、不祥事に対しては厳正に対処するというために改正をしようとするものでございます。

内容には、人事交流などによりまして国や他の地方公共団体などへ退職出向し復帰した職員を対象とする、また、新たな再任用制度で再任用された職員の方が退職前の在職期間中に懲戒事由に該当する行為を行つていたときは、これに対して懲戒処分を行うことができる、こういうことによりまして、先ほど申し上げました三つの点からの懲戒制度というものの整備を図る、こういう内容のもの

のていれふもた。

○山本(公)委員 終わります。ありがとうございます。

○坂井委員長 次に、桑原豊君。

○桑原委員 民主党の桑原でございます。

ただいま山本議員の方から質問をされました点と大変私もグブッておりまして、同じようなことを聞いてもしようがないわけでございますから、予告としてはおりませんでした、ちょっとだけ変えたような質問になるかもしれませんけれども、お許しをいただきたいと思います。

まず、この制度の目的と社会的な意義については大臣からもお話がございました。高齢者の知識や経験を活用していく、そういう高齢社会への適用、それから、年金と雇用の接続と申しますか、そういう点で必要な制度だ、こういうことだろうと思います。

それはそのとおりだと思うんですが、こういういたやり方が一つの方法として考えられるわけですが、もう一つ、年金との接続の關係でいいますと、定年制を六十五歳に近づけるように延長していく、そういう考え方もあると思うんですね。その考え方をとらずに再任用制度という形をとった。

これはこの間の参議院なんかの質疑を聞いておりますと、将来的には定年制の延長、そこにいくつなぎの制度なのかというような議論に対しては、そうではないんだ、これはこれで一つの考え方として制度化をしていきたいというようなお話であつたかなと思います。

定年制の延長をとらずにこういうふうな制度に踏み切っていくというごとの理由、そのことと定年制の延長という考え方とどこが決定的に違うのか、そして、その利点といえますか優位点といえますか、この制度が持つ特徴点といえますか、そういうものをどのように考えて踏み切ったのかということをひとつお聞きしたいと思います。

○野田(毅)国務大臣 六十歳定年制を六十五まで延ばすべきなのかどうなのか、これは、今のところ明確な方向性、結論というのはまだ得られていない。

ないように率直に感じております。

しかし他方で、年金制度の改革ということもこれあり、六十五歳支給に向けて制度改正が現に行われたわけであります。特に最近のライフスタイルを見てみますと、晩婚ということもあって、やはり六十過ぎてから六十五に至るまでの間のいろいろな生活をどうやって支えていくかということも切実な課題であるわけです。そういった点で、特に六十歳代前半の人生をどうやって支えていくかという中で、雇用と年金ということで支えていくかというのが基本的な考え方である、私はそう理解をいたしております。

そこで、公務員の定年制が幾つかいいのかという点についてなかなか難しいと申し上げましたのは、現在の民間企業の状況というのを見てみますと、六十歳を超える定年を定めている企業というのはいさぐさにも満たないという状況にある。労働省の調査によりますと、六十一歳以上の定年制のところは六・五％という統計になっているわけですが、六十歳代前半の雇用というのは、定年制の延長ということでなくて、再雇用あるいは勤務延長といった定年後の継続雇用制度によって対応されているという現実でございます。

こういう民間企業の状況を踏まれば、六十歳
 代前半の雇用については、現段階においては現行
 の定年制を維持することが適當であるとい
 う判断に基づいて、定年に達した者を改めて採用
 する再任用という形で行うことになったわけ
 です。

定年延長と再任用制度とどう違うんだというふうなこともありました。定年制は、もう御案内のとおり、定年の年齢まで職員としての身分が保障される制度であるわけであります。定年が延長されれば、当然その延長された当該年齢までの身分が保障されるというわけです。

一方で、再任用制度というのは、退職によって一たん職員としての身分がなくなつた方について、意欲と能力のある場合に改めて採用するとの新しい制度でありまして、再任用職員の給与などについて

いても、長期継続雇用を前提とした定年前の職員の制度とは切り離して職務評価を基本とした簡素な仕組みとする、その給与等の水準については各ポストの職員及び民間企業の六十歳代前半の者の水準などを考慮して設定されているという状況にあります。

○桑原委員　単純に定年制を延長するというあり方ではなしに、多様な就労形態といえますか、あるいは高齢者のそういう経験や知識というものをいろいろな生かしていくというふうなことを考慮しながら、この制度も、言うならば同じ職場の関連連で再任用されるということですけれども、そういう中にあつてもやはりそんな観点を大事にしながら、雇用の場をより押し広げていくといえますか、そういうことにぜひ心がけながら運用していただきたいと思います。

それで、先ほどの質疑にもございましたが、この制度は、やはり民間の継続雇用の制度というものがどれくらいいつかり普及し、行われているのかということによって大分左右されるのではないかと思います。公務員だけがある意味では突出した制度というのはなかなか維持できないわけですから、民間の状況というのがどうより充実にしていくかということが決定的なこの制度の成功、不成功のかぎを握っているとは私は思うんです。

その民間の状況なんですが、先ほどのお話では八割方が何らかの制度を持っている、こういうことですけれども、私はその詳細はよくわかりませんが、かなりいろいろなバラエティーがあるので、ではないかというふうに思います。特に大企業と中小零細企業との間には、いろいろな面で相当開きがあるのではないかと思います。

これに労働省の方にお聞きをしたいと思いますが、けれども、この民間の継続雇用制度、大企業、中小企業別にどんな実情にあるのかということと、それから、問題点がいろいろあると思いますから、そういった問題点についてどうとらえて、どうそれを克服しこの制度の普及を推進しようとするか、というのか、そこら辺を少しお聞きしたいと思ひます。

す。
○長谷川説明員 民間におきます継続雇用制度の状況についての御質問でございます。

民間企業におきまして、現在、高年齢者雇用安定法に基づきまして六十歳定年というものが法律上の義務になっておるわけでございますが、定年制を持っております民間企業が九割、そのうち九十九歳が六十歳定年ということでございます。したがって、それに継続雇用制度、六十歳以降ということでございますが、継続雇用制度がある民間企業、三十人以上の規模の企業でございますが、六七・八％ということでございます。そういった中で、勤務延長制度のみの企業が二三・四％、再雇用制度が三七・七％、両方の制度を持つておるところが一六・七％というのが平成十一年一月現在の実情でございます。

それで、大企業と中小企業とどういうふうな違いのかということでございますが、この継続雇用制度、先ほど全体の平均が六七・八％と申し上げたわけでございますが、五千人以上の規模の企業で継続雇用制度を持つておられますところが六一・一％、千人から四千九百九十九人が五八・八％、三百人から九百九十九人が六六・六％、百人から二百九十九人が七〇・九％、三十人から九十九人が六七・二％ということでございます。規模間による制度の普及の差は余りないというふうに言つてよろしいかと思ひます。

ただ、先生御指摘のとおり、これから二十一世紀を迎えますと大変急速に高齢化が進展するわけでございまして、こういった中で高齢者をいかに活用していくか、あるいは意欲と能力のある高齢者にとりやうして仕事の機会をつくっていくかというものは非常に重要な課題であるというふうに認識をいたしております。去る七月八日に閣議決定されました「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」という中でも、向こう十年間を見たときに「当面六十歳台前半層の雇用機会の創出は最重要課題である。このため、六十五歳まで希望者全員が雇用される継続雇用制度の普及、促進を図

る。」というふうにしておりまして、現在の状況は、まだまだ六十五歳までの継続雇用制度の普及は十分とは言えないと考えております。

労働省としまして、六十五歳までの継続雇用推進につきまして、高齢法に事業主が六十五歳まで雇用する努力義務の規定はあるわけでございまして、事業主に対するきめ細かな相談援助の実施等によりましてさらに継続雇用制度の普及を図つてまいりたい、また、高年齢者雇用継続給付等の助成措置の活用によりまして六十五歳までの雇用を確保するなど、さまざまな施策を実施してまいりたいというふうに考えております。

○桑原委員 どうもありがとうございます。

私が想像していたよりも企業別のそういう格差が余りなくて全体的に普及をしている、こういうことです。そういう意味では一安心なんです。六七八％ですから、まだ三割以上はそういう制度が普及していないということですので、今後に残された課題は非常に大きいと思ひます。それから、ぜひ今おっしゃられた方向で、努力義務ということですけれども、さらに普及徹底するように強い指導をしていただくようお願いしておきたいと思ひます。

さて、自治体のこの再任用制度なんですが、これは、法律を改正しただけでは制度がスタートをするわけではございませんで、この法律を受けて地方が条例を制定するというものをもって初めてスタートをできるわけですね、一方でそういう要請があるわけですね、この制度のスタートに向けて決断している環境にあるとは言えないというふうには私は思っております。環境は厳しい。一つは、民間の雇用不安、非常に高い失業率の状況が今後そう急速に改善されるという見通しがないうというところがございます。

それから、大変な地方財政の危機というものが特に大きな都市などを中心にあるわけでございまして、そういった自治体の中では、むしろ早く削減をどうしていくのかというようなことが大き

な課題になっている、希望退職を募つてもやめてもらわないういかぬ、こういうような非常に厳しいところもあるやに聞いておりますし、そういう意味では環境というのは大変厳しいと思ひます。

また、先ほどお話がございましたが、こういう制度をつくつて高齢社会に適用するようにしなければ、では、その組織そのものが活力を持つて新しい時代に対応できるのかということになると、相当の工夫をしないとかなかなかそうはならないし、新しい人を採用するという道もなかなか開けてこないわけでございます。

それぞれに行政改革というものを一生懸命にやしながらそのことに取り組んでおるわけですが、私も、私は、自治体だけの力でその道を切り開くというのはなかなか、本当にいろいろな諸条件がらして難しいものがあると思うのですが、自治省として、国としてこれからどのような、自治体に対する助言であるとか支援あるいは情報の提供、そういったものをやろうとされているのか、そして、二〇〇一年のスタートということを考えますともうそんなに余裕はないわけですね、それに向けて国としてどういうスケジュールで自治体に対応されようとしているのか、そのことを少しお聞きしたいと思ひます。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

