

第百九十三回国参議院総務委員会會議録第九号

平成二十九年四月十三日(木曜日)

午後一時開会

委員の異動

四月十三日

辞任

森屋 宏君

補欠選任

中泉 松司君

出席者は左のとおり。

委員長

横山 信一君

理事

大沼みずほ君

柘植 芳文君

森屋 宏君

江崎 孝君

山本 博司君

委員

片山さつき君

こやり隆史君

古賀友一郎君

島田 三郎君

関口 昌一君

塚田 一郎君

中泉 松司君

二之湯 智君

松下 新平君

溝手 顕正君

山崎 正昭君

伊藤 孝恵君

杉尾 秀哉君

那谷屋正義君

森本 真治君

吉川 沙織君

宮崎 勝君

山下 芳生君

国務大臣

総務大臣

副大臣

内閣府副大臣

総務副大臣

大臣政務官

総務大臣政務官

文部科学大臣政務官

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

人事院事務総局

人材局審議官

人事院事務総局

給与局次長

内閣府地方分権

改革推進室次長

総務省自治行政

局長

総務省自治行政

局公務員部長

消防庁次長

文部科学大臣官

房審議官

参考人

自治労連非正規

公共評議会幹

事・同埼玉県本

部非正規公共協

議会事務局長

片山虎之助君

又市 征治君

高市 早苗君

松本 洋平君

原田 憲治君

富樫 博之君

樋口 尚也君

小野 哲君

西 浩明君

嶋田 博子君

境 勉君

安田 充君

高原 剛君

大庭 誠司君

瀧本 寛君

小川 裕子君

法律案(内閣提出)

○委員長(横山信一君) ただいまから総務委員会を開会いたします。

政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事會協

議のとおり、人事院事務総局人材局審議官西浩明君外六名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(横山信一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(横山信一君) 参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、自治労連

非正規公共評議会幹事・同埼玉県本部非正規公共協議会事務局長小川裕子君を参考人として出席を

求めることに御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(横山信一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(横山信一君) 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○二之湯智君 自民党の二之湯です。早速質問に入らせていただきます。

平成六年をピークとして地方公務員数は減少に

転じまして、平成十七年の十二月、小泉改革の下で行政改革の指針が閣議決定され、地方公務員も今後五年間で四・六％以上削減することになりました。そのため、地方公務員は、平成六年をピークといたしまして、もう平成二十八年には約五十四万人も減少して、率にして一七％の削減となつてしまつたわけでございます。

この集中改革プランによる公務員の削減は、地方自治体の歳出の抑制だったのか、それとも仕事の割には公務員が非常に多いという国民の批判に応えたものだったのか、その辺がちょっと分かりにくいと思うのでございます。狙いは何だったのか、その辺の見解を伺いたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

総務省においては、各地方公共団体に対し、平成十七年から五年間、行革推進法などに基づき集中改革プランの策定を要請してまいりました。これは、厳しい財政状況の中において公共サービスを提供していくためにも、民間にできることは民間に委ね、真に行政として対応しなければならぬ政策課題などに重点化した簡素で効率的な行政の実現に向け、各団体において職員の削減目標を定め取り組んでいただいたものでございます。この間の実績は約二十二万人、七・五％の削減となつており、各団体において大変な御努力をいただいた結果と認識をしております。

集中改革プラン終了後は、各団体において、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むよう助言をしているところでございます。

以上でございます。

○二之湯智君 地方においては、優秀な若者の就職先といえますのは、まず地元の府県庁あるいは地場の銀行などに限定をされるわけですね。公務員の就職先が非常に狭き門になりますと、若い人

がせつかく都会に出て大学で勉強してふるさとに帰りたいと思っても、なかなかキャリアにふさわしい職場がないと、こういうことになるんですね。そういうことは、若者が地方に定着しない、若者の地方離れが一層加速するのではないかと、このように懸念するわけですね。

ところが、知事とか市町村長は口を開けば、選挙のときに、私は公務員数を何人削減しましたと言つて自慢たらしく吹聴するわけでございますけれども、地元においては県庁とかあるいは市役所とか役場は大企業なんです。そして、比較的安全した収入を得られる人であるわけでございますから、消費者という側面から見てもかなり購買力のある方でございます。昨今、それでももうそういう公務員数が減つてまいりまして、県庁の周辺、あるいは私どもの京都でしたら府庁の周辺とか、そういうところが大変寂れてしまったと、こんな感じがするんですが。

余りにも公務員数を減らすということは、地方の創生の観点からちよつと問題があるんじゃないかと、このように思ふんですが、この点についてお伺いしたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 地方公共団体において優秀な職員を確保することは、委員御指摘の観点に加えて、長期雇用を前提とした人材育成の観点からも大変重要なことと考えております。

地方公共団体定員管理調査によりますと、近年、防災部門などを中心として一般行政部門の職員は増加傾向にございます。また、地方公務員給与実態調査による四月一日採用者数の推移によると、近年、一般職員の採用者数も増加傾向にございます。

いずれにいたしましても、各団体において行政需要の変化に対応した職員の採用やめり張りのある人員配置など、自主的に適正な定員管理に取り組むことが重要であるというふうに考えております。

以上でございます。

○二之湯智君 非常勤職員には、特別職非常勤職員、あるいは一般職の非常勤職員、あるいは任用付きの非常勤職員と、三つの制度があるわけでございます。そういう人たちは報酬と費用弁償が支給されているわけですね。原則大体半年間、又は再任用ありますから一年が限度でございますけれども、再度の任用もあり得るといふことでありまして、非常に長く役場に勤める方が多いんですね。

せんだつても、私、地元の行事に行きますと、名札を付けた職員が一生懸命頑張っておるんですが、ぱつと見たら○○役場臨時職員という名札が付いておるんですね。私もこれ今度質問するの、ちよつと関心あるの、何年勤めていますかと言つたら、もう七年目ですと、こういうことではございました。つまり、臨時という常勤職員になつておるわけなんです。

これは恐らくその役場だけじゃなくて、全国多くの自治体では長期にわたる臨時職員がいると思うんですが、その実態は一体どうなつておるのか、その点を教えていただきたいと思うわけなんです。

○政府参考人(高原剛君) 地方公共団体におきましては、例えば何年間、東京都であれば五年間というふうな、その間は能力の実証だけで、公募によらず再度の任用がなされるというふうな形で運用されているところがございます。例えば同一任命権者において十年以上同一人を繰り返し任用する事例のある団体を私も調査をいたしました。事務補助職員でいきますと、一千五百三十八団体のうち四百八十六団体、三一・六％の団体で十年以上同一人を繰り返し任用した事例があるというところで報告を受けております。

以上でございます。

○二之湯智君 今上程されている法律案が成立いたしますと一般職非常勤職員に移行するようになるんですが、今は比較的、特別職非常勤職員という立場が多くて、これは守秘義務が課されない。したがって、今回はそういう臨時職員にも守秘義務が付されるようになったわけでは

います。

一方、待遇面でも、今までは手当が支給できなくなつておつたのでございますけれども、手当が支給できるようになつたと、こう思ふんですね。恐らく、これは法律で支給することができるとなつておつても、地方自治体の財政力によつて出るところと出せないところがあるんですが、出せるといふ法律の規定になれば出さざるを得ないというのが私は現実であろうと、このように思ふんですね。

六十四万人以上の非常勤職員に期末手当を出す場合、一体どれぐらいの額になるのか、想定されておるんですか。

○政府参考人(高原剛君) 現在、各地方公共団体において、臨時・非常勤職員に対する報酬水準が様々に異なつており、また勤務形態も多種多様で一律ではないため、今回の制度改革により全国どの程度の財政負担が生じるかを現時点で見積もることは困難であるというふうに考えております。

以上でございます。

○二之湯智君 分かりました。

しかし、いずれにいたしましても、額がどれぐらいになるか分かりませんが、相当な額になることは予想されるわけでございますけれども、今なかなか地方交付税も厳しい現状にある中で自治体に交付する財源はあるのか、その点を大臣にお伺いしたいと思います。

○国務大臣(高市早苗君) 今、部長が答弁したとおり、現時点で見積りはかなり困難ではございませうけれども、今後、各地方公共団体の対応などについて調査を行わせていただいた上で、地方公共団体の実態も踏まえながら、地方財政措置についてしっかりと検討してまいります。地方公共団体が必要な行政サービスを提供しながら安定的な財政運営を行つていくように、地方が自由に使える一般財源総額を確保していくということでございます。

○二之湯智君 今回の地方公務員法の改正は、恐らく、働き方改革によつて同一労働には同一賃金を支払うべきだという、こういう格差解消を目指すべきであるという、検討会で議論がなされたその延長線上だと、このように思ふんですが、ところが、大学あるいは高校で一生懸命勉強して難関の公務員試験に突破した、それで正規の職員になつた。しかし、そこでは多くの非常勤の職員も働いている。同じことをやっているんだからできるだけ格差を少なくすべきだと、こういう話も一方理解もできるんですが、逆にですね、逆に、そうしたら一体試験採用とはどんな意味を持つんだらうという、そういう正規職員のまた不満の声も一方にあるんじゃないかと、このように思ふんですね。

恐らく職場の雰囲気がちよつとおかしなことになるんじやないかと私自身は心配をしておるわけでございます。この処遇の改善、正規職員を含む公務員全体に与える影響、どのように考えておられますか、見解を伺いたいと思ひます。

○政府参考人(高原剛君) 地方公共団体の運営におきましては、公務の中立性の確保や職員の長期育成を基礎とし、職員が職務に精励することを確保することを通じ、能率性を追求し、地方行政の質を担保するといった観点から、国家公務員と同様、任期の定めのない常勤職員が中心となることを原則としております。このため、常勤職員の士気、モチベーションにつきましては、平成二十八年四月に本格導入されました人事評価制度も活用しつつ、その維持向上に努めていくべきものというふうに考えております。

一方で、一般会計年度任用職員に対して期末手当の支給を可能としている理由といたしましては、国家公務員の非常勤職員は期末手当の支給が可能であり、支給実態も進んでいること等を勘案したものでございます。また、このような勤務条件での取扱いは、民間部門に係る同一労働同一賃金ガイドライン案におけるいわゆる賞与についての正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不

合理的待遇差の解消という方向性にも合致しているものというふうに考えております。

こうした点を考慮いたしますと、今回の措置は地方公務員の会計年度任用職員について適正な勤務条件の確保を図ることとさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○二之湯智君 今、国家公務員には、いわゆる総合職と一般職の試験区分がございます。総合職は昔の高級官僚、いわゆるエリート官僚でございます。まして、恐らく二、三年ごとに昇進を繰り返して、また昇給も進んでいくわけですね。一方、こういう同一労働同一賃金という概念を押し進めていきますと、つまり、そこで一般職に入った人もどう違うんだと。相手は二、三年ごとに昇進していく、昇給していく、自分たちは一回の試験で、たまたま受からなかったけれども一般職だ。こういうことになりますと、総合職、一般職の区分もおかしいのではという、そんな声も出てこないとも限りませんですね。

いや、私は、何もそれを廃止するんじゃないで、それはそれなりの大きな意味があると思うんですが、そういう声にどうこれから対処していくんだと、このようなことをお伺いしたいと思っております。

○政府参考人(西浩明君) お答え申し上げます。

総合職試験は、平成二十年の国家公務員制度改革基本法におきまして、政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う試験、一般職試験は的確な事務処理能力に係る能力を有するかどうかを重視して行う試験とされましたことを踏まえまして、平成二十四年から実施しております。

また、採用後の人事管理につきましては、成績主義の原則や合格した採用試験の種類等にとらわれてはならないとする人事管理の原則の下で、採用年次や採用試験の種類等にとらわれず、適正な人事評価を通じて、能力、実績に基づいた人事配置や昇進管理を行うこととされております。

国家公務員の給与につきましては、官職の職務

と責任に応じて支給することとされており、採用試験の種類にかかわらず、実際に就いている官職の職務と責任に応じて給与が支給されることとなります。

以上でございます。

○二之湯智君 何か分かったような分からないような答弁でございますね。

地方自治体では大卒と高卒の試験区分がありまして、最近ではもう、都は知りませんが、府県庁では高校卒の部長、あるいは政令指定都市でも高校卒の局長、つまり、最初の学歴じゃなくても、もう入ってからの能力によっていろいろ引き立てられるといいますが、それなりの地位が確保できるという、そういう非常にフレキシブルな任用体系になっていることを知っておいてください。

それから、非常勤職員は様々ありまして、午前だけ勤める、あるいは午後だけ勤める、午前二時間、午後二時間、まあ四時間ぐらい勤めれば、今回もう非常勤職員は手当を支給される対象となるわけですね。世間から見れば、結構な待遇だと、このように映るかも知れません。

私はいつもいつも思っているんですが、最近、地方において消防団員だとかあるいは民生・児童委員だとか、そういうボランティアのなり手がなくて、もう本当にこれ困っているんですね。特に消防団なんかはもうなかなかない。だから、最近では企業に掛け合ったり、学生にも消防団員になってくださいと、こういうことなんです。一般の消防団員なんて、一年間ならして三万六千円の報酬ですね。一日百円のボランティアなんです。そして、私、地元京都なんです。一つの小学校区の消防団長になりますと、大体一年に五十日から六十日、消防関係の会合とか研修に出なきゃならぬし、一つの行政区の長になりますと、大体百ぐらいそれに時間を費やされると、こういうことなんです。

しかし、今は日本の国民も非常に地域を良くしたいという、町を良くしたいという、そういうモチベーションが非常に高うございますから、志が高いからそんなお金とかは言いませんけれども、若干、そういう僅かな勤務の人でもいろいろな正規職員との格差をなくそうとか非正規職員にも手当を支給しようとなりますと、一方、そうしたらボランティア頑張っている人はどうなっていくんだという、そんな将来声が起こってくるかも知れませんから、私は大変その辺を心配をするわけ

でございますけれども、こういう非常に僅かな勤務時間の非正規職員にも手当を支給しなければならぬという、その考え方について見解を伺いたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

期末手当は、原則六月一日又は十二月一日の基準日に在職する職員に対し、給料月額などの期末手当基礎額に期別支給割合、それから在職期間別割合を乗じて得た額を支給することとされております。例えば、一週間当たりの勤務時間が短い現行の再任用短時間勤務職員に対する期末手当については、期末手当基礎額を勤務時間に応じて割り落とした上で期末手当を支給することとされております。

したがって、こうした取扱いは踏まえまして、一週間当たりの勤務時間が短いパートタイム型の会計年度任用職員の方についても、同様に期末手当基礎額を勤務時間に応じて割り落とした上で期末手当を支給することが考えられるところでございます。具体的支給方法については、今後、地方公共団体の実態なども踏まえつつ検討してまいりたいと考えております。

なお、消防団員や民生委員、児童委員など、志を持って務めていただいている方々に対する報酬につきましては、常勤職員に近い勤務形態のものを想定しております。会計年度任用職員の給与とは切り離して、各団体において、それぞれの勤務形態や職務の内容などを踏まえ御判断いただくべきものというふうに考えております。

以上でございます。

○二之湯智君 私の質問とちよつと答弁が食い

違っておりましてけれども、まあよろしいです。まあ何というんですかね、非正規の公務員の数が増えたということと仕事の量が減ったということとはまた別問題ですね。仕事は相変わらず増えてきているわけですね。したがって、非正規の公務員が増えてきている、これは実態ですね。恐らく、これから高齢化時代に入りますと、ますますそういう社会福祉関係の非常勤職員が増えざるを得ないんじゃないかと、このように思うわけですね。

ただ、私いつも思うんですが、地方自治体のサービスとは何ぞやということですね。サービスの限界ですね。

私の記憶では、昭和四十年代、日本が高度経済成長を迎えておった頃、地方自治体は非常に財政が豊かだったんですね。もうとにかく、あれもします、これもしますと取り込んでしまった。特によく言われているのは、七十歳以上の老人に対する医療費の無料化ですね。最近はどう有料化になってまいりましたけれども。ああいうことを含めて、これ今日は野党の方もいらつしやいますけど、あの頃、革新都道府県行政、革新市政というのがもう非常に盛んでございまして、あれもします、これもしますということで若干住民サービスが過剰になったんじゃないかと。しかし、なかなかそれを元に引き戻すということはもうできなくなつてしまいましたですね。もうこれもやめま

す、これもやめますということは言えなくなつてきました。

しかし、これだけもう財政が逼迫してまいりますと、地方自治体のいわゆる市民サービスはどうあるべきかということをやつぱり真剣に考えていかなければならないと思うんですね。これはもう民間に委託した方がええ、これはもうNPOに任せられた方がええ、これはボランティアだ、これは本来役所がするべき仕事ではないという仕分をすべきだと私は思うんですね。

かつて民主党が政権取られたとき、国の事業仕分をされました。あのときこそ私は地方自治体の

事業仕分をするべきだという、そんな考えを持っておりましたけれども、今時このまま行きますと、とにかく地方自治体は仕事を抱え過ぎてもうにつきもさつちもいかなくなるという、そんな事態に陥るんじゃないかと、このように思うわけでございますけれども、この自治体の市民サービスは改めてどうあるべきか、原田総務副大臣の見解を求めます。

○副大臣(原田憲治君) お答えを申し上げます。総務省といたしましては、厳しい財政状況にあつても質の高い公共サービスを効率的、効果的に提供する観点から、地方公共団体においてICTの徹底的な活用や民間委託等の推進などによる業務改革を進め、簡素で効率的な行政体制を実現することが必要との基本的認識を持っているところでございます。

今回の改正法案による任用根拠の適正化に当たっては、平成二十八年末の総務省研究会報告書において、各地方公共団体は、現に存在する臨時、非常勤の職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分に吟味した上で適正な人事配置に努めるべきと示されておりまして、今後、地方公共団体に対してはその趣旨を踏まえて助言してまいりたいと思ひます。

○二之湯智君 それじゃ、最後の質問をいたします。地方公務員につきましては、いわゆる非常勤職員も含めて、法律上、再度の任用について人事評価制度が導入されております。余りこれ、徹底していないように思ふんですね。

今回の法改正によりまして会計年度任用職員制度が導入されるに当たり、再度の任用、短期間の研修などに人事評価を活用するべきではないかと、このように思ひますけれども、見解を求めたいと思ひます。

○政府参考人(高原剛君) 公務能率の向上のためには職員一人一人のモチベーションの維持向上や人材育成が重要であり、人事評価制度は職員の能力や業績を的確に評価することでこれらの課題に

取り組もうとするものであります。このことは非常勤職員にも当てはまるものであるため、非常勤職員であつても人事評価制度を活用し、人事評価の結果を再度の任用や人材育成に活用することが想定されるところであります。

また、総務省が今年の二月に取りまとめた地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会報告書においても、非常勤職員について、人事評価の面談により業務目標を設定し、それを部署内で共有することにより、それぞれの活躍を促すことについて提言がなされております。

総務省といたしましても、会計年度任用職員制度の導入後も、地方公共団体における人事評価制度が実効性のあるものとなるよう、今後とも必要な助言を行つてまいります。

以上でございます。

○二之湯智君 終わります。

○江崎孝君 民進党の江崎でございます。

かつて自治体の現場からこの非常勤職員の処遇の問題について総務省の方という話合いをした者からすれば、この法律の提案というのはある面では非常に、小さい一歩ですけれども、自治体を取り巻く非常勤職員の皆さんの処遇改善に当たっては極めて大きな一歩になるだろうという、そういう期待感を持つんですね。これは、正直に高市大臣の英断に心から感謝を申し上げます。

