

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概要

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

1. 地方公務員法の一部改正【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加（①45.6万人→②49.8万人→③59.9万人→④64.5万人）しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

（1）特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」（臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等）として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「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。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

（2）一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

2. 地方自治法の一部改正【会計年度任用職員に対する給付を規定】

地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性が高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

- 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。

【施行期日】 平成32年4月1日

第百九十三回国会 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

人事局審議官

人事院事務総局

給与局長

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

局長

消防庁次長

文部科学大臣官

房審議官

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

議会議事局長

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會事務局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、各地方公共団体に對し、平成十七年から五年間、行革推進法などに基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ゐるさといふ。帰りたいと思つても、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。

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、比較的安定した収入を得られる方であるわけですから、比較から、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、それでももうそう力と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つたと、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に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。

○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うことであります、非常に長く役場に勤める方が多いんですね。

さんだつても、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つておるんです
 が、ぱつと見たら〇〇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
 で、ちよつと関心あるもので、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
 ございました。つまり、臨時という常勤職員に
 なっているわけなんです。

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っているのか、その点を教えていただきたいと思うわけです。

○政府参考人（高原剛吉） 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、公暴に用ゐられず再度の任用がなされるというような形で運用されているところでごさいます、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ことが、事務補助職員でいきますと、一千五百三十八八六団体、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ことです。ということ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非常に多くて、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ござ

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せるところと出せないところがあるんですが、出せるという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らうと、このように思ふんです。

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っており、また勤務形態も多種多様で一律ではないため、今回の制度改正により全国で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、いづ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けれども、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。

○國務大臣(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 政運営を行っていただけるように、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

らしく、働きた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ものの延長線上だと、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ったという。しかし、ここでは多くの非常勤の職員も働いてゐる。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のではないかと、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いことになつてくるんじゃないかと私自身は心配をしておるわけでございまして、この処遇の改善、正規職員を含め公務職場全体に与える影響、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(2016)年四月に本格導入されました人事評価制度も活用していくべきものといったふうに考えております。

一方で、今般、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面でのご取扱いには、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。

〇二之湯智君 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。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して、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んですよ、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。

〇政府参考人(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ず、採用年度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。

〇二之湯智君 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。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分かりません。

私はいつもいつも思っておりますが、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まっていますから、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も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分かります。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。

〇政府参考人(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職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りして期末手当を支給することとされております。

したがって、こうした取扱いを踏まえまして、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りして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。具体的な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も、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付とは切り離して、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。

〇二之湯智君 私の質問とちよつと答弁が食い

違っておりますけれども、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減っ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続けている、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戻すというところはもうできなくなつてしまいました。もうこれもやめ、これもやめ、これもやめ、もうこれ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方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すけれども、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っちもさっ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(原田憲治郎) 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ただいております。

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た。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っております。

○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っております。

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、このように思いますが、見解を求めたいと思っております。

○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、非常勤職員であっ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のであります。

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、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ってまいります。

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ろいろ話し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っております。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、そうはいっても、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。

そういうこともあって、植権筆頭理事合め与党の理事の皆さんたちのいるようなお声もあって、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けれども、是非この質疑の中で、法の不備というか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、そういう立場で答弁をお願いしたいということこそを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、国家公務員と違って非常勤職員の問題については複雑で、もう非常勤職員が減ったという件を含めて、なぜ非常勤職員が増えたというの、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っていると思うんですね。

一方で、全国回つてみますと、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、財政的な問題ともう一つに、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い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は、当然これ常勤職員が減るということになります。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、あわせて雇用が安定、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二つの側面がございまして、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ことと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おります。

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、例えば団体の事務、団体の室が、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っておりません。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、ちょっ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う行政実

そうすると、僕が危惧するのは、よし、これだ
 と思って、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って更に非常勤職
 員を増やしていくという逆のインセンティブが働

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すよね、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る。ということ、非常勤職員を任用するということ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つかりと、この法律が成立した、そして実施される時に

さて、これ大臣覚えていらつしやるかどうか分
かりませんが、昨年の一月に総理大臣に決算委員
会で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点、所信
表明のたしか前日だっ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として議
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、いわゆるここでいう官製ワー
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
応してほしいし、大臣にもそのことをお願いした
ことを僕ははっきり記憶をしているんですけれど
も。

御承知のとおり、今、二之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、これ頻繁にどうか、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らという、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、臨時職員じゃないんです。会計年度任用職員ですと言わなきゃいけないですね。会計年度といったら、来年度までの任期ですかというものが分かつちゃうわけですよ、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うんですけれども。

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わけでありまして、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

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が変わる解釈をして、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配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りますが、あると考へておりますが、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ところでござい

ます。以上でござい

ます。先ほど東京都の例とか、されました。例えば東京、私が知る範囲では五年ぐらい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はよろしいですね。

○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。以上でござい

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様々な努力が各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して、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だきたいし、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をいただきたいというふうに思っています。

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へ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、民間という労働契約、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、民間が先に先んじ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ね。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をしていくという、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うんですが。

○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、一定期間勤務を継続したことをのみ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ところでございます。

以上でござい

○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して、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ひますし、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やうに対応をお願いしたいというふうに思ひます。

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と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ひますけれども、それがこういうふうな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、これなせなんですか。

○政府参考人(高橋剛君) 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職務に従事し、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職務に従事し、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 私が聞いていた話では、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けんや意見を言われたというふうに聞いています。

そのこともあつて、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(高橋剛君) 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ひますね。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。将来にわたつて、そういうことをやつぱり早めに検討していくという考えはありますせんか。

○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、やつぱり最初はこれ一つだったわけですから、それはやつぱりよりベターなんです。混乱しないんです、自治体は、是非早めにそういう流れを本来の方に持つていつ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って常勤職員とみなすという判例が出ていたわけですね。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、中々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。

これが不利な懸念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(高橋剛君) 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、私どもといたしましては、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、まずしっかりと地方公共団体に明示をしてまいりたいと思ひております。

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、懸念があつたわけですが、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、私どもといたしましては、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つてまいりたいと思ひております。こういった趣旨につきまして、地方団体に對してマニュアルなどによりまして丁寧に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 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ひますし、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がつ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払える、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からは、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、実は。大変な違いなんです。だけれども、これが事実上不利益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かかっていると思ひますね。

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、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(高橋剛君) 今般御審議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

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これというところでフルタイムとパート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ところでありますから、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、その考え方を伺います。

○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して。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も理由に更に厳しく

なっ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ければいいけれども、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った例が幾つかあります。例えば香川県の善通寺市では、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して。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一人一人が明確に理解をしていただかないといけません。その対応が必ず必要だといふ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るらっしゃいますか。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して。

総務省としては、円滑に準備を進めることができれば、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たところ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際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。

最後になりましたけれども、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するという状況にあるわけでありまして、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、改めて伺います。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ったことにより、冒頭私がけんというところで話をした、更に非常勤職員が増えなかつたか、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して。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ひます。

○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たように、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いろいろと議論がされてきて、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ひますけれども、まずは一歩だといふような考え方に立つならば、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ひます。

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、私の方からそこになく焦点を当ててまず質問をさせていただきたいというふうに思ひます。

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、お手元に資料をお配りをしております。資料の「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(高田剛君) 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。」ということでごさいます。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報告書では、もし仮に退職手当でありましか社会保険の適用関係を保つ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ありましたが、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(瀬本寛君) 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で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。

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っ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をなつていっている空白期間の問題のところを抜粋してでもそこがちゃんと書いて、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。そのぐらいいれを入れてもしかるべきであらうと。そう、それがいい。ただ総務省通知を参考にといい、こういうふうなある意味責任転嫁のような、そんなような感ささめな、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ましたが、いよいよ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ま。その中で個人情報を取り扱ふものも多々あります。四月一日に採用されて三月二十五日まで、あえてそこに一週間近い空白期間を置かれて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ま。

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で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見ても見えてくれないか

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、自分はその中で採用は切れ、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なんです。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、もつとも文科省は深刻にそれを受け止めていただかなければならないというふうに思いうわけであります。

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しか、二十二条の二第六項で「職務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるものとし」と法案に示されているわけでありま。地公法二十二条の三、臨時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ありませんけれども、どのように考えていらつしゃいますか。

○政府参考人(高田剛君) 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を図ることとしております。

臨時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。

以上でございます。

たとはいえ、やはり教育委員会、教育の行政というのに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つていくことは、私自身も現場にいて認めざるを得ないところでありましか。

そこで、文科省にお尋ねをしたいと思います。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くる中にあつて、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、臨時任用教員の任期については、任用されて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ま。

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おりますのでありますけれども、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というのが現状だということに思ひます。

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でございますが、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ひます。

○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、いわゆる校長研修だ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。もちろんしつ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が、私も、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等を扱う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あるこの一定の期間、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いません。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らこれは極めて不適切であります、どのような法令等に抵触するののか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ひます。

○那谷屋正義君 学校長への研修もしつ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い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ようけれども、実は、例えば今、各学校に栄養教職員というのがいっぱいいます。

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だとか臨時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、こういうふうになつていて、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、今問題になつていて子供たちのアレギーの問題ですとかそういう問題についてやつぱりしつかりと研修をした上で、給食のことについてしつ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つていて、残念ながらそこに任用がないとなるわけですが、これまたいわゆる空白期間に外れるわけでありすが、つまり、研修もできないわけでありすが、これも、こういう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ひます。

○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關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ギー、食物アレギーに關する栄養教諭に對する研修というのは極めて重要な、子供の命に關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とあれば、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て、引き続きお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つております。

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ひます。

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ひますが、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して、いわゆる市の地方公務員という形になるわけでありすが、これも、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、いわゆる非常勤の職員の臨時的任用、非常勤の臨時任用、臨時は、臨時的任用職員は当然非常勤であるというふうなことは、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が、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、今度はもしかしたら非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が、

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ふ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んではないかなという懸念をするわけでありすが、

そういう意味では、それは政令市費移管にされても異費であったときと同様であるというふうな認識でいいかどうか、大臣、教えていただけたらと思ひます。

○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、仮に非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、後半はだんだん分がなくなつてきたんですが、後半も。

要するに、もう少し現実的に考えていただけて、例えば、今政務官に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ど、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ったわけですが、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ようになつたときに、これを非常勤でなくて、例えば週に三回しか来ないよ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時は常勤と、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。したがって、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思ひます。