今お話しのような非常に厳しい行政環境のもとでこの再任用制度を円滑に導入を図っていくということが課題なわけでございます。

自治省のこれからの指導、対応というものを中心のお尋ねでございますが、お話のように、地方団体において十分な準備期間を置いて実施ができるようにするためには、施行までに、十分な余裕を持った時期に条例とか規則の整備を行っていく必要があると考えております。これは地方団体にとつても、中長期的な人事計画の策定というのですか、これまでの人事計画と違つた見直しを要します。また職員にとりましても、人生設計の見直しということも絡んでくるわけですから、十分

な時間的なゆとり、準備期間を持つて準備を進めることが必要だろう、このように考えております。

そこで、自治省の対応でございますが、円滑な実施を確保するために、改正法の成立後速やかに地方団体について通知を出したいと思つております。任命権者あるいは地方団体の長に對しまして必要な準備を進めるよう、内容事項を示しまして御連絡を申し上げたいと思ひます。

それからさらに、その後におきまして、国家公務員につきましても、人事院規則などの制定状況が進んでまいりますから、そういった状況を踏まえながら、条例制定に資するように条例準則などを適宜通知をしてまいりたい、また、そのほか、情報提供、助言等も行つてまいりたいと思ひます。

なお、全国会議あるいはブロック会議などの機会もございまして、そういうことを通じて適時適切に再任用制度の趣旨あるいはその円滑な実施についての情報提供、助言等を行つてまいりたい、このように考えております。

○桑原委員 法律が制定されただけで、通知を流して一斉に自治体がスタートを切れるというふうなことではなかなかかなうと思ひます。それほどまでにそれぞれの自治体別にいろいろな変化、条件の違いがあると思ひますので、ぜひきめの細かい対応に心がけていただきたいと思いますし、また、自治体自身も相当自分たちで工夫をしないとなかなかやっていけない課題であろうと思ひます。ぜひそこは連絡を密にしてやっていただきたい、こういうふうな思ひます。

最後に、制度の運用についてお聞きをいたしたいと思ひます。

再任用の方法として、試験ではなしに選考でやっていく、これは従前の勤務実績に基づく選考だ、こういうふうになっているわけですね、やはりそこ選考という点になりますと、私は、やはりそこ選考という点に意図的なものが入り込んでくる可能性があるということで、相当その選考基準といひますか、そういうものを明確にして、公正な運用というものを期することが大変大事になるだろう

と思うんですけれども、この点について自治省としてはどのように考えているのか、具体的に自治体はどういう対応をされようとしているのか、まずお聞きをしたいと思います。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

再任用に当たりましては、今お話しのように、選考の方法に基づくということにしております。地方公務員の任用の原則に従いまして、改めて能力の実証を要するというところでございます。その方法は、選考の方法に基づく。

その考え方でございますが、再任用される職につきましては、その職務段階あるいは職務内容はさまざまでございますので、それぞれに要求される能力というものが異なっております。したがって、再任用職員を充てる職あるいはその対象となる職員に際しましては、細かく方法を設定できます選考の方法によることが適当である、こういう考え方でございます。

選考の方法といたしましては、従前の勤務実績が中心になると考えます。さらに、面接あるいは任命権者の実施する試験、それから健康診断その他の方法も含めて総合的に判断することとなるものでございまして、具体的な選考の方法につきましては、各任命権者が職種や職務内容などに応じて決定すべきものと考えます。

以上の考え方は、国における取り扱いにおいても同様でございます。国家公務員の選考に関する取り扱いの状況というものは踏まえながら、自治省としても、適切な選考が行われますよう必要な情報提供、助言を行ってまいりたいと考えております。

○桑原委員 もう一点ですが、希望する意欲と能力を持った人すべてが再任用されるわけではなく、こういうことでございますけれども、それもそれなりに理解はできるわけですが、意欲と能力があるが再任用がかなわなかった人、この方々にどういった善策があるのかということが一つと、それから、これに当たって、漏れた人の中からさまざまな苦情があると思えます。そういったものをどう処理する仕組みがあるのかということとを最後にお願いしたいと思います。

○野田(毅)國務大臣 六十歳代前半において就労を希望する方については、まず、公務部内において、職務再編などによって再任用ポストの確保に努める必要があるわけで、そういう中で高齢者雇用を進める必要があると考えております。

その上で、公務部内での雇用機会が得られない職員についてどうするかということですが、その知識や経験などをできるだけ社会において活用してもらうということが望ましいと考えておりまして、そういう点で、公務外への再就職の支援策を講ずるといことも検討する必要があると考えております。

国家公務員につきましては、御案内のとおり、平成十年六月、昨年、公務部内における高齢者雇用問題検討委員会の最終報告が出されまして、その中で、当面、生涯生活設計プログラムの充実、活用、それから資格取得等の支援策、求人・求職情報の管理のあり方等について検討を行うこととされておりますが、地方公務員についても、その動向を踏まえながら検討してまいりたいと考えております。

それから、再任用されなかった職員に対する苦情への対応についてであります。再任用の選考は任命権者が行うのでございますが、これは先ほど局長から答弁申し上げたとおりです。一義的にはそういう点で任命権者で対応していただく必要があると考えておりますが、職員相談制度の活用など、地方公共団体がその実情に応じた方法を選択していくことが適当かと考えております。自治省としても、国家公務員に係る取り扱いの動向などについて適切に情報提供を地方公共団体にやってまいりたいと考えております。

○桑原委員 制度の目的を踏まえて、そういった心配りのある運用をしていただきますようにお願いを申し上げて、質問を終わりたいと思えます。どうもありがとうございます。

○坂井委員長 次に、土肥隆一君。

○土肥委員 残りの時間を私が担当させていただきます。民主党の土肥隆一です。

私は、義務教育、小学校の先生方、要するに教職員のいわば高齢者再任用制度の今後の方向について、文部省を主体にお聞きしたいと思います。

今、学校は大変危機的な状況にあると申せるのではないのでしょうか。まずは児童数が減少しております。小学校では前年度より十九万二千人減少する、十七年間連続減少して過去最低。中学校の生徒数も前年度より十万人減少、十二年連続減少して過去最低。

子供が減って、学校は少し楽になったかなと思うと、実は、平成九年度の長期欠席者、三十日以上が、小学校で八万一千人、前年度より三千人増加、中学校では十四万二千人の欠席者があり、一万二千人増加、小中二二万三千人の四年連続増加を記し、過去最高である。学校嫌い、小学校で二万一千人、中学校で八万五千人、合計十万五千人ぐらいたが学校が嫌いだ。いろいろほかに理由がありますが、それでも、それが最大の理由になっております。こういう状況というのは、危機的というよりは緊急に手をつけなきゃならない、そのように思うのであります。

そして、今、地公法の一部を改正する法律案で、学校の先生に対しても、義務教育の先生方に対しても高齢者再任用制度を導入しようというわけでございます。学校の先生方も、平均年齢が四十二とか四十五とか、非常に高齢化が進んでいるわけでありまして、今度のこの再任用制度では、労働力の活用などというふうな方向性も示されております。あるいは年金制度との関係も当然言及されていくわけでございます。そして、公務内でも意欲と能力を有する高齢者を再雇用しようとか、しかし一方で、行政改革あるいは財政改革、行財政改革が非常に声高に叫ばれておりまして、同時に今、大失業の時代を迎えているという今日でございます。

私は、先生方にこの再任用制度で最も能力を発揮してほしいのは、いわば豊かな知識と経験を

かす雇用、この辺が最大の再任用の眼目ではないかというふうに思っておりますが、環境は必ずしもよくない。よくないというのは、一つは制度上の問題です。

きょう文部省をお呼びしているのは、文部省は、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律というのがございまして、大変長い法律の名前でありまして、子供の数で学級数を決めて、そしてその学級数に見合った教職員を配置する、単純に言えばそういうことでございまして、その教職員の数に応じて義務教育国庫負担制度がございまして、半分は文部省が持つわけですね。一方、地方では任用権を持っている人は県知事と文部省の共管みたいな仕事をせざるを得ない。そういう中から再任用制度を考えていかなきゃならない。しかも、がんじがらめに義務教育なり義務教育国庫負担制度で縛られている、こういう状況でございます。

したがって、先生方、高齢者再任用制度を実現しようと思えば、さまざまな困難があつて、文部省の意向と自治省の意向、あるいは都道府県の首長の意向と相重なりまして、一体どういう教育現場にしていけるのかということよりは、そういう行政上の縛り、行政上の制約の中で、この再任用というのにはそんなに活気あるものにはならないんじゃないか。

しかし一方で、これだけ学校が問題を抱えているときに、経験豊かな教師たちが退職後も学校の現場で何らかの貢献をするということは非常に大事だ。私は、教育というのは、どれだけ手をかけるかということだと思ふのです。手をかけないで子育てができるわけがないのでありまして、こういう制度上の制約の中にあるこの義務教育の教職員たちの再任用というのを一体どう考えているのか。

まず、文部省が今回高齢者再任用制度を実施する場合に、どういう視点でどういう実態を把握し

て取り組もうとしているのか、御答弁いただきたいと思ひます。

○矢野(重)政府委員 先生先ほど御指摘がございましたように、学校を取り巻く諸課題に適切に対応するために、豊かな知識や経験を身につけた退職教員を積極的に活用していくことは、基本的には大変大事なことであり、私どもも考えるところでございます。そして、多くの地方公共団体にございましては、各学校で非常勤講師や初任者研修における指導員、また教員相談員等として、さらにこのほかにも、社会教育、文化、スポーツの分野における指導員等として退職教員の活用が図られていくところでございます。

現在、具体的には、平成九年度末に定年退職となりました公立学校教職員約一万五千五百人について見ますと、公務部門に再就職した者が五千七百人でございまして、このうち非常勤講師等として学校教育に携わる者として再就職したのが約三千人でございます。また、公民館の職員等として社会教育に携わる者として再就職した者が約一千四百人、その他一千三百人となっております。なお、非公務部門に再就職した者がそのほかに一千二百人になっていくところでございます。こういう現状でございます。

○土肥委員 かなり常勤、非常勤講師採用、あるいは児童館の職員などに、社会教育的な施設に採用されているという話であります。二〇〇二年では教員は九千人退職すると言われております。二〇〇一年では五万人、二〇〇一五年では十万人退職する予定でございます。今の現状からはかっていきますと、膨大な数になるわけで、そして、うち七〇％が何らかの仕事をしたい、退職後も仕事をしたいと希望が出てくるようでございます。そのうち公務内が大体四八・七％といえますから、五〇％はそういう希望を持っているということですね。