ただ、そうはいつても、まだこれでは道半ば、いや、これではむしろ現在働いている非常勤職員の皆さんの処遇というか、不安定につながるんじゃないかという、こういう意見も実は現実にあるわけでありまして。

そういうこともあつて、柘植筆頭理事含め与党の理事の皆さんたちのいろんなお声もあつて、この後、山下委員から参考人招致をあえて例外的に認めていただいたんですねけれども、是非この質疑の中で、法の不備という法が対応まで至らなかった部分について、大臣含めた答弁の中で、よ

り現場の中で、法が成立して以降、衆議院でも成立してほしんですけれども、して以降、より良い処遇改善あるいは安定雇用につながるように、そういう立場で答弁をお願いをしたいということをやまず冒頭お願いをしておきます。

さて、非常に今回、自治体を取り巻く、国家公務員と違つて非常勤職員の問題については複雑です。もう非常勤職員が減つていった件を含めて、なぜ非常勤職員が増えたというのは、二之湯先生のお話の中にあつたとおり、私も、すさまじい職員の削減という流れが一方に、これは現実的に非常勤職員の増加につながつていっていると思うんですね。

一方で、全国回つていまして、財政的に極めて余裕のある自治体、例えば不交付団体、超有名な不交付団体、これも実は非常勤職員が相当増えているわけなんです。ですから、財政的な問題とつに、片方に雇用調整というか、簡単に、民間と同じですね、契約を解除する、そういう非常に安易に雇ひやすい非常勤職員の雇用形態というのがあつて、財政問題に関係なく自治体では非常勤職員が増えていると、こういう現状にあります。

そこで、この非常勤職員、非常勤職員の問題には二つあるんですね。一つは、非常勤職員が増えるということ、当然これ常勤職員が減るといふことになります。それと、増え続ける非常勤職員の皆さんの処遇が極めて低位であること、あわせて雇用の安定、期間が定められているということもある。この自治体の非常勤職員の問題にはあるといふことをまず委員の皆さんにも御確認をいただきたいわけでありまして。

さて、自治体の非常勤職員というのは、おさらいになりますけれども、民間のいわゆる非常勤職員とは随分様相が違います。元々は、地公法上は常勤職員中心主義ですから、現在のように恒久的な職務に非常勤職員、任期の定めのある職員が当たるというところは極めて限定的に解されてきたわけなんです。

その中で、今法律上、自治体では三つの法律の根拠にしてこの非常勤職員の任用が行われていま

す。

一つは三条。これは、御承知のとおり、いわゆる特別職というものでありまして、簡単に言えば選挙管理委員の委員とか労働者性が極めて低い部分が一つ。

それと十七条。これは、今回会計年度任用職員が当てはまるんですけれども、いわゆる一般職の非常勤職員というものの。この一般職の非常勤職員というのは、この十七条というのは一般職に欠員が生じた場合の任用方法を規定しているだけの条文でありますから、ここに一般職の非常勤職員という明文化したものは一行たりともありません。

あわせて、次の二十二条。これは臨時の任用と言われるやつで、いわゆるこれ臨時職員と勘違いされているんですけれども、臨時的任用の常勤職員。公務の場合は、来年度、職が、私の場合はどうでしたかな、例えば国体の事務、国体の室が、国体が終われば当然その仕事はなくなるわけですから、国体が終わる、来年の三月三十一日で終わるという事務、そこにあつて一年間だけ、あるいは半年だけ雇うというそういう雇用、これが六か月を限度とした最長一年という臨時的任用の常勤職員の形であります。

いずれも、特別職もこの二十二条の臨時職員も、いわゆる恒久的基幹業務について非常勤職員を充てるといふことにはなつておりません。どこを見てもできないわけでありまして。

一般職の非常勤職員も、これ、ちよつと長くなりますけれども、行政実例からいいますと、これは昭和三十一年で私が生まれた年なんですけれども、特別な事情を除き、恒久的な職に一般職の職員を雇用期間を限定して任用することは適当ではないという行政実例が出ています。ところが、これ、特別な事情を除きというこの特別な事情のところ、これは昭和五十八年なんですけれども、パートの学校給食調理員を一般職に属する非常勤の期限付任用職員とみなし得るといふ行政実

例が出ました。ここからばあつとこの一般職の非常勤職員、つまり十七条を根拠とする一般職の非常勤職員というのが自治体に広がっていったわけです。結果、今言った三条、十七条、そして二十二条、この三つのどれに、当事者たちはどの法律の条文の根拠で任用されているか分からないままに雇用されて、そして任期を命ずることなく、五年、十年採用されているということがある。

ただ、今言ったとおり、非常勤職員でありますから、報酬という考え方の下に、手当も払えない、あるいは通勤手当も払えない、あるいは期末手当ももちろん払えない、もうそんな状況があつたわけでありまして、これを大きく変えようということは非常に有意義なことだと思います。

そこで質問なんですけれども、今までこの地公法上の三つの非常勤職員、この三つの法律の条項の中で、一般職の方もそうなんですけれども、非常勤職員の任用根拠にはなり得ないわけですね、恒久的な職に對しては。これ、裁判所も、最高裁も、職員の任用を無期限のものとするのが法の建前だと言っているわけです。理由は、職員の身分を保障し、職員を安んじて自己の職務に専念させるため。ただ、唯一、これ最高裁も判例として例外的に認めているんですけれども、特段の事由と身分保障の趣旨に反しない限りというふうに言っているわけですよ。

つまり、地公法上のどこを見ても恒久的な職に非常勤職員を就けるという法解釈はなり得ないわけでありましてけれども、今回、一般職、つまり十七条に会計年度任用職員という会計年度を限定をした非常勤職員の規定が初めて設けられるわけですね。

そうすると、僕が危惧するのは、よし、これだと思つて、自治体が更に非常勤職員を増やしていく、今までは法律的な根拠がなかったので極めて例外的に、あるいは常勤職員中心主義という思いの中で動いていた自治体も、今回、会計年度任用職員というのができたことにより更に非常勤職員を増やしていくという逆のインセンティブが働

かないかというのがますます危惧するところなんです。その懸念は当たつていないでしょうか、御質問いたします。

○政府参考人(高原則君) 御答弁申し上げます。

地方公共団体の運営におきましては、先生御指摘のように、会計年度任用職員制度導入後においても、国家公務員と同様、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則は維持されるべきものと考えております。そして、実際に会計年度任用職員の職務として法律にはつきりと非常勤の職であるということと整理をしております。会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度については、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものというふうに考えております。

また、今回の任用根拠の適正化に当たりましては、各地方公共団体において臨時、非常勤の職の全てについて個別に検証を行い、それぞれ適切な任用根拠を選択していただくこととなりますが、その際、常勤職員と同様の業務を行う職が存在することが明らかとなった場合には、常勤職員や任期付職員の活用について検討することが必要になるということと、そういった趣旨を各地方公共団体に對してしっかりと助言を行つてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○江崎孝君 そこをしっかりとやらないと、私の懸念が五年後ひょっとしたら的中するかもしれないと思うんです。

つまり、三条で雇用していた非常勤職員、あるいは二十二条の臨時的任用で長期間雇用されていた非常勤職員の皆さんを一般職の非常勤職員の方に移行させていくということでありまして、この法律の趣旨というのは、ですから、そういう意味でいくと、任用の根拠の明確化というのがあつた。ということは、非常勤職員を任用するということは極めて限定的にしなければならぬんだということをやつぱり自治体にもう一回しっかりと、この法律が成立した、そして実施される頃に

はそのことを明示をしていただかなきゃいけないと思うんですけれども。

今対応を少しおっしゃつたと思うんですけれども、もう一度お聞きします。具体的にどんな形でそのことを通知されるつもりですか。

○政府参考人(高原則君) 私ども、地方公共団体から詳細なマニュアルを作つて提示してほしいという強い要請を受けておりまして、この夏に向けてまして詳細なマニュアルを作成いたしますので、その中でしっかりと記載をさせていただいて、地方公共団体に對しましてはつきりと考え方を示していきたいと思つております。

以上でございます。

○江崎孝君 そのことがないと、私の第一の懸念の、非常勤職員が更に増えていく、結果的に自治体の現場は常勤職員、いわゆる正規職員がどんどん減つていくという、こういう状況が生まれないように、これはしっかりと対応を改めてお願いを申し上げます。

その中で、今度は非常勤職員の皆さんの処遇の問題に、二つ目の問題になつていくわけですね。

さて、これ大臣覚えていらっしゃるかどうか分かりませんが、昨年の一月に総理大臣に決算委員会が質問したことがあるんですね、安倍総理に質問したことがある。それはなぜかというところ、所信表明のたしか前日だつたと記憶しています、所信表明の中に、初めてと言つていいと思うんですけれども、日本の総理大臣が同一労働同一賃金という言い方をされました、雇用の安定という、処遇改善ということで。これは民間をベースにして議論されてきたわけですから、もちろんその中にも自治体現場の、いわゆるこの官製ワーキングプアと言われている非常勤職員の処遇の問題、これもあるんですよという話をしました。総理には是非省庁横断的な検討委員会をつくつて対応してほしい、大臣にもそのことをお願いしたことを僕ははつきり記憶をしているんですけれども。

さて、そう考えますと、今、政府の方で同一労働同一賃金という考え方の下に処遇改善を図ろうという努力がされているわけでありまして、それに先んじてこの公務員法が改正、自治法が改正されるわけです。非常に民間にも大きく影響してくると思ひますけれども、この同一労働同一賃金という今、政府が議論している物の考え方が今回の法改正にはどのように生かされているのか、それをお聞きします。

○政府参考人(高原則君) 今般の改正法案は、地方公務員の臨時・非常勤職員について、一般職の会計年度任用職員制度を創設し任用、服務の適正化を図るとともに、あわせて、勤務条件面においても、国家公務員の取扱いとの均衡を踏まえ、期末手当の支給を可能とするものでございます。

このような勤務条件面での取扱い、これまで期末手当の支給が認められていなかったことを考慮すれば、民間部門に係る同一労働同一賃金ガイドライン案におけるいわゆる賞与についての正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消という方向性にも合致しているものと認識しており、政府の働き方改革実行計画にも位置付けているところでございます。

以上でございます。

○江崎孝君 完全な同一労働同一賃金というのは、当然これ職務給が実現していない我が国においてはなかなか難しいわけなんですけれども、その考え方の下に地方公務員法、自治法が改正されるということをやはり通知の中にしっかりと明示をしていただいて、基本的には、同じような仕事をされている現状にあつては極力同一労働同一賃金の考え方に沿つた処遇をしていただくということを改めて申し添えておきたいと思うんですが。

さて、もう一つの、処遇改善は後からまた質問しますけど、もう一つの大きな問題が、雇用の安定という問題です。

御承知のとおり、今、二の湯委員の方からもお話があつたとおり、何の法律の根拠、何の条文の根拠で任用されているか分からないままに継続的

な雇用をされていて、ある日突然、もう来年度から来なくていいよという、こういう雇止めというものが、これ頻繁にいうか、やっぱり結構行われてきました。こういう問題が、残念ながら、この法律が成立したからといって払拭するかどうか、むしろこれ、山下委員の後の質問にも出るかもしれないけれども、むしろこの問題が、法律が成立することによって雇止めが逆に増えるのではないかと、こんな危惧をされる現場の職員の方たちもいらっしゃるわけがあります。

そこで、問題は、この会計年度任用職員、名前、ネーミングがもうちょっと何かなかったかと思ふんですね、明らかに会計年度ですというイメージなわけがありますから。例えば、今日、二之湯さんのお話があったとおり、こう言われて、あなたは何かと言ったら、臨時職員じゃなくて会計年度任用職員ですと言わなきゃいけないんですね。会計年度といったら、来年度までの任期ですかというふうなのが分かっちゃうわけですよ、ね、考えれば。これ、ネーミング、是非後で考えていただきたいと思ふんですけれども。

さて、そこで質問なんです、この会計年度任用職員を含めて、これまで自治体の非常勤職員というのは、法律では任期というのは明言されていません。ですから、各自自治体で、ある意味では、自由とは言いませんけれども、それなりの処遇改善である程度の任期を保障しながら雇用の安定を図ってきたという自治体の努力もあります。そういう中で、今度の会計年度任用職員というのは再度の任用は可能なのでしょうか。そのことをまずお聞きして、その対応について回答をお願いします。

○政府参考人(高原剛君) 会計年度任用職員の任期につきましては一会計年度内としておりますが、昨年十二月の総務省研究会報告書においては、当該非常勤の職が次年度も引き続き設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得る、また、このような再度任用の取扱いについて

では、今回の制度の改正等に伴いこれまでの取扱いが変わるものではないことが明示されております。

総務省といたしましては、このような趣旨につきまして、先ほども御答弁申し上げましたが、マニュアルなどに記載をいたしまして、各地方公共団体に助言等を行ってまいりたいと考えております。

○江崎孝君 くれぐれも、この法律ができたことによって自治体に変な解釈をして、ああ、これで一年でしか雇えないんだというふうな変な方向に行かないように、これしつかりと、これは法律を作った大臣の責任の上では是非対応をお願いをしたいというふうに思います。

そこで、この問題を解決するためには、ずっと言われてきたことなんですけれども、あえて法律を作ったわけですから、会計年度職員の任用の複数年年度化という考え方というのは、これはあり得ないんではないかと。

○政府参考人(高原剛君) 会計年度任用職員については、条約定数の対象とせず、毎年度の予算で職を設置することを想定しておりますことから、その任期を会計年度内としております。この点、国の期間業務職員についても、人事院規則において、相当の期間任用される職員を就けるべき業務以外の業務に従事し、その任期は一会計年度内とされており、定数にはカウントされないこととされております。

会計年度職員の任期の複数年年度化につきましては、このような観点からは慎重に検討する必要があると考えておりますが、地方公共団体においては、例えば採用に当たり、公募を原則としつつも、従前の勤務実績等に基づき、一定の場合、公募を行わないで引き続き採用することができるとしている団体もあるということでございます。

以上でございます。
○江崎孝君 先ほど東京都の例とか、されました。例えば東京、私を知る範囲では五年ぐらいを

雇っていたという話も聞きますし、実際、この会計年度任用職員においても、自治体においてそういう行政実例がある自治体はいっぱいあるわけですから、それはそのような自治体の固有の状況の下で対応できるということでしょうですね。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。これまでの各自自治体における取組をそのまま、会計年度任用職員にも当てはめていただくことになるのかなというふうに思っております。

○江崎孝君 つまり、やはりこの間ずっと非常勤職員の問題があったので、雇用の安定、安定雇用ということでも様々な努力が各自自治体でなされて雇用の安定化を図ってきたという現実もあるわけでありますから、そこがこの法律に基づいて不利益にならないようにこれはしつかりやっていたきたいし、むしろ、せっかくの法律ですから、この会計年度任用職員をやはり柔軟に活用できるように、是非通知の中でもそのような取り計らいいただきたいというふうに思ふんですね。

もっと大きな問題になると、もう任期付きの、任期の定めのない短時間勤務職員制度の創設も考えていたんですけれども、それよりも何よりも、この任用行為というのは、御承知のとおり、自治体の職員、国家公務員というのは、いわゆる日本の公務員の法体系の下に任用という行為が行われています。ですから、民間でいう労働契約、雇用契約ではないわけですね。

ですから、あくまでも民間に適用される法律は自治体の、地方公務員の常勤職員は別にしても、非常勤職員にも適用できないわけですね。そのことで、非常勤職員の皆さんはパート労働法も適用できない、非適用、雇用契約法も非適用ということ、民間が先にやってきた非常勤職員の処遇安定、改善に対する様々な法律がこの自治体の非常勤職員には非適用になっているという、これが大きな問題なんです。これは任用行為という法の、法律の建前があるからなんですけれども。

さて、民間は、御承知のように、労働契約法の十八条に常勤職員への転換制度があるわけですね。これは、申出によって常勤職員にしなければならぬという、期間の定めのない正規職員にしなければならぬという定めがあるんですけれども、この部分、要するに非常勤職員を常勤職員に転換していくという、民間にはある制度をなぜ自治体には適用できないのか。こういう考え方を今後入れるというふうな思いはないのでしょうか。それが大きな雇用の安定につながっていくと思ふんですが。

○政府参考人(高原剛君) 地方公共団体の常勤職員については、国家公務員と同様、競争試験による採用が原則とされており、厳格な成績主義が求められております。これは、長期継続任用を前提とした人材の育成確保の観点と、人事の公正を確保し情実人事を排する観点から必要とされているものでございます。

このため、地方公共団体の臨時・非常勤職員が常勤職員に採用される場合には、競争試験などにより常勤職員としての能力実証を改めて行う必要があります。一定期間勤務を継続したことをもって常勤職員に転換することは困難であろうかというふうに考えております。

ただ、地方公共団体においては、実態といたしまして、教員などの資格職を始めとして、過去に臨時・非常勤職員の勤務経験がある者について、競争試験等により厳格に能力実証を行った上で常勤職員として採用している例もあると聞いております。その際、例えば常勤教員の採用に当たって、臨時的任用教員又は非常勤講師等としての勤務経験を考慮して、一部試験を免除し又は特別の選考を実施している地方公共団体もあるということでございます。

以上でございます。

○江崎孝君 是非、あるいは、ここで任用行為から民間の労働契約法の世界に、雇用契約の世界に転換しろという、そういうことはもちろん引き出せないわけでありますから、現在の公務員の法律

上の立て付けの中で正規職員への道を何とか探れるような検討を是非今後ともお願いしたいと思えますし、あるいは、この会計年度任用職員の運営の中で事実上の継続雇用というのを是非できるように対応をお願いしたいというふうに思います。

さて、元々この法律は、検討委員会が報告されて、私が知る由の中でいくこの会計年度任用職員というくりだけで、勤務時間、つまりフルタイムかフルタイムではないか、この二つに分けていなかったと思うんですね。これは大きな問題で、フルタイムの場合は給料、給与になるわけですね、今回初めて。ただ、フルタイム以外の皆さんについては、これまでどおり報酬という立て付けになっているのがこの法律のやはり最大の問題だろうと思うんです。

私が今さっき言った知っている範囲内であれば、検討委員会の後の報告の後の直近の法案の立て付けは、この二つを分けていなかった、つまり会計年度任用職員一本だった、それ全てに給料を支払うという、こういう考え方だったというふうに思いますけれども、それがこういうふうになった、フルタイムとフルタイム以外というふうに分けるようになった、給与と報酬に分けるようになったのは、これなんじゃないでしょうか。

○政府参考人(高原剛君) 本法案においては、フルタイムの会計年度任用職員については、常勤職員と同じ勤務時間で勤務に従事し、生活における収入の相当程度をその勤務による収入に依存していること、また、従前より、法解釈上フルタイムの者であれば給料及び手当の支給対象者である常勤の職員に該当し得ると解されていたことなどを考慮して、生活給的な要素を含む給料及び手当の支給対象と整理したものでございます。

一方で、パートタイムの会計年度任用職員については、常勤職員よりも短い勤務時間で勤務に従事し、その勤務形態も多種多様で一律でないことから、職務に対する純粋な反対給付としての報酬の支給対象とすることが適当であること、また、

支給可能な手当を明確にすべきとする旨の意見が地方公共団体から多数寄せられたことなどを踏まえまして、現行の報酬、費用弁償の給付体系を維持しつつ、期末手当を新たに支給できるよう措置することとしたものでございます。