いや、もちろん最終的にはこれ自治体が決めることというのは再三、分り切っていることな

んでありますけれども、いわゆる心として、それであつては、今までは何も変わらないんだとい

う、そのお答えをやつぱりここでいいたくないと、これとどんだん、さつき言つたように

臨任を、今度定数崩しの中でどんだんどん

計年度任用職員というものに切り替えられてい

てしまう可能性があるわけでありまして、それが悪

いと言つては、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

とつかという答弁だけではないでしょうか。

○大臣政務官(富樫博之) 先ほどの繰り返しに

なりますけれども、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つた対応であるか

という問題があると思つておりますので、そうい

うことで御理解を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

だけなかつたかと思ひます。済みません、す

と受け止めながら、地方公共団体が適切に判断さ
れるべきだと考えております。
○那谷屋正義君 やつと七十五点までですね。
いや、要するにそれで、今大臣にお答えいた
いたとおりだといふふうに思ひますが、要するに
その心が、仮に政令市費に移管されたとしても変
わるものではないといふ、そういうことだといふ
ふう、そういうふうな理解をさせていただいた
と思ひます。
もうあと時間が五分しかなくなつてまいまし
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、法改正によつて任用につ
て厳格されているところはありませんけれども
も、産休、育休といった休暇等の勤務条件につ
ては、自治体の条例等によつ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つたり日
数が少なかつたりといふのが現状なわけであり
ます。もつとつと、非常勤の非常勤があり得な
いとか、代替の代替はあり得ないとか、あなた
常勤あるいは臨任で任用されている間は産休取
れないよとかといふふうな管理職からばおん
と強烈に言われてしまつて、そういうような実
態があつて、その人のライフプランの中で非常
勤に状況が生じているといふことが現実とし
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
取れる産休アノド育休といふ、こういうのが厚
省から出ていたのだいて、ああ、すばらしいもの
が出てくるなといふふうな思つたんですけれども、
今回の改正案では具体的にこの具体策が盛り込
まれているけれども、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
図つていただきたいといふふうな考えております
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

持つておりますのが、産前産後休暇ですとか育
休でございませう。

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
につきましても、男女雇用機会均等法第十一条の
二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管理上の措
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
ののないよう、地方公務員においても雇用管理上
の措置義務が規定されておられ、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せう。

議事録にこの答弁を残させていただきますが大変感
謝をしていられるんですけれども、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せうので、組織や管理
職の理解の促進が重要だと考えております。

この改正法案を成立させていただきました曉に
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對して働き
かけも行ひますし、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フ
ェスト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、いづれにしても、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ひま
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

こいつたことについてしっかりと理解をしてお
かなければ、とんでもない権利障害といふか、そ
ういったものになるといふことをしっかりとや
つ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ひます。

○宮崎勝君 公明党の宮崎勝です。
本法案は、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
たいと思ひます。
最初に、特別職非常勤職員の任期の厳格化につ
いて伺ひます。

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つた背景とし
て、任期制度の趣旨に沿わない運用が見られたと
のことでありまして、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、伺ひ
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。
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、参事、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、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せう。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法が適用

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えます。

○政府参考人(高原則君) 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、小規模な市区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えます。

○政府参考人(高原則君) 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、特別職員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えますけれども、御見解を伺いたいと思えます。

○政府参考人(高原則君) 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、専門的な知識経験を有すること、当該知識経験を専門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ていたしましては、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對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えます。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(高原則君) 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るいと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、小規模市区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。

○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のか、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をしたいと思えます。

○政府参考人(高原則君) 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休業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えます。

今回の改正案では、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、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すと、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

ます。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育成を基礎として、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っております。

最初に、現在の地方の臨時・非常勤職員に対する給付についてはどのような体系になっているのか、まず御説明をお願いしたいと思います。

○政府参考人(高原剛君) 現行法上、地方自治法におきまして、地方公務員の常勤職員には給料及

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となっているところでございます。

○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期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、ちょっと経緯について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) 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、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っております。

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ただけるように、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っております。

○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っております。

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。

このほか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すけれども、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っております。

○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

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。

総務省といたしましては、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っております。

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かをまず伺いたいと思っております。

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、お伺いしたいと思います。

○大臣政務官(富樫博之君) 一般職非常勤職員の休暇と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

年度任用職員制度の導入に合せて、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ふようなことが要望として、意見として上がっているといふ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お願いをいたしまして、ちょっと早いですが、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、病欠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いて働いております。

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。

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。私たちが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を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課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ふようにされておりますが、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になってしまいます。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うか。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になってしまいます。

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この懸念があります。今回の法改正によつて、今働いている臨時・非常勤職員の雇い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、子供と向き合つて、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です、その職務に合った労働条件が確保されなければならぬと考えます。

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一会計年度で終わるものではないという声が噴き出してあります。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、勤務形態等に依り、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ひますが、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、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ことでしよつか。そうなりますと、合理性もなく、勤務時間をあてて数分間短くすることで安上がり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依り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、職務の内容などに依り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。

給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けれども、職場で後ろめたい気分になるのではかの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つ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、このまままだ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、いいんですか。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つたというような事情もあつたのではないかと思ひます。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、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はないと思ひます。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善になるおそれがあるということを目指しておきたいと思ひます。

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ようか。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ひますが、いかがですか。

○國務大臣(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、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つてそれらの休暇、休業取得が妨げられるというものではございません。

○山下芳生君 丁寧に御答弁あつたんですけれども、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。ばかにしないで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えます。

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い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い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い止めされるのではないかとという不安の声を上げています。どう答えますか。

○國務大臣（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ただき、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しております。

改正法案を成立させていただきました晩には、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つてまいります。

○山下芳生君 今回の制度改正によつ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こうあります。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、当該業務がなくなつた場合は契約更新しませんなどの条件を明示して契約を締結しないといふのが厚生省のこれは基準なんです。雇用の安定のためには、せめてそのぐらひはしないといふことです。

だつたら、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ないか。

○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返された後には業務団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をいたしましては、私どもは、募集に当たつて任用の回数や年数が一件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な考えを持っ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。

と言ったんですが、はっ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いますよ。そのことを忠告しておきたいと思います。

次に、給料額の変更、昇給について質問しま

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います。私は会計年度任用職員についてもそれちゃんと評価されるべきだと考えます。

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

○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、保育士などにつきまして、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に

より一層向上した能力を踏まえた職務を行うこと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せう。

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います。

高市大臣に伺いますが、私、もう繰り返し言い

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います。変えた方がいいと思います。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　ある市の対応、ちよつと紹介します。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。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られませんか。

○政府参考人(高田剛吉) 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っ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際には、今夏をめどに発出する予定のマニファスト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。なければどういふふうな同僚の中であちこちやり取りするだけに終わってしまう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、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%にとどまっております。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、雇用が安定せずに正規教員と同じ処遇が保障されないなどの課題も指摘をされておるところであります。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いふ場合には、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な考えをしております。

○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、道州制の話をしましてね、道州制というの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、基礎的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、中心はいくど、場末がいっぱいできる。そうじゃないんだというの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、簡潔に答えてください。

○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、例えばメリットにしましては、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ら、議論が進んでいくことを我々としては望んでお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まして、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ろうと思ひますから、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。

○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。それは何かという、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事で切っていくと、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って、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

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だけですよ。子供のいろいろなことも家庭がやっただけですよ。今はそうはいきませんわね。だから、それは社会みんなで行うので、それが官でやって税金でやって公務員でやったらちまたせんわ、みんなやらなさい。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、こういう基本的認識を持っています。

○片山虎之助君 それでね、大臣、答弁はいいですけれども、それをやってくさいよ。仕事を減らす、みんなやるといって、そういう仕組みをつくらなさい、この問題は、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ます。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、直つたのは東京と大阪とどこかだけです。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は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

う。六十四万で、今のいけばもっと増えますよ。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いことだとは思いますが、これは本当に責任を感じないやいけません。

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ってございまして、研究会の報告を踏まえて、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なりました。

○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だと、できるでしょう。できるということは、少なくともいいということなんですよ。だから、今日の質問にもあつたように、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いないんだから、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つたんですか。あるいは、あなたがどう考えているの、あなたの方。

○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般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、できないこともあつて、それは今日も財政措置が大変議論になってますよ。しかし、私は、できると書いたからできるだけやらせて、財政措置をせよ、いかにねと思ひますよ。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う規定はございますが、やはり期末手当を是非支給していただくというふうにご検討いただいております。

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ことと関係の自治体に分かせない。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いと、こういうふうに思っています。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) 法案を成立させていたいただきました。誠にありがとうございます。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すが、私も、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けた以上、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う、事例が何か出して。じゃないんですか。だから、自治体が残すとか、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付け上、その十七、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に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、育児休暇か、育児休暇の問題が出てくるんですよ。

今でもやっていたいんだけど、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で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御議論がございましたので、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%ということと数値が上がってきているということでございます。

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) 人数の割合はちよっと調べておりませんが、団体の割合で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で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。皆さん、仕組みをつくるだけなんです。きちっとそれが動くようになるかどうかは皆さんが指導してチェックしないと、私なかなかうまくいかな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。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んなことが一般の職員並みになってくるんだから、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。地方自治体はそこる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、あとどういうことでやっていくの。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、マニュアルと画面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) 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きゃいけない、そんな思いでございます。丁寧にやらせていただきます。

そして、何度か何度かはや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せんから、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っております。

それから、ちょっとだけ時間が残ったので一つ言いますと、東日本大震災のときもそう、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みると、役場機能というのがなくなると、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、防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、名簿を作ったからかじめ指名してその人に行ってもらおうというので、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ふのは、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考えるということ、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。そういう話を聞くのも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。よろしく申し上げます。

○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っております。

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回も何回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さる話出たように、言ってみればほとんど計画的に人減らし、こういう格好をやってきたために、正規職員が五十四万五千人、一七％も減って、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ったという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っております。

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臨時・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る人々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職力、こういう格好になっているというのはもろ大臣も重々御承知だと思っておりますね。

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いますが、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て、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で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いますが、これまでの労働組合や関係の皆さんの方の一定の努力と、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えるから、それは評価をしたいと思うんですが、具体的に幾つか見解を尋ねてまいりたいと思えます。

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うべきは、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、もって現状の公共サービス維持向上を図るということが大事なんだろうと思うんですね。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。

○又市征治君 希望の会、社民党の又市です。

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、それに該当するものが、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大問題なわけを表明される人々が結構多くおいでになるということですよ。

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。そこで確認しますけれども、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な助言を行っていく考えでございます。以上でございます。

○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、現にありますが、現在労働基本権が行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。その代償措置は何かの事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ら、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、一か月の条件付採用期間、それをも、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でございます。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でございます。