したがって、これだけの膨大な数の先生方が退職していく中で、本当に希望する人たちが、十分というか希望するような再就職先があるのかどうか、保証されるのかどうか、その辺についてもお聞きしたいと思ふのであります。

ここに、熊本県の教育庁学校人事課というのがことしの四月に再任用制度に関するアンケート調査をしております。その結果を見ておりますけれども、この対象数は三千を超えておりますから、かなり信頼性のある統計だと思ひますけれども、六十歳で定年になりました、やはり三一・六％の人が継続就労希望を示しております。

おもしろいのは、六十五歳を超えても突然、三四・一％の人がもう一度就職をしたい、継続して働きたい。つまり、六十一、六十二、六十三、六十四は非常に低調でございますけれども、いよいよ自分の年金をもらえるところになりますと、三四・一％の人がもう一度働きたい。だから、相当労働意欲を持っているというふうに考えられるわけでありませう。

そのほか、就労の意向でありますとか希望する就労先だとかというのがございます。例えば就労先については、公務内というふうに希望を出した人は四八・七％ですから、今申し上げました数の半分ぐらいは学校関係の公務内として仕事をしたい、こういうふうな考えを持っているのであります。ただし、フルタイムの仕事をしたいという人は意外に少のうございまして、一六・二％。短時間でいろいろ希望が出ております。一方で、全く仕事をしたくないという人もかなり多くございまして、二二・九％などということになっております。

それで、やはり半数以上の人は大変な意欲を持って、仕事を続けてなお教育分野で自分の能力を発揮したいと思っているわけでありますけれども、さて、いよいよ完全学校五日制がしかれますし、学習指導要領の全面改訂も行われ、いろいろな教育的な課題が大きく方向を変えようとするところでございますが、どうでしょうか。文部省と各都道府県・指定都市の教育委員会、つまり任用権者との連絡あるいはそうした意見交換というのは活発になさっていらっしゃるのでしょうか。

○矢野(重)政府委員 新しい再任用制度が導入さ

れました場合、具体的にどのように再任用を行っていくかは、任命権者でございます都道府県・指定都市教育委員会において、それぞれの状況において対応していくことが必要であるわけでございます。

文部省といたしましては、学校や地域の諸課題に適切に対応するために、先ほど申し上げましたように、豊かな知識や経験を身につけた退職教員を積極的に活用していくことは大変大切なことと考へられますことから、御指摘の、平成十三年度から新しい再任用制度が円滑に実施されますように、必要な情報提供を都道府県教育委員会に対して行ってきたところでございます。

また、あわせて、都道府県教育委員会に対して、人事担当課長会議や人事担当者集めた研修会等を通じてさまざまな指導を行っているとございまして、その一つが、先ほど先生からちよつとお話がございましたけれども、再任用を希望する者を把握いたしまして、新規採用者と再任用者のバランス等に配慮した長期的な人事計画を策定すること等を繰り返してこれまで指導をいたしてきているところでございます。

○土肥委員 一生懸命やっているんだと文部省はおっしゃるわけけれども、私はつくづく考えると、この教職員の再任用制度というのは、いわゆる雇用困難職種じゃないかと思うのです。警察官でありますとか消防署の職員でありますとかいろいろ例を挙げられておりますけれども、文部省と自治省、あるいは任命権者がちよつと固められたこの体制、そして財政当局ももちろんあるわけであります、行財政改革というものが待っている。

そういう中で、本当に必要なところに重点的に職員を配置するとか、あるいは有能な経験あるベテランの退職教職員をもつと臨機応変に使う、そういう制度にしない限り、学校は相変わらず子供の数、先生の数がリンクして、それに応じて給料を出す、二分の一を文部省が見て、二分の一は任命権者が払うというふうなことは制度上行き詰

まっているんじゃないか、こういうふうな思ふのがあります。

行政局長、質問を送っていませんけれども、今の文部省、自治省、そしてこの制度の中で、自治省の側としてはどういう認識を持っていますか。

○鈴木(正)政府委員 再任用の制度の導入に当たりましては、任命権者においてそれぞれ御努力いただくことも必要ですが、地方団体全体の調整に当たりましては、地方団体全体の調整の調整を行い、例えば、同じ地方団体の職員でございしますから、任命権者を渡って再任用ということも可能なわけでございます。そういったことも含めまして、地方公共団体全体として、職務の再編成、あるいは職域拡大という努力をする中で再任用が進められることが重要ではないかと思ひます。

ただ、雇用困難職種の議論、いろいろこれまでの制度化に当たりまして議論をしてきました。消防職員あるいは警察職員も含めて。その中で、やはり高齢者の高齢公務員につきましては、これまでの豊かな知識経験というものを公務の中で生かしていただくということがますます重要なことであろう。また、人事当局の方もそのための努力をすることがやはり基本ではないかという考え方で、それでできない場合に、その他公務外で働いていただくための施策というものがあわせ講ずることを検討すべきである、このように考えて現在の改正法を仕組んだところでございます。

○土肥委員 ちよつとついでに聞きますが、自治省と文部省で、この教職員の再任用制度について話し合われたことがあるのですか。自治省の側から。

○鈴木(正)政府委員 結論から申し上げますと、これまで、制度化に当たりまして、文部省とは十分御相談をしましてきております。また、国全体として検討会議を設けておりまして、そこには私どもも入っておりますし、関係省庁が入って、この制度化に当たりましてのいろいろな問題を御相談してきております。

○土肥委員 とはいえ、私は、どうも日本の今の文部省の制度あるいは自治省あるいは都道府県などの教育委員会に対する指導方針など、まだ十分で、不十分という意味は、もっと大胆に、そして創造力のある教育をどう実現するかというところ、本格的に考えない、ただただ定数であるとか、国庫負担であるとかということや、ついでまいりますと、学校現場は相変わらずの問題を引きずったまま経過するのではないかと、思うに、思う次第でございます。

したがって、中高一貫教育であるとか、いろいろな改正はなされておりますけれども、もつと教職員の定数なども弾力的に、あるいはある一定の幅だけはプールして持つておいて、それには予算をつけておいて、そして必要ときにははばんとそこで使っていくというふうなことで、もしない限り、学校の子供たちへの教育的な配慮、取り扱いは、いというものは不十分なまま経過するのじやないか。

特に、財政構造改革などがまた言われておりますけれども、やはり教育の分野というのは、冒頭申しましたように、個別的な子供たちのニーズにいかにかたえていくか。あるいは、このごろは不登校が大変多いございますから、子供の訪問を専門にする再任用された先生の訪問とか、あるいは問題児など、細かにやっていくためには、クラスを超えたさまざまな人材が学校に必要だろうというふうに思うわけでございます。

定数改善も、私は、こういうしやくし定規なものもやめるべきだし、あるいはもつと地域が、それぞれの都道府県が目指す郷土の教育といましようか、地元の教育はどうするか、何が問題点かということを考えてときに、いつも抜本的、抜本的といいますが、やはり教育の分野こそ最大の抜本的改革としてフレキシブルな対応をしなければならぬというのを申し上げまして、答弁はお聞きしません、私の質問を終わります。

○坂井委員長 次に、白保台一君。

になりましたので、グアブることも幾つか出てくるかと思いますが、それぞれの立場でお聞きしているわけでございますから、私も何点かお聞きしていききたいと思っております。

地方公務員法等の一部を改正する法律案の概要についていろいろと教えていただきました。新たな再任用制度の導入ということと懲戒制度の整備、この二つが柱になっている改正であるわけでございしますが、その中で一番の、新たな再任用制度の導入という問題について、この法改正の趣旨が説明をされているわけでございます。

本格的な高齢社会の到来に対応し、高齢者の知識経験を社会において活用していくとともに、年金制度の改正にあわせ、六十歳代前半の生活を雇用と年金の連携により支えることが官民共通の課題となつて、先ほど大臣が趣旨説明をされました。そしてまた、高齢職員の雇用を促進するため、六十歳代前半に公務内で働く意欲と能力のある者を再任用することができるとする、国家公務員と地方公務員の均衡、こういったことが言われたわけでございます。

そういう中で、私は、本格的な高齢社会の到来という高齢化の推移の中で、どの時期を指しておられるのか。そしてまた、高齢者の知識、経験を社会において活用していくとともに、年金制度の改正に合わせ、六十歳代前半に言っているわけでございしますが、この辺も具体的に示すことができるのか。六十歳代前半の生活を雇用と年金の連携により支えるというふうに書いておられますが、生活を支える雇用と年金というのはどうなっていくのか、具体的に示すことができるのかどうか。先ほど官民共通の課題というのもありました。働く意欲と能力のある者を再任用するとありますが、この基準の問題はどうするのか。

そして特に、この法改正の目的というのが高齢者対策なのか、雇用対策なのか、労働力確保のためなのか、少子化対策なのか、年金財源の問題なのか。この辺のことを、まず大臣に、先ほど趣旨説明でもありましたが、基本的な問題としてお答え

をいただきたい、こういうふうに思います。

○野田(毅)国務大臣 ちよつと盛りだくさんの御質問が一度にあつたものですから、どこまで突っ込んで申し上げたら御趣旨に沿う答弁になるか、ちよつと心もとなひのですが。

本格的な高齢社会の到来ということとは、まさに文字どおりでありまして、私からいろいろ御説明するまでもないと思っております。

特に、平均寿命が八十を超え、そういうような状況になった、そういう中で、先ほどライフサイクルという言葉を使いましたけれども、ともかく、現役時代の人生、卒業後の人生、いずれも同じく、現在の人生を経験していくような時代にだんだん突入していく、そうした場合に、生きがいという側面のみならず、より基本的に生活をどうやって支えていくか。その中で、当然のことながら、従来の考え方は、少なくとも六十歳から年金が支給されますということと定年制という問題は、はつきりとリンクしていたことは事実だと思ひます。

そういう点で、諸般の事情から年金財政がやはりなかなかうまくいかないという中から、支給開始年齢の引き上げということに伴つてきた。それであれば、では定年制そのものも六十五歳まで引き上げることという議論がいろいろ行われてきたけれども、なかなか実際にそれは行われていない。民間においてもまだそこまで行き切っていない。そこで、六十歳の特に前半、六十五歳までの間の生活をどうやって支えていくかということが非常に大きなテーマになつて、これは切実な問題であるというのが一つでございます。