以上でございます。

○江崎孝君 私が聞いている話では、むしろ自治体の方のヒアリングをしたら、自治体の方が、地方団体の方が、フルタイムで一本化するということに対して極めてげんな意見を言われたというふうに聞いています。

そのこともあって、総務省は、当初はフルタイム一本だったのを今回のようにフルタイムとフルタイム以外に分けて、わざわざ給料で一本化したのを給料と報酬に分けたということのように僕は解しているんですけども、そうじゃないんですか。

○政府参考人(高原剛君) 基本的に委員御指摘のとおりでございます。研究会の報告書を地方公共団体にお示しし意見を聴取したところ、やはり混乱等を避けるために支給可能な手当を明確にしてほしいという強い意見が多数の地方公共団体から寄せられましたので、現行の報酬、費用弁償の給付体系を維持しつつ、期末手当を新たに支給することにしたというところでございます。

○江崎孝君 つまり、自治体の方が、これだけドラスチックに非常勤職員の会計年度任用職員というのを決めてそこに給料を支払うということに対して、ちよつと逡巡しているところがあるんですね。

国、総務省は、今言ったとおり、当初は検討委員会、極めて前向きな報告書を出していたのだと思うんですね。一本化するということでありました。ですから、本来の法の立て付けはこれは一本なんですよ。将来にわたって、そういうことをやっぱ早期に検討していくというお考えはありますか。

○大臣政務官(富樫博之君) 会計年度任用職員については、フルタイムの者とパートタイムの者で

異なる給付体系としていっているところであります。

総務省としては、今後、各地方公共団体における定着状況や民間の動向、国家公務員に係る制度、運用の状況などを踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用や勤務条件の確保に取り組んでいく考えであり、支給すべき手当の範囲や制度全般の在り方なども含めて検討を行うこととしております。

以上です。

○江崎孝君 総務省は、大臣、やっぱり最初はこれ一つだったわけですから、それはやっぱりよりベターなんです。混乱しないんです、自治体は。是非早急にそういう流れを本来の方に持っていくっていただくように強く要請をしておきます。

そこで、今回分けたことによつて何が起きるかということなんです。これまで裁判判例とかいろいろあります。そして、判例では、常勤職員の四分の三の勤務時間をもつて常勤職員とみなすという判例が出ています。今回は、一分でも十分でも違えばフルタイムじゃないということ。報酬の世界に押し出されるわけでありまして、それから、そうすると、この四分の三という勤務時間の中で常勤職員の処遇改善を勝ち取ってきた皆さんたちが非常に不利な取扱いを受けるという、これが大きな懸念になっているわけですね。

これが不利益を被らないということは断言できるんじゃないですか。そのことをどうやって実現しようというふうにお考えですか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

まず、現在フルタイムで任用されている方につきましては、私どももいたしましては、今回の法律改正を契機として、例えばパートタイムに移行するとか、勤務条件の確保に伴う財政上の制約を理由としてパートタイムに移行するとか、そういうことは今回の改正法案の趣旨に沿わないということ、まずしっかり地方公共団体にお示しをしましてまいりたいと思っております。

また、今回創設される会計年度任用職員につい

ては、今まで地方公共団体ではなかなかフルタイムの任用ができるのかどうかという疑問、懸念があったわけですが、フルタイムでの任用は可能であることを法律上明確化いたしました。このような任用は人事管理や勤務条件の確保の面でメリットがもう明らかにございますので、私どももいたしましては、職務の内容などに応じて各地方公共団体においてこのフルタイム型の会計年度任用職員の積極的な活用を検討するよう促進を図ってまいりたいと思っております。こういった趣旨につきましては、地方団体に対してマニュアルなどによりまして丁寧な助言を行ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○江崎孝君 自治体がこの法律を盾に不利益に走らないように是非対応をお願いしたいと思います。むしろ、むしろ、あえてフルタイムではない雇い方をあえてしていた自治体ややっぱりフルタイムの方に非常勤職員を移してちゃんと給料と手当を支える、そういう真つ当な自治体行政をするように、改めてその部分を通知をお願いしたい。

そこで、法律が分かれたということは、これも、もうこれを変えるわけにはいきませんから、大問題なんですけれども、そこで問題は、このフルタイムに対する給料とフルタイム以外に対する報酬というのは、これは大変な違いなんです、これは。大変な違いなんです。だけれども、これが事実上不利を被らないというふうな対応を取れるかどうか、そこはもう報酬の考え方に懸かっていると思うんですね。

そこで、勤務時間が違つてもほぼ同様の職務である短時間勤務の会計年度任用職員、今回できます、の報酬額の決定の際なんです、在勤する地域や職務内容及びその特殊性等を考慮することは可能なんじゃないですか。そのことを、これは大臣ですか、お願いします。

○政府参考人(高原剛君) 今般御審議いたいただいております改正法案に盛り込んでおります会計年度任用職員制度は、任用、服務規律の適正化ととも

に、あわせて、期末手当の支給を可能とするなどの適正な勤務条件の確保を図ることを目的としております。

このうち、パートタイムの会計年度任用職員に対する給付については、報酬水準の決定に当たって、同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡に留意し、職務の内容や責任、在勤する地域などを踏まえて定めることが適当と考えております。

総務省といたしましては、この夏をめどに発出する予定の通知やマニュアルなどにその旨を盛り込み、地方公共団体に対して助言を行ってまいりたいと考えております。

○江崎孝君 是非徹底していただきたいんですね。元々は総務省はこれは一本化をする予定だった、それを、雇う側の自治体の方がちよつと待ってくれということでフルタイムとフルタイム以外を分けた、そして給料と報酬になつちやつたということでありますから、このことが、分けたことが不利益にならないように報酬の考え方をやはり明確に自治体に伝えていただきたい。これは結構大きなことですから、是非お願いをします。

そこで、処遇が変われば当然経費が必要になつてまいります。これについてですけれども、これは一番の問題なんです、適切に地方財政計画に、その経費についてですけれども、地方財政計画に盛り込まれるべきというふうに考えますけれども、その考え方を聞きします。

○国務大臣(高市早苗君) 今般の制度改正によりまして必要となる財源につきましては、今後、各地方公共団体の対応などについて調査を行う必要はあると考えております。地方公共団体の実態も踏まえながら、地方財政措置についてもしっかりと検討してまいります。

○江崎孝君 是非お願いいたします。

先ほど申し上げましたとおり、不交付団体も今非常勤職員化に走っているわけであります。不交付団体も走るぐらいですから、交付団体というのは財政が厳しいということを理由に更に厳しく

なつていくと思いますから、あえて法律が作られてもその辺をきちつと財政措置していただかないと画餅という状況になりますから、是非強くその部分は要請をしておきます。

時間も迫つてまいりました。

そこで、もうこれは何回も言っていますから、一番の懸念であった本法施行に当たつての雇止めや賃金等の条件に関して不利益を被ることがあつてはならないと思うがどう考えるかという質問も用意していただんですけども、もう今までの議論の中でこれはしっかりと対応すると、通知の中でやっていくということを言われましたので、ここは省いてですね。

問題は、やはりそれでも懸念をするのは、二〇一四年、平成二十六年に同じような通知を総務省出されていますね、一般職非常勤職員の方に移つていくという状況で。そのときも、関係者間の協議が不十分であつた例が幾つかあります。例えば香川県、普通寺市では、この総務省の通知を理由に、もう翌年の八月に、処遇改善というか、一般職の非常勤職員に替わりますよ、だから今までの手当とか有給休暇とか廃止しますよみたいな一方的な通知が出されて、地方労働委員会の争いになつた事例があるんですね。

そういうこともあるので、今回の場合は、これ自治体当局者だけ分かつていてもしょうがないわけであります。今回は、六十万、七十万、いや八十万と言われている自治体で働いている非常勤職員の皆さんの処遇が変わるんだということをお一人お一人が明確に理解をしていただかないといけない。その対応が必ず必要だというふうに思うんですけれども、その対応ができるよう考えていらっしゃると思いますか。どう対応されますか。

○大臣政務官(富樫博之君) 現に任用されている臨時・非常勤職員に対する制度の周知については、勤務条件をあらかじめ明示するという観点からも重要であり、地方公共団体からも採用対象者に対する周知期間の確保が必要との意見が出されているところであります。

総務省としては、円滑に準備を進めることができるよう、各地方公共団体に対して示すマニュアルなどを置いて、現に任用されている臨時・非常勤職員に対し周知を行うべきことを記載し、各団体に助言等を行う考えであります。

○江崎孝君 是非そのことは徹底をお願いいたします。ここまで大議論、もう何十年も掛かつてやつとここに到達したこの法律です。そこまで高市大臣のときにこの決断をしていただいたわけですから、それが是非成果となつて広がるように、自治体に働いていらつしやる非常勤職員の皆さんのところにこの法が成立した暁にはちゃんとそのことが届くように対応をお願いをしたい。

最後になりますけれども、これも今まで議論をした中で少しお答えをいただいたんですが、民間に先んじて今回法案は成立をするという状況にあるわけでありますけれども、本法の施行状況について先ほどから調査、検討を行うというふうにおつしやつていましたけれども、改めてお伺いします、最後に。

その結果、いろんな問題が出てくると思います。やつぱり、さつき言つた分けたことに対する問題、あるいは会計年度任用職員をつくつたことによつて、冒頭私が申し上げたこと、あるいは今後議論される民間がどう変わっていくのか、様々な検討課題があると思いますから、それは本法施行までの間と言わずに、施行後という問題に言わずに、常に適宜検討、調査を行つて対応をお願いをしたいと思いますが、そのお考えはございますか。

○副大臣(原田憲治君) お答え申し上げます。

本法の施行に当たり財政処置を検討するに当たりますのは、地方公共団体の実態等を踏まえる必要があり。また、施行に向け、各地方公共団体において会計年度任用職員制度を導入していただき、その後、任用の状況などについても把握する必要がありますと考えております。

このため、今後、適時必要な調査を行い、総務

省としては、各地方公共団体における定着状況や民間の動向、国家公務員に係る制度、運用の状況などを踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用や勤務条件の確保に向け、必要な見直しを実施してまいりたいと思います。

○江崎孝君 終わります。ありがとうございます。

○那谷屋正義君 民進党の那谷屋正義でございます。

私の方からも、今、江崎委員からお話がありまして、政府全体で働き方改革あるいは同一賃金同一労働、こうした考え方がよく働く者の視点に立った形であるという議論がされてきて、この委員会においても与野党を超えて臨任、非常勤の皆さんの働き方、問題点についていろいろと議論がされているということ、そして昨年の研究会の報告、そして今回のこの法案に至つていふということ、百点満点ではありませんけれども、まだまだ解決しなければならぬところあると思いますけれども、まずは一歩だということある考え方になつたならば、本当に大きく踏み出していただいたなということ、感謝を申し上げておきたいというふうに思います。

そんな中で、今回の法案の中でまだ実は明らかになつていない問題について、私の方からそこ大きく焦点を当ててまず質問をさせていただきますというふうに思います。

二〇一四年、今お話ししましたけれども、七月四日に総務省の通知で「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」ということで、お手元に資料お配りをしてあると思います。資料の一と資料の二であります。その総務省通知の中の「任期の設定等について」というところがありまして、「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」と、こういうふうにしつかりと明言をいただいております。

その心、この通知の心について総務省の方から御答弁をお願いします。

○政府参考人(高原剛君) 同じこの通知のところに、任期については「任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要である。」ということとございまして、いわゆる空白期間に業務を行うことの問題、あるいは昨年末の研究会報告書では、もし仮に退職手当でありますとか社会保険の適用関係を逃れるために空白期間を置くということであれば、それはあつてはならないことだということのような御指摘をいただいておりますので、そういう趣旨であるというふうに認識しております。

○那谷屋正義君 そういった様々な関係で、総務省の方からはつきりとこれについての前向きな答えをいただくような通知を出していただいたわけですが、それを受けて実は文科省の方でも、まあすぐに出していただきたかつたんですが、三か月遅れという形で、これ資料の二になりますけれども、十月の十日にその通知を出していただいております。

そして、その通知を見ると、中ほどですけれども、線の引いてあるところ、別紙のとおり、平成二十六年七月四日付け総行公第五九号をもって、改めて留意すべき事項に考え方が取りまめられ、総務省自治行政局云々と、ここにこう出ていますけれども、この心は、この通知の心を教えていただけたらと思います。

○政府参考人(龍本寛君) お答え申し上げます。文科科学省といたしましては、先ほど委員から御指摘いただいた通知に基づきまして、各教育委員会において臨時あるいは非常勤職員等の任用等を適切に行つていただくことが重要であるということと認識をしております。二十六年の十月に各都道府県あるいは指定都市教育委員会に通知をしたところでございます。

引き続き、当該通知の内容について私どもとし

ては周知徹底に努めてまいりたいと思っております。

○那谷屋正義君 私としては、総務省のこの通知の温度に比べて文科省の方の温度がめちゃくちゃ低いということを言わざるを得ないというふうに思っております。

例えば、仮に私が官僚であつたとするならば、この文科省の通知の中に、いわゆる学校現場で問題になっているいわゆる空白期間の問題のところを抜粋してでもそこがちつと書いて、とりわけこのところについてはしっかりと周知徹底をするようにというふうに記載するべきであらうと。そのぐらい力を入れてもしかるべきであるにもかかわらず、それが無い。ただ総務省通知を参考にと、こういふふうなある意味責任転嫁のような、そんなような感さえ否めない、そういう状況であります。

その結果、これは三月十五日の神戸新聞という地方新聞に載つていたわけでありすけれども、いわゆる空白期間に先生方が、これはいわゆる年度末になると様々な処理が行われるわけでありす。その中で個人情報を取り扱うものも多々ある。四月一日に採用されて三月二十五日までと、あえてそこに一週間近い空白期間を置かれての任用をされているわけですが、実はこの二十五日から三十一日までの間に、学校現場では本当に年度末の様々な整理、そして新年度に向けての準備、様々な忙しいうわけでありす。

ここで実は一番問題なのは、そこにいる管理職の皆さん、校長先生が、この空白期間に仕事をさせてはならないということが理解十分されていないという問題が多いわけなんです。実際にそこでやっている人たちは、何と三六・何%の皆さんがそこで仕事をしているということです。児童生徒の個人情報もそこで扱う。

あるいは、最近になって聞いた話なんです、私の出身の神奈川県の高橋校長先生が、この任期切れの先生に、実は春休みの部活動を誰も見てくれないか

ら部活動を見てくれよと、こういうふうに頼んだそうです。この先生、頼まれた方にとっては、自分は今もうそこで採用は切れ、任期は切れている、本当にそんなことをしていいんだらうか、でも、断ると、今度、次に採用されなくなってしまう、こういうものから、何だかよく分からないけど校長先生に言われたからいいやと、分りましたと答えざるを得ないようなのが実際の現場にあるわけですね。これは多々あるわけですよ。こういうことを放置しておいて本当にいいのかという問題を、もつともつと文科省は深刻にそれを受け止めていただかなければ私にはならないというふうに思うわけでありす。

ところで、そこで総務省に質問をしたいんですけれども、この改正地公法二十二条の二第一項第一号会計年度任用職員、二十二条の二第二項第二号会計年度任用職員、これフルタイム、フルタイムとパートがありますけれども、二十二条の二第六項で、「職務の遂行に必要な十分な任期を定めるものとし」とと法案に示されているわけでありす。地公法二十二条の三、臨時的任用職員については、実はこのことについてはつきりと触れておりませんけれども、どのように考えていらっしゃいますか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。今般の改正法案におきましては、会計年度任用職員について、国の期間業務職員についての人事院規則も参考として、各地方公共団体が任期を定める際に職務の遂行に必要な十分な任期を定めるものとする配慮規定を明確に規定し、いわゆる空白期間の適正化を図ることとしております。

臨時的任用職員についても、空白期間に関する考え方は会計年度任用職員と同様であり、総務省といたしましては、今後、任期の設定が適切に行われ、不適切な空白期間の是正が図られるよう地方公共団体に対して助言を行つてまいります。

○那谷屋正義君 是非しっかりとお願いしたいというふうに思いますが、教育委員会制度が変わっ

たとはいえ、やはり教育委員会、教育の行政というのはある種独特の部分がございまして、そういったことがなかなか浸透していきにくい今世界になっているというところは、私自身も現場にいて認めざるを得ないところでありすけれども。

そこで、文科省にお尋ねをしたいと思ひます。先ほど申し上げましたように、その高校で臨時の方に、任用切れの方に部活動、こういったものを頼むような、そういうような話が出ている中にあつて、文科大臣が十七日に記者会見をされました。

臨時的任用教員について、新たな任期と前の任期の間に一定の期間、いわゆる空白期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法等の関連法令において存在をしませんと、さっきの総務省の通知と同じことをおっしゃっています。文科科学省としては、臨時的任用教員の任期については、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めるように指導しており、引き続き各教育委員会への指導の徹底に努めてまいりたいと考えておりますというふう

に回答をされているわけでありす。各教育委員会への説明会などで説明されていることは私も理解をしているところでありすけれども、改善されている自治体が果たしてどのくらいあるのか。なかなかこれが徹底されていないのが現状だというふうに思ひます。

法改正されても課題として残るこの部分でありますけれども、文科省として空白期間の勤務実態の解消についてどのように考えているのか、改めて具体的にお聞かせをいただきたいと思います。

○大臣政務官(樋口尚也君) 先生、御質問ありがとうございます。各学校におきまして法令等に違反した事例が生じないように適切に人事管理を行い、また服務規律を確保することは、一義的には当該学校を所管する教育委員会及び学校長の権限と責任に属するところと

ございまして、文科科学省といたしまし

て、地方公務員法等の趣旨について、引き続き各種会議、また研修等の場において各教育委員会への指導の徹底に努めてまいりたいと思います。

○那谷屋正義君 教育委員会への指導も大事だと思いますが、いわゆる校長研修とか管理職研修というのは、やっぱりそういうところをしっかりとやっていただきたい。もちろんしっかりとそういうことを認識して管理されている管理職の人も多くいらっしゃるわけでありすけれども、私の知っている範囲では、なかなかその辺がなかなかという社会の中でいつてしまっている部分というのが多々あるということでございますので、是非そこは徹底していただかないかと。

ところで、これらの問題について、いわゆる公務員の身分がないにもかかわらず、先ほど申し上げた個人情報扱とか生徒の指導を行う、そういったことというのは、法令というものが何かあると思うんですけれども、根拠が、それに何か反するのではないかなというふうに思うんですけれども、それはいかがでしょうか。

○大臣政務官(樋口尚也君) 新たな任期と前の任期の間に置かれているこの一定の期間、いわゆる空白期間において、当然のことながら当該個人は地方公務員の身分を有しておりません。仮にそのような個人が生徒等の個人情報、また今お話がありました部活動指導などを取り扱うことになりましたらこれは極めて不適切でありますが、どのような法令等に抵触するのかなということについて、個別具体的な状況に応じて異なり、一概に申し上げることができません。

いずれにいたしましても、文部科学省といたしましては、臨時的任用教員の任期について、任用されていない者が事実上業務に従事することがないように、職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めるように指導をしてまいります。