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でございます。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、勤務条件の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ふことでございます。

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るかと思いますが、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す。

以上でございます。

○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けれども、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。

○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るかと思ひます。

○又市征治君 今回の改正で、臨時・非常勤職員全員にとつ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といけないことだと思ひます。

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というふうな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きませんけれども、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というだけですね。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いたいのが一つ目。

それから、そもそも研究報告では、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かわるか、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は給料及び手当の支給対象であったと、パートタイムの方につきましても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、パートタイムの方については現行の報酬、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とございまして、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とございまして、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ってまい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、現在行っ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、研究報告書から変更点があっ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、私どもとしましては、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したものでございまして、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も、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均衡を考慮し、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して、

と調整をしてもらいたいと思ひますが。

研究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ひますが、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た法律化したという、こうした批判が職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、意欲を持って働けるよう、同一企業・団体に於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おります。

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は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弓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うし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によりまして任用、服務の適正化を図ることとともに、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ますと、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られます。

先ほど来申し上げましたが、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、その第一歩だ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のように改善するのが出てこないといことは意味ないですね。例えば、十五年間保育士として正規で働く人があるいは臨時だと言われているのに、じゃあ一体全体の給与の差はどうするんだ、ここがところどころと示されない。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いると思います。

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ね。これ、その責任もやっぱり大きいと言わなきゃならぬ。いざとなれば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か、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。

でありまして、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こうように求めて、今日の私の質問を終わりたいと思います。

○委員長(横山信一君) 他に御発言もないようです。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となる可能性を否定できず、地方公務員法の恒常的職の無期任用の原則を揺るが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、不当に雇止めにつながる場合に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。これから、討論は終了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くことに鑑み、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

(第一類 第二号)

衆議院

議院

總務

委員

會議

録

第十六

号

(二五四)

平成二十九年五月九日(火曜日)
午前八時三十分開議

出席委員

委員長 竹内 譲君
理事 古賀 篤君 理事 左藤 章君
理事 坂本 哲志君 理事 田所 嘉徳君
理事 葉梨 康弘君 理事 小川 淳也君
理事 奥野総一郎君 理事 奥水 恵一君
池田 道孝君 大西 英男君
鬼木 誠君 金子万寿夫君
金子めぐみ君 川崎 二郎君
菅家 一郎君 小林 史明君
新藤 義孝君 鈴木 憲和君
田畑 裕明君 高木 宏壽君
谷 公一君 土屋 正忠君
富樫 博之君 中谷 元君
中谷 真一君 武藤 容治君
宗清 皇一君 八木 哲也君
山口 俊一君 逢坂 誠二君
黄川田 徹君 近藤 昭一君
鈴木 克昌君 高井 崇志君
武正 公一君 稲津 久君
梅村さえ子君 田村 貴昭君
足立 康史君 吉川 元君
長崎幸太郎君

総務大臣 高市 早苗君
内閣官房副長官 萩生田光一君
総務副大臣 原田 憲治君
総務大臣政務官 金子めぐみ君
総務大臣政務官 富樫 博之君
政府参考人 (内閣官房内閣人事局内閣審議官) 稲山 文男君
政府参考人 (人事院事務局給与局次長) 嶋田 博子君

政府参考人 (総務省自治行政局公務員部長) 高原 剛君
政府参考人 (文部科学省大臣官房審議官) 瀧本 寛君
政府参考人 (厚生労働省大臣官房審議官) 土屋 喜久君
政府参考人 (厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長) 鈴木英二郎君
総務委員会専門員 塚原 誠一君

委員の異動

五月九日

辞任

小林 史明君

中谷 元君

山口 泰明君

同日

辞任

田畑 裕明君

中谷 真一君

八木 哲也君

補欠選任

田畑 裕明君

八木 哲也君

中谷 真一君

同日

補欠選任

小林 史明君

山口 泰明君

中谷 元君

八木 哲也君

中谷 元君

四月二十八日

過疎地域自立促進特別措置法の改正等に関する

陳情書(高知市本町五の一の四五 竹村邦夫

(第六〇号)

地方議会議員の厚生年金制度への加入を求める

ことに関する陳情書外四件(那覇市旭町一一六

の三七 徳里直樹外四名(第六一号)

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する

法律案(内閣提出第五一号)(参議院送付)

○竹内委員長 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。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として内閣官房内閣人事局内閣審議官稲山文男君、人事院事務局給与局次長嶋田博子君、総務省自治行政局公務員部長高原剛君、文部科学省大臣官房審議官瀧本寛君、厚生労働省大臣官房審議官土屋喜久君及び職業安定局派遣・有期労働対策部長鈴木英二郎君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○竹内委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○竹内委員長 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。池田道孝君。

○池田(道)委員 おはようございます。自由民主党の池田道孝でございます。

本日のトップバッターを務めさせていただきます。よろしくお願いを申し上げます。

まず、今回の法律案の中で、地方自治法の一部改正、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に改正をされます。非常にいいことだと思います。

御承知のように、今、地方自治体では、人件費の抑制を含めて、正規職員がどんどん減っており、既に臨時職員の方々が全国で、昨年で六十

万五千人、もう六十五万人に迫ろうとしてい

る。それだけ多くの方々が地方自治体の業務に従事をしていただいております。

このことにつきましては後で御質問させていただきますが、ちょうど連休が終わった後ぐらいから、私も昔、地方自治体で勤務担当をしておりまして、この時分から、特に夏季の一時金について、年末は人勤の後でございまして、この夏につきましまして、ほぼ臨時職員の方々の一時金の交渉があるわけでございます。そうした中、私がそうした業務をやっておったのが、もう二十年以上になりますけれども、それ以前から地方自治体では夏季一時金を、定額でございまして、支給しております。

そういう中で、今回の法改正でございますけれども、既に支給をしておった自治体というものがどれぐらい全国的にあるのか、そしてまた、そうした以前から支給をしておった自治体について、何か不利益が生じるのかどうか、まずお尋ねいたします。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

臨時、非常勤職員に対する期末手当の支給については、実態を把握しておりませんが、現行制度上、地方公務員の臨時、非常勤職員のうち、フルタイムの者については給料及び手当の支給が可能と解されている一方、パートタイムの方には報酬及び費用弁償を支給することとされ、手当を支給することができない制度となっております。

したがって、仮にパートタイムの臨時、非常勤職員に対して期末手当を支給している団体があつた場合には、現行制度の趣旨を適切に助言してまいりたいと考えております。

なお、既に期末手当を仮に支給している団体に對して、何らかの不利益な措置をとることは考えていないところでございます。

以上でございます。

○池田(道)委員 当然そうだろうと思いますが、これが、公に一時金の支払いが可能になることでございますが、従来から支払いをされている自治体、あるいは新たに支払いをされる自治体について、こういう言い方はあれなんです、国の方ではよく規制をかけます。幾ら以上だったらもうだめだとか、正規職員で申し上げますと、人勤以上のことをしちやいけぬとかいうことがよくあるわけでございますが、自治体に合わせてこの一時金のいわゆる限度額等がある程度設定されておられるのかということについて、まずお尋ねをいたします。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

期末手当の支給水準につきましては今後の検討課題でございますが、やはり地方公務員法で国家公務員との準拠という原則がございますので、国家公務員の支給状況を見ながら、私ども、地方公共団体に助言をさせていただきたいと考えております。

以上でございます。

○池田(道)委員 それ以上申し上げませんが、それと、今お話がありました国の期間業務職員とできれば同等なような形で、今後の臨時職員の方々の待遇をよりよくお願い申し上げます。これは要望にさせていただきます。

先ほど申し上げました、これだけの臨時職員の方々を採用しなければならぬという地方自治体、これも行革の関係でやっておるわけですが、平成の大合併以来、特に、正確には以前の地方交付税の減額の時点から、地方自治体では多くの職員を削減してまいりました。

例えば、ごみであるとかし尿であるとか、そうした民間委託、あるいは、スポーツ施設として公園等の指定管理者制度の導入、そうした状況の中でいわゆる一般行政職の削減が行われたわけでございますけれども、大きな自治体はまし、小さな市町村におきましては、住民の方々が窓口へ行っても担当者がいない、あるいは電話しても担

当者がいないということで、せっかく休みをとって行っても、業務、いわゆる仕事はなかなかできない。そうした住民サービスの公平性というものが欠けてきているのではなからうかなというふうな感じしております。

この十年間、平成の大合併以降だけでも構いせんが、正規職員のいわゆる増減というものについて、どれぐらい減っているのか、まずお尋ねをいたします。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

地方公共団体定員管理調査によりまして、平成の合併が始まる平成十一年における全国の地方公務員の総職員数は三百二十三万二千五百八十八人、合併の一区切りとなりました平成二十二年では二百八十一万三千八百七十五人ということで、平成の合併の間に四十一万八千八人の減少となっております。

なお、その後でございますが、平成二十二年以降については、直近の平成二十八年調査が二百七十三万七千二百六十三人となっておりますので、平成の合併後は約七万六千八人の減少ということでございます。

以上でございます。

○池田(道)委員 先ほど申し上げましたような業種については大幅な職員削減を行われておりますが、例えば、削減できない警察職員、教員、そうした職種についてはほとんど削減をすることができません。

そうした中、一般行政職がほとんど減ってきておるわけでございますけれども、一昔前には、地方自治体だけで出ておったかわかりませんが、人口百人に一人ぐらいが職員の数という目安でございました。今はそういう、いろいろな行革で、民間委託、指定管理者等で民間に出してありますのでございますが、これは国として、総務省として、地方自治体が大体、平均的な指数というものを出すということはできないでしょうか。非常に難しい質問でございますけれども、その点についてお伺いをいたします。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

総務省では、各地方公共団体において、地域の実情を踏まえつつ、効率的で質の高い行政の実現に向けて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おります。

その上で、総務省では、各地方公共団体がみずから定員管理の現状を分析できるような手法の研究に取り組み、情報提供を行っております。

具体的には、一つは、「類似団体別職員数の状況」というものでございます。地方公共団体が人口規模や産業構造が類似する他の団体と職員数を比較検討できる「類似団体別職員数の状況」を毎年公表し、情報をしております。また、有識者による研究会で、事業所数や生活保護世帯数など行政需要と密接に関係すると考えられる統計数値を用いまして、地方公共団体が部門ごとにモデル的な職員数を試算できる計算式を作成し、情報提供しております。