同時に、雇用対策といいますが、今は当面失業問題等々が大変ですが、一方で人手不足という問題もあつて、高齢者といいますが、六十歳以上で高齢者と言ふのは、もう今は甚だ合わない時代に入つていふところのすけれども、その経験と知恵、いろいろなことをもつと社会の中に還元してもらうというか、生かしていつてもらうという考え方がもつと大事にされていかるべきではないかということもいろいろな審議会で議論をされてきた。

○白保委員 一つというのはなかなか言にくいのだらうと。高齢者対策ですという話になると、また若年労働者の問題をどうするんだ、労働力確保といえ、また若年労働者の問題は、どうなるんだというふうなこともありますから、これといたしまして、示すのはなかなか難しいのだらうと思ひますが、いずれにしても、高齢者については元気で働いてもらわなければいけないわけですから、それはそれとして、この対策、制度として進めていくのか、こういうふうに理解しております。

次に、局長にお聞きしたいと思ひますが、再任用制度の導入というのは、基本的な話です、基本的な問題として、年金制度の変更に伴つて一年ずつ上げていくというふうなことも等、これに伴つていくわけですが、トータルに見てまいりますと、いわゆる六十歳になつてリタイアして、自分の職業人としての生涯設計、こういうものが、きちつと考へてきてきたものが、このあたりでこういう再任用制度を導入することによって、生涯設計の見直しということも強制的に迫るものじやないかな、こういうふうにも思うのですが、その辺はいかがですか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

お話のように、再任用制度の導入ということに

なりまして、六十歳代前半において、年金だけでなく、働くということもございまして、六十歳定年をもとにしたライフプランとは、そのものが変わってくるケースが多いだろうと思ひます。そういった面で、退職前のライフプラン計画というのはいかがでしょうか、あるいは四十代、五十代の時期において人生設計を考えると、その辺にも力を入れて、地方公務員の世界において、ライフプランの啓発というのはいかがでしょうか、勉強というのでも、そういうことに取組んでいる地方団体もかなり出てきております。私どもとしても、それは積極的に支援してまいりたいと思ひております。

○白保委員 年金支給開始年齢に連動して、今後の問題として、再任用期間がまた延長していく可能性というのがあるのではないのか、これもいろいろと議論されたと思ひます。同時に、そうやってきますと、職業生活から引退するのは大体どれぐらいなのかということも、先ほどの生涯プランと連動させて考えるわけですね。そういった中で、定年を六十五歳に延長する可能性も出てくるのではないのか、こういうことも考えるわけです。今申し上げましたように、再任用期間を今後延長する可能性、あるいは定年延長、六十五歳ということも議論としてあったのかと思ひますが、この辺はいかがでしょうか。

○鈴木(正)政府委員 将来の問題でございまして、卵が先か鶏が先かの議論ともなりますが、年金制度改革というものを将来どのように展望していくかということも絡みがある問題だと思ひます。そういう中で、高齢者雇用というものをどう考えていくかということ、年金制度との絡みですと、公務部門に限らず官民共通の課題というところでございまして、やはり民間部門の動向というものも踏まえながら考えていかなければならぬだろう、こう思っております。

それで、先ほど大臣からも答弁の中で触れました地方公務員制度調査研究会報告においても、この問題につきまして、高齢者雇用制度のあり方に

つきましては、今後の年金制度改革の動向、さらには民間企業における定年制や継続雇用制度のあり方、賃金実態も踏まえながら、今後より適切なものになるよう検討を行う必要があるということ、指摘をされております。

その際には、将来の六十五歳定年制というような議論もあると思ひますが、そういったことで指摘がなされているところでございまして。

○白保委員 それで、今出ました、先ほどもあつたと思ひますが、民間の定年年齢の状況とか、それと同時に、定年後の継続雇用制度の状況というものも把握しておられると思ひますが、その辺はいかがでしょうか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。民間部門の定年年齢の状況でございまして、平成十年四月から六十歳定年制が義務づけられているところでございまして。六十歳を超える定年を定めている企業は一部に満たないという状況でございまして。

また、民間部門の継続雇用制度の状況でございまして、事業主に六十五歳までの継続雇用の努力義務が課せられております。総務庁の調査によりますと、約八割の企業におきまして再雇用あるいは勤務延長といった継続雇用制度が導入されている、こういう状況でございまして。

○白保委員 それと、地方公共団体の職員の退職後の再就職のあり方やそれからまた勤奨退職の実施状況、こういったことについても把握していらっしゃると思ひますが、それについて局長のお答えをお聞きしたいと思います。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。勤奨退職の実施状況でございまして、勤奨退職制度を設けている地方公共団体は、全体の大体四分の三、一部事務組合も含めましてトータルで四分の三ぐらいのところ、勤奨制度を設けております。

その運用面では、特定の年齢に達した職員に対して退職勤奨を行っている、減少傾向にございまして、そういった形が約三分の一、それから、個別

の事情を考慮して勤奨を行う、増加傾向にございまして、こういったものが三分の二ということ運用を行っております。

また、特定の年齢に達した職員に退職勤奨を行う団体でございまして、その年齢は五十八歳から五十九歳という団体が多い状況にございまして。それから、再就職の関係でございまして、定年退職者と勤奨退職者について見ますと、約四割が再就職をいたしております。そのうちの半分が公務部門に再就職している、こういう状況でございまして。

○白保委員 私の頭の中でちよつと整理しなければいけないと思ひましてお聞きしますが、一方では勤奨退職がありまして、一方で再任用というところになりますね。この部分は一見すると矛盾するような感じがするわけですね。勤奨退職するときに、一方では再任用の制度をつくる、この辺はどういうふうに私が整理する場合にやった方がいいのかと思ひていますが、いかがでしょうか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。勤奨退職の状況は、今ほど申し上げましたように、例えば、特定の年齢に達した職員に対して退職勤奨を行っている、多いところは大体五十八歳から五十九歳というところを中心に勤奨を行っている状況でございまして。

それで、今回の再任用制度は、その趣旨をいたしましては、公務員として長年培ってきた知識経験というものを生かそう、公務部内で活用しようという考え方でございまして、基本的には定年退職者、六十歳の方を原則とすべきでございまして、やはりその定年退職者と同じぐらいの知識経験を有していると認められている人、例えば、今お話ししました五十八、五十九で勤奨でおやめになった人については、これは対象にした方が適切であろうという考え方で、退職勤奨により退職した人でも、定年退職者と同じような知識経験というものが認められる場合には、これは条例でその要件を定めまして、そういう要件に該当する者については対象とする、こういう考え方でござい

ます。

○白保委員 今回は二十八条の四から六の変更ということで、施行方法が非常に大事だ、こう思うのです。今までの再任用制度と、今度は新しい再任用制度という形になるわけですが、この選考方法の違いですね。選考方法というのは非常に大事なことでございまして、この選考方法がきちつとしておりませんと、不公平や不公正などということが生じてはいけないわけにございまして、その選考方法について、どのようにされるのか、先ほど若干出ておりましたが、局長の方から答弁をお聞きしたいと思います。

○鈴木(正)政府委員 まず、現行の再任用制度と今回の新たな再任用制度との関係でお答えを申し上げたいと思ひます。

現行の再任用制度は、定年制度の導入ということに際しまして、定年により退職した職員について、その者の能力及び経験を引き継ぎ公務部内で活用することが、公務の能率的運営を確保する上で特に必要であると認める場合ということでございまして、そのような場合に限り、特例的に定年年齢を超えて改めて採用することができる、こういうことでございまして。

今回の新たな再任用制度の趣旨は、先ほどからお話ししておりますとおりでございまして、広く六十歳代前半の方に公務部内で働いてもらおうということ、公務部内で働く意欲と能力のある者につきまして、能力実証を行った上で広く採用することを可能にする、こういうものでございまして。その方法は選考によるということにございまして、もちろん、能力実証を行うということにございまして、恣意にわたることなく公正に行われなければならない、そのように考えております。

○白保委員 ですから、その選考の方法なんですよ、公正に公平にいたしますけれども、能力重視、こういうことですが、具体的にどういうふうに行われるというふうに考えていますか。

○鈴木(正)政府委員 選考の方法でございまして、具体的にはこれまでの勤務実績というものが

基本でございますが、そのほかに任命権者が試験を行うとか、あるいは面接を行うとか、健康診断を行うとか、あるいは体力測定を行うとかいうことで客観的に選考を行っていく、こういうことでございます。

○白保委員 それと同時に、再任用制度と新規採用という問題が関係してくるのだからと思いま

す。

というのは、常勤の再任用職員が定数内ということでございますから、そういったしますと、先ほどの雇用の問題だと若年労働者の問題だと、こういうことを考えると、非常にきつい形になるのではないかとというふうに受けとめておりますが、この辺をどのように受けとめておられますか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

今回の再任用制度の導入に伴いまして、定数管理との関係で申し上げますと、フルタイム勤務職員につきましては、現行の定数条例の対象となりますので同じようにカウントする。それから、短時間勤務職員につきましては、常勤職員と区別して別途管理をいたしますが、その短時間勤務職員の導入によりまして軽減された業務量に見合う分の定員を削減する、こういう方向で対処するという考え方でございます。お話しのように、現在の厳しい行財政環境のもとでは、定員管理というものも大変厳しい状況の中で進めるわけでございます。この再任用制度を導入した場合に、それを阻害するということではまずいという考え方でございます。

地方公務員の全体で申し上げますと、退職者は年間十万人を少し上回る程度、そのうち定年あるいは勧奨による退職者が約半分、それ以外の自己都合退職者が半分、こういう状況でございます。

この再任用制度は、定年退職者などのうちから公務部内で働く意欲と能力のある者を採用するというところでございますが、やはり新規採用とあわせて高齢職員の活用を図っていく、かつ行財政改革の要請にも十分配慮していく、こういうことの中で地方団体は取り組んでいかなければならない

と思います。したがって、大臣からもお話しございましたが、高齢者雇用の推進あるいは組織の活力維持との調和といったことで、中長期的な人事管理計画というものが重要になってくるものと考えております。