引き続き、各教育委員会への指導、また校長や管理者への研修、徹底をしてまいりたいと思います。

○那谷屋正義君 学校長への研修もしっかりやるというお答えいただきました。ありがとうございます。

今、ちよつともう一つだけ、これちよつと実は通告してないんですけれども、いわゆるその空白期間ということにもなるんでしょうけれども、実は、例えば今、各学校に栄養教職員というのがいらつしやいます。

この栄養教職員の皆さんは、八月になると給食がないからということで、ここに仮に非常勤、今まででいう非常勤とか臨任の方が任用されたとしたときに、夏休みは給食ないから、あなた、そこは採用しないよ、その代わりまた九月からねと、こういうふうになっていて、実は八月に何にも業務がないかということでもない話であつて、様々な研修の中で、今問題になっている子供たちのアレルギーの問題ですとかそういう問題についてやつぱりしっかりと研修をした上で、給食のことについてしっかりとこの栄養教職員の皆さんが計画をしてくださるという問題になっているわけですが、残念ながらそこに任用がないとなると、これまたいわゆる公務員からは外れるわけでありす。つまり、研修もできないわけでありすけれども、こういった事実があるということについて、もし感想を聞かせていただけたら有り難いと思います。

○政府参考人(瀧本寛君) お答え申し上げます。夏休み期間中のいわゆる空白期間に関してでございますけれども、任命権者は臨時的任用教員に對して、必要不可欠な研修を受ける、あるいは必要な業務を行うということができるようになることも含めて任期を適切に設定をすべきものと考えております。

とりわけ、御指摘いただいたアレルギー、食物アレルギーに関する栄養教諭に対する研修というのは極めて重要な、子供の命に関わるものでございまして、そうした研修が必要不可欠ということであれば、それも含めた任期をきちんと教育委員会、任命権者において設定すべきものと考えて

おりますが、臨時的任用の者に対する研修については、都道府県や指定都市の教育委員会の九割程度においては各地域の教育センターとか大学と連携して研修を行っているところであると承知しております。不足の部分ございましたら、引き続き私どもとして適切に対応するように指導を徹底してまいりたいと思っております。

以上であります。

○那谷屋正義君 是非これは指導していただきたいというふうに思います。それから、今度は総務省、特に大臣にお答えいただけたらと思いますが、四月から教職員の給与が県費負担から政令市の場合には政令市費負担教職員ということになります、いわゆる市の地方公務員という形になりますけれども、そのことによって懸念されている部分が実は出てきました。

ある自治体の、これは政令市の方ですけれども、政令市の人が、いわゆる常勤の職員の臨時的任用、常勤の臨時任用、臨任は、臨時的任用職員は当然常勤であるというふうにこれまででは、実は国家公務員においてもそうだし、それから地方公務員においても、特に学校現場においてはそれが慣例としてずっと来ていたわけです。ところが、今回、政令市費移管に伴うことによつて、その慣例が政令市にないために、今度はもしかししたら常勤でなくなる可能性もありますよという、そういう発言を説明会でされたという、こういう事実があるわけでありす。

そうすると、政令市になることによつてこれまでのいわゆる配置の仕方が大きく変わつてしまうということになると、これはやはり私は学校現場において、あるいはもつとやうと子供たち、保護者にとつて不安が大きくなつてしまふのではないかなという懸念をするわけでありす。

そういう意味では、それは政令市費移管にされても県費であつたときと同様であるというように認識でいいかどうか、大臣、教えていただけたらと思います。

○大臣政務官(富樫博之君) 臨時・非常勤職員の勤務時間や任務については、基本的には各地方公共団体において業務内容や業務量に応じて適切に判断されるべきものであります。その上で、任用形態については、仮に常勤から非常勤への移行が勤務条件の確保に伴う財政上の制約を理由として抑制を図るものであるとすれば、それが本来の趣旨に沿った対応であるかという問題があります。

また、任用期間については、改正法案では、会計年度任用職員に關し、国の期間業務職員についての人事院規則も参考とし、各地方公共団体が任期を定める際に職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるものとする配慮規定を明確に規定し、いわゆる空白期間の適正化等を図ることとしております。

臨時的任用職員についても、会計年度任用職員とこのような考え方は一般的には共通することから、必要な任期の設定や空白期間の適正化が図られるべきものと考えております。

○那谷屋正義君 前半は分かつたんですが、後半はだんだん分からなくなつてきたんですけれども。

要するに、もう少し現実的に考えていただいて、例えば、今政務官お答えいただきましたけれども、政務官の御親戚でもお子さんでもないんですけれども、そのお子さんの担任の先生、これは常勤の先生だつたわけですが、その方が例えば産休、育休ということで長期に学校をお休みするやうなことがなつたときに、これを常勤でなくて、例えば週に三回しか来ないやうな感じの人たちにそこを替えられるとなつたときに、果たして親として、あるいは保護者としてそういうことで済むのかどうなのかという問題で、そういうことに配慮して、実はこの教育の部分については今まで常勤の臨任は常勤よと、こういうふうな形に慣例化されていたわけですよ。言っていることお分かりでしょうか。したがつて、今度政令市費移管にされたからといってそこを変えていいという話にはならないと私は思うんですよ。

元でありまされども、いわゆる心として、それ
とあつては、今までとは何も変わらないんだとい
ふ、そのお答えをやつぱりここでいただかない
と、これとどんどんどん、さつき言つたようにい
つしもう可能性があるわけあります。それが悪
の幹部任用職員というものに切り替えられてい
くと言っているわけじゃないんですけれども、こ
れと教員の場合においては、常勤の臨任はやはり常
勤であるというふうにしていただければそれはその
まま引き継がれるものであらうというふうに考え
てみませんかという答弁だけではないでしょうか。

なりましますけれども、任用形態については、仮に常勤から非常勤への移行が勤務条件の確保に伴う財政上の制約を理由として抑制を図るものであるとすれば、それが本来の趣旨に沿った対応であるかという問題があると思っておりますので、そういうことで御理解をしていただきたいと思います。

那谷屋正義君 五十点ぐらいのお答えしかいた
たけなかつたかなと思います。済みません、す
元教員なもので点数化してしまうところが悪
癖なんですけれども。

「臨任であるならばやっぱり原則、今までも常勤であつたならばそのまま常勤であるということが望ましいくらい言つていただけるともう少し点数上へに上がつたんじゃないかなと思うんですけれど、もう少し点数上げる御気力ありましたら、もう一回御答弁いただきたい。」

（国務大臣（高市早苗君） 臨時・非常勤職員の勤
務期間や任期についてですけれども、基本的には
皆地方公共団体において判断されるべきなんです
から、これはあくまでもやっぱり業務内容ですとか
業務量に応じて適切な判断が行われるべきでござ
います。やはり、住民の皆さんのニーズ、保護者
のニーズ、こういったことをしっかりと

○那谷屋正義君 やつと七十五点までですね。

もうあと時間が五分しかなくなつてまいりましたので。

それからもう一つ、今回の法案の中で、実は休暇等について余り十分に触れられていない。特に非常勤職員について、法改正によって任用について厳格されているというところはありますけれども、産休、育休といった休暇等の勤務条件については、自治体の条例等によって定められているわけですから、正規職員に比べて無休であったり日数が少なかつたりというのが現状なわけであります。もっというと、非常勤の非常勤はあり得ないとか、代替の代替はあり得ないとか、あなた、非常勤あるいは臨任で任用されている間は産休取れないよとかというふうにもう管理職からばおんと強烈に言われてしまっている、そういうような実態があって、その人のライフプランの中で非常に厳しい状況が生まれているということが現実としてあります。

それで、今日理事会で御承認をいただいたんですが、厚生労働省が、子育てをしながら働き続けたいパート職員、派遣社員、契約社員、あなたも取れる産休アンド育休という、こういうのが厚生省から出ていただいて、ああ、すばらしいものが

出ているなというふうに思ったんですけれども、今回の改正案では具体的にこの具体策が盛り込まれていませんけれども、今後ですね、今後、休暇等についても正規の職員に近づけるように改善を図っていただきたいというふうに考えておりますけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣(高市早苗君) 特に強い問題意識を

まず、会計年度職員につきましては、労働基準

法の規定に基づきまして産前産後休暇を取得することが可能です。地方公務員育児休業法の規定に基づき、一定の要件を満たす場合は条例で定めるところにより育児休業を取得することは可能でございます。また、産前産後休暇の取得環境の整備につきまして、男女雇用機会均等法第十一条の規定に基づきまして、産前産後休暇の請求等に関する言動により当該職員の就業環境が害されないよう、地方公務員においても雇用上の措置義務、いわゆるマタハラ防止措置義務というのが規定されております。これは会計年度職員にも適用されます。あわせて、育児休業の取得環境の整備についても、育児・介護休業法第六十一条第三十四項の規定に基づき、育児休業等の利用に関する言動により当該職員の就業環境が害されることのないよう、地方公務員においても雇用上の措置義務が規定されており、これも会計年度任用職員にも適用されるものでございます。

議事録にこの答弁を残さしていたら大変感謝をしているんですけども、会計年度任用職員には産前産後休暇や育児休業の取得は制度的に認められているものでございますので、組織や管理職の理解の促進が重要だと考えております。

は、この会計年度任用職員制度導入に合わせまして産前産後休暇や育児休業の制度を確実に整備いただくように引き続き地方公共団体に対して働きかけも行いますし、取得に向けた環境が適切に整備されるように、この夏をめどに策定するマニュアルにおいて助言を行わせていただきます。

○那谷屋正義君　もう時間が来たので質問はここまでにしますけれども、いずれにしても、こういった改正が現場の教育委員会、そして教育委員会のみならず自治体で働く皆さん全てだと思えますけれども、特に教育委員会、さらには学校の管理職の皆さん、もう少し言えば教職員一人一人が

ういったものになるということをしつかりとやっぱり理解できるような研修システムも併せてお願いをして、私の質問を終わりたいと思います。

本法律案は、長年にわたつて懸案とされてきた地方公共団体の臨時・非常勤職員に関する諸課題につきまして一歩前進を図るものであり、賛成をいたします。また、ここに至るまで熱心な議論を積み重ねてこられました与野党の先輩議員の皆様、に敬意を表するものであります。

その上で、具体的な質問に入らせていただきました。
と思います。

最初に、特別職非常勤職員の任期の厳格化について伺います。

今回の改正案では、地方公務員法上の特別職非常勤職員の範囲を、専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者に厳格化することとされております。

このような改正を行うこととなった背景として、任期制度の趣旨に沿わない運用が見られたとのことでありますが、具体的にはどのような現状にあり、どのような支障が生じていたのか、伺いたいと思います。

特別職非常勤職員については、地方公務員法第三条第三項第三号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職として任用されるものであり、これらは本来特定の学識経験に基づき任用され、労働者性の低いものが想定されております。しかしながら

ら、近年増加している常勤職員に近い勤務形態の非常勤職員についても、特別職として任用されている例が多くございます。その結果、地方公務員法が適用除外となり、任命権者の側から見た場合、服務の面で守秘義務など公共の利益保持に必要な諸制約が課されていないこと、職員の側から見た場合、勤務条件の面で地方公務員育休法等が

適用にならないことなどの問題がございます。

したがって、改正法案では、特別職非常勤職員の本来の趣旨、要件を制度上明確化し、その要件の厳格化を図るものでございます。

○宮崎勝君 平成二十六年の総務省の通知におきましては、職務の内容が補助的、定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、本来一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべきであるとの留意点が示されました。

しかし、特別職非常勤職員から一般職非常勤職員への任用根拠の見直しについては、都道府県や指定都市では徐々に改善の動きが拡大している一方で、その他の市区町村では過半数の団体が検討自体を行っていないという状況でございます。取組が進んでいないことが、昨年十二月に取りまとめられました地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書において述べられております。

なぜ任用根拠の適正化が進まなかったのか、ちょっとお伺いしたいと思っております。

○政府参考人(高原剛君) 特別職から一般職への任用根拠の見直しについて、市区町村で約六割弱が検討自体行っていない状況であるということでございますが、その理由といたしましては、一般職非常勤職員の制度が地方公務員法上明確に定められておらず、見直しの検討に当たり、対内的、対外的に説明が困難であること、一般職への移行に当たっては、常勤職員との権衡も考慮し、任用や勤務条件について制度設計を行い、条例、規則等を制定、改正する必要があるが、小規模な市町村では事務体制が限られており、検討が進まないことが挙げられているところでございます。

以上でございます。

○宮崎勝君 そこで、今回、特別職非常勤職員の任用が厳格化されることによりましてどのような変化が生じるのか、またどのような効果が期待できるのか、御説明をいただきたいと思っております。

○政府参考人(高原剛君) 改正法案では、特別職の任用要件の厳格化を行うとともに、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、近時増加している常勤職員に近い勤務形態の非常勤職員について、特別職から会計年度任用職員への移行を図るものであります。

これにより、本来課されるべき守秘義務などの服務規律等が課せられることとなり、任用の適正化が図られるとともに、これまで認められていなかった期末手当の支給が可能となるものでございます。

○宮崎勝君 ありがとうございます。

地方公共団体からは、特別職非常勤職員として引き続き存続する職の明確化を要望する意見が上がついているというふうに承知してございます。

現時点では、どのような職が引き続き特別職とされることとなると想定されるのでしょうか。また、特別職の範囲を地方公共団体に具体的に示すべきだと思っておりますけれども、御見解を伺いたいと思っております。

○政府参考人(高原剛君) 改正法案の施行後も引き続き特別職非常勤職員として任用される者は、専門的な知識経験等を有すること、当該知識経験等に基づき事務を行うこと、助言、調査、診断又は総務省令で定める事務を行うことの三要件全てを満たす者が該当することとなります。

このような要件を満たす者としたしましては、例えば学校医のお医者さんが考えられるところでございますが、総務省としては、今後、改正法案の施行後も特別職非常勤職員として取り扱うべき職種等について、関係省庁等と調整を行った上で地方公共団体に対して通知等において明示することを考えております。

以上でございます。

○宮崎勝君 続きまして、今回の改正法案では、臨時的任用職員についても任用の厳格化を行うこととされております。

臨時的任用職員についても任用制度の趣旨に沿わない運用が見られたとのことですが、具体的に

はどのような現状にあり、どのような支障が生じていたのかを伺いたいと思っております。また、なぜ任用根拠の適正化が進まなかったのかについても併せて御説明をお願いいたします。

○政府参考人(高原剛君) 臨時的任用は、緊急の場合、臨時の職に関する場合、採用候補者名簿がない場合等で、正規の任用の手続を経ないままがないときに特例的に認められるものでございます。

しかしながら、一般職非常勤職員の制度が地方公務員法上明確に設けられていないため、本来一般職非常勤職員として任用すべき職に臨時的任用職員が任用されるなど、制度の趣旨に沿わない任用が行われ、この結果、一定の要件を満たす一般職非常勤職員であれば取得可能な育児休業が取得できないなどの問題も生じております。

また、臨時的任用職員に関し任用根拠の適正化が進まなかった理由としては、特別職非常勤職員の場合と同様、一般職非常勤職員制度が不明確であること、小規模市町村では事務体制が限られ、検討が進まないことが挙げられているところでございます。

以上でございます。

○宮崎勝君 この臨時的任用職員の任用の厳格化によりまして、臨時的任用職員の任用の対象はどのように変化するか、またどのような効果が期待できるのか、改めて御説明をお願いしたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 臨時的任用職員については、その対象を常時勤務を要する職に欠員を生じた場合に厳格化することによりフルタイムでの任用のみとなり、パートタイムでの任用は認められないこととなります。これにより、会計年度任用職員への必要な移行が図られ、臨時的任用職員では適用除外となっておりました地方公務員育児法に定める育児休業の対象となるなどの効果が期待できるところでございます。

以上でございます。

○宮崎勝君 ありがとうございます。

次に、会計年度任用職員、いわゆるフルタイムの導入について伺いたいと思っております。

今回の改正法案では、一般職の非常勤職員である会計年度任用職員の制度を創設することとされておりますが、この会計年度任用職員にはフルタイムとパートタイムの二種類がございます。このうち特にフルタイムの会計年度任用職員に関しましては、各地方公共団体において安易にこの制度の導入が行われるようになりまして、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地方公務員制度における原則が崩壊に陥り、結果的に行政サービスの低下を招くといった懸念もございまして、

こうした点に十分留意をして運用されるべきだと考えますけれども、総務省の御見解をお願いしたいと思います。

○副大臣(原田憲治君) お答えを申し上げます。

地方公共団体の運営においては、公務の中立性の確保や職員の長期待遇を基礎として、職員が職務に精励することを確保することを通じ、能率性を追求し、地方行政の質を担保することといたしております。そういった観点から、国家公務員と同様、会計年度任用職員制度導入後においても、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則は維持するべきものと考えております。

その上で、職員の任用につきましては、就けようとする職の職務の内容、勤務形態等に応じ、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員のいずれが適当か各地方公共団体において適切に判断されるべきものでありまして、会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度につきましては、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とすべきであると考えております。

総務省としては、各地方公共団体において、このような考え方の下、組織として最適と考える任用、勤務形態の人員構成を実現することによりまして、住民のニーズに応える効果的、効率的な行政サービスの提供を行っていくことが重要と考え

ておるところでございます。

○宮崎勝君 ありがとうございます。

続きまして、臨時・非常勤職員は全国で約六十四万三千人というふうに言われておりますけれども、この内訳は、特別職非常勤職員が二十一万五千、臨時の任用職員が二十六万人、一般職非常勤職員が十六万七千人ということでございますが、今回の法改正で任用を厳格化することによりまして将来的に会計年度任用職員に移行するということになりますけれども、この将来移行する人は大体、いわゆる会計年度任用職員になるのは何人ぐらいだと想定をされているのでしょうか。

○政府参考人(高原剛君) 今回の法改正により、原則的には一般職非常勤職員は会計年度任用職員に移行いたします。また、特別職非常勤職員は、委員、顧問などの専門性の高いものを除いて会計年度任用職員に移行し、また、臨時的任用職員につきましても、フルタイムの者を除き、パートタイムの方は会計年度任用職員に移行するものと考えております。

一方、法改正に伴い、各地方公共団体においては、現在の臨時・非常勤職員の業務について個別に検証を行い、再整理をすることが必要となります。このため、一概には申し上げられませんが、大まかには、臨時・非常勤職員約六十四万人のうち、フルタイムの臨時の任用職員約十五万人を除いた約四十九万人が会計年度任用職員の対象になり得るものと見込んでおります。

以上でございます。

○宮崎勝君 四十九万人ということが見込まれるということでございます。

それで、次に、会計年度任用職員に対する給付の規定の整備ということについて伺いたいと思います。

び手当を支給し、非常勤職員には報酬及び費用弁

償を支給すると規定されております。このため、

非常勤職員には手当を支給することができない制度

財政措置を検討する必要があると考えますけれども、御見解をお願いしたいと思います。

を命じることを想定していない、通勤費用相当額を報酬に含めて支給しているといった回答があったところでございます。

総務省といましては、先般、有識者研究会

報告書において示された提言を踏まえまして、正

規の勤務時間を超えて勤務することを命じた場合

にはその超えた時間に対して時間外勤務手当に相

当する報酬を適切に支給すべきことや、通勤費用

相当分について費用弁償として適切に支給すべき

ことを助言してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○宮崎勝君 次に、休暇制度、それから育児休業