各団体において、引き続き、こういった参考指標や分析の手法も活用していただきながら、適正な定員管理の推進に取り組んでいただきたいと思います。

以上でございます。

○池田(道)委員 わかったようなわからないような御答弁でございますが、地方自治体としても、定員管理というものは非常に難しいだろうと思っております。

それにあわせて、教職員等の減ができませんというところも申し上げましたが、地方自治体では、特に西日本に多いんだろと思いますが、待機児童の問題もありませんけれども、幼稚園あるいは保育園という施設を数多く持っております。

私が在職しておりました倉敷市でも、公立の幼稚園が今は統合して五十ぐらい、あるいは保育園が三十幾つ。幼稚園、保育園等一つ持ちますと、職員、いわゆる保育士の方、幼稚園教諭、また調理員の方々等、そして施設費、今は公設民営ということもございますが、そうした膨大な費用がかさみます。

そうした、かさんでいく、あるいは給食調理センターでも同じでございますが、中学校では弁当持参という自治体もございまして、単純に行革だけを考えますと、全て民間委託、あるいは各家庭に任ずるということであれば、予算上大変な節約になります。中学校の弁当持参ということもありません。中学校の弁当持参ということになりますと、家庭でも非常に負担がかかる。

そうした公で持っているいろいろな施設、自治体によって大きく差が出ておりますけれども、そうした自治体に対して交付税等で、いろいろな形でいわゆる優遇措置というものが考えられないかどうか、まずその点についてお尋ねをいたします。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

各地方公共団体においては、例えば保育園であります、児童数の多寡や増減など、そういった保育のニーズの状況に加え、地域における民間保育所の設置、運営状況などを考慮しながら、公立保育所の設置、運営を行っているものと認識しております。

総務省といたしましては、例えば公立保育所の運営であります、公立保育所の在籍児童数に児童一人当たりの単価を乗じるような形で、標準的な業務に必要な職員給与費などについて適切な財政措置を講じているところでございます。

以上でございます。

○池田(道)委員 もう時間がありませんので終わりますけれども、そうした地方自治体が非常にいろいろな形で工夫しながら、人口減少社会の中で頑張っておるのが実情でございます。単に、先ほど申し上げましたように予算上の効率化だけで申し上げますと、地域の住民の方々にも非常に大きな迷惑がかかってまいります。

やはり、そうしたやらなければならない住民サービスを率先してやっている自治体に対しては、ある程度色をつけた交付税の交付額の算定をしていただきたいということも申し上げまして、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○竹内委員長 次に、奥水恵一君。

○奥水委員 おはようございます。公明党の奥水恵一でございます。

質問の機会を与えていただきまして、まことにありがとうございます。

早速でございますが、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つきまして質問をさせていただきます。

きょうは、資料をつけさせていただきました。この「地方公共団体による公的サービスの提供体制」という資料の、今回の法改正はこの赤い部分で囲まれたところである、こういうことでございます。

今日、地方公共団体においては、厳しい財政運営の中で、行政需要の多様化等に対応するために、公務の効率的かつ適正な運営を推進することを目的として、地方公務員の臨時、非常勤職員の任用が進められている状況でございます。今や現場では、地方公共団体の事務等の円滑な遂行において臨時、非常勤職員が大きな役割を担っている状況でございます。

このような中、今回、地方公務員法の一部を改正し、臨時、非常勤職員の任用がより適切に進められるように、特別職の任用の厳格化、臨時的任用の適正な運用、さらに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を進めると同時に、地方自治法の一部を改正し、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ものでございます。

そこで、まず質問をさせていただきます。

今回、このような改正を進めるに至った経緯について、初めにお聞かせください。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。総務省では、これまで地方公務員の臨時、非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用、勤務条件が確保できるよう、平成二十六年総務省通知等により、留意すべき事項を示した上で、各地方公共団体に必要な対応を要請してま

いりました。

平成二十八年四月現在で、この通知のフォローアップを含めた調査を実施し、その結果の分析等と今後の対応方針について検討を行うため、総務省に研究会を設置し、検討を進めてきたところでございます。

研究会では、国及び地方に係る臨時、非常勤職員の実態調査、民間労働法制や民間における同一労働同一賃金の議論の動向などを踏まえた検討を行い、平成二十八年十二月に報告書を提出していただきました。

この研究会報告書における提言と、それに対する地方公共団体の意見等を踏まえた上で、一般の改正法案の提出に至ったものでございます。

以上でございます。

○奥水委員 どうもありがとうございます。

では、その中身について質問をさせていただきます。まずけれども、まず、特別職の任用の厳格化について伺います。

現在、臨時または非常勤の顧問、参事、調査員、嘱託員等の特別職として任用され、通常の事務職員等と同等の仕事をしている、そういった特別職もいるというふうな何について、そういう特別職が、本来、一般職であれば課せられる守秘義務などの服務規定等が、特別職ということで課されない者が存在している。

こういった問題に対して、特別職の職務を法律により明確に区分するために、今回の法改正で、特別職の範囲を、専門的な知識経験等に基づき助言、調査を行う者に厳格化することとしています。

そこで、具体的に、例えばどのような専門的な知識経験等を有する者が、どのような事案に対して助言や調査を行うことを想定しているのか、現場の実態も踏まえてお聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。改正法案の施行後も引き続き特別職非常勤職員の任用として任用されます者は、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、診断または総務省令で定める事務を行うこと、この三つの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、高度な資格が必要な学校医、学校歯科医、学校薬剤師などが考えられるところであり、これらの者が児童生徒などに対し診断、助言を行うことが想定されております。

総務省としては、今後、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。

○奥水委員 どうもありがとうございます。大分明確になつてくるというふうな感じでした。

続きまして、臨時的任用の適正な運用について確認をさせていただきます。

今回の改正で、臨時的な任用については、本来、緊急の場合等に選考等の実方実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるにもかかわらず、こうした趣旨に沿わない運用が見受けられるというところで、その対象を、国と同様に、非常勤職員に、欠員を生じた場合に厳格化する、このようになつております。

そこで、現在、地方公共団体における臨時的任用の実態が国と比較してどのようになっていると認識をされているのか、まずお聞かせ願います。

また、あわせて、今後、地方公共団体での臨時的任用が適切に進められるようにするために国としてどのような支援を考えているのか、お聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。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、正規の任用の手続きを経ないときに特例的に認められるものでございます。

タイムでの任用に限っておりますが、地方においては、現行では、パートタイムでの任用も認められております。

このため、今回の改正法案では、国家公務員と同様、常勤の職に欠員を生じた場合に任用の要件を厳格化し、フルタイムでの任用に限ることとしております。

今後の取り組みとしては、地方公共団体において制度の趣旨に沿った臨時的任用が行われますよう、今夏をめどに通知やマニュアルを発出し、地方公共団体に対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。

○奥水委員 どうもありがとうございます。

続きまして、今回、会計年度任用職員に対する給付についての規定の整備、これがなされるというところで、ここについて伺います。

この会計年度任用職員に対して、会計年度任用職員の採用方法や任期等を明確にするということとセットで、期末手当等の支給が可能となるように地方自治法の一部を改正するものでございますが、そこで、会計年度任用職員に対しての期末手当の支給について、政府の働き方改革などにおいて同一労働同一賃金が叫ばれている中で、その給付のあり方はどうあるべきと考えているのか、また、その財源の手当はどうかについてお聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。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、国家公務員の取り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り扱いについては、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、民間部門におけ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ます。

また、今般の制度改正により必要となる財源につきましても、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、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考えております。

以上でございます。

○奥水委員 どうもありがとうございます。

まさに非正規と正規の皆さんの不合理な待遇差、こういったものをしっかりとやっていただけるような取り組みをよろしくお願いしたいと思っております。

そこで、確認なんですけれども、今回の一般職の会計年度任用職員に関する制度、一般職の非常勤の任用に関する制度で、具体的に採用方法としてどのような採用方法を進めようとしているのか、また、再度の任用は可能なかどうかについてもお聞かせ願えますでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

会計年度任用職員の採用方法については、常勤職員とは異なり、競争試験を原則とするまでの必要はないと考えられるため、競争試験または選考とし、具体的には、面接や書類選考等による適宜の能力実証によることが可能であることを想定しております。

一方、再度の任用につきましては、平成二十八年十二月の総務省研究会報告書において、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うる」とされておりまして、再度の任用が可能であると考えております。

以上でございます。

○奥水委員 どうもありがとうございます。

最後の質問になりますが、伺います。
今回の法案の、今般はちょっと外に、きょうのこのイメージでは、点線で、災害発生時職員派遣

と書いてあるんですけども、このような形で、何かがあったときには他の自治体から職員が派遣をされる、こういった状況もあるわけでございませう。

昨今、地方公共団体におけるICTの利活用が推進、あるいは地域包括ケアシステムや共生型社会の構築など新たな事業を進めるため、また地方公共団体の業務改革の好事例の横展開を進めるために、各地方公共団体のニーズに応じて人材の交流ができる仕組みの構築も非常に有意義なことではないか、このように考えているわけでございませうけれども、きょうは、原田総務副大臣、その点についてお答え願えますでしょうか。よろしくお願いたします。

○原田副大臣 お答えを申し上げます。

奥水委員御指摘のとおり、新事業の展開等を図るため人材の交流等が行われることは有意義であるとの認識をしており、ところでございませう。

現状においても、地方自治法の制度等に基づき、各団体のニーズに応じて人材の交流は可能となつていくところでございまして、また、委員御指摘のような政策分野については、担当府省や地方公共団体が参画する協議会などの任意団体を通じて情報交換、また、自治大学校など広域研修機関による高度な研修の実施と人的ネットワークの形成などが進められているものと承知をいたしております。

まずは、地方公共団体相互の取り組みや、関西広域連合のような広域連携による共同での人材育成などの取り組みが重要と考えておるところでございませうが、総務省としても、関係機関等と連携し、地方公共団体における人材の確保、育成の推進に努めてまいりたいと思ひます。

○奥水委員 どうもありがとうございます。

まさに人材の交流というものは、送る側と受ける側の呼吸も合わないとなかなかうまくいかないところもあるんですけども、とにかく、地方自治体、少子高齢化、人口減少の中で早急に具体的に進めなければいけないことがたくさんある中で、