○白保委員 大変大事な部分でございます。まさに高齢者の能力を活用して、そしてまた雇用対策、また年金との関係ということで極めて重要な部分も押さえていかなきゃならない。一方でまた活力等を増すためにも、新規採用の問題等もこれは非常に大事な問題で、年齢的に断層ができてしまったらいけないわけですから、そういう面でのバランスというのは極めて大事で、中長期的にその辺のことは考えていかなきゃならないというお話でございます。定数内で扱っていくということとが非常に大きな問題なわけですが、この点についてもしっかりと対応をしていただきたい、こういうことを申し上げます。

次に、時間も余りありませんから、文部省の方にもおいでいただいておりますが、今回の新しい再任用制度の中で、公立学校にも導入することになるわけですが、学校現場が非常に高齢化して

いつておりますね。

ちよつと古いのですが、平成七年度の年代別教員数を見てみますと、小中高の教員を全部合計した中で、二十五歳未満の構成比が二・八％、二十五歳から三十歳未満が一・三％、三十五歳から五十歳、五十五歳までいきますと、一七・二％、一九・八％、一七・一％、こうやって非常に多いわけですが、このうち二十五歳未満の二・八％という構成比、年齢が少なくてからこの辺を差し引いたとしても、二・八％というのは非常に少ない、そういう状況になっていきます。

こういう再任用制度を導入する場合においては、まさに文部省が学校をどういうふうな形につくり上げていくんだ、学校をどういうふうな運営していくんだ、教育をどうするんだ、こういったことが基本にきちつとあつて再任用制度ということのを年齢構成比からも考えてやっていかないと、

高齢化が一層進んでいく、こういう状況になるのではないかな、こういうふうに思います。

先ほど大変議論がありましたが、私自身も非常にこのことは気になるのでございまして、文部省はこのことについてどのように考えておられるのか、文部省の方からお聞きしたいと思

います。

○矢野(重)政府委員 公立学校教員につきましては現在緩やかな高齢化が、先生今御指摘のとおり進んでいるわけでございます。

このような状況におきまして新しい再任用制度を導入した場合、これも御指摘のように、一層教員の高齢化が進むことも懸念されるわけでございます。そういう意味では、新しい再任用制度を実施するに当たりましては、新規採用と再任用とのバランス等にも配慮いたしまして、全体として年齢構成のバランスのとれた組織となるように、高齢者雇用の推進と、また一方で学校という組織の活力維持との調和に十分留意した、中長期的な視点に立った人事管理が極めて重要になると考えているところでございます。

このため、文部省におきましては、人事担当課長会議等を通じて、再任用希望者を把握いたしますとともに、新規採用者と再任用者のバランス等に配慮した長期的な人事計画を作成すること等を繰り返してこれまで指導してきたところでございます。

○白保委員 局長、長期的なバランスというお話が今ありましたけれども、私が今数字を示したように、三十歳未満が非常に少ないんですね、少ないのです。こういう状況で、長期的にはこれは少なくなっていくんですよ、このままいくのですから、ですから、そういう面では、ただ答弁すればいいというものでありませんよ。ちゃんとした計画というものが示されていかないと、そういう中でこういう再任用制度が導入されていくと、まさに高齢化が進んでいくということを申し上げておるわけでございます。もう一回この辺のことを答弁してください。

(山本(公)委員長代理退席、委員長着席)

○矢野(重)政府委員 それは先生御指摘のとおりでございます。そういう意味では、今後やはり、任命権者でございます都道府県教育委員会におきまして、そうしたそれぞれの教員の年齢構成でございますとか、あるいは定年退職後の再希望の状況でございますとか、あるいは今後の教職員定数の見直し等を総合的に勘案して、十分検討してまい

る必要があるかと思っております。

○白保委員 時間が参りましたので、最後に、懲戒制度の整備の問題について申し上げます。

出向等によって特別職の地方公務員となるために退職した地方公務員に対しては、当該特別職の地方公務員等在職期間中は退職前の懲戒事由に

対し処分できない。こういうことに対して非常に疑問があるわけですが、そのことについて局長の答弁を最後にいただきたい。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

地方公務員法上の懲戒処分は、職員の非違行為に対してその責任を明らかにする、それにより任用関係の秩序維持を図る観点から、任命権者が使用者としての立場から行う措置ということでござ

います。

お話し、特別職地方公務員などとして退職出向期間中の場合でございますが、現任命権者においては任用関係のない時点における非違行為であるというもので、そういうことである点、また処分事由発生時の任命権者から見ますと、現に任用関係のないものということ、こういうことで懲戒権の及ぶ範囲外となりまして、懲戒処分を行うことができないということでございます。

しかし、実際の懲戒制度の運用に当たりまして、事案の内容にもよりますが、例えば出向先の任命権者と出向元の任命権者の間で調整を図って、出向を解消して、もとに戻して懲戒処分を行うということもある、このように考えております。

○白保委員 終わります。

○坂井委員長 次に、春名真章君。
○春名委員 春名です。

再任用制度の目的は、今議論されておりますけれども、一つは、年金支給の開始年齢繰り延べに伴って六十歳定年制とのギャップを埋めて、六十歳前半の労働者の皆さんの生活を支えていくという趣旨があるかと思ひます。同時に、高齢者の能力や経験、意欲を社会に生かしていくという、大きくいえばその二つの趣旨があるというふうに理解しております。

ところで、そのギャップを埋める、六十歳前半の働く方々の生活を支えるということが重要な目的の一つということであれば、意欲も能力もあつて、かつ再任用を希望される方が再任用されない事態になるということは基本的にはあつてはならないんじゃないかと私は思ひます。生活の保障ということ、ギャップを埋めるということが大きな目的である以上。しかし、そういう事態が生まれないかという点についてはどのようにお考えなのか、その点についてお聞かせいただきたいと思ひます。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。
公務部門における高齢者雇用を推進していく場合には、平成六年の閣議決定にもございしますが、高齢者の知識、経験の活用、それから雇用と年金との連携、さらに行財政改革の要請に十分配慮する、こういうことで取り組んでいくわけでござい

ます。
公務員の任用につきましては、能力実証ということが根本基準でございまして、再任用につきましても、従前の勤務実績に基づく選考の方法により、任命権者が採用することができるということとしていただいております。再任用につきましても、定年前と同じ職に再任用されることは限りませんが、または、再任用される職に応じて要求される能力もさまざまでありまして、したがって、再任用の対象となる職務につきまして、職務遂行の能力実証が必要になるということとございまして、希望者が当然に全員雇用されるという

ことが保障されるものではないわけでござい

ます。
したがって、再任用に当たりましては、行財政改革の要請、あるいは新規採用との調和に留意した中長期的な視点、そういうものに立つた計画的な人事管理というところで、それぞれの地方団体の適切な対応が求められるのだと考えております。当然、高齢者雇用の推進の観点からは、既存の職務の再編成あるいは職域開拓によりまして、できる限り雇用の機会の拡充に努めなければならぬというところは言えると思ひます。

以上でござい

○春名委員 退職者が年間十万人いらっしゃる中で、そのうち五万人が勧奨退職、定年退職ということで、その中で約二万人ぐらいですか、事前のお話では、公務内で引き続き労働を希望されているというふうな調査もあるというふうになっておりますね。生活を保障するという見地に立つた制度として、一つの目的として導入するのであれば、やはりそういう人たちが基本的には雇用されていくという姿ではないかと私は思ひます。しかも、能力によつてということ最大の基本だと言われ

るのですけれども、定年まで勤められた方は基本的には能力のある方として、もうそれで十分だと思ふのですけれども、そういう点も私は考えています。
一つだけちょっと、この制度が導入されるに当たって危惧していることがありまして、例えば、東京二十三区では定年者の再雇用制度が実施をされております。この再雇用制度が導入されますと、再雇用制度に置きかわるということになるだろうと思ひます。その際、東京の二十三区の再雇用制度というのは、希望者は基本的に全員雇用されるというところになっていくと私はお聞きしていま

えます。制度を導入する自治省がそういう実態もよく加味していただいて、該当の自治体あるいは職員団体等と十分協議をして移行していくという

ことが、どうしても必要になるだろうと考えています。その点について御見解を聞かせていただきたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。
地方公共団体の中には、現在でも定年退職者の方を再雇用するというところで取り組んでいるところがございます。その方法は、特別区は私、直接承知していませんが、一般的には非常勤職員という仕組みを御使ひして、非常勤嘱託として運用しているというところが多い状況でござい

ます。
お話しのように、今回この再任用制度が制度化されるわけでございまして、それぞれの団体においては慎重な検討が行われこれに移行していくものと思われ

ます。それだけの事情によつては、職務によつては、非常勤制度というものを全廃するか、あるいは部分的に残していくか、そういうことも含めて今後検討がなされるものだと考えております。

○春名委員 もう一度確認しておきますけれども、東京二十三区は基本的には全員雇用という方向で営々と積み上げてきて努力をされているのです。ですから、それがもしこの制度に置きかわつて崩れたりするということになりますと非常にまずいことになりまして、その点制度の運用に当たって、制度を導入される側です、関係するところとよく協議をしていただく、その点はどう一点確認をしておきたいと思ひますけれども、よろしいですか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

今回の再任用制度は、従来の非常勤職員という形を利用した非常勤嘱託と違ひまして、一つは、本来の本格的な職務に従事する、こういう位置づけで再任用制度ができておりますので、今後、そういうものを踏まえた上での運用になろうかと思ひます。現実のこの制度への移行については、今お話のございましたように、十分地方団体にもそ

の制度の趣旨をお話しして円滑な実施が図られるように努力していきたいと思ひます。

○春名委員 趣旨を説明して円滑な実施と協議というところで、そのことを確認しておきたいと思ひます。

それから、再任用を行う上での基準なのですが、これも、先ほども議論になっておりますけれども、法の二十八条の五で、従前の勤務実績等に基づく選考ということになるということですね。それで、「等」というのが何かということですが、先ほどの説明では、面接の結果、あるいは試験をやるとか、健康診断の結果というふうなことも任用の基準として客観的に検討されていくだろうというお話だったと思ひます。

確認の意味ですけれども、その採用基準の中に、例えば労働組合の所属の違いとか、組合役員であったかどうかとか、あるいは思想信条の違いとか、そういうことはもちろん含まれることはないと私は思ひますし、それは当然だと思ひますけれども、改めて、そういう恣意的なものにならないようにしなければならぬので、確認をしておきたいと思ひますが、いかがでしょうか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