に係る条例の整備について伺いたいと思います。

昨年十二月にまとめられた研究会報告書におき

ましては、一般職非常勤職員制度の新たな仕組み

への移行に当たっては、各地方公共団体において

年次有給休暇や産前産後休暇などの休暇制度の整

備や育児休業に係る条例の整備を確実に行うべき

である旨提言をされておりますけれども、現在整

備が行われていない地方公共団体が一定程度存在

するのはどのような理由によるもののかをまず

伺いたいと思います。

あわせて、今後適切に整備が行われるよう、総

務省としてどのような対策を考えているのか、お

伺いたいと思います。

○大臣政務官(富樫博之君) 一般職非常勤職員の

休暇そして育児休業制度については、産前産後休

暇制度について二・三％の団体が未整備、また

育児休業制度について三〇・一％の団体が未整備

等の状況にあります。未整備の団体からは、例え

ば、これまでニーズがなかった、必要に応じ事実

上認められればよい、対象となる職員が少ない等の理

由が挙げられているところであります。

これまで総務省では、平成二十六年通知等によ

りこれらの制度の整備について助言を行い、特に

育児休業制度については平成二十八年通知で速や

かな条例の整備を強く要請しているところであり

ます。

今後については、研究会報告書も踏まえ、会計

年度任用職員に

対して採用方法や任

用規定を整備すること

とされております。

○宮崎勝君 その上で、今回の改正案では、会計

年度任用職員に関する規定を設けて採用方法や任

用等を明確化するとともに、会計年度任用職員に

ついて期末手当の支給が可能となるよう、給付に

関する規定を整備することとされております。

この法律案におきましては、パートタイムの会

計年度任用職員に対して条例で支給することがで

きる手当としては期末手当のみが対象とされてお

りますけれども、どのような検討を経てこのよう

な方針となったのか、ちよつと経緯について御説

明をいただきたいと思ひます。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

近年、地方公共団体において臨時・非常勤職員

が大きく増加し、行政経営における重要性が増す

ことなどに伴い常勤職員に近い勤務形態の者が多

くを占める状況となっており、こうした者には国

の非常勤職員との均衡を考慮した相応の給付を行

うことが必要となっております。こうした状況を

踏まえ、先般、総務省の有識者研究会報告書にお

いて、地方の一般職非常勤職員について処遇改善

の方向性が示されたところでございます。

今般、パートタイムの会計年度任用職員の給付

制度を整備するに当たりましては、国の非常勤職

員の取扱いや期末手当の支給実態などを踏まえつ

つ、また、支給可能な手当を明確にすべきとする

旨の意見が地方公共団体から多数あったことなど

を踏まえまして、現行の報酬、費用弁償の給付体

系を維持しつつ、期末手当を新たに支給できるよ

う措置することとしたものでございます。

以上でございます。

○宮崎勝君 実際に会計年度任用職員について期

末手当が支給されるためには、各地方公共団体に

おいて予算上の措置が講じられることが必要とな

ります。今回の法改正が実効性あるものとなるよ

うにするには、国としても法律の施行までに地方

財政措置を検討する必要があると考えますけれど

も、御見解をお願いしたいと思います。

○副大臣(原田憲治君) お答え申し上げます。

今般の制度改正によりまして必要となる財源に

ついては、今後、各地方公共団体の対応などに

ついて調査を行う必要があると考えておりまして、

地方公共団体の実態なども踏まえつつ、地方財政

措置についてもしっかりと検討してまいりたいと

思ひます。

いずれにしても、今後とも地方公共団体が必要

な行政サービスを提供しつつ安定的な財政運営を

行っていくるよう、地方が自由に使える一般財

源総額をしっかりと確保してまいりたいと思ひま

す。

○宮崎勝君 ありがとうございます。

続きまして、時間外手当や通勤費用相当額の費

用弁償について伺いたいと思ひます。

平成二十六年の総務省通知では、非常勤職員に

対して所定労働時間を超える勤務を命じた場合は

時間外勤務手当に相当する報酬を支給すべきと、

また、通勤費用相当分については費用弁償として

支給するとしております。

このほど公表されましたフォローアップ調査で

は、時間外勤務手当に相当する報酬の支給に関す

る規定の整備については全体の六割以上が対応済

み又は今後対応する予定ありとしてございませ

けれども、予定なしというところも三割程度ござ

いました。また、通勤費用相当額の費用弁償の支

給に関する規定の整備についても予定なしが三割弱

存在をしておりますけれども、この整備が進まな

い理由や今後の対応について伺いたいと思ひま

す。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

平成二十八年に実施した地方公務員の臨時・非

常勤職員に関する総務省調査において時間外勤務

手当に相当する報酬の支給及び通勤費用相当額の

費用弁償に関する規定の整備について予定なしと

回答した団体の一部からその理由を聞き取りまし

たところ、臨時・非常勤職員に対して時間外勤務

手当を支給する

ためには、各地方公共団体に

おいて予算上の措置が講じられることが必要とな

ります。今回の法改正が実効性あるものとなるよ

うにするには、国としても法律の施行までに地方

財政措置を検討する必要があると考えますけれど

も、御見解をお願いしたいと思います。

○副大臣(原田憲治君) お答え申し上げます。

今般の制度改正によりまして必要となる財源に

ついては、今後、各地方公共団体の対応などに

ついて調査を行う必要があると考えておりまして、

地方公共団体の実態なども踏まえつつ、地方財政

措置についてもしっかりと検討してまいりたいと

思ひます。

いずれにしても、今後とも地方公共団体が必要

な行政サービスを提供しつつ安定的な財政運営を

行っていくるよう、地方が自由に使える一般財

源総額をしっかりと確保してまいりたいと思ひま

す。

○宮崎勝君 次に、休暇制度、それから育児休業

に係る条例の整備について伺いたいと思ひます。

昨年十二月にまとめられた研究会報告書におき

ましては、一般職非常勤職員制度の新たな仕組み

への移行に当たっては、各地方公共団体において

年次有給休暇や産前産後休暇などの休暇制度の整

備や育児休業に係る条例の整備を確実に行うべき

である旨提言をされておりますけれども、現在整

備が行われていない地方公共団体が一定程度存在

するのはどのような理由によるもののかをまず

伺いたいと思ひます。

あわせて、今後適切に整備が行われるよう、総

務省としてどのような対策を考えているのか、お

伺いたいと思ひます。

○大臣政務官(富樫博之君) 一般職非常勤職員の

休暇そして育児休業制度については、産前産後休

暇制度について二・三％の団体が未整備、また

育児休業制度について三〇・一％の団体が未整備

等の状況にあります。未整備の団体からは、例え

ば、これまでニーズがなかった、必要に応じ事実

上認められればよい、対象となる職員が少ない等の理

由が挙げられているところであります。

これまで総務省では、平成二十六年通知等によ

りこれらの制度の整備について助言を行い、特に

育児休業制度については平成二十八年通知で速や

かな条例の整備を強く要請しているところであり

ます。

今後については、研究会報告書も踏まえ、会計

年度任用職員に

対して採用方法や任

用規定を整備すること

とされております。

○宮崎勝君 その上で、今回の改正案では、会計

年度任用職員に関する規定を設けて採用方法や任

用等を明確化するとともに、会計年度任用職員に

ついて期末手当の支給が可能となるよう、給付に

関する規定を整備することとされております。

この法律案におきましては、パートタイムの会

計年度任用職員に対して条例で支給することがで

きる手当としては期末手当のみが対象とされてお

りますけれども、どのような検討を経てこのよう

な方針となったのか、ちよつと経緯について御説

明をいただきたいと思ひます。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

近年、地方公共団体において臨時・非常勤職員

が大きく増加し、行政経営における重要性が増す

ことなどに伴い常勤職員に近い勤務形態の者が多

くを占める状況となっており、こうした者には国

の非常勤職員との均衡を考慮した相応の給付を行

うことが必要となっております。こうした状況を

踏まえ、先般、総務省の有識者研究会報告書にお

いて、地方の一般職非常勤職員について処遇改善

の方向性が示されたところでございませ

今般、パートタイムの会計年度任用職員の給付

制度を整備するに当たりましては、国の非常勤職

員の取扱いや期末手当の支給実態などを踏まえつ

つ、また、支給可能な手当を明確にすべきとする

旨の意見が地方公共団体から多数あったことなど

を踏まえまして、現行の報酬、費用弁償の給付体

系を維持しつつ、期末手当を新たに支給できるよ

う措置することとしたものでございませ

以上でございます。

○宮崎勝君 実際に会計年度任用職員について期

末手当が支給されるためには、各地方公共団体に

おいて予算上の措置が講じられることが必要とな

ります。今回の法改正が実効性あるものとなるよ

うにするには、国としても法律の施行までに地方

財政措置を検討する必要があると考えますけれど

も、御見解をお願いしたいと思います。

○副大臣(原田憲治君) お答え申し上げます。

今般の制度改正によりまして必要となる財源に

ついては、今後、各地方公共団体の対応などに

ついて調査を行う必要があると考えておりまして、

地方公共団体の実態なども踏まえつつ、地方財政

措置についてもしっかりと検討してまいりたいと

思ひます。

いずれにしても、今後とも地方公共団体が必要

な行政サービスを提供しつつ安定的な財政運営を

行っていくるよう、地方が自由に使える一般財

源総額をしっかりと確保してまいりたいと思ひま

す。

○宮崎勝君 次に、休暇制度、それから育児休業

に係る条例の整備について伺いたいと思ひます。

昨年十二月にまとめられた研究会報告書におき

ましては、一般職非常勤職員制度の新たな仕組み

への移行に当たっては、各地方公共団体において

年次有給休暇や産前産後休暇などの休暇制度の整

備や育児休業に係る条例の整備を確実に行うべき

である旨提言をされておりますけれども、現在整

備が行われていない地方公共団体が一定程度存在

するのはどのような理由によるもののかをまず

伺いたいと思ひます。

あわせて、今後適切に整備が行われるよう、総

務省としてどのような対策を考えているのか、お

伺いたいと思ひます。

○大臣政務官(富樫博之君) 一般職非常勤職員の

休暇そして育児休業制度については、産前産後休

暇制度について二・三％の団体が未整備、また

育児休業制度について三〇・一％の団体が未整備

等の状況にあります。未整備の団体からは、例え

ば、これまでニーズがなかった、必要に応じ事実

上認められればよい、対象となる職員が少ない等の理

由が挙げられているところであります。

これまで総務省では、平成二十六年通知等によ

りこれらの制度の整備について助言を行い、特に

育児休業制度については平成二十八年通知で速や

かな条例の整備を強く要請しているところであり

ます。

今後については、研究会報告書も踏まえ、会計

年度任用職員に

対して採用方法や任

用規定を整備すること

とされております。

○宮崎勝君 その上で、今回の改正案では、会計

年度任用職員に関する規定を設けて採用方法や任

用等を明確化するとともに、会計年度任用職員に

ついて期末手当の支給が可能となるよう、給付に

関する規定を整備することとされております。

この法律案におきましては、パートタイムの会

計年度任用職員に対して条例で支給することがで

きる手当としては期末手当のみが対象とされてお

年度任用職員制度の導入に合わせて、未整備の団体においては休暇、育児休業制度を確実に整備していただくよう引き続き助言を行うとともに、整備状況についてフォローアップ調査を実施していく考えであります。

以上です。

○宮崎勝君 ありがとうございます。

本法律案の施行につきましては、地方団体から必要な準備期間を確保してほしいということで、施行が三年先の平成三十二年四月になったというふうに承知をしております。地方からは、この会計年度任用職員制度の整備とか、人事・給与システムの改修とか、新制度による採用に向けた周知期間の確保といったいろいろな準備が必要だということなことが要望として、意見として上がっているというふうに承知しております。

総務省におかれましては、こうした地方団体の要望に応える丁寧な支援を今後もお願いをいたしまして、ちょっと早いですけれども、私の質問を終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○山下芳生君 日本共産党の山下芳生です。

今回の地方公務員法改定案の審査に当たっては、当事者である地方自治体で働く臨時・非常勤職員の皆さんの声を是非とも聞く必要があると考えてまして、理事会で提案したところ、委員長、各会派の御理解を得て、本日、日本自治体労働組合総連合、自治労連の非正規公共評議会幹事である小川裕子さんに参考人として出席していただくことになりました。

小川さん、ありがとうございます。早速ですが、私から小川さんに二点お聞きします。

まず、地方自治体の臨時・非常勤職員はどのような仕事をどのような思いで担っているのか、また賃金などの待遇や生活はどうなっているのか、お話しください。

○参考人(小川裕子君) 本日は、このような機会をお与えいただきましてありがとうございます。私は、自治労連非正規公共評議会幹事の小川裕子

と申します。埼玉県内で学童保育の指導員として働いております。また、自治労連埼玉県本部非正規公共協議会の事務局長として、県内自治体で働く臨時・非常勤職員と、自治体業務を委託や指定管理などを受けている施設などで働く労働者の雇用を守り、賃金、労働条件を改善させ、住民サービスを守る活動を行っております。

自治体に直接雇用されて働く学童保育の指導員は、子ども・子育て支援新制度で、その役割は育成支援だと位置付けられました。子供の育ちを保障し保護者の子育てを支援するという、成長期の子供たちの命と育ちを守る重要な仕事をしていると自負しております。また、近年は、障害児や育児放棄を含めた虐待対応など、より高い知識と技術が求められております。しかし、現場には正規職員は配置されず、臨時や非常勤でありながらも、その責務を果たすため、一生懸命働いております。

総務省調査結果でお分かりのように、全国の保育士の四割以上が臨時・非常勤職員として任用されております。埼玉の非正規公共協議会に集まる仲間には、常勤職員同様フルタイム又はフルタイムに近く近い、そういう勤務時間で働く保育士がたくさんおります。臨時、非常勤など非正規であっても正規保育士と同じように担任を持ち、子供たちや保護者と日々向き合っている仕事をしております。

しかし、その賃金は正規の半分か三分の一、二十年以上働いても手取りは二十万円にもならない、退職金もなく老後の生活は心配、病気休暇がないので熱があっても無理をして働いている、育児休業もないので子供ができたら仕事を辞めざるを得ないなど、仕事には誇りとやりがいを持ちながらも、労働者としては不安や不満を抱えて働いております。

そして、一番大きな不安は、来年も働き続けることができるかという雇用不安です。非正規で働く若い保育士の中には、将来に期待や希望を持てず、賃金は変わらないけれども、一時金や退職

金、休暇制度がある民間保育園に正規として転職していくという現状もあります。保育士不足は深刻で、このままでは公的保育の質が守られませんが、

保育士以外にも、正規と同じように専門性や資格が問われ、基幹的、恒常的に働く看護師や保健師、図書館司書などなどの非正規がおりますが、一日の勤務時間を十五分や三十分短くされ、また週の勤務日を四日とされ、また空白期間が置かれ、常勤ではないと、正規との待遇格差が温存されてきました。自治体業務の多様化のニーズに対応するため、そして正規職員削減の調整弁として、自治体の使い勝手の良い、またいつでも雇い止めることができる安上がりな職員として非正規が活用されてきましたが、私たちも正規と同じ常勤職員になりたいと強く願っております。

自治体では、こうした実態を改善するために労働使間で待遇改善の努力が図られていますが、抜本的解決のためには、法改正を始め、基幹的、恒常的な業務に従事している非正規職員の正規化の道を政府の責任で示すことが必要だと考えております。

以上です。

○山下芳生君 次に、今回の地方公務員法改定案について、臨時・非常勤職員の立場からどのような問題点があると小川さんお考えでしょうか。

○参考人(小川裕子君) 総務省調査結果や研究会での問題点把握、働き方改革実現会議で公務を一体に取り上げること求める発言が出されるなど、自治体の臨時・非常勤問題にもスポットが当てられ、政府として法改正に踏み込んだ検討がなされていると思います。しかし、今回の法改正は、制度の趣旨に合わない任用の適正化のために行うと説明されておりますが、臨時・非常勤職員の勤務実態を踏まえたものとなっていないということが最大の問題ではないでしょうか。

今回厳格化するという特別職非常勤職員や臨時的任用職員には一定の任用要件が規定されておりますが、会計年度任用職員では一会計年度を超え

ない範囲内で置かれる非常勤の職としかありません。そして、総務省の説明では再度の任用が可能だというふうにされていますが、これでは任用根拠を変えただけで、基幹的、恒常的な業務にも使えない勝手の良い安上がりな労働力が自治体職場に拡大、固定化されてきた現状を何ら変えることにはつながりません。むしろ、いつまでも非正規雇用、いつでも雇い止めできる仕組みづくりだと考えております。

民間であれば、有期雇用の拡大を防止し、その労働者の保護を図るため、労働契約法などが改正されてきました。民間で働く有期雇用の保育士であれば、五年以上同じ職場で働けば無期転換の権利が発生します。しかし、臨時、非常勤の保育士は、公務員だからといって雇い止めの不安を抱えながら働き続けることとなります。同じ有期雇用の保育士で、公務と民間でどんな違いがあるのでしょいか。さらに、任用根拠の見直しで、労働委員会の活用など、権利の保護、救済の仕組みが制約されることとなります。

二つ目に、会計年度任用職員の処遇をフルタイムと短時間で差を設けたことによる問題です。先ほど紹介しましたように、正規職員との違いを設けるために、勤務時間、勤務日数をわざと短くしている実態がございます。そのことによつて、手当支給や共済、公務災害の制度適用の要件を満たさない状態がつくられています。今回の期末手当支給の制度化でさえ、地方自治体からは財政負担の増加への不安が出されています。そうした下で、フルタイム勤務が必要な職であっても短時間に設定していく流れをつくるものではないでしょうか。

私たちはこれまで、仕事の専門性や継続性を訴え、年休の繰越しや加算、昇給の仕組み、退職慰労金など、賃金、労働条件の改善を実現させてきました。しかし、それさえもなくなってしまうのではないかと懸念があります。

今回の法改正によって、今働いている臨時・非常勤職員の雇止めや労働条件の引下げはあつて

はならないことです。これまで紹介しましたように、臨時・非常勤職員は、住民、子供と向き合っている、その生活、命、発達を支えています。そうした仕事には専門性や継続性が必要なのはもちろん、その職務に合った労働条件が確保されなければならないと考えます。

適正な任用等を確保し、それに対する給付を規定する、そう言うなら、国の財源保障が絶対に必要です。財源保障のない状況では絵に描いた餅であり、以上の点から私はこの法案に反対せざるを得ず、大幅な修正を求めます。

以上です。

○山下芳生君 小川さん、ありがとうございます。地方自治体で働く臨時・非常勤職員の皆さんの実態と思い、そして皆さんの御覧になった法案の問題点、よく分かりました。法案審議に生かしていきたいと思っています。

それでは、法案について政府に質問をいたします。

会計年度任用職員という新たな制度ですが、臨時・非常勤職員として働いている当事者の皆さんからの評判がすこぶる悪いです。保育、学童保育あるいは教育、医療、文化など、自分たちが担っている仕事は会計年度で終わるものではないという声が噴き出しております。私たちのことをその程度にしか見ていないのかという怒りも直接聞きました。前回指摘したように、こうした基幹的、恒常的業務は、本来任期の定めのない常勤職員によって担われるべきだと思います。

今、小川さんから紹介された、私たちも正規と同じ常勤職員になりたい、これが当事者のもう痛切な願いであります。それを、会計年度任用などという実態から一層懸け離れる制度に有無を言わず移行するとなると、これは新たな矛盾が生まれざるを得ないと思います。