そういったことも踏まえて柔軟に対応できるように取り組みを総務省としても進めていただければと思ひますので、よろしくお願いを申し上げます。

時間となりましたので、質問を終わらせていただきます。大変にありがとうございます。

○竹内委員長 次に、奥野総一郎君。

○奥野(総)委員 民進党の奥野総一郎でございます。

早速質問に入らせていただきたいと思います。

今回、臨時、非常勤職員のうち、パートタイム任用の方については新たに期末手当の対象とするということでありませう。これでは、半歩前進、評価をしたいと思ひます。

ということで、この法案自体には賛成をさせていただきます。残念なのは、働き方改革と言っている以上、こうしたパートの方々についてもやはり給与、手当の対象とする。今回引き続き報酬、費用弁償の対象ということでありませうけれども、半歩前進でありませうけれども、最終的には給与、手当の対象としていく、それには財源も必要になつてまいりますけれども、そちらの方向を向いて引き続き議論をしていきたいと思ひます。

ということで、今回、この法案についていろいろ疑問点をただしていききたいと思ひます。

まず、従来は、一般職の非常勤職員というカテゴリーがあつて、地方公務員法の十七条、これはぱつと見ても、僕ら素人が見てもどうやって読むのかなどというのとはなかなかわからないんですが、この地方公務員法十七条に基づいて一般職非常勤職員の採用を行うということにされていたようでありませう。恐らく、選考をもつてするということでありで読んでいただきたいと思います、今のは十七条の二ですかね。

これは、今回さわつていません、改正されていませんから、解釈によれば、引き続きこの十七条ないし十七条の二によつて一般職非常勤職員の採用を行うことは可能なんでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

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、一般職非常勤職員制度が不明確な中、制度の趣旨に沿わない任用が見られたことから、一般職の会計年度任用職員を明確に定義し、任用や服務規律等を定めるとともに、国の非常勤職員の取り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せう。

このため、会計年度任用職員ではなく独自の一般職非常勤職員として採用することが、直ちに違法となるわけではございませんが、任用の適正化を前提に勤務条件の改善を図る今回の改正法案の趣旨に沿わないものでございませうので、適切ではないと考えており、私どもとしては避けるべきものであると考えております。

以上でございます。

○奥野(総)委員 確かに、新しく会計年度任用職員制度をつくつたという趣旨から見れば、避けるべきものの、まさにそのとおりでありませうけれども、ただ、条文としては残つていますし、明確に禁止はされていないわけでありませう。

従前であれば、この条文で読んで採用された職員については、一般職の非常勤職員については期末手当の支給ができません、こういう解釈だと思ひますが、そうであれば、そういう自治体はないかと思ひますけれども、例えば、期末手当を払いにくいということでも、この十七条に基づいて任用する、こういう場合も考え方としてはあり得ると思ひます。

ですから、避けるとおっしゃいましたけれども、どうやってこういった事態を避けていくのか、さらには、今の一般職非常勤職員をどうやって会計年度任用職員に移行させていくのかということも総務省としてどう考えるのか、伺いたひます。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

改正法案の趣旨は、国の非常勤職員においても期末手当の支給が進んでいることを踏まえ、会計年度任用職員に対しては、法律上はでき

る規定ではございますが、地方公共団体において期末手当を支給すべきものと考えております。

このため、期末手当の支給を回避するために独自の一般職非常勤職員を採用するということがありとすれば、これは改正法案の趣旨に全くそぐわないものと考えております。

したがって、先ほど申し上げましたとおり、一般職非常勤職員については、会計年度任用職員として任用すべきであり、独自の任用については避けるべきものと考えております。

総務省としては、改正法案成立の時点には、地方公共団体に対し、この夏をめどに通知やマニュアルをお示し、会計年度任用職員制度への移行を働きかけてまいります。

以上でございます。

○奥野(総)委員 ぜひこれをしっかりとやっていただきたいんですが、改めて確認します。もう一度だけ確認しますが、この十七条によって採用した場合に、期末手当なんかは支給できない、違法だという理解でいいんですね。

○高原政府参考人 御指摘のとおり、十七条に基づく一般職非常勤の採用をされた場合は、期末手当の支給は違法となります。

以上でございます。

○奥野(総)委員 しつかり助言をして、新しい制度が使われるように徹底していただきたいと思っております。

それから、会計年度任用職員というのが、新たに今回、改正によって入るわけですが、どのような職種の職員が想定されるのか、どのような能力が求められているのかということを伺います。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

会計年度任用職員は、各地方公共団体において、行政ニーズに応じて適切に任用されるものでございますが、例えば事務職員、学校の講師、保育士、給食調理員、図書館職員、看護師、清掃作業員、消費生活相談員など、幅広い職種への任用が想定されているところでございます。

以上でございます。

○奥野(総)委員 全般に幅広い職種ということですが、今回、これをフルタイムとパートタイムと分けたんですね。分けた結果、給与、手当というところと報酬と費用弁償の対象ということとで処遇が変わってしまっているんですが、なぜ給付体系を分けたんでしょうか。職種の違いというよりは、どういう理由でこれを分けたんでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

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職務に従事し、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、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きたことなどを考慮し、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、パートタイムの会計年度任用職員につきましては、常勤職員よりも短い勤務時間で職務に従事し、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、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まし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。

○奥野(総)委員 どこで切るかというのは、なかなか難しいと思うんですね。能力に特に違いが、習熟度などというのは違いが出てくるんでしょうけれども、長年やっている方について言えば、そこも変わってくるわけじゃなくて、単に働いている時間が違うだけという場合もあると思うんですね。

この法のつくりを見ると、フルタイムというのは常勤と全く同じ時間働いているというたてつけになっている、仮に一時間でも少なければ、パー

トタイムの方に入ってしまうということなんですか。

かつて、判例なんかでは、先ほどもちょっと答弁があったかと思いますが、常勤職員の勤務時間の四分の三を超える場合には、常勤とみなして、期末手当の支給を認めた事例などもあります。

ですから、今回、きちんと一時間でも欠けたらという引き方はちょっと酷じゃないか。特に、習熟度とか能力に差がない場合については酷じゃないか。まさに同一賃金同一労働というのであれば、処遇も同じ給与、手当の対象にすべきじゃないか、こういうふうには私は思うんですが、なぜこれを一律、幅を持たせない、全く常勤職員と同じ時間というふうに定義をしたんでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

手当の支給の適法性が争われた過去の判例では、当時の国の日々雇用職員以外の非常勤職員の取り扱いが、常勤職員の勤務時間の四分の三を超えない範囲内とされていたことを踏まえまして、地方自治法二百四十二条の「常勤の職員」に該当するか否かの判断要素の一つとして、勤務時間が常勤職員の四分の三を超えることというのを挙げていた判例があるわけでございます。

しかしながら、その判例では複数の判断要素の一つとして挙げられたにすぎず、また、国においては、その後、日々雇用職員制度が廃止され、期間業務職員制度が創設されて、現行法令上、四分の三を超えるか否かにかかわらず非常勤職員とされているということを前提といたしますと、四分の三の勤務時間を区分の基準とする理由は明確ではございません。

今回、一般職の非常勤職員である会計年度任用職員制度を創設するに当たりまして、常勤の職員、すなわち常時勤務を要する職を占める職員については、国家公務員を含めた公務員法制全体として、相当の期間任用される職員をつけるべき職を占める職員であつて、かつフルタイムで勤務する職員と整理したところでございます。

その上で、会計年度任用職員の給付制度についても、フルタイムの者については給料及び手当の支給対象とし、パートタイムの者については、現行の報酬、費用弁償の給付体系を維持しつつ、期末手当を新たに支給できるよう立法的措置しようとするものでございます。

ということでございますので、御理解をいただければと思います。

○奥野(総)委員 国の制度がかわつたと変わったというところが理由と言っていますけれども、最初に申し上げたとおり、そもそもやはり、確かにどこかで線を引くというのはなかなか難しいので、一律、常勤と全く同じにするか、あるいは、最初に私が申し上げたように、給与、手当の支給に全部してしまつて、個々の自治体の判断に委ねていくというやり方もあるというふうに思います。

これはいろいろ不都合も、不都合というか条文の読み方で気になるところもありまして、フルタイムの会計年度任用職員は全て給与、手当の対象になるわけですから、パートタイムについてはならないということで、各種手当、地方自治法二百四十二条の第二項に各種手当が列記されています。ここには、例えば通勤手当とか、それから時間外勤務手当とか、あるいは退職手当とか、さまざま列記されているわけですね。これを素直に読むと、パートタイムの職員については、ここに書いてある手当については支給対象にならないように読めるんですね。

そうすると、例えば通勤手当とか超過勤務手当とか、こういうものも読めないのか、こういう疑念が起こるわけですが、そこはどうやって読むんでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

パートタイムの会計年度任用職員は、報酬及び費用弁償の支給対象となつてございますが、通勤手当に相当するものにつきましては費用弁償として支給可能でございますし、時間外勤務手当に相当するものは報酬そのものとして支給することが可能となっております。

総務省としては、地方公共団体に対して、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。

○奥野(総)委員 そうすると、費用弁償に当たらないというものの、例えば勤勉手当とか退職手当とか、こういったものはパートタイムの職員については支給対象にならない、違法だ、こういう解釈になるのでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

御指摘のように、勤勉手当につきましては、パートタイムの方に支給する場合、違法となります。これは、まだ国家公務員の期間業務職員などにおきましても勤勉手当の支給が進んでいないというところで、現時点では、私どももいたしましては、国家公務員との均衡という観点から、今後の課題ということで整理をさせていただいております。

それから、退職手当につきましては、もともと国家公務員の退職手当法で、常勤職員と同じ勤務時間働いた日が十八日以上あった月が六カ月経過した場合に退職手当の対象となるという整理でございます。これは国家公務員の場合もフルタイム型の人しか退職手当は出ないということでございますので、パートタイム型の会計年度任用職員につきましても、退職手当は今後の検討課題ということにさせていただいております。

以上でございます。

○奥野(総)委員 何度も申し上げますけれども、やはりフルタイムとパートタイムで切つて、給与、手当の対象とする、しないやると、不合理というか、むしろこれは自治体の判断に委ねた方がいいと私は思うんですね。もちろん国との並びというのがあるんでしょうけれども、まさに地方自治ですから、そこは委ねるような仕組みが

あつてもいいんじゃないかと重ねて申し上げます。

それから、もう一つ伺いたいのは、任期つき職員という仕組みがありますね。これまで通知で任期つき職員の活用も推進をされてきています。今回、任期つき職員について特段触れられていないわけですが、これを活用するという考えはないのでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

任期つき職員につきましては、平成二十六年総務省通知においても、必要に応じて臨時、非常勤職員にかえて活用を検討するよう助言を行ってきたところでございます。

しかしながら、任期つき職員の数は約一万一千人にとどまっております。また、二十八年四月の実態調査においても、活用の予定なしとしている団体が約七割に上るなど、活用は限定的となっております。