改めて申し上げることでないかもしれませんが、地方公務員法におきまして、人種、信条、社会的身分、政治的所属関係などによつて差別されてはならない旨のいわゆる平等取り扱いの原則が定められております。この原則は、今般の再任用につきましても当然適用されるものと考えております。

○春名委員 それからもう一点、現場からの声で出ているのは、再任用に当たって、年齢が行きまして仕事として困難な職場が出てくるわけですね。例えば保育士さんとか、今は保育士さんとか、それから看護婦さんとか、清掃の仕事だとか、そういうところは加齢に伴って困難な職場というふうになるんじゃないかと思ふのです。困難な職場と。そうなりますと、必ずしも、従前勤めていたと

ころと同様の職場でなければだめだというふうにしますと、ハードルが非常に高くなってしまつて、そういう方々が再任用の道を閉ざされてしまつて、そういうふうなことになるかと思ひます。そういう困難を理由にして採用しないということになつたら非常にまずいと思ひます。

その点で、自治省として、本人の意向をも十分に踏まえた再任用、運用面でのそういうことを徹底する、それを各自自治体にしっかり図つていくということが大事なところというふうに思ひますけれども、その点についてはどうでしょう。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

再任用に当たりましては、先ほども申し上げましたが、改めて能力実証を要するというところでございまして、希望者全員が再任用されることを保証するというところではないわけでございしますが、また、特に高齢者の場合には、加齢に伴つてやはり能力に大きく、個人的にはばらつきというふうな感じが、差が出てくるものでございします。

したが、いまして、他方で、高齢者にふさわしい職の開拓という面で、どうか職域の拡大ということを検討する一方、その職に必要な職員の能力というものがどうなのかということの両方相まった検討の中で高齢者雇用というものが進められていくべきもの、このように考えております。

○審名委員 ということは、加齢に伴つて同じ職場は難しいという人でも、そのまま同様の職場でなければだめだというハードルにはなりませんが、そういう点では、確認しておきたいと思ひます。

それから、次のテーマで、今回、再任用の方の中に再任用短時間勤務職員というのも設けられることとなります。この短時間勤務職員の方は、身分の取り扱いについては基本的に常勤者と同等にすること、改定も大分されていくということになるというふうに思ひます。

その中の一つでお聞きしておきたいんですが、再任用短時間勤務職員への給付について、報酬ではなくて給料というふうになると思ひます、同様

の身分扱いにするということで、同様の身分扱いにする、とりわけ給付の問題で報酬ではなくて給料というふうにしてほしいのは、その辺の趣意をお聞かせいただきたいと思います。

○鈴木(正)政府委員 再任用短時間勤務職員につきましては、常勤職員と同様に本格的な職務に従事する、こういう位置づけでございします。したが、再任用の短時間勤務職員につきましても、給料及び手当を支給するというところで法律改正を行つていこうとございします。

○審名委員 本格的な職務に従事する、つまり、それまでの仕事、常勤のときと同様の仕事という位置づけで、時間が少し短くなるだけなので、給料、同じ身分取り扱いという位置づけにされるという説明だと思ひます。

再任用の方は何年も勤務されて試され済みの方ばかりですので、そういうことを考えますと、時間を減らしたからといって、報酬の方にしてみようとかいうのじゃなくて、給料や諸手当を支払う、同じ身分として扱うということはあるだろうと私は思ひます。

同時に、その考え方がいままさしく、きょう私の疑問として御質問したいのは、それまでと同じ仕事、常勤者とは同様の仕事ということで、短時間の勤務で時間が減つたとしても給料という位置づけで身分保障していくという立場に立てば、現行の非常勤職員の方の中にも、そういう意味でいえば給料とすべきといふ人も、常勤者と同様のような勤務をしている労働者も少なくなく、逆に今広がっている、私はそういうふうに思ひます。うふうに認識されているのか、お聞きしたいと思ひます。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。地方公務員であるいわゆる非常勤職員につきましても、一般的には臨時的、補助的業務に従事するということ、そういう形態が多いわけですが、しかし、現実には非常に多様な勤務実態にある、このように見ております。それに対する報酬及び費

用弁償を支給するというところで、それ以外は支給できないということになっているところでございします。

今お話ししましたように、再任用短時間勤務職員というのは、その位置づけが常勤職員と同様の本格的な職務に従事するといふところで、要するに勤務時間の関係では類似しているところがございしますが、そこで本質的に違つていふ、このよう

に考えております。

○審名委員 ところが、やはり実態を調べていたいただきたいと思ひます。臨時、補助的な仕事だから非常勤、だから報酬と費用弁償ということ、二百三十三条に位置づけられているといふことなんでしょうけれども、しかし実際は、はつきり言ひまして、非常勤の職員であつても本格的な仕事をしていられる部署がかなり多いと思ひます。その点はどうかどういふふうに御認識されているか、お聞きしたいのですが、保育士、ホームヘルパー、看護婦、教員、講師、こういう方々は非常勤と常勤の区別がほとんどないですね。

そして、東京のある区の例を私調べてみましたけれども、職種によつてはほとんど全員が非常勤で賄われているというところも、あります。そういうところでは、常勤と同じといふより、非常勤が常勤者の仕事をそのままやっていると、うふうに言つた方がいんじやないかというところも出てきています。

例えばある区の場合ですけれども、二十四人の教育相談員がおられますけれども、その全員が非常勤です。この教育相談員というのは、不登校児の心理相談の仕事をして、高度な専門性も必要です。常勤だった人もいたんですけれども、だんだん非常勤になりました。二十四人全部非常勤になった。つまり、常勤と同じ仕事を非常勤の人が全部やっています。そういうような事態とか、あるいは時間外の校庭あるいは体育館の地域住民への開放のための管理の仕事、いわゆる夜間警備員などの仕事がありますけれども、こういう公立学校の夜間警備員も、そのある区の場合ですけれども、

ほとんどが非常勤で泊まりも当然やる、常勤者がやるべきような仕事も全部非常勤に取つてかわられていふ、こういうような実態もあるんですね。

その辺の実態をどこら辺まで御存じかというの、ぜひお聞きしたいと思ひます。今回、短時間勤務の再任用者の中にも、位置づけとして本格的な仕事を与えてやつてもらふんだから、給料にする、手当にする、身分もそういう位置づけにする、ということが考え方として出されているんですから、そういうことではないかと、今非常勤の勤務をされている方々の中にも、全部とは言ひませんが、審議会の委員さんという方は、委員会に出てそのときの報酬をもらつていふような方々も多いわけですから、それはそういうことではないと思ひます。

けれども、しかし実際として、非常勤の方であつても常勤者の方とは同様の、補助的なものじゃなく仕事をされている方が、むしろ地方に行けばもっとふえているんじゃないかと私は思ひます。そういう御認識があるのかどうか。

だから、この点、今度の再任用制度のこういう制度改正をするに当たつて、チャンスですから、非常勤の方々へのそういう見方、検討も必要が出てきているんじゃないかというふうに私は思ひます。その点についていかがでしようか。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。地方公共団体におきまして、仕事の種類あるいは性質に応じて、常勤職員のほか、今お話しのように非常勤職員が任用されております。その形態は、お話ししましたが、特別職の非常勤職員の顧問、参事などという形、あるいは一般職の正式任用の非常勤職員という形、あるいは一般職の臨時的任用の非常勤職員、制度もいろいろものがあつて、勤務形態、職務内容も多岐にわたつております。

それで、これらの非常勤職員の任用の実態についてでございますが、いろいろ議論をしてきております。ことし四月に地方公務員制度調査研究会の報告が行われましたが、そこにおいても、地方公共団体における任用の実態をみると、同様の事

務にたずさわる臨時・非常勤職員であつても地方公共団体によつ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指摘されている。このように記述もあるわけでごさいます。お話しの際の議論もなされました。これにつきましては、まず基本的には、現行の制度であるそれぞれの本来の趣旨に沿つて運用をされることを徹底するということが必要である。特に、任用根拠が不明確な非常勤職員についてはやはりきちつと位置づけの明確化を図るべきである、同じ報告書でこのようにも指摘をされているところでございます。

そこで、御指摘の点も含めまして、非常勤職員の任用の実態または国家公務員の非常勤職員の状況などを踏まえながら検討をまいりたいと考えております。

○審判委員 検討してまいりたいという御答弁をいただきまして、ぜひ、そういう実態があるというところを踏まえて、実態もさらに深く調査もしていただきながら、改善の方向を出していただきたい、このことを要望いたしまして、私の質問を終わります。

○坂井委員長 次に、知久馬三子君。

○知久馬委員 社会民主党・市民連合の知久馬でございます。

たくさんの方の意見があつたものですから重複しないように質問したいと思ひますけれども、ほとんど私が用意しておりますものが、もう既に回答等もございます。

今回の公務員法の改正というのは、多くの委員さんがおっしゃつたように、高齢者の豊富な知識と経験、それと私がもう一つ入れたいのは、本当に高齢者の生きがいにもつながるはせぬかなというところを思つておるわけなんです。前線でも働いておられる方が一たん退職されると、すぐに何か、がたんとおっしゃつたのか、そういうような状況もありますので、その辺も含まれるのじやないかなということ、この法案に對しましては、私も基本的な賛成するものでございます。

先がたからありましたように、今回の改正では、公務員の一歩の関心事は、再任用を希望する者が全員採用されるかどうかにあると思ひます。これまでも、再任用されるかどうかは本人の意欲と能力を評価し選考することです。一年を単位にするということでございます。

そうした中で、先がた大臣の方も答えたいだいたと思ひますけれども、公務外への再就職の支援策について、もう一度だけ大臣の方からお聞かせ願ひたいと思ひますけれども、確認のためによろしくお願ひしたいと思います。

○野田(総務)大臣 今回の再任用の制度は、今お話ししましたように、その趣旨からいって、希望者が当然に全員雇用されるということが保証されるものではない、ここは大体御理解をいただいていることだと思ひます。しかし、それにしても、では公務での再任用は難しいとすれば、できれば公務外への再就職といひますか、そういう支援策を講ずるという必要がある、これは先ほど申し上げたとおりでございます。