そこで聞きますけれども、勤務時間も業務内容も常勤職員と同様なのに、これ引き続き非常勤の会計年度任用職員にしなければならないのか、それぞれの自治体の実態に合わせて判断をすればいいのではないかと、こう思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。個々具体の職の設定に当たりましては、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員のいずれが適当かを検討し、基本的には各地方公共団体において適切に判断されるべきものでございます。

今回の任用根拠の適正化に当たりましては、各地方公共団体において臨時、非常勤の職の全てについて個別に検証を行い、それぞれ適切な任用根拠を選択することとなるかと思いますが、その際、常勤職員と同様の業務を行う職が存在することが明らかにした場合には、会計年度任用職員制度ではなくて常勤職員や任期付職員の活用について検討することが必要になるものと考えております。

以上でございます。

○山下芳生君 常勤職員としても可能だと、各自治体の判断だということであります。

次に、法案では会計年度任用職員をフルタイムとパートタイムに分けることとしております。パートタイムには期末手当は支給できるが退職手当など他の手当は支給できないと説明を受けました。これは非常に大きな差です。

そこで聞きますけれども、常勤職員の勤務時間より一分でも短いパートタイムになるというところでしようか。そうなりますと、合理性もなく、勤務時間をあえて数分間短くすることで安上がりにしようという動機が働くのではないでしようか。こうしたやり方は許されるんですか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。会計年度任用職員として任用するに当たりましては、各地方公共団体において職務の内容や標準的な勤務量に応じた適切な勤務時間を設定していただく必要がございます。このため、勤務条件の確保に伴う財政上の制約を理由として合理的な理由がなく短い勤務期間を設定しパートタイムの会

計年度任用職員として任用することは、臨時・非常勤職員の適正な任用、勤務条件の確保を目的とする改正法案の趣旨に沿わないものと考えております。

一方、今回創設される会計年度任用職員については、フルタイムでの任用は可能であることを法律上明確化したところであり、こうした任用は人事管理や勤務条件の確保の面でメリットがあることを考慮し、職務の内容などに応じて各地方公共団体において積極的な活用を検討するよう促進を図る考えでございます。

総務省といたしましては、会計年度任用職員について適正な任用、勤務条件が確保されますように、このような趣旨について各地方公共団体に対してマニュアル等により丁寧に助言を行ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○山下芳生君 具体的に聞きます。

ある自治体では、臨時・非常勤職員の勤務時間を常勤職員よりも十五分間短くしております。朝十五分遅く出勤する、あるいは夕方十五分早く退出するということになっております。当事者の方には聞きましていただいても、職場で後ろめたい気分になるのではかた職員と同じ時間にしたい、報酬は変えなくていいからと、こう当局に申し出て、当局は正規職員との違いがなくなるから駄目だと言って却下するということがあるそうです。

ですから、こういう方々は、法改正された後、このままだとこれはパートタイムの会計年度任用職員となるんです、十五分短いですから。待遇が切り下げられる心配があります。これ、いいんでしょうか。こんなことを許していいんですか。

○政府参考人(高原剛君) 今まで地方公共団体の人事当局におきましては、地方公務員法上の明文の規定がないということでフルタイムでの任用をちゅうちょしておったというような事情もあったのではないかと思います。既に国家公務員ではフルタイム型の期間業務職員制度が導入されておりますし、今回地方公務員法でフルタイム型を明記

したということでございますので、そのような形の勤務時間の設定がなされないように私どもとしてはしっかり助言をしてまいりたいと、こう思っております。

以上でございます。

○山下芳生君 まあ助言で直つたらいいんですけどね。私、この十五分の短縮には全く合理性ないと思いますよ。単に正規職員と差別するために十五分あえて短くしているだけですから。このままだとこれは大変な待遇改悪になるおそれがあるということを描しておきたいと思っています。

それから、会計年度任用職員については再度の任用も排除されない、できるとの説明でした。

そこで、高市大臣に聞きます。

年度をまたぐ産前産後休暇、年度をまたぐ育児休業、同じく年度をまたぐ介護休暇などをどう扱うつもりでしょうか。私は再度任用の可能性があるなら当然年度をまたいで取得できるようにすべきだと思いますが、いかがですか。

○国務大臣(高市早苗君) 産前産後休暇、育児休業、介護休暇につきましては、その取得要件を満たしている場合、会計年度任用職員の任期の末日まで取得することができま。翌年度に再度の任用がされたときには、改めて取得することによって、年度をまたいでその休暇、休業を継続することができま。また、会計年度任用職員の任期が更新された場合、再度、条件付採用期間を経ることとなりますけれども、条件付採用期間中であることをもってそれらの休暇、休業取得が妨げられるというものではないと思いません。

○山下芳生君 丁寧に御答弁あったんですけれども、再度任用されたら、その最初の一月は条件付採用ということになります。採用されるたびにお試し期間が付くんですね。非常にこれも評判が悪いんです。だって、十年、二十年と同じ仕事に繰り返し継続して任用されている臨時、非常勤の職員の方に何でお試し期間が一ヶ月毎毎回必要なのかということになるわけで、ベテランの臨時・非常勤職員の皆さんは、もう正規職員にその業務のノ

ウハウを教えているという場合も少なくありません。ばかにしないという声も出ているということも、これはもう大臣に紹介だけしておきたいと思ひます。

次に、会計年度任用職員制度の創設で最も心配されているのが雇止め止めの問題であります。

五年、十年と繰り返し任用されてきた臨時・非常勤職員の皆さんから、会計年度任用イコール一年で雇止め止めの響きがあるという声も聞きました。

高市大臣、これまで繰り返し再度の任用をされてきた職員が新たな制度で雇止めされるのではないかと不安の声を上げています。どう答えますか。

○国務大臣(高市早苗君) 会計年度任用職員は、条例定数の対象とせず、毎年度の各地方公共団体の予算で職の設置の要否が決定されるということをご想定していますので、その任期は採用日の属する会計年度末までとし、その名称を会計年度任用職員としてごいます。

平成二十八年十二月に取りまとめられました総務省研究会報告書においては、当該非常勤の職が次年度も引き続き設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得るということ、再度の任用の取扱いについては、今回の制度改正などに伴ってこれまでの取扱いが変わるものではないということが明示されております。

現在御審議いただいております改正法案はこのような報告書の考え方を基にしておりますので、今回の制度改正に伴って再度の任用に関する取扱いに変更はないものと認識をしております。

改正法案を成立させていただきましした暁には、総務省としてはこのような趣旨について今年の夏をめどに作成するマニュアルなどにも記載をして、各地方団体に助言を行ってまいります。

○山下芳生君 今回の制度改正によって変わるものではないという御答弁でしたが、ということですので、提案一つしたいと思うんですが、民間の

有期労働契約については、厚生労働省が示した基準でござります。契約締結時に使用者が労働者に対し契約を更新しない場合の判断の基準を明示しなければならぬ、こうしてあるんですね。例えば、当該業務がなくなった場合は契約更新しませんが、その条件を明示して契約を締結しないというのが厚労省のこれは基準なんです。雇用の安定のためには、せめてそのぐらいはしなさいよということですね。

だったら、地方自治体の会計年度任用職員についても、募集時に、再度任用があること、さらには再度任用しない場合の基準を明示しておくこと、このぐらいやるべきじゃありませんか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

公募の時点におきまして臨時・非常勤職員が従事することとなる業務自体の廃止がもう明らかであるような場合には、公募に当たってそうした趣旨を明確にすることが望ましいものと考えられます。また、複数回にわたって同一の者の任用が繰り返された後に業務自体の廃止その他の合理的な理由により再度の任用が行われないこととするような場合においては、事前に十分な説明を行うことが望ましいと考えられます。

一方、再度の任用の取扱いといったしましては、私どもは、募集に当たって任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきであるというふうにご考えているところでございます。

以上でございます。

○山下芳生君 ちゃんと答弁なかったですね。再度任用しない場合の条件について明示しておくべきだと、民間ではそうやっているからやるべきだと言ったんですが、はつきりした答えはありません。私は、そのぐらいやらないと、この評判の悪い会計年度任用職員で募集しても、これはなかなか人は来ないと思ひますよ。そのことを忠告しておきたいと思ひます。

次に、給料額の変更、昇給について質問しま

す。

二年、三年と続けて働けば、経験によって仕事に幅や深みが出てくるのは当然だと思ひます。私は会計年度任用職員についてもそれはちゃんと評価されるべきだと思ひます。

在り方研究会の報告書では、臨時、非常勤の保育士がクラス担任になった場合、給料額を変更することはあり得る、すなわち昇給もあり得ると明示しております。たとえ肩書が付かなくても、経験を積みことによってより責任ある仕事に担えるようになったら、それに見合った昇給がなされるべきではないかと考えますが、いかがですか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

総務省の有識者研究会報告書では、任期終了後に再度任用される場合の給与について、同一人が同一の職種に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、給料額を変更することはあり得るとされております。

具体的には、一定の勤務経験や実績などのある会計年度任用職員の保育士さんにつきまして、クラス担任など、より責任の度合いが高い職に新たに任用する場合には、当該職員の勤務経験などを考慮して給与の額を設定することなどが考えられるところであります。

なお、その際、必ずしも職名の変更が伴う場合に限られるものではないというふうにご考えております。

以上でございます。

○山下芳生君 肩書にはとらわれないということでした。

例えば、一年目の保育士さんにはなかなか任せられないことであっても、二年目、三年目の経験を積んだ方だったら任せられるということはクラス担任以外にもたくさんあるんですね。そういうことをちゃんと評価して昇給することは自治体の判断によって可能だということだと思ひます。

高市大臣に伺いますが、私、もう繰り返し言

ますけど、会計年度任用職員という名称は余りにもセンスが悪過ぎると思ひます。変えた方がいいと思ひます。こんな名称では募集してもいい人材が集まらないと考えますけれども、大臣、この名称を公募や広報の際に必ず使わないといけないのでしょうか。これまでも自治体はいろんな言い方をそれぞれしてきました。それでいいんじゃないですか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

地方公務員の任用、勤務条件については、任用根拠に基づいて法令等で定められております。このため、適正な人事管理を行うためには適切な任用根拠を選択することが重要でございます。これに対し、地方公務員の臨時・非常勤職員については、現状において一般職非常勤職員制度が不明確であり、地方公共団体によっては本来の趣旨に沿わない任用根拠の選択が見られるところでございます。

このため、改正法案では一般職の会計年度任用職員制度を設け、その定義、採用方法、任期等を定めることとしております。任用根拠によって任用、勤務条件が定められるため、公募や任用に当たっては法律上の任用根拠及びその位置付け、すなわち会計年度任用職員としての任用であることは明示すべきものと考えておりますが、実際の公募に際し、地方公共団体が個々の職に対して具体的にどのような呼称を用いるかについては、各地方公共団体が適切に判断すべきものと考えております。

以上でございます。

○山下芳生君 ということでもあります。

ある市の対応、ちょっと紹介します。この市は早々と、全ての臨時・非常勤職員を、法改正後、会計年度任用職員にすると、もう全部会計年度任用にするとしております。しかも、期末手当の支給が可能になるが、総支給ベースで検討するとさされております。要するに、月々の報酬を引き下げて、その分を期末手当に回そうということですね。さらに、休暇制度も見直しの対象とすると、引下

げの意向が示されております。これでは法改定によつて臨時・非常勤職員の処遇は改善されません。それどころか後退することにもなります。こういうことを認めるんでしょうか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

今般の改正法案の趣旨は、臨時・非常勤職員の適正な任用や勤務条件の確保を図るものでございます。各地方公共団体においてはこうした趣旨に沿つた対応をしていただくことが求められるものでございまして、総務省といたしましては、本改正法案を成立させていただいた暁には、今夏をめどに発出する予定のマニユアルなどにその旨を盛り込み、地方公共団体に対してしっかりと助言を行つてまいります。

いずれにいたしましても、従前、臨時・非常勤職員として任用していた者を新たに会計年度任用職員として任用するに当たりましては、各地方公共団体において十分に議論した上で丁寧に対応していただくことが重要であると考えております。以上でございます。

○山下芳生君 高市大臣、幾ら手当をオンしようと思つても、財政措置がなければできない。なればこういうふうと同じ枠の中であちこちやり取りするだけに終わつてしまふ危険性もありますので、法改定に伴う財政措置、どうしても必要じゃないですか。

○国務大臣(高市早苗君) 本日、何度か答弁をさせていただきまして、地方公共団体の実態なども踏まえながら、地方財政措置についてもしっかりと検討してまいります。

○山下芳生君 最後に、学校教員における非正規雇用問題について文部科学省に聞きます。

全国の地方自治体に六十五万人いる臨時・非常勤職員のうち、九万三千人ほどが教員、臨時的任用の教師の方あるいは非常勤講師の方となっております。小学校一年は三十五人、二年生以上は四十人など、クラス編制に応じて配置される教員については国庫負担金が出されておられまして、さらに自治体独自に少人数学級としておられるところもあ

ります。

配付した資料に、国の負担金が出ている公立小中学校の教員定数の標準に占める正規教員の割合を示しております。これを見ますと、定数中、正規教員の占める割合は全国で九三%にとどまつておりまして、都道府県別に見るとかなりばらつきがあります。国庫負担金が出る定数内なのに、正規の職員ではなく非常勤講師、臨時的教員など非正規雇用が一割以上を占める県がたくさんある。樋口文部科学政務官、これは問題ではありませんか。

○大臣政務官(樋口尚也君) この教員の任用につきましては、任命権者であります都道府県の教育委員会等の権限に属するところでございますが、任用の際には、法令の趣旨等踏まえて、就けようとする職務の内容や勤務形態等に応じて適切な任用根拠を選択していただくことが必要であります。

いわゆる非正規雇用の非正規教員につきましては、様々な教育課題などへの対応など重要な役割を担っている一方で、勤務時間や任用期間の都合により、児童生徒への継続的な指導や教職員間、地域や保護者との連携に制約が生じるといったような懸念や、雇用が安定せず正規教員と同じ待遇が保障されていないなどの課題も指摘をされているところでもあります。このため、教育の機会均等や教育水準の維持向上等を図る観点から、仮に非正規教員の配置により教育に支障が生ずるとした場合に、可能な限り正規教員が配置されることを望ましいというふうにご考えております。

○山下芳生君 学校職場であれ自治体職場であれ、やはり恒常的な仕事については正規職員が担うようにすべきだ。これが原則であるということをお願いして、時間が参りましたので質問を終わります。

○片山虎之助君 片山です。それでは質問します。まず、この両法案の審議の前に、前回の質問で積み残したのがありますので、質問はしたんです

けど答弁いただいていないので、それを済みませんがお願いします。

この前、道州制の話をしてね、道州制というのには私は必要だと思ふんだけど、なかなかもう一つ評判がよろしくない。一つは、基礎自治体の市町村が割に理解していない。これについては総務省の方から答弁ありましたから、いいですわ。

もう一つは、メリット、デメリットがよく分からない。それは政府の方がちゃんと説明をしないんじゃないか、あるいは政府なり関係者が、こういうことを申し上げたんですよ。例えば、道州で大きくなれば、市町村の世話がちゃんできるか、住民が親近感を持つか、距離が離れますからね、住民が親近感を持つか、協力するか。あるいは、場末論というのが必ずある、大きくなったときには。中心はいいけど、場末がいつぱいできると。で、そうじゃないんだということをちゃんと分からせないと、私はなかなか応援しよう、賛成しようということにならないと思うんですが、松本副大臣、済みませんね、簡潔に答えください。

○副大臣(松本洋平君) お答えを申し上げます。道州制のメリット、そしてデメリットというお話がございました。今委員からも御紹介いただいたところでありまして、例えばメリットにつきましては、東京一極集中の是正であったり、個性豊かで活力に満ち安心して暮らすことのできる地域社会の形成、国家本来の機能の集中、強化、国、地方を通じて行政の簡素化、合理化などが考えられるというふうにご考えております。

一方で、懸念や課題といたしましては、市町村合併が前提とされているのではないかとといった懸念など基礎自治体の在り方と道州による補完の在り方、住民との距離が広がりが住民自治が形骸化するのではないかという懸念、また、道州内、道州間の格差拡大の懸念などが考えられているところでありまして、こうした懸念、課題への対応も含めまして現在

与党におきましても検討されているところでもありますし、また、御党を始め様々な問題提起というものがされているところでもあります。是非、国民的にこうした問題に対する関心というものを持っていただいて、議論が進んでいくことを我々としては望んでいるところであります。

○片山虎之助君 引き続きやりますが、もう今日はそれでやめます。

高市大臣、この問題について一言御決意を、道州制について。

○国務大臣(高市早苗君) 直接の担当でございせんので、今内閣府から答弁があったとおりであると思ひます。また、様々なメリット、デメリットについての御意見があるんだらうと思ひますから、活発な議論が国民の皆様、そしてまた国会でも展開されることを期待いたしております。

○片山虎之助君 ありがとうございます。

どうぞ、結構ですよ。

○委員長(横山信一君) 松本内閣府副大臣と境次長は退出されて結構です。

○片山虎之助君 そこで、この両法案なんです、我が党では大議論して、これは賛成することに決めました。いい点、悪い点、正直言つて両方あるんだけど、いい点の方がちよつと多いわね。だから、そういう意味ではこの両案に賛成いたしますが、何でもこんな臨時、非常勤が増えるんですか。この三十年間、十年間で二十万人増えているんですよ。それは何でかというのと、仕事を減らさないからですよ。仕事を減らさずに正規の職員を行革で切つていくと、人手が要るんだから、それが結局は臨時、非常勤に回るんですよ。どなたか前回質問があったと思ひますけれども、そういうことになっているんですよ。

行革というのは仕事を減らすことなんです。人を減らすことじゃないんです。仕事が減るから組織が減つて人が減つていくんですよ。仕事を減らさずに人だけ減らそうつて、それは無理ですよ。大臣、どう思ひますか。

だから、民間委託をやる、アウトソーシングと

いうのが昔大分、はやりましたよ。あるいは、住民に参加してもらっていろいろな仕事をやってもらう。公の仕事は増えていくんですよ。昔はお年寄りの世話は家庭でやったんですよ。子供のいろいろなことも家庭がやったんですよ。今はそうはいきませんわね。だから、それは社会みんなで作るの、それが官でやって税金でやって公務員でやってらちませんわ、みんなで作らないと。そういう仕組みをつくるということが私はこの問題の基本になると思いますけれども、大臣、いかがですか。

○政府参考人(安田充君) 総務省といたしましては、地方公共団体において民間委託等の推進などによる業務改革を進め、そこで捻出された人的資源を公務員が自ら対応すべき分野に集中することが肝要であると、こういう基本的認識を持っています。

このため、平成二十七年八月に総務大臣通知を発出したしまして、事務事業全般にわたり民間委託等の推進の観点から改めて総点検を実施し、特に職務内容が民間と同種又は類似した業務であった民間委託の進んでいない分野については重点的な点検を要請しているところでございます。

○片山虎之助君 それでね、大臣、答弁はいいですけども、それをやってくさいよ。仕事を減らす、みんなで作るといふ、そういう仕組みをつくらないと、この問題はずっと、法的に位置付けても結局は同じことになる。

それは今までも、もうずっと昔からのこれは議論ですよ。この臨時、非常勤がどんどん増えていくのをどうやって位置付ける、採用するかというのはずっと昔からの議論で、皆さんのところも総務大臣通知を出したでしょう、一回も二回も。しかし、それ遅いわ。遅い。私もまあ関係者だから責任あるんだけど、遅い。