また、任期つき職員制度については、本来常勤職員が行うべき業務に従事するものであり、職務の内容が臨時、非常勤職員とは異なることから、臨時、非常勤職員に関する課題全ての解決につながらない面もございました。

このような状況を踏まえまして、今後の改正法案では、臨時、非常勤職員自体の適正な任用、勤務条件の確保を図る観点から、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、あわせて期末手当の支給を可能としているものでございます。

なお、任期つき職員につきましては、災害復旧復興事業への対応などさまざまな分野で活用されたいと考えております。

以上でございます。

○奥野(総)委員 ありがとうございます。

今までのいろいろ伺いましたけれども、期末手当が支給可能となることは一歩前進ということでありまして、今回、改正のこの中で出てきていな

い話として、やはり具体的な賃金水準です。ね。同一労働同一賃金と政府の方針で言っていますけれども、やはり時給の均衡の問題があると思うんですね。結局、正規職員を置かなくて非常勤にかえてというのは、賃金を抑えられるということが大きいと思うんです。そこはやはり今問題だと。

なぜ同一賃金同一労働かと言いますと、やはりパートタイム、臨時、非常勤職員の給与は不当に低く抑えられているんじゃないか、こういう面が民間もあると思いますし、我々も官製ワーキングプアなんて言っていますけれども、そういう面も地方公務員にもあるというふうに思います。

そこで、では、個々のパートタイム会計年度任用職員の賃金水準、今回新たに制度を入れるわけですから、これはどのように定められていくのか。例えば、習熟度によっても変わってきますよね。常勤職員は、年を重ねれば少しずつ賃金は上がっていくはずですし、習熟度に応じて上がっていくはずですから、習熟度に応じて上がった賃金に比べてパートタイムの方というのは、そうした習熟度に応じた賃金設定なんというのも考慮されるのでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

パートタイムの会計年度任用職員に対する給付につきましては、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。

また、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。

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際には、この夏をめどに発出する予定の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しっかり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。

○奥野(総)委員 せっかく制度を導入して期末手当、これは何度も申し上げますが、半歩前進だと思えますけれども、結局、生活できるだけの賃金をきちんと保障、保障というか支払っていかないとけないと思います。ですから、このあたり、きちんと賃金水準についても御配慮いただきたいと思えますし、それにはもちろん財源も要するわけですね。せっかく今回新しい制度ができて期末手当が支給できるようになるわけですが、きちんとした水準の期末手当が支払われる、さらにまた、今申し上げたように、個々のパートタイムの方の賃金水準も保障できるようにするためには財源が必要だと思えます。

そもそも、今回、先ほど質問の中にございましたけれども、臨時、非常勤職員がふえているのは、三位一体改革を経て交付税が減らされ、地方の財源が減らされた中で、非常勤に置きかわって来た面が大きいと思うんですね。本来、今回もその原則は崩していませんけれども、常勤職員が公務に当たるときという原則は崩れていないわけですし、なるべくなら常勤職員にやっていただくべきですし、また、それを臨時、非常勤というならば、同じだけの水準の賃金を払っていくべきだと思えます。

そのあたり、最後に大臣に伺いたいんですが、きちんと財源を保障してやっていくのかどうか、やっていただくということを一言、発言していただきたいと思えます。

○高市国務大臣 今般の制度改正によって必要となる財源につきましては、今後、各地方公共団体の取り組みについてしっかりと調査をする必要がありまして、地方財政措置についてはしっかりと前向きに検討させていただきます。

○奥野(総)委員 ちょうど時間が来たようでありまして、これで私の質問を終わりたいと思っております。

○竹内委員長 次に、近藤昭一君。

○近藤(昭)委員 おはようございます。民進党の近藤昭一でございます。

きょう質問の時間をいただきましたこと、感謝を申し上げます。

それでは、私からも早速質問に入らせていただきますというふうに思います。改めて、そもそも論ということでお伺いをしたいと思います。

今回の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案は、地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等に関する研究会報告書、これを受けてつくられたということであると思います。改めて確認をしたいと思っております。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

総務省といたしましては、これまで、臨時、非常勤職員の任用、勤務条件の確保について、平成二十六年の総務省通知等により、各地方公共団体に必要な対応を要請してまいりました。

平成二十八年四月現在でこの通知のフォローアップを含めた実態調査を実施したところであり、その結果の分析等と今後の対応方策について検討を行うため、御指摘いただきました研究会を開催し、議論を進め、昨年十二月に報告書を提出いただいたところでございます。

報告書においても、各地方公共団体から意見聴取し、具体的な制度の改正を進めるべきとされており、本年一月に地方から意見聴取を行いました。

改正法案については、報告書の内容と地方からの意見等を踏まえて立案を行ったものでございます。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。

報告書を受け、そしてまた地方の意見聴取をして行なう改正であるということでもあります。

ところで、その同研究会報告書では、「はじめに」の中でこのように述べられているということですが、「今回提言する制度の改正等は、まずは現時点で実現が可能である事項に取り組みこ

とを基本姿勢としつつ、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けた、基礎となる制度的基盤を整備することを目的とする。このため、課題の全てに対し解決策を講じるものではないが、今回整備される基盤に立脚して、さらに必要な検討が行われるべきである。」このようにあるわけでありまして。

改めて確認をさせていただきたいというふうに思います。

この中に「課題の全てに対し解決策を講じるものではない」というくだりがあるわけでありまして、この課題、会計年度任用職員にかかわる課題ということでしょうか。確認したいと思っております。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

研究会の報告書では、総数も増加し、地方行政の重要な担い手になっている臨時、非常勤職員について、適正な任用、勤務条件を確保することが目指されております。このような観点からすれば、ここで言う課題については、一般職の会計年度任用職員についての課題もあろうかと思っておりますが、そのみならず、臨時的任用職員を含めた臨時、非常勤職員全体を対象とするものと理解をしているところでございます。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 今回課題になっている常勤、非常勤職員及び任期つき職員、こうした課題、これまでも私もこの総務委員会でも何回か質問させていただいているところであります。

公共サービスをしつかりと充実させてやっていかなくてはならない。ところが、自治体によつては、特に、残念ながら小さな自治体の中で、財政的な理由からということが多いんだと思っておりますが、本来の臨時、非常勤職員、あるいは特別職もあるわけでありまして、こうした任用、本来のあり方と違うものがかなり行われてきている。かつてこの委員会でも指摘させていただきましたが、村の職員の八割でしたか、七割以上、八割とかが非常勤の職員である、臨時雇用である、こういう

ような実態もある、こんなことを指摘させていただいたわけでありまして。

そういう意味で、今お答えがありましたように、まだそうした中で残る、これまでも委員の方からも指摘がありますが、パートで雇用されている方のことも含めた、そうしたことを解決するという意味での会計年度任用職員にかかわる全般的な課題、そうした全般的な課題の中であることを解決していく、その一歩としての会計年度任用職員にかかわる課題だ、こういうふうに理解をするところでありまして。

そういうことからすれば、参議院総務委員会で決議された附帯決議というのがあります。会計年度任用職員が中心となっているが、その決議では、もっと幅広く、臨時、非常勤職員を初めとする適正な任用、勤務条件について全般的な検討をするということが研究会報告の趣旨だと私は考えるわけでありまして、いかがでありましょうか。

○原田副大臣 お答えを申し上げます。

平成二十八年十二月の総務省研究会報告書は、一般職の会計年度任用職員のみならず、地方公務員の臨時、非常勤職員全般を対象とするものでございます。

例えば、今般の改正法案では、会計年度任用職員に係る空白期間の適正化が図られておるところでございますが、このような考え方は臨時的任用職員についても同様には当てはまるものでありまして、総務省としては必要な助言を行っていく考えでございます。

このように、今後とも、臨時、非常勤職員全般について、適正な任用、勤務条件の確保に努めてまいりたいと思っております。

○近藤(昭)委員 原田副大臣、どうもありがとうございます。

今、副大臣がおっしゃったことだと思っております。今回の改正法案が成立するということは、私は、先ほど奥野委員からも指摘をさせていただいたところでありまして、半歩前進といえます。うか、これまでにある課題に対して、報告書を受

けて前進をするということだと思っております。そういう意味でも、私はこの評価をさせていただきたいというところであります。

ただ、まだまだ、今副大臣も御答弁いただきましたように、全般的な課題、残された課題があるんだ、そういうことについてもしつかりと取り組んでいかなくてはならない。私は、まさしくこの問題のスタート地点に立ったということであるんだと思っております。

そういう意味で、今御指摘をいただきましたように、臨時、非常勤職員の任用、勤務条件について、各地方自治体では条例等の整備を初め自治体運営を議論すべき、そして、それに政府として助言をしていただかなければならないと思っておりますし、そうした方向だということをお望みいただいたんだと思っております。

この法案によつて、会計年度任用職員制度の新設を踏まえて、全般的かつ必要な検討がなされることを期待したいというふうに思います。ありがとうございます。

それでは、臨時、非常勤職員の処遇改善ということについて、私の方からも質問させていただきたいと思っております。

参議院総務委員会で総務省は、同一労働同一賃金の考え方と今回の改正法案との関連について、このように答弁をされているわけでありまして。

一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、勤務の適正化を図るとともに、あわせて、勤務条件においても、国家公務員の取り扱ひとの均衡を踏まえ、期末手当の支給を可能とするもの。

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における、いわゆる賞与についての正規労働者と非正規労働者の間の不合理な処遇差の解消という方向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づけているところというところであります。

いて会計年度職員制度を創設する、パートタイムの会計年度任用職員には期末手当を支給可能とするということであります。

一方で、これも先ほどちょっと指摘もあつたわけですが、会計年度任用職員ではなく、地方公務員法第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するわけではないという答弁もされているわけであります。

会計年度任用職員制度を創設し、適正な任用や勤務条件の確保を図るという改正法案の趣旨から、地方自治体に対して、会計年度職員への移行を明確に周知すべきであると考えます。それを改めて確認したいと思ひます。

パートタイムの会計年度職員に期末手当を支給可能とするならば、それに係る経費が必要となる、当然それに対する財政措置が必要となるわけでありますが、さきの答弁からも、財政措置は会計年度任用職員の期末手当に対するものであつて、地方公務員法第十七条に基づく一般職非常勤職員を継続する場合の措置は必要がないと考えるわけであります。

確認をしたいと思ひます。いかがでありましようか。

○高市国務大臣 会計年度任用職員につきましては、期末手当の支給の対象となります。

そして、独自の一般職非常勤職員制度を設けた場合には、これは会計年度任用職員ではないため、この改正法案に基づいた期末手当の支給の対象とはならないということになります。