その点で、国家公務員につきましては、昨年、公務部門における高齢者雇用問題検討委員会最終報告というのが出されておりました。当面、生涯生活設計プログラムの充実・活用、資格取得等の支援策、求人・求職情報の管理の在り方、職業能力開発のための休暇制度の在り方等について検討を行う。ということとされておるわけです。

そこで、地方公務員につきましても、国家公務員に対する対応の仕方、検討の動向を踏まえながら検討してまいりたいと思ひます。

○知久馬委員 ありがとうございます。

それと、地方公務員の高齢化の現状とその要因については先がたどなたが質問されましたので、そのことについてはわかりましたけれども、二番目に、もう一つ私ちょっと質問を用意いたしましたのが、退職勧奨制度の実情、今の地方自治体における退職勧奨制度の実情というのについて先がた説明がありましたですね。そのことは大

体わかりました。

あともう一点は、地方公務員の高齢化に伴う高齢職員の人事管理上の問題としてはどのようなものが考えられるかということについてお伺ひしたいと思ひます。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

地方公務員の高齢化の状況というのは大変厳しいものがございます。地方公務員の年齢構成は、現時点では、四十歳代後半のいわゆる団塊の世代の年齢層の占める割合が極めて高い状況にございます。これに伴ひまして、多くの地方自治体におきましては、人件費の増大、役職ポストの不足、昇任人事の停滞に伴う職員のモラルの維持、組織の活性化、こういった問題が人事管理上の課題となつております。

そのために、従来のピラミッド型の人事構成を前提とした、ライン重視の職務編成というものを見直す必要はないか、職員の適性や意向に応じてスタッフ職、専門職としてその能力の発揮の機会をつくつて適切な処遇を行うことがいいのではないかと、いわゆる複線型の人事管理システムへの転換、あるいは年齢構成の高齢化に伴う高齢職員の給与のあり方の見直しなど、能力、実績を重視した人事管理システムに見直していくことなどもその課題である、このように考えております。

○知久馬委員 ありがとうございます。

先がたもありましたけれども、私も一番心配なのは、地方自治体の中では非常勤の職員というのが非常に多いわけなんです。それらとの整合性というのか、そういうものをやはりちゃんと、それぞれの地方自治体で考えていかなければならないことかもしれないけれども、自治省の方としても、それらのことについて、しっかりとその指導なりをしていただきたいなというところを感じております。別に、回答というか答弁は要りませんけれども、それとあわせて、先がたも文部省の方にも質問されました委員さんがありますけれども、特に学校の先生というのは非常勤の講師が多くて、五年

六年待っているという先生方が非常に多いわけなんです。現場の先生と話した中で、この制度を取り入れられたときに、本意に意欲のある先生ならいいけれども、もしもそういう方になつた場合には職場がますます何か暗くなつていくのじやないかな、そういう中で教育をしていくと、本意に将来どうなつていくかというような心配をされる先生があらましたので、その点につきましては、やはり考えていくべき問題だろうと思ひます。

次に、短時間勤務者の問題についてお尋ねしたいと思ひますが、今回、勤務形態については、週四十時間のフルタイム勤務と、それから週十六時間から三十二時間の短時間勤務の二種類があります。短時間勤務者の条件などについて二、三お聞きしたいと思ひます。

先ほどもお話があつたと思ひますが、週二十時間以上なら雇用保険の適用を受けるということですが、しかし、短時間勤務者は共済加入の適用外となるようです。郵政省の週二十時間の短時間職員は厚生年金や政府管掌健康保険に入っていることを考えますと、地方公務員の短時間勤務者にもぜひとも前向きに対応をお願いしたいと思ひます。

それとあわせて、短時間勤務者の兼業についてですけれども、これは緩和されるようなあれはないか。働きたいという希望者についてですけれども、そういうようなこと。

それから、もう二点ありますけれども、フルタイムが短時間からの選択は、本人の希望によるわけですね。その辺のことについても少しお伺ひしておきたいと思ひます。それと、短時間職員とフルタイムの条約定数の関係はどのようになつておりますかということ。

それから、最後ですけれども、退職準備のための休暇とか職業能力開発機会の付与とか取得等について、前向きな検討はできないものでしょうか。これらについてお答え願ひたいと思ひますけれども、よろしくお願ひします。

○鈴木(正)政府委員 お答えいたします。

幾つかの御質問でしたので、漏れがあつてはい

けないと思いますが、まず、短時間勤務職員につきましては、共済関係の適用関係でございますが、お話のように、勤務時間が週十六時間から三十二時間ということでございますので、地方公務員共済組合の組合員とはならないということでございます。

その場合に、年金保険の関係はどうなるかというところでございますが、その職員が一定の条件を満たしている場合、例えば、おおむねフルタイム勤務職員の勤務時間の四分の三以上勤務しているなどの場合には、厚生年金法の適用がされる、それから、医療保険につきましては、厚生年金保険法と同様の条件を満たしている職員については健康保険法が適用される、その他の職員については、国民健康保険あるいは退職者医療制度が適用されるか、あるいは共済組合の任意継続組合員となるか、こういう選択が可能でございます。

いずれにいたしましても、国家公務員と同様でございますが、再任用制度の実施に当たりまして、これらの厚生年金あるいは医療保険制度につきましても、自治省所管ではございませんので、所管する関係省庁において適切な対応がなされるもの、このように考えております。

それから、短時間勤務者の兼業についてでございますが、定年前と同様の本格的な職務に従事する、こういう性格を持っているわけでございますので、営利企業等の従事制限など、服務に関する規定も同じように適用されるということになります。

短時間勤務職員の営利企業等の従事制限についても、現行の許可の基準に基づきまして各任命権者が判断することになります。その運用に当たっては、任命権者は、当該職員の勤務時間等が現行の常勤職員とは異なるわけでございますから、そういったことを考慮するということで公務部門における高齢者雇用問題検討委員会の最終報告でも指摘をされておりますので、個別の許可の運用においては、そういったことで適切に運用されると思います。

それから、フルタイムか短時間かの選択の問題でございますが、フルタイム勤務あるいは短時間勤務のいずれの形態で再任用するかは、任命権者が決定する事項でございます。ただ、その際、短時間勤務職員の活用などによりまして、適切な業務運営という視点あるいは各職員の希望、適性というものを考慮しながら判断することになる、このように考えております。

それから、条例定数の関係でございますが、フルタイム勤務職員は現行の定数条例の対象とする、それから、短時間勤務職員については常勤職員と区別して別途管理することとなりますが、短時間勤務職員の導入によりまして軽減された業務量に見合う定員というものを削減する、こういう方向で対処していく、このように考えております。

また、退職準備のための休暇あるいは職業能力開発機会の付与などについての検討でございますが、今後の高齢職員の人事管理の改革の一環といたしまして、再就職のあり方というものも課題でございます。御指摘の点につきましても、民間における再就職支援関係方策なども視野に入れながら検討すべき課題である、このように考えております。

○知久馬委員 先がたも言いましたけれども、地方公務員の非常勤職員というか、それらのことについて、やはりこれから大いに考えていただきたい面がこれとあわせてあると思いますので、その点をお願いして質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○坂井委員長 これにて本案に対する質疑は終局いたしました。

○坂井委員長 これより討論に入るのでありますが、討論の申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。

地方公務員法等の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○坂井委員長 起立総員。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○坂井委員長 この際、ただいま議決いたしました法律案に対し、山本公一君外五名から、自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、自由党、日本共産党及び社会民主党・市民連合の共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者から趣旨の説明を求めます。古賀一成君。古賀（一）委員 私は、この際、自由民主党、民主党、公明党・改革クラブ、自由党、日本共産党及び社会民主党・市民連合の六会派を代表し、地方公務員法等の一部を改正する法律案に対し、地方公務員等の附帯決議を付したいと思っております。

案文の朗読により趣旨の説明にかえさせていただきます。

地方公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（案）

政府は、本法の施行に当たり、地方公共団体が新たな再任用制度の円滑な導入を図ることができるよう、次の諸点について善処すべきである。

一 新たな再任用制度は、定年退職者等が公務員において培った知識・経験を活用できることとするために導入されたものであることにかんがみ、この制度の運用に当たっては、地方公共団体が、その趣旨を体して、自主的に公務における雇用機会の拡充に努めるよう、支援すること。

二 地方公共団体が定年退職者等の再任用を行うに当たっては、公正な選考の実施が図られるよう、支援すること。

三 地方公共団体が再任用職員の給与等を定めるに当たっては、国家公務員及び民間における六十歳台前半の雇用者の動向を踏まえたものとするよう、配慮すること。

右決議する。

以上であります。

何とぞ皆様方の御賛同をお願いしたいと思います。

○坂井委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○坂井委員長 起立総員。よって、本動議のとおり附帯決議を付することに決しました。

この際、自治大臣から発言を求められておりますので、これを許します。野田自治大臣。

○野田（親）國務大臣 ただいまの附帯決議につきましては、その御趣旨を尊重し、善処してまいりたいと存じます。

○坂井委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと稱する者あり〕

○坂井委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○坂井委員長 次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時二十九分散会

地方公務員法等の一部を改正する法律案

地方公務員法等の一部を改正する法律

（地方公務員法の一部改正）

第一条 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

第二十八条の二第一項中「定める日」の下に「（以下「定年退職日」という。）」を加える。

第二十八条の三第一項中「同項の規定に基づ

く条例で定める日」を「定年退職日」に改め、同条第二項ただし書中「前条第一項の規定に基づき条例で定める日」を「定年退職日」に改める。
第二十八條の四を次のように改める。
(定年退職者等の再任用)

第二十八條の四 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等(第二十八條の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者又は定年退職日より前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者をいう。以下同じ。)を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前二項の規定による任期については、その末日は、その者が条例で定める年齢に達する日以後における最初の三月三十一日までの間において条例で定める日以前でなければならぬ。

4 前項の年齢は、国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢を基準として定めるものとする。

5 第一項の規定による採用については、第二十二條第一項の規定は、適用しない。

第二十八條の五 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職(当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のもの占める職員の一週間当

たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第三項及び次条第二項において同じ。)に採用することができる。

2 前項の規定により採用された職員の任期については、前条第二項から第四項までの規定を準用する。

3 短時間勤務の職については、定年退職者等のうち第二十八條の二第一項から第三項までの規定の適用があるものとした場合の当該職に係る定年に達した者に限り任用することができるものとする。