それからもう一つ、通知を出して、どういう通知を出して、その結果はどうですか。端的に、これは公務員部長、答えてください。

○政府参考人(高原剛君) 特別職非常勤職員につ

いては、本来特定の学識経験を必要とする専門性の高い職が想定されておりますが、実際には一般職の職員と同様の労働者性が高いものが存在し、守秘義務など必要な諸制約が課されていないという課題が生じております。

このため、平成二十一年と平成二十六年の総務省通知におきまして、特別職から一般職への移行について改めて助言をいたしました。この結果、東京都、大阪府等で見直しが行われるなど、都道府県、指定市では改善の動きが見られる一方で、市町村では取組が限定的となっており、総務省研究会では、こういった状況を踏まえて昨年十二月に報告が行われたということでございます。

○片山虎之助君 あなた方が二回も通知を出して、直ったのは東京と大阪とどこだけですか。何ですか。理由は。

○政府参考人(高原剛君) 特に市町村で動きが限定的であるわけですが、市町村の方の意見をお伺いしますと、やはり地方公務員法上にはつきりした一般職非常勤職員制度が規定されていないので、なかなか対内的、対外的に説明をしてそういった制度をつくるのが難しい、あるいは小規模市町村ではやはりなかなかそういった検討に着手するだけの人的余裕がないといったようなことでございます。

以上でございます。

○片山虎之助君 元々地方自治制度には想定していないんですよ、臨時や非常勤を。だから制度がないんですよ。だから、制度がないけど必要が出て人を雇うことになったから、似た制度にみんなここは入っていったんですよ。一般職の非常勤というの、これは非常勤ということをつくったんだけれども、あと、特別職に行くとかね。臨時雇用なんというの、これは全く臨時の措置なんだから。そういうところにみんな入っていったんですよ。それは、私は、ある意味で私を含めて政府の関係者の怠慢だと思いますよ。

しかも、今六十四万でしょう。大部隊じゃないですか。正規のあれが二百七十万か八十万でしょう。

う。六十四万で、今のいけばもつと増えますよ。だから今回制度化して歯止めを掛けるのか何か知らぬけれども、そういう意味では私はいいことだとは思いますが、これは本当に責任を感じなきゃいけません。

そこで、今度は、今の会計年度任用職員になった人だけ期末手当を払うんですね。何で期末手当だけなんですか。

○政府参考人(高原剛君) 近年、地方公共団体におきまして臨時・非常勤職員が大きく増加して、常勤職員に近い勤務形態の方が多くを占める状況となっております。

そして、国家公務員の方でも期末手当の支給が進んでおるといふことでございまして、研究会の報告を踏まえまして、さらに地方公共団体からは支給可能な手当を明確にすべきだという御意見をいただきましたので、それらを総合的に踏まえまして、現行の報酬、費用弁償の給付体系を維持しつつ、期末手当を新たに支給できるように措置するということにいたしました。

○片山虎之助君 国家公務員との均衡と。まあ今、同一労働同一賃金なんか言っているわね。そういうことの絡みだけ、できるでしょう。できるといふことは、少なくともいいということなんです。だから、今日の質問にもあったように、期末手当を払いたくないから一般職の非常勤で残すということもあり得るんですよ。パターンが義務付けてはないんだから、元々制度そのものが。

その問題についての研究会その他の議論はどういう議論があったんですか。あるいは、あなたがどう考えているの、あなた方が。

○政府参考人(高原剛君) 今般の改正法案は、地方公務員の臨時・非常勤職員の制度が不明確な中で、その適正化を図る観点から一般職の会計年度任用職員制度の創設等を行うものでございます。

法律の理屈といたしましては、会計年度任用職員ではなくて、独自の十七条に基づく一般職非常勤職員を採用することが直ちに違法となるわけでは

はございませんが、今回会計年度任用職員制度を創設する趣旨を踏まえまして、一般職として非常勤職員を任用する場合には会計年度任用職員として任用していただくことが適当であると考えておりまして、総務省としてはその旨助言をしております。

○片山虎之助君 期末手当を払うことができるというのが今度の制度の大変な恩典なんですよ。その代わり、普通の職員としてのいろいろな規制を受けますよ。営利企業との兼業の問題とか政治行為の制限とか、いろいろなそういう意味でのあれを受けるけれども、その期末手当は、できると書いた以上、できないこともあって、それは今日も財政措置が大変議論になっていきますよ。しかし、私は、できると書いたからできるだけやらせて、財政措置をせやいかぬと思いますよ。まあちよつと先の話だから研究してもらえばいいけれどもね。

それから、交付税というのは、やってもやらぬでも認めるんですよ、必要なものには。それをやるかやらぬかはそれぞれの地方自治体が自分で決めるんですよ。だから、措置をしてやらなきゃ駄目ですよ。その辺についての御意見はいかがですか。

○政府参考人(高原剛君) 私どもとしても、期末手当を支給することができるといふ規定ではございますが、やはり期末手当を是非支給していただきたいというふうに考えておるところでございます。

したがって、先ほど来大臣からも御答弁をいただいておりますが、地方公共団体の調査をしっかりと行いまして、実態なども踏まえて、地方財政措置についてしっかりと検討させていただきたいと考えております。

○片山虎之助君 分かります、それは分かるから、それを総務省としては財政措置をする方向で検討するというのを関係の自治体に分からせないと。そうすることが、結局、期末手当を導入する自治体が多くなるし、今の一般職非常勤でその

まま残すという自治体が私は少なくなると、こういうように思いますよ。是非その点は考えていただきたい。

今度は大臣、どうですか。

○国務大臣(高市早苗君) 法案を成立させていたいただきました。既にございますけれども、この夏に向けて、QアンドAですとか条例例ですとか様々、自治体に対して情報提供を行ってまいりますので、そのときに自治体の皆さんにも安心していただけるように必要な情報は記載したいと考えております。

○片山虎之助君 同じことをしつこく聞くけど、会計年度任用職員あるでしょう。会計年度任用職員に移行せずに一般職の非常勤のままで残すということは可能なんですか、今度の制度で。

○政府参考人(高原剛君) 法制度としてはそういうこともあり得るということでございますが、私どもとしては、やはりそういった一般職非常勤職員制度をつくった以上、基本的に非常勤、もちろん正規職員に移行される方もあるかもしれませんが、非常勤のまま残られる方は会計年度任用職員に移行していただくよう、しっかりと助言をしてまいりたいと考えております。

○片山虎之助君 それは地方自治体が決めるんでしょ、事例が何か出して。じゃないんですか。だから、自治体がこれは残すとか、これは会計年度任用職員にするとか決めるんじゃないんですか。それはどうなんですか。

○政府参考人(高原剛君) 御指摘のとおり、もとより地方公共団体が御判断いただくことではございますが、地方公務員法上の立て付け上、その十七条、会計年度任用職員以外の十七条任用というのが否定されないというような構造になっておりますが、やはりこういう形で地公法に明記した以上、我々としては何としても会計年度任用職員で任用していただくように頑張っていきたいということでございます。

○片山虎之助君 それと、もう一つ、臨時、非常勤は女の人が四分の三なんです。男は一五%の

はずですよ。四分の三が女性なんで、育児休業の、育児休暇が、育児休業の問題が出てくるんですよ。ね。

今でもやっていいんだけど、今もやれないんですか。あつ、特別職はやれないわね。今はどうなっているんですか。

○政府参考人(高原剛君) 今、地方公務員育児休業法に基づきまして一般職の非常勤職員の方には育児休業制度が法律上は保障されておりますが、特別職と臨時的任用はこの法律の対象外ということでございます。

ただ、地方公務員育児休業法がございまして、一般職非常勤職員が育児休業を取得するためには各地方公共団体が条例整備が必要でございます。

残念ながら導入が遅れている地方公共団体が多く見受けられるということで、昨年、臨時国会で地方公務員の育児休業・介護休業法の御審議をいただいた際にも御議論がありましたので、昨年十二月の総務省通知等も含めて強く要請をいたしまして、現在の状況は、平成二十八年度中の制度導入を目指している団体を含めた導入済団体の割合が全体の七割と、あと検討中の団体を含めると全体の九五%ということで数値が上がってきているというところでございます。

以上でございます。

○片山虎之助君 七割の団体と。今四十八万人おるんですよ、臨時、非常勤の女性が。そうすると、その七割が育児休業の適用を受けているの。どうですか。それは調べていない。

○政府参考人(高原剛君) 人数の割合はちよつと調べておりませんが、団体の割合で今七割が育児休業が導入されているということでございます。

○片山虎之助君 いや、だって、あなた、三種類に分かれているんだから、今の。特別職はないわね。それから臨時もないわね。そうすると、一般職の非常勤だけでしょう。二十何万ぐらいじゃない。その七割というと、それはかなり少ないよ。

だから、もし今度やるんなら、それも私は条例を作らせないと。しかし、条例を作らなくても罰則も何にもないわね。それはどうなんですか。

○政府参考人(高原剛君) 地方公務員育児休業法では条例委任しておりますが、当然条例を定めなくても罰則等はございませんが、当然条例を定めていただくということが前提の法律でございます。

それで、会計年度任用職員制度が導入された際には、特別職非常勤の方、それから臨時的任用の方でパートタイムの方が一般職非常勤職員の方に移行いたしますので、そういった方も含めて、もちろん地方公共団体が条例を定めていただければという前提ですけれども、育児休業が可能となるということ、引き続き一〇〇%になるように助言をしつかりしてまいりたいと思っております。

○片山虎之助君 今度の制度は、やるのは人事権者、任命権者なんだから、皆さんじゃないんですよ。皆さん、仕組みをつくるだけなんです。きちつとそれが動くようになるかどうかは皆さんが相当指導してチェックしないと、私なかなかうまくいかないと思うんですよ。

それから、今度は普通の職員になるんですから、いい悪いの議論はありますよ、あるけれども、守秘義務とか政治的行為の制限とかいろいろ、そういうことについてどうやって徹底して守らせるかについて、それは相当な決意を私、総務省持たないかぬと思えますよ。地方自治体はそこところ分かつているのかな。どうですか。

○政府参考人(高原剛君) 私ども、研究会の報告書、全国説明会を開きまして地方公共団体の意見を聴取しましたが、通常のこういった我々の提案と比べまして非常に多くの、半数以上の団体から詳細な、こういうところが心配だとか、そういった声をいただいた、文書をいただいております。

それぞれの地方公共団体からは、やっぱりまず総務省として詳細なマニュアルを作ってしつかり

説明をしてほしいと、それで全国的な足並みをそろえてほしいという非常に強い要望がございました。私どもとしては、まずマニュアルを作り、できればですけども、四十七都道府県で説明会を開催するとかということも含めて、しっかりと全地方公共団体が足並みをそろえてこの制度を導入できるように努力してまいりたいと考えております。

○片山虎之助君 これは、あとどういうことやっていくの。すぐやるわけじゃないわね。かなり間を取ってやっていくわけでしょう。

それから、大方針として、やっぱり臨時、非常勤の職員、今度は会計年度任用職員になる、これ減らしていくというあれが要るんですよ、まず大方針が。それから、あとは年次計画でどういうふうにやっていくか、それから地方とどういうふうに見え交換をしてこれをスムーズにいくようにするの、そういうことのきつと、マニュアルというんじゃないわな、基本的な戦略とか基本的計画みたいなものが私は要ると思いますよ。

六十四万人の世話ですよ。しかし、今までなかったんですよ、法的には。だから、それだけのあれが皆さんお持ちなのかなという心配を少ししているんですが、お持ちですか。

○国務大臣(高市早苗君) この法律の施行期日を平成三十二年四月一日ということで、少し先過ぎるんじゃないかというお声もあった中、時間を取らせていただきましたのは、やはりこれ、施行までも地方自治体に相当綿密な準備をしていただかなきゃいけませんし、その過程で様々な課題、御質問もあるでしょうから、私どもも丁寧にお答えをしながら、やるからにはしっかりと仕事に見合った処遇の改善が行われ、そして任用の適正化が行われる、今よりも皆様方が誇りを持って安心して働いていただける、そういう結果を出していかなくちゃいけない、そんな思いでございます。丁寧に行なっていただきます。

そして、何度何度でもやはりフォローアップをして、更なる改善につなげていく必要があると考

えております。

○片山虎之助君 地方団体と、よく意見を聞いて、いろんなことを調べて、かなり時間がありまして、スムーズにこの制度が定着するというのが移行するように、よろしくお願いしたいと思ひます。

それから、ちょっとだけ時間が残ったのでもう一つ言いますと、東日本大震災のときもそうで、今度の熊本や大分地震もそうなんだけど、市町村のいろんな仕事を見ていると、役場機能というのがなくなるんですよ、災害で。建物じゃないのよ、物的な話じゃないんですよ、いろんなことを仕切る人、まとめる人、事務を処理する人がいなくなる、役場機能そのものがなくなるんですよ。ということは、市町村そのものの機能がなくなるんですよ。

だから、それをどうやって応援してやるかということが大きな課題なんですよ。特に熊本ではそれが大変議論されたんですよ。それを皆さんのところは応援をしているということなんだけれども、今の現状と対策というの、それはどういうことになっていきますか。

○国務大臣(高市早苗君) 熊本地震発生から一年を迎えることになりましたけれども、発災直後に熊本に入りましたときに、やはり庁舎機能、それから庁舎だけじゃなくて、今委員が御指摘になったとおり、やはりその組織体制ですね、市町村長を始めとする組織体制、それから情報連絡手段、様々なものがうまく確保できないという課題がございました。

総務省では、被災市町村のトップマネジメント、それからマンパワー、庁舎等の物的環境の三点を簡潔なチェックリスト方式で迅速に把握できるスキームを新設することとしました。この仕組みの構築によりまして、支援の必要性が高い市町村に対して重点的に応援職員を派遣できるようにするということとともに、政府の非常災害対策本部で的確な報告を行うことで、政府全体として、より効果的な市町村への支援が実施できるように

なると考えています。

さらに、熊本地震では、マンパワーの確保のため、応援職員の派遣に加えて、災害対応の経験とマネジメント能力を有する地方公共団体の幹部職員が派遣されて、マネジメント機能が極度に低下した被災市町村のマネジメントの回復が図られた事例がございましたので、災害対応の経験などを有する地方公共団体の管理職をあらかじめ総務省に登録していただいて被災団体に派遣する仕組みについて検討を行っている最中でございます。これは、今年度夏を目途に報告書を取りまとめまいります。

○片山虎之助君 やっぱり優秀な有能な人じゃないと、来てもらっても役に立たないですよ。ところが、そんな人は出す方も大変なんですよ。そんな人も大勢いませんしね。

今聞くと、名簿を作つてあらかじめ指名してその人に行つてもらふというので、まあうまく機能すればいいですけども、緊急消防援助隊なんというの、これは団体でやるんだけれども、やっぱり幾らか似ていますよね。だから、お互いに相互援助するようなことをこれから自治体間でも考えるということが、災害対策の私は大きいあれになると思う。

物を直したりお金を入れるのは簡単なんですよ。そういうことをきちっとできる人がいてマネージして復興していくということが、私どもの方は今、議員報酬を二割カットして送っていますから、それぞれの被災地に。そういう話を聞くものですからあえて申し上げた次第で、今後とも頑張ってください。よろしく願ひします。

○委員長(横山信一君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、森屋宏君が委員を辞任され、その補欠として中泉松司君が選任されました。

○又市征治君 希望の会、社民党の又市です。

大体、この種法案、これまで六人の同僚の委員の皆さんが質問された。論点は大体出ているんですね。そのために、再確認と、そして幾つかの点はフォローアップの立場から質問をしたいと思ひます。

この間、この委員会での臨時、非常勤の処遇問題というのは何度も何度も指摘をされてまいりました。それは、もう言うまでもなく、この二十年余りの間、行政需要が多様化をして増えてきているにもかかわらず、この自治体の正規職員が、先ほども自民党委員からさても話したように、言つてみればどんなに計画的に人減らし、こういう格好をやつてきたために、正規職員が五十四万五千人、一七％も減つて、他方で、今問題になっている臨時・非常勤職員が六十四万五千人にも増える。今やこの臨時・非常勤職員が全職員の割合の二三・六％、こういうところまで上がつていくからこれだけ大きな問題になってきたということだと思ひます。

そこで、まず初めに大臣に基本的な認識についてお伺いをしますけれども、その六十四万五千人の時・非常勤職員と言われる人々の中に、多くの教員あるいは保育士、図書館司書などを含めていろんな資格を持っている人々、こういうことを始めとして、五年、十年、いや、あるいは十五年、正規職員と同じ仕事をしているにもかかわらず、低賃金でかつ身分不安定なこうした臨時、非常勤という名で働き、だけれども、もうなくてはならない戦力、こういう格好になっているというのはもう大臣も重々御承知だと思ひますね。

今度の法案が、そういう意味でこうした実態を直視し改善を図る、こういう観点に立っているというところであると思ひますが、改めて、大臣、確認をしたいと思います。

○国務大臣(高市早苗君) 地方公務員の臨時・非常勤職員の皆様については、事務補助職員のほかにも、教員、講師、保育所保育士、給食の調理員の方、図書館職員といった形で行政の様々な分野で御活躍をいただいております。もう現状におい

ては地方行政の重要な担い手であると考えております。

しかし、一般職非常勤職員制度がこれまで不明確だったという中で、制度の趣旨に沿わないような任用も見られましたし、それから期末手当が支給できないといった勤務条件上の課題もございました。

この改正法案をもって、任用の適正化、処遇の改善に向けてまず第一歩を踏み出したという形にできれば大変有り難いと思っております。

○又市征治君 そういう御答弁ですが、よくよく見てまいりますと、現状に対しては幾つか不十分だなというふうに思ひますが、これまでの労働組合や関係の当該の皆さん方の一定の努力と、総務省も、まあいつまでも放っておくわけにいかないという、ようやく重い腰を上げて改善の第一歩と、こういうことなんだと思ひますから、それは評価をしたいと思ひますが、具体的に幾つか見解を尋ねてまいりたいと思ひます。

先ほど来出ていますけれども、臨時、非常勤の皆さんの中から、今回の法案は改正ではなく改悪だという声があることも事実です。

そこで、改めて聞きますけれども、働き方改革を打ち上げてなお同一労働同一賃金を唱える政府が今行ふべきは、同一労働同一賃金の原則をこの臨時・非常勤職員にも適用してその処遇を改善をし、労働意欲を高め、もつて現状の公共サービスの維持向上を図るということが大事なんだろうと思ひますね。今回の改正はそういう方向性に立っているのかどうか、原田副大臣、どうなんでしょう。

○副大臣(原田憲治君) お答えを申し上げます。今回の改正法案は、地方公務員の臨時・非常勤職員について、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務の適正化を図るとともに、勤務条件面では、国家公務員の取扱いとの均衡を踏まえ、期末手当の支給を可能することによりまして適正な勤務条件の確保を図ろうとするものでございます。

近年、地方公共団体においては、財政状況が一層厳しさを増す中、多様化する行政ニーズに対応するため、幅広い分野で臨時・非常勤職員の方々に活躍をいただいております。勤務条件の確保によりそうした方々の士気、モチベーションが高まることは、ひいては公共サービスの維持向上につながるものと認識をしております。ごさいいます。

○又市征治君 任用根拠を明確にしようというのは、今まで余り訳の分からぬ十七条職員、十七条なんというのは、そんな職員なんてないんですよ。それを勝手に皆さん方が十七条職員なんて言葉を使うからおかしい格好になって、それに該当するのが、約五十万ぐらいの人々がそういうことになるということを言っているわけですが。