今回の制度改正により必要となる地方財政措置については、地方公共団体の実態も踏まえつつ、しっかりと検討をしてまいります。

一方で、会計年度任用職員ではなく、独自の一般職非常勤職員として採用するということは、任用の適正化ということを前提に勤務条件の改善を図る今回の改正法案の趣旨には沿わないものであり、適切ではないと考えております。

この改正法案を成立させていただきました曉には、地方公共団体に對して、ことしの夏をめどに

通知やマニュアルをお示しして、会計年度任用職員制度への移行を働きかけてまいります。

○近藤(昭)委員 高市大臣、ありがとうございます。

こうしたことについては、違法である、問題であると先ほども指摘もあつたところでありまして、夏に向けてマニュアル等々をつくつて対応していただくということでありまして、今、大臣からもそうしたことをしっかりとやるということをお願いしたいことを確認したいと思ひます。

それでは次の質問に移りたいと思ひますが、私の方からも、パートタイムの会計年度任用職員の報酬水準の決定についてということを質問させていただきます。

研究会報告書では、臨時、非常勤職員に係る現行制度について、制度の趣旨に合わない任用、公共の利益の保持に必要な諸制約が課せられていない、労働者性が高い者に対する処遇上の課題に対して、制度改正等を通じて任用根拠の厳格化を行い、一般非常勤職員制度について、労働者性が高い者を類型化した上で、必要な勤務条件等を確保するための新たな仕組みを設けるべきとしているわけであります。

さて、その中で、労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができないという処遇上の課題への対応として、一般非常勤職員について期末手当などの支給が可能な制度に見直すことから、フルタイムでもパートタイムでも給料、手当を支給できるとしていただくわけであります。これは、報告書に指摘されております労働者性が高いという根拠によるものだと考えるわけでありまして、しかし、改正案では、勤務形態によって給与体系が異なる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、報酬及び費用弁償に加え、期末手当を支給できると後退をしているわけであります。

この報告書にある労働者性が高い、パートタイムの会計年度任用職員の労働者性は高くないとい

うことでありましようか。いかがでありましようか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

パートタイムの会計年度任用職員の方の労働者性についてということですが、今回の改正法案では、常勤職員に近い勤務形態の非常勤職員の方がふえておられる、ところが、そういった方が特別職として任用されている例が多々あるというところがございます。会計年度任用職員制度を設けて、そちらの方に移行していただくということでございますので、パートタイムの会計年度任用職員の方も当然労働者性が高いというふうに認識をしているところでございます。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。パートタイムの会計年度任用職員の労働者性も高い、こういう理解だということであります。

そうしますと、改めて確認をさせていただきたいと思うわけでありまして、パートタイムの労働者性も高いとするならば、フルタイムの会計年度任用職員と同様、給料、手当の支給対象とすべきではないかというふうに考えるわけでありますが、いかがでありましようか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

パートタイムの会計年度任用職員につきましては、先生御指摘のように、研究会の報告書では、給料、手当の支給対象といったような御議論もあつたわけでございますが、地方公共団体の意見を聴取いたしましたところ、やはり地方団体側からは支給可能な手当を明確に限定していただくという意見が多数寄せられましたこと等を踏まえまして、現行、報酬、費用弁償の給付体系ということになっておりますので、それを維持しつつ、期末手当を新たに支給できるよう措置することにしたところでございます。

私どももいたしましては、各地方公共団体における定着状況なり、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を検討してまいりたいということでございます。

以上でございます。

○近藤(昭)委員 報告書が作成をされ、そしてまた広聴、さまざま地方意見も聞く中で、この法改正が進んでいるということでありまして、

先ほど私も、この改正によって半歩、一歩前進をした、さらに、まだ残された課題があるんだから、それについてはしっかりと取り組むという原田副大臣からも御表明もありました。高市大臣からも、この問題についてしっかりと地方にも助言をしながら進めていく、こんなお話もあつたわけでありまして。そういう意味では、まだまだこれから課題が残っているという中ではあるんだと思ひます。

ただ、改めて、ちょっと指摘というか確認をさせていただきたいと思ひます。

今御指摘もあつたように、地方の意見を聞いた中で、財政的なこともあるというふうな、限定的にしてほしい、こういうような意見もあつたんだというところであります。ただ、そうすると、財政的な問題で報酬、費用弁償にせざるを得なかったんだとすると、報酬といえども、フルタイムの会計年度任用職員に支給される手当の種類に応じ、同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員の給与並みに支給するという配慮をしっかりと行つていく、配慮した扱いをしつかりとしていく、こういうふうに変更して考えるわけでありますが、確認をしたいと思ひます。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

パートタイムの会計年度任用職員に対する報酬水準の決定に当たりましては、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、本改正法案を成立させていただいた曉には、この夏をめどに発出する予定のマニュアルなどにその旨を盛り込み、地方

公共団体に対してしっかりと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。

○近藤(昭)委員 ありがとうございます。
何回もこの総務委員会でご質問させていただいたとお話していただきたまいました。本来の特別職のあり方、特別な技能あるいは知識を持った人を臨時に雇用する、あるいは、まさに緊急あるいは臨時のときに職員の人の働きが必要になって、そうした場合には採用の仕方ではないということが非常に蔓延を、それは財政的なところも多い、というか、財政的なことによつてそうしたことが蔓延をしている、その問題点を指摘させていただいたところでありました。そういう中で、今回の法改正が行われ、前進をしてくるということでもあります。

そして、今も部長の方からも、夏に向けて、これはもちろん高市大臣からも、そうした決意といましようか、そうしたものを御表明いただいたところでもあります。マニュアルなどに織り込んでいく。

ぜひ、この問題、まだまだ全般的に取り組んでいただくてはならないということでありましたので、大臣、もう一度、この夏に向けてのそうしたマニュアルづくり、地方に対する助言というもののついでに改めて決意をお話いただけたらとお願いいたします。

○高市国務大臣 この法案でございますが、衆議院、そして参議院の総務委員会の多くの先生方が地方公務員の皆様の切実なお声を聞いてきてくださって、さまざま私どもにも御指導いただき、そして研究会を設置し、その議論に基づいて提出をさせていただきました。この法案が成立するということ、は、本当に大きな一歩を踏み出すことになると思います。そして、これまで期末手当が支給できなかった方々に対して初めて期末手当が支給できるということにつきましても、大変前向きな改善でございます。

これから、先ほど申し上げました夏のさまざま

な地方公共団体への情報提供、特にこれは地方公共団体からも丁寧な情報提供を求められておりますので、ここはしっかりとやらせていただきます。すし、引き続き、より適切な勤務条件、そしてまた適切な任用に向けて、検討を進めてまいりたいと考えております。

○近藤(昭)委員 どうもありがとうございます。地方創生、地域がしっかりと輝いていく、公共サービスがしっかりと充実されていく。しかし、そこで働く人たちがしっかりと働ける、そういう環境をつくっていかなくてはならないと思います。どうぞよろしく願います。

○竹内委員長 次に、小川淳也君。

○小川委員 民進党の小川淳也です。

まず、この地方公務員法については、大変、きょうは関係諸団体の皆様も傍聴席にお越しでございます。国会の諸事情によりまして、既に参議院で審議が終わっているものを、きょうこうして衆議院で受けとめるということでございます。しばらくお時間をいただいたことを、やきもきさせたのではないかと思います。おわびを申し上げ、きょうの審議に臨ませていただきましたと思っております。

再三、我が党の議員から御指摘ございましたとおり、半歩前進と受けとめております。したがって、賛成をさせていただくわけでありますが、その上で、諸課題については、この審議を通して確認させていただきたいという立場でございます。

まず、そもそも論で、ちよつと高市総務大臣にお尋ねをいたします。

現在、六十万人に及んでおります非常勤職員であります。統計がある限り、地方公務員三百三十万人と言われている時代でございます。現在、それが約二百七十万人ですから、六十万人正規職員が減っているというふうにも見られるわけでありまして、その一方で、非正規について

は、統計がある限り、平成十六年、十七年、今から十年ぐらい前が四十五万。それ以前はないようでありまして、現在、六十万人。

ちよつと正規職員が減った分非正規がふえたというふうな受けとめることができると思います。高市大臣、いかがでしょうか。

○高市国務大臣 本来、公務員というのは、正規による採用で、公平性、公正性を担保しながら、そしてまた長期の人材育成ということを前提にしながら採用されるべきものとされてまいりました。

そんな中で、働く側の多様なニーズもあり、そしてまた住民の方々の多様なニーズ、そして突然起る臨時的な事態にも対応するような形で、臨時、非常勤の職員というものがふえてきたものだと思います。

正規の方々が減った分、その分を臨時、非常勤職員で埋め合わせるという考え方は、決して適切なものではないと私は考えます。

○小川委員 少なくとも、建前としては、ただいまの大臣の御答弁を受けとめたいと思っております。先立つ池田委員の質疑の中で、まさに地方公共団体における労働管理、人事管理の仕事をしていたその一環として、行革の観点から正規職員数を減らしてきたという、大変正直な質疑があったわけでありまして。

それは、私は、むしろ実態に近いのではないかとこのように受けとめております。特に、小泉内閣における三位一体改革、交付税の減額といったような圧力が自治体の現場には相当な影響を与えたのではないかとこのように、これは想像するところでありまして。

大臣、改めて、非常勤と臨時任用の原則論を確認したいと思っておりますが、仕事が一時的にふえた、これを一時的に賄う非常勤職員。一方、常勤職員が欠けた、これを賄うための臨時職員。今、十分通じておりますでしょうか。一時的に仕事があふれた、それを賄うための非常勤、そして、本来いるはずの常勤職員が病欠や産休等で欠けた、こ

れを賄うのが臨時職員というのがそもそもの原則論だと思っております。

しかし、それは実態と建前がかなりかけ離れて、財政的に逼迫する中で、先ほど、正規職員の減少数と現在存在する非常勤、非正規と言われる方々との数が、いみじくも一致するわけでありまして。

この待遇格差たるや、二分の一と三分の一とも言われておりますし、ここには、恐らく総務省の指導において、非常勤、非正規の職員を定員管理の枠外にできたということも影響しているでしょう。ですから、制度的なアプローチと財源の制約の中で、本来常勤職員によつて賄われるべき仕事がいや応なしに非常勤に押しつけられてきたという歴史、現状があるのではないかと思います。