第二十八條の六 第二十八條の四第一項本文の規定によるほか、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者にあつては当該地方公共団体が組織する地方公共団体の組合の定年退職者等を、地方公共団体の組合の任命権者にあつては当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。この場合において、同項ただし書及び同条第五項の規定を準用する。

2 前条第一項の規定によるほか、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者にあつては当該地方公共団体が組織する地方公共団体の組合の定年退職者等を、地方公共団体の組合の任命権者にあつては当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職に採用することができる。この場合においては、同条第三項の規定を準用する。

3 前二項の規定により採用された職員の任期については、第二十八條の四第二項から第四項までの規定を準用する。
第二十九條第一項中「左の」を「次の」に改め、同条第二項を同条第四項とし、同条第一項の次

に次の二項を加える。

2 職員が、任命権者の要請に応じ当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体の地方公務員、国家公務員又は地方公社(地方住宅供給公社、地方道路公社及び土地開発公社をいう。)その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものに使用される者(以下この項において「特別職地方公務員等」という。)となるため退職し、引き続き特別職地方公務員等として在職した後、引き続き当該退職を前提として職員として採用された場合(一の特別職地方公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職地方公務員等として在職し、引き続き当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。)において、当該退職までの引き続き職員としての在職期間(当該退職前に同様の退職(以下この項において「先の退職」という。)、特別職地方公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続き職員としての在職期間を含む。次項において「要請」に応じた退職前の在職期間」という。)中に前項各号の一に該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。

3 職員が、第二十八條の四第一項又は第二十八條の五第一項の規定により採用された場合において、定年退職者等となつた日までの引き続き職員としての在職期間(要請に応じた退職前の在職期間を含む。)又はこれらの規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間中に第一項各号の一に該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。

(地方自治法の一部改正)
第二条 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)の一部を次のように改正する。
第九十二条第二項中「及び常勤の職員」を「並

びに常勤の職員及び地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。))に改める。
第百三十八條第九項中「身分取扱」を「身分取扱」に「除く外」を「除くほか」に改め、「(昭和二十五年法律第二百六十一号)」を削る。
第百四十一條第二項中「及び常勤の職員」を「並びに常勤の職員及び再任用短時間勤務職員」に改める。

第百九十六條第三項中「職員」の下に「及び再任用短時間勤務職員」を加える。
第二百三十三條第一項中「職員」の下に「(再任用短時間勤務職員を除く。)」を加える。
第二百四十四條第一項中「普通地方公共団体の常勤の職員」の下に「並びに再任用短時間勤務職員」を加える。

(外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律の一部改正)
第三条 外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律(昭和六十二年法律第七十八号)の一部を次のように改正する。

第二条第一項中「臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員その他」を削る。
(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正)

第四条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。
第五十二条第六項中「職員」の下に「同法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の」を「除く」の下に「第九項において同じ」を加え、同条第九項中「非常勤職員を除く。」を削る。
(地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正)

第五条 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）の一部を次のように改正する。

第九條第一項中「非常勤職員」の下に「（地方公務員法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）」を加える。

（地方公務員災害補償法の一部改正）

第六條 地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）の一部を次のように改正する。

附則第八條に次の一項を加える。

3 補償を受ける権利を有する者が、同一事由について船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）による保険給付であつて、この法律の規定による補償に相当するものを受ける場合には、基金は、当分の間、この法律の規定による補償を行わない。

（教育公務員特例法の一部改正）

第七條 教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）の一部を次のように改正する。

第二條第二項中「官職」の下に「又は地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職」を加える。

第八條の三を次のように改める。

第八條の三 公立大学の教員に対する地方公務員法第二十八條の二第一項、第二項及び第四項の規定の適用については、同条第一項中「定年に達した日以後における最初の三月三十一日までの間において、条例で定める日」とあるのは「定年に達した日から起算して一年を超えない範囲内で評議会の議に基づき学長があらかじめ指定する日」と、同条第二項中「国の職員につき定められている定年を基準として条例で」とあるのは「評議会の議に基づき学長が」と、同条第四項中「臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員」とあるのは「臨時的に任用される職員」とする。

2 公立大学の教員については、地方公務員法

第二十八條の二第三項及び第二十八條の三の規定は、適用しない。

3 公立大学の教員への採用についての地方公務員法第二十八條の四から第二十八條の六までの規定の適用については、同法第二十八條の四第一項、第二十八條の五第一項並びに第二十八條の六第一項及び第二項中「任期を定め」とあるのは「教授会の議に基づき学長が定める任期をもつ」と、同法第二十八條の四第二項（同法第二十八條の五第二項及び第二十八條の六第三項において準用する場合を含む。）中「範囲内で」とあるのは「範囲内で教授会の議に基づき学長が定める期間をもつ」とする。

第十一條第二項中「（昭和二十五年法律第二百六十一号）」を削る。

（地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正）

第八條 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第六條中「職員」の下に「若しくは地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員」を加える。

第十六條第三項ただし書中「（昭和二十五年法律第百六十一号）」を削る。

第四十七條第一項の表第二十八條の四第一項の項中「地方公共団体を退職した者」を「当該地方公共団体に」、「市町村を退職した者」を「市町村に」、「当該地方公共団体を」を「常時勤務を要する職に改め、区域内の市町村の下に」の常時勤務を要する職を加え、同表第二十八條の四第一項の項の次に次のように加える。

第二十八條	当該地方公共	市町村
の五第一項	団体	

短時間勤務の職（当該市町村を包括する都道府県の区域内の市町村の短時間勤務の職）

（女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律の一部改正）

第九條 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和三十年法律第百二十五号）の一部を次のように改正する。

第二條第二項中「官職」の下に「又は地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職」を加える。

第四條中「（昭和二十五年法律第二百六十一号）」を削る。

（へき地教育振興法の一部改正）

第十條 へき地教育振興法（昭和二十九年法律第百四十三号）の一部を次のように改正する。

第五條の二の前の見出しを「（へき地手当等）」に改め、同条第一項中「指定するへき地学校」を「指定するへき地学校等」に、「へき地学校等」を「へき地学校等」に改め、「職員」の下に「（地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第二十八條の四第一項、第二十八條の五第一項又は第二十八條の六第一項若しくは第二項の規定により採用された教員及び職員（次条第一項において「再任用教職員」という。）を除く。）」を加え、「へき地手当」を「（へき地手当）に改める。

第五條の三第一項中「職員」の下に「再任用教職員を除く。」を加え、「へき地学校等」を「へき地学校等」に、「へき地手当」を「（へき地手当）に改める。

（農業、水産、工業又は商船に係る産業教育に従事する国立及び公立の高等学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する法律

の一部改正）

第十一條 農業、水産、工業又は商船に係る産業教育に従事する国立及び公立の高等学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する法律（昭和三十三年法律第百四十五号）の一部を次のように改正する。

第二條中「官職」の下に「又は地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職」を加える。

（国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部改正）

第十二條 国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和四十六年法律第七十七号）の一部を次のように改正する。

第二條第二項中「官職」の下に「又は地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職」を加える。

第十條中「（昭和二十五年法律第二百六十一号）」を削る。

（土地収用法の一部改正）

第十三條 土地収用法（昭和二十六年法律第二百九号）の一部を次のように改正する。

第五十二條第四項中「職員」の下に「若しくは地方公務員法（昭和二十五年法律第百六十一号）第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員」を加える。

（地方公営企業法の一部改正）

第十四條 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）の一部を次のように改正する。

第七條の二第三項中「職員」の下に「若しくは地方公務員法第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員」を加える。

附則

（施行期日）
第一條 この法律は、平成十三年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該

各号に定める日から施行する。

一 次条の規定 公布の日

二 第一条中地方公務員法第二十九条の改正規定（同条第一項の次に二項を加える部分（同条第三項に係る部分を除く。）に限る。）及び附則第三条第一項の規定 公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日

（実施のための準備）

第二条 第一条の規定による改正後の地方公務員法（以下「新法」という。）第二十八条の四から第二十八条の六までの規定の円滑な実施を確保するため、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者をいう。以下同じ。）は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、地方公共団体の長は、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとする。

（懲戒処分に關する経過措置）

第三条 新法第二十九条第二項の規定は、同項に規定する退職が附則第一条第二号の政令で定める日以後である職員について適用する。この場合において、同日前に同項に規定する先の退職がある職員については、当該先の退職の前の職員としての在職期間は、同項に規定する要請に応じた退職前の在職期間には含まれないものとする。

2 新法第二十九条第三項の規定は、同項の定年退職者等となった日がこの法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後である職員について適用する。この場合において、附則第一条第二号の政令で定める日前に新法第二十九条第二項に規定する退職又は先の退職がある職員については、これらの退職の前の職員としての在職期間は、同条第三項の定年退職者等となった日までの引き続き職員としての在職期間には含まれないものとする。

（改正前の地方公務員法の規定により再任用された職員に關する経過措置）

第四条 施行日前に第一条の規定による改正前の地方公務員法第二十八条の四第一項の規定により採用され、同項の任期又は同条第二項の規定により更新された任期の末日が施行日以後である職員に係る任用（任期の更新を除く。）については、なお従前の例による。

（特定警察職員等への適用期日）

第五条 地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第五十二号）附則第二十五条の二第一項第一号に規定する特定警察職員等（次条において「特定警察職員等」という。）である者については、施行日から平成十九年四月一日までの間において条例で定める日から、新法第二十八条の四から第二十八条の六までの規定を適用する。

（任期の末日に關する特例）

第六条 平成二十五年三月三十一日（特定警察職員等である職員にあっては、平成三十一年三月三十一日）までの間における新法第二十八条の四第三項（新法第二十八条の五第二項及び第二十八条の六第三項において準用する場合を含む。）の条例で定める年齢に關しては、国の職員につき定められている任期の末日に關する特例を基準として、条例で特例を定めるものとする。

理由

高齢社会に対応するため、一般職の職員の定年退職者等の再任用制度について、条例で定める年齢までの在職を可能とし、及び短時間勤務の制度を設け、あわせて再任用された職員の服務等に關する規定を整備するとともに、懲戒制度の一層の適正化を図るため、退職した職員が再び職員として採用された場合において当該退職及び採用が一定の要件に該当するものであるときは、退職前の在職期間中の懲戒事由に対して処分を行うことができることとする等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成十一年七月三十日印刷

平成十一年八月二日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

T