ともあれ、任用根拠を明確にしようということはそれは結構なことですけども、それが処遇の改善につながるのかどうかというのは大問題なわけで、改善につながるかどうかというのは懸念を表明される人々が結構多くおいでになるということなんです。

そこで、例えば連合が任用の在り方に関する研究会に対する意見書で、臨時職員や特別非常勤職員から一般職非常勤職員への任用替えが行われる際や人材活用の在り方を見直す中で、現に雇用されている臨時・非常勤職員の処遇が引き下げられることや、特に解雇、雇止めになることなどが生じないように、改正に当たっては改めて明確に示すべきだ、こういうふうな主張をしています。

そこで確認しますが、今回の改正が実施された場合、労働条件が低下をする臨時・非常勤職員はありませんか。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

今般の改正法案の趣旨は、臨時・非常勤職員の適正な任用や勤務条件の確保を図るものでございします。したがって、例えば、勤務条件などの確保に伴う財政上の制約を理由として特別職非常勤職員から会計年度任用職員への必要な移行について抑制を図る、いわゆる雇止めを行うとか処

遇を引き下げるといったようなことは、このような改正法案の趣旨に沿わないものと考えており、総務省としては、改正法案を成立させていただいた際には、地方公共団体に対してこの旨、マニュアルなどにより丁寧に助言を行っていくと考えてございします。

以上でございします。

○又市征治君 では、幾つか具体的に聞きます。時間の関係で三つまとめて公務員部長に聞きますから、聞き逃しなく。

まず一つは、特別職非常勤職員が労働組合をつくっている場合、現にあります。現在は労働基本権が行使できるわけですが、会計年度任用職員に任用替えになるとこの労働基本権が大きく制約される、あるいは剥奪されるということになる。これは労働条件の後退につながるのではないのか。その代償措置は何らかのことを考えているのかどうか。

二つ目に、現在臨時・非常勤職員で毎年任用を更新されている皆さんが会計年度任用職員に任用替えになった場合、会計年度を越えて任用期間が更新されることは妨げられない、さつきからそういう答弁がありますが、そんなことがあったのであればこれは全く雇用不安定になるわけで、それはないんだ、継続できるんだということを確認を求めます。

三つ目に、臨時・非常勤職員には条件付採用制度というのはないわけですが、何年も何十年も働いてきた皆さんに一月の条件付採用期間、それも、新年度迎えて業務が多忙なときにそんなことを求める意味というのは何なのか。ただ単に制度的な格好付けだけでやるならやめた方がいいということですが、この三点、お答えください。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

まず、労働組合の関係でございしますが、特別職非常勤職員については、本来専門性が高い者等が想定されることによりまして、地方公務員法の適用が除外されるということとございします。これに対し、近時増加している常勤職員に近い勤務形態

の非常勤職員の方については、現状においては特別職として任用されている例が多くございします。が、今回の改正法案により、これらの方は一般職の会計年度任用職員として地方公務員法が適用されるということとございします。

このため、会計年度任用職員につきましては、職員団体による交渉など、常勤職員と同じ地方公務員法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用され、これに伴う代償措置といたしましては、勤務条件条例主義でありまして、人事委員会又は公平委員会に対する措置要求や審査請求などが認められているところでございします。

次に、会計年度を越えて雇われることが妨げられないかということとございします。

会計年度任用職員につきましては、条例定数の対象とせず、毎年度の地方公共団体の予算で職の設置の要否が決定されることを想定しておりますことから、その任期は採用日の属する会計年度末まででございします。

一方で、昨年十二月の総務省の研究会報告においては、当該非常勤の職が次年度も引き続き設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得る、また、このような再度の任用の取扱いについては、今回の制度の改正等に伴いこれまでの取扱いが変わるものではないということが明示されております。総務省としては、この趣旨に基づきまして、マニュアル等により助言を行ってまいります。

三つ目の条件付採用でございしますが、条件付採用は、競争試験又は選考において示された職務遂行能力を実務を通じて検証するための制度でございします。改正法案は、会計年度任用職員制度を創設し、その適正な任用、勤務条件を確保を図ることを目的とするものであり、また、国の期間業務職員につきましても同様の条件付採用制度が採用されておるということとございします。

再度の任用の際にも条件付採用が必要かという論点もあろうかと思いますが、やはりあくまで新

たな職に改めて任用されたものと整理されるべきものでございまして、やはり任期の延長とは異なりますので、再度の任用の場合であっても条件付採用の対象とするのが適切であると考えているところでございします。

以上でございします。

○又市征治君 ちょっと今の答弁に反論したいのは幾つかあるんだけど、時間の関係がありまして、一つだけ聞いておきます。

問題は、自治体にとってみれば、財政的な制約から正規職員を雇えないで臨時職員を入れてきた、それがずっと続いている。それが、例えば教員であったり保育士であったり様々、保健婦さんであったりと、いろんな方がいる。だから、この機会に、任用替えやんならば、じゃ思い切った十七条適用で試験を受けてもらおう、あるいは選考試験をやる、そのことによって正規にするということがあってもこれは別段問題ありませんね。

○政府参考人(高原剛君) 今回の法改正に伴いまして、地方公共団体では現行の臨時・非常勤の職につきまして改めて、常時勤務を要する職員の職であるのか、あるいは任期付採用の職であるのか、臨時・非常勤の職であるのかということを検討していただくことになりまして、その上で会計年度任用職員を活用していただくという流れになりますので、地方公共団体の方でやはり正規の職であるというふうな御判断されればそちらの方で任用されるということになろうかと思ひます。

○又市征治君 今回の改正で、臨時・非常勤職員全員にとって必ずしも歓迎されているわけじゃないんですよ。先ほどの参考人にもありました。冒頭述べたように、今回の改正というのは、法の谷間に置かれた臨時・非常勤職員の処遇改善の第一歩にならないうけないということだと思ひます。

そこで聞きますけれども、各自自治体において任用形態を現状のままでいいこうというのは許されるのかどうか。現在の一般職の臨時・非常勤職員を全員何が何でも会計年度職員に任用替えする必要

はない、現状の、現在の状態を選択する、そういう自治体があつてもそれは違法だということにはならないということですか。確認だけ、簡単に言ってください。

○政府参考人(高原剛君) 御答弁申し上げます。

今の地公法十七条の法律の立て付けからすると、今までどおり地公法十七条で臨時・非常勤職員として任用するのは違法ということではございません。しかしながら、私どもとしては、職の見直しの結果正規職員の職に移行するような職は別といたしまして、臨時・非常勤職員として残す職であれば、今回お願いしております会計年度任用職員制度を地方公共団体に活用していただくようにしっかりと助言をしてまいりたいと考えております。

○又市征治君 時間の関係でこれ以上突っ込んで聞かせませんが、今の答弁は、自治体が会計年度任用職員以外の一般職非常勤職員を雇用しても違法ではないと、こういうふうな理解をしておきたいと思ひます。

次に、今回の自治法の改正案ですけれども、その処遇については、先ほど出てくるんですが、会計年度任用職員をフルタイムとパートに区別をする、フルタイムについては給料、手当の対象として、パートタイムについてはこれまでと同じで報酬、費用弁償の対象とし、新たに期末手当の支給を可能としているだけですね。これは、フルタイム職員、パートタイム職員に新たな差別を導入することになるんじゃないかという現場の声、強くあります。しかも、今回の改正の趣旨に反してフルタイムの労働時間を意図的に短縮をし経費を削減する自治体が出てくるんじゃないかという懸念、これも先ほど出ていました。そういうことは許されない、しっかりとそれは徹底をしていくということを再確認願ひたいのが一つ目。

それから、そもそも研究会報告では、臨時・非常勤職員の給与については、民間の労働者や国家公務員との制度的な均衡を図る観点から、まずは

常勤職員と同様に給料及び手当の支給対象とするよう給付体系を見直すことについて立法的な対応を検討すべきである、こういうふうなされているわけですね。なぜこの研究会報告から後退をしたのか。

まず、今申し上げた二点は総務省から答弁を求めますが、次いで人事院にもお聞きしておきます。

国の期間業務職員や非常勤職員の間で今回の自治法改正案に見られるような処遇の違いというのは存在するのとかどうか、していないとするならばその理由は何なのか、そういう意味でこの点の人事院の見解を求めておきます。

○政府参考人(高原剛君) まず、会計年度任用職員の給付制度でございますが、これはこれまでの地方自治法の解釈を踏まえているものでございまして、フルタイムの方につきましてはこれまでの地方自治法の解釈といたしましても給料及び手当の支給対象であつたと、パートタイムの方につきましては現行の地方自治法で報酬、費用弁償の対象であるということで、パートタイムの方について現行の報酬、費用弁償の給付体系を維持した上で期末手当を新たに支給できるよう立法的措置をしたということでございます。新たな区別を設けることになるものというふうには考えていないところでございます。

それから次に、今回の改正法案におきましては、会計年度任用職員についてフルタイムでの任用が可能であることを法律上明記したということでございます。これにより柔軟な人事管理が可能となり、勤務条件の改善にもつながるだろうというふうな考えております。これまで臨時・非常勤職員のフルタイム任用を行つておりました地方公共団体もございましたが、法律上フルタイム任用が認められるかどうかについて不明確であるという意見も多々寄せられておりました。今回、改正法案でフルタイム任用を明確化しており、またメリットも想定されますので、各地方公共団体に於いて積極的な活用を検討するように促進を図つてまいりたいと思つております。

また、現在行つているフルタイムでの任用について財政上の制約を理由として抑制してパートタイムへの移行を図ること等につきましては、今回の制度改正の趣旨に沿わないというふうに思つておりますので、そういった点につきましてはしっかりと総務省といたしましてマニュアル等に基づき地方公共団体に助言をしてまいります。

それから、研究会報告書から変更点があつたんじゃないかということでございます。委員御指摘のとおり、総務省の研究会報告書では、会計年度任用職員について、報酬及び費用弁償の支給対象から給料及び手当の支給対象とするよう検討すべきと提言をされております。

しかしながら、その後、地方公共団体から意見を求めましたところ、パートタイムの非常勤職員の勤務形態は多種多様で一律ではない中、制度の適正な運用を確保するには、各団体職員間で不均衡が生じないよう支給可能な手当を明確にすべきとする旨の意見が多数寄せられてまして、私ども、パートタイムの会計年度任用職員については現行の報酬、費用弁償の給付体系を維持しつつ、期末手当を支給するという形にいたしました。以上でございます。

○政府参考人(嶋田博子君) お答え申し上げます。国における委員、顧問等以外の非常勤職員につきましては、期間業務職員とそれ以外の職員、あるいはフルタイムとパートタイムにつきまして、給与制度上、差は設けられておりません。この理由でございますが、給与法第二十二條第二項におきましては、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で給与を支給すると規定されており、その中において非常勤職員間の区分は特に設けられていないところでございます。

○又市征治君 ちょっと、総務省、人事院の関係にそこがあるように思うので、その点はしっかりと

と調整をしてもらいたいと思ひますが。

研究会報告が出たときには多くの関係者に一定の評価があつたことは事実だと思ふんですが、しかし、法案になったときに、どうも後退をしている、かなりの人がやはり総務省おかしいじゃないかと、こういう不信感を持ったこともまた事実なんです。この改正案は労働時間による差別をやつぱり追認し法律化したという、こうした批判が識者の中にも出てくるわけです。多くの意見を聞いた聞いたとおっしゃるんですが、当該者たち、当事者たちの意見が聞かれていない、このことをまず強く申し上げておきたいと思ひます。

次に、この三月二十八日に働き方改革実行計画が発表されました。その中では、同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持つて働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるというふうな明記をされています。

フルタイムとパートタイムとの差別というのはそもそも論外でありまして、今回の地方自治法の改正案は、パート労働法の均等待遇、不合理な労働条件の格差を禁止している労働契約法第二十条の原則からも外れているのではないのか、こういう批判が当然あるわけです。さらに、フルタイム労働者についても常勤職員との同一労働同一賃金が適用されていない、首相自ら言う働き方改革に引くような改正が許されるんですかと、こういう批判もあるわけで、大臣、この点についてはどのようにお考えですか。

○国務大臣(高市早苗君) パートタイム労働法につきましては、事業主がその雇用する労働者について主体的に雇用管理の改善などを行うものでありまして、労働契約法については、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて労働者の保護を図りながら個別の労働関係の安定に資するものでございます。勤務条件が法令や条例などにより定められている国家公務員及び地方公務員にはなじまないことから、こ

これらの法律の適用が除外とされています。

今般の改正法案につきましては、会計年度任用職員制度を創設することなどによりまして任用、服務の適正化を図るということとともに、あわせて会計年度任用職員に対して期末手当の支給を可能とすることでございます。これまでは期末手当の支給が認められていなかったということも踏まえ、民間部門に係る同一労働同一賃金ガイドライン案におけるいわゆる賞与についての正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消という方向性にも合致していると考えております。

先ほど来申し上げましたけど、やはり任用の適正化、そして処遇の改善につながるということと、総務委員会の委員の先生方の御指導もいただきながら、まずは重要な第一歩を踏み出したと考えております。もう本当にこれから丁寧に丁寧にPDCAサイクルを回しながら、必要な改善を続けていくように頑張っております。

○又市征治君 時間がなくなってきましたので。ただ、これ、同一労働同一賃金、これだけ政府が叫んで、その第一歩とおっしゃるならば、正規職員と会計年度任用のフルタイム職員との給与面でどのように改善するのか出てこないといふのは意味ないですよ。例えば、十五年間保育士として正規で働く人といふのは臨時だと言われているのに、じゃ一体全体この給与の差はどうするんだ、こここのところがほとんどない、示されない。こんな格好じゃ意味がないだろうと思うんですね。この点の今後の努力というものをしっかりと求めておきたいと思っております。

そこで、まだ質問本当は二つぐらい残ったんですが、是非最後に申し上げておきたいのは、この低賃金、不安定雇用の臨時・非常勤職員が生まれたのは、これまでも総務省が地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針を出して、集中改革プランを作成させるなどのために定員削減をどんどん進めた、定員管理を徹底をさせてき

た、言わば脱法的な雇用を促進してきたという側面があるわけです、これ。その責任もやっぱり大きいと言わなきゃならぬ。いざとなるとそれは自治体の責任だと自治体になすりつけるんじゃない、この点は私は何度も指摘をしております。た、ようやく総務省も重い腰を上げて、彼ら彼女らの処遇改善の責任の一端を果たそうとしているわけですが、その点は評価をする。

であります、以上指摘した多くの問題がまだまだ残っているわけですから、あくまでもこの法改正を改善の第一歩として、何度も申し上げますけれども、同一労働同一賃金のこの原則、これを満たすような処遇改善に向かって努力をしていただくように求めて、今日の私の質問を終わりたいと思っております。

○委員長(横山信一君) 他に御発言もないようですから、質疑は終局したものと認めます。これより討論に入ります。御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○山下芳生君 私は、日本共産党を代表して、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に反対の立場から討論を行います。

本法案は、地方自治体における特別職非常勤及び臨時職の任用の実態が地方公務員法の規定と乖離しているとして、臨時、非常勤の任用要件を厳格化し、増大した臨時・非常勤職員の受皿として新たに有期雇用契約である会計年度任用職員制度を新設し、期末手当の支給を可能とするとされているものであります。

反対理由の第一は、臨時、非常勤を急増させた国と地方自治体の責任への反省がなく、臨時、非常勤の正規化、正規職員の定員拡大などの根本的な改善策が示されていないことです。

三位一体改革や集中改革プランなどによって国から正規職員の定数削減を迫られる中、行政需要の増大に対応した結果、地方自治体の臨時・非常勤職員が急増しました。今や、公立保育所の保育士の半数近くが臨時、非常勤となっています。学

童保育については総務省の実態調査すらされていません。学校では、定数内でさえ臨時、非常勤の教員、講師が配置されています。未来をつくる子供たちの命と安全、発達を保障する業務の担い手が、不安定で低賃金、生活保障さえできない処遇で本当に良いのでしょうか。

民間の非正規雇用労働者に認められた解雇法理の適用による無期転換の対象外とされ、司法の場でも歯止めが掛からなかったことで、不安定、低賃金な臨時・非常勤職員が自治体職場で一貫して増え続けてきたのであります。本来なら、基幹的、恒常的業務については定数枠を広げて常勤化すべきです。ところが、本法案には常勤化への道を積極的に開く内容は一切ありません。

反対理由の第二は、導入される会計年度任用職員制度が人口規制のない有期任用の職となっており、会計年度ごとの任用と雇止めを地方自治体の判断で進めることを可能としており、合法的な人員の調整弁となる可能性を否定できず、地方公務員法の恒常の職の無期限任用の原則を掘り崩すおそれがあることです。

反対理由の第三は、会計年度任用職員への給付について、フルタイムの場合は給料及び各種手当の支給対象となるのに、数分でも短くパートタイマーとされた者は期末手当のみとされ、通勤費などは従来どおり費用弁償の対象とするとしつつも、フルとパートで待遇格差を温存することは認めるわけにはいきません。

さらに、再度任用されても、条件付採用期間があることなどで、不当に雇止め止めに遭った場合にも任用継続への期待権が認められにくくなるのではないかと指摘を否定できる根拠はどこにあるというのでしょうか。

また、特別職非常勤を会計年度任用職員へ移行させることにより労働基本権の制限が掛かることとなりますが、組合解散や一般労組からの脱退により労働条件の不利益変更などが生じるおそれも指摘されています。

自治体における常勤、非常勤格差は今や民間以

上となっており、臨時・非常勤職員の七割が女性です。まさに公務がワーキングプアの製造場所となつて、日本全体の格差拡大を進める結果となっていることを直視すべきです。

仕事の自身が同じなら権利もお金も皆同じ、人間の平等からして当然の状態を公務職場でこそ実現することが強く求められていることを指摘して、討論を終わります。

○委員長(横山信一君) 他に御意見もないようですから、討論は終局したものと認めます。これより採決に入ります。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(横山信一君) 多数と認めます。よつて、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、江崎君から発言を求められておりますので、これを許します。江崎孝君。

○江崎孝君 私は、ただいま可決されました地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・こころ、民進党・新緑風会、公明党、日本維新の会及び希望の会(自由・社民)の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、本法施行に当たり、地方公務員の任用、勤務条件並びに福祉及び利益の保護等の適正を確保するため、次の事項についてその実現に努めるべきである。

一、会計年度任用職員及び臨時的任用職員の任用について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。

二、人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員

についてもこの考え方に沿うよう、引き続き任用の在り方の検討を行うこと。

三、現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない。そのために地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、制度改正により必要となる財源についてはその確保に努めること。また、各地方公共団体において休暇制度の整備及び育児休業等に係る条例の整備が確実に行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うこと。

四、本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。その際、民間における同一労働同一賃金の議論の推移を注視し、公務における同一労働同一賃金の在り方及び短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方について特に重点を置くこと。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(横山信一君) ただいま江崎君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(横山信一君) 全会一致と認めます。よって、江崎君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、高市総務大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。高市総務大臣。

○国務大臣(高市早苗君) ただいま御決議のありました事項につきましては、その御趣旨を十分に尊重してまいりたいと存じます。

○委員長(横山信一君) なお、審査報告書の作成

につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(横山信一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後四時二十四分散会