だからこそ、今回、完全なる解決策とは私どもの立場からは思わないわけでありまして、非常勤の職員、会計年度職員に対して期末手当が支給されるということをもつて、半歩前進というふうな受けとめていくわけですね。

先立つ高市部長の御答弁の中で、ではこの期末手当の支給水準をどうするのかという質問に対して、国家公務員の支給状況を見ながら決めたというお話でございます。

そこで、お忙しい中、官房副長官にお越しをいただいております。

現在、国家公務員における非正規職員、非常勤職員への期末手当の支給状況、国家公務員においてはどうかになっているのか。まず現状の御報告をいただきたいと思います。

○萩生田内閣官房副長官 国家公務員の非常勤職員に関する処遇については、昨年、全府省に対し実態調査を行っておりまして、期末手当や勤勉手当などの支給の有無といった基本的な事項について、現在、内閣人事局として把握をしているところでございます。

指摘の支給される給与の額などは、現状では把握しておれません。

○小川委員 高原部長にお尋ねしますが、今、国家公務員の支給状況を見ながら決めたいという御答弁と、今し方の萩生田副長官の、国家公務員においては把握していないという御答弁の、このはざま、どう埋めるんですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

本法成立の暁には、内閣人事局等とも話し合いをさせていただきまして、国家公務員の方の状況をお伺いした上で、私どもとして、この夏のマニアルに向けて歩を進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○小川委員 萩生田副長官、どうされますか、これ。割合でいうと九七%の職員に期末手当が支給されているとお聞きしています。しかし、金額は把握していない。これは把握すべきではありませんか。

○萩生田内閣官房副長官 先生もお役所において、その仕組みは御存じだと思いますけれども、各省で、今までは、言うなら各省の判断の中で期末手当の支給がなされてきたわけですから、ここのできちんとルール化をして、今御指摘のあったように一〇〇%に近い形で支給を実施するというふうになったのは、まだ昨年来のことでございます。

他方、臨時職員の勤務体系、あるいはその職種、内容によつては、非常に役所ごとに異なるものがございますので、それを一律に横串を刺していくということには、若干、調査をし、時間がかかるんだと思います。

しかしながら、目指すべき方向は、そういったものがきちんと把握できていないと、地方公務員に対してもインセンティブを発揮することができないかと思っておりますので、そういった努力は今後も続けていきたいと思っております。

○小川委員 実態がさまざまである、あるいは時間が少々かかる、それは結構だと思いますが、少

し答弁の末尾を確認したいと思いますが、国家公務員においてきちんと把握する、各省に調査するというところでよろしいですね。

○萩生田内閣官房副長官 現状を把握するということの必要性よりは、今後、その支給のシステムを画一的にきちんと、どこの省庁であつても同じような仕組みをつくることの方が有意義なものではないかと私は思っております。調査そのものに莫大な時間と費用をかけるよりは、今回こういつた法律を成立させていただいた上に、地方公務員に与える影響というのも当然出てくるわけですから、システムの方できちんとルールづくりをしていきたいと思つて、その作業を現在進めているところでございます。

○小川委員 そうしますと、各省はばらばらに行つて任用の仕組み、あるいは支給の水準等を均てん化していくといひますか、標準化していくといひますか、そういう方向感を持って、地方公務員に対する対処上、参考になる指標なりデータも提供するというふうな理解をいたしました。

では、その前提で、国、地方あわせて、連携のもとに取り組みを進めていただきたい、そのことをお願い申し上げ、萩生田副長官、お忙しいとお聞きしていますので、どうぞ、これで結構です。ありがとうございます。

それでは、今の前提で、全体の支給水準をこれから議論していただく、そして、夏の通知ではあらかた具体的な指標なり基準を示していただくというのを期待を申し上げたいと思ひます。

その上で、では、裏づけとなる地方財政措置についてお聞きをいたします。

これは、残念ながら、施行期日が三十二年でありますから、三年後なんです。せつかくい制度改正が行われても、実際に法律の施行まで三年を要するというのはやや遅きに失する、時間がかかり過ぎだといふふうな受けとめを持っております。

恐らくその理由の大きな部分は、制度設計もあるでしょうが、地財措置、金目の部分においてきちん

ちんと手当てできるのかというところが大きいのではないかとこのように想像をいたします。

まず、高市総務大臣、今般の、特に会計年度、単年度で採用された職員に対する、特に期末手当の支給、これは総額においてどのくらいと見込まれるのか、そして、どのような形で地方財政措置を手法としてとられるおつもりか、この二点、お聞きをいたします。

○高市国務大臣 現在は、各地方公共団体において、臨時、非常勤職員の方々に対する報酬水準がさまざま異なっております。また、勤務形態も多種多様で一律ではございませんので、今回の制度改正によつて、全国でどの程度の財政負担が生じるのかというのを現時点で正確に見積もるということとは困難でございます。

今回の制度改正について、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があると考えています。その実態を踏まえながら、今回の法改正の趣旨がしっかりと実態としてあらわれるように、必要な地方財政措置、そしてその手法についても検討してまいりたいと存じます。

○小川委員 全く白紙というふうな受けとめざるを得ない御答弁なんです。正確にとまでは申し上げておりませんが、あらかた申し上げておいて、大体どのぐらいの費用がかかるのか。だからこそ自治体には慎重な意見もあるのかということからいへば、あらあら議論は先行してあつていいと思ふんです。正確な試算の前に。

私ですら、これはあらかた電卓をたたけると思ひます。約六十万人ですよ。高原公務員部長、そこでうなずいていただければ結構なんです。が、大体、非常勤職員の年収ベースでいうと、平均的には百八十万円でしょう。そうすると、期末手当の支給水準は、大体です。標準的にいへば、月給の二・六倍、二・六カ月分。間違いないですね。ということ、百八十万円です。月給ベースだと大体十五万、月額。その二・六カ月分ですから、年間ベースで一人当たり三十九万

円。これに六十万人を掛け合わせれば、ざっとです。ざっと二千四百億円前後、約二千億という試算。

そんな外れた試算ではないと思ひますが、高市大臣、いかがですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。六十四万人のうちには、現在、フルタイムの臨時的任用の方々がおります。フルタイムの方には期末手当が出ているケースもございますので、そういった方は今回の地財措置の対象外といひます。もう既に出ているということでございますので、そこら辺の分析に、私どもかなり時間がかかっているということでございます。

以上でございます。

○小川委員 それは仮にそうだとしても、二千が三千、五千になったり、二千が千やゼロになったりする話じゃないでしょう。あくまで誤差の範囲内。そうすると、ざっと二千億円前後の追加経費がかかるというもろくろみは、当然総務省当局としては持つておられる。私はその前提に立ちたいと思ひます。

そうすると、大体、地方公務員の人員費総額が二十兆円前後だと思ひます。約一%人員費増というふうな今回試算すべきではありませんか。そうだと思うんですよ。

そのときに、問題は、地方財政措置について、この約二千億をどう措置するかを考えたときに、私は、二つ問題にしたい点があります。課題としてしっかりと明確にしておきたい点が二つあります。

一つは、手法として特別な交付金、特例的な交付金を制度設計するということでは難しいでしょう。ということ、地方交付税措置を行うというところしか具体的には考えられないと思ひます。そうなりますと、地方交付税措置は、御存じのとおり、さまざまな加算、減算を行った結果として総額が決まります。したがって、仮にこの二千億を追加経費で見込んだとしても、さまざまな減算、例えば今年度であれば、特例的な財源措置

を、五千億でしようか、特例加算をやめるという形でマイナス五千億、たしかに思いうんです。このぐらゐのオーダーですから、追加的に帳面上やることはできても、実額として本当にのるかどるか、これは自治体は非常に不安な点だと思ひます。これが一点。

もう一点は、各自自治体に対する措置のあり方なんでしょう。まさに先立つ御答弁の中で、この会計年度任用職員ができた以上、こちらに誘導したい、通知で誘導したいという明確な御答弁がありません。ぜひその方向でお願いしたいと思いますが、これをあわせて地方財政措置で行えないかということでもあります。

ですから、異例の非常勤制度がそのまま残った自治体よりも、せっかくできた会計年度任用職員をしつかりとふやした、あるいは移行した自治体にこそ地財措置を丁寧に行うべきではないか、財源措置によつて政策誘導を行うべきではないか。しかし、それができるのかという問題です。

実際に交付税措置で行うということになりますと、単純に言えば人口とか面積とか職員数とか、非常にこれはいいことだと思ひますが、あらあらの数値、測定単位でもつてしか地財措置を行いませんので、例えば非常勤職員を減らしたのか、会計年度職員をふやしたのか、こういふところまで踏み込んだ細かい措置というのはできないはずなんです。

この二点。私は約二千億円と踏んでいますが、総額を本当にのせることができるのかどうか、これが一点。そして、会計年度職員をふやすということをもつて、具体的な地財措置による誘導ができるのかどうか、これが一点。この二点について、対策、現時点での考えをお聞きしたいと思います。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。地方財政措置の必要額の確保につきましては、先ほど来、大臣からも御答弁がありましたように、私どもしっかりと対応させていただきたいと考えております。

その上で、ある意味、その配分のあり方ということになるかと思ひますが、地方交付税の性格からして、標準的な行政経費を措置する、やはりそういう考え方に基いて交付税は措置することになるのかなというふうなことを今の段階では考えております。

なお、私も、会計年度任用職員の移行につきましては、やはり国全体で働き方改革に取り組んでいるという中でございますので、地方公共団体に對しても丁寧な説明して、地方が働き方改革のトップランナーみたいな形になつてもらわなきゃいけません。そういう形でしっかりと進めてまいりますので、御理解をいただければと思つております。

以上でございます。

○小川委員 現時点では今の御答弁をひとまず受けとめたいと思ひますが、大臣、そういう課題があるという前提のもとに、今後、具体的な地方財政措置をぜひとも御検討いただきたい。

最後のお尋ねです。

冒頭の問題意識に戻りますが、やはり非常に財政が逼迫する中で、定員管理の外に置かれてきた非常勤職員がふえてきたという認識は実質的に持つています。

実は、この問題は公務の世界に限られません。まさに一般の会社等においても、非正規雇用の割合は四〇％と言われておりますし、また、その待遇格差たるや、同じく、半分とも三分の一とも言われている現実があります。

これに對して、安倍政権として、いわゆる働き方改革、あるいは同一労働同一賃金という高い旗印を掲げて取り組む、その姿勢を示しておられるわけでありませう。

そこで、お尋ねなんです。既に民間の労働契約法においては、有期雇用を五年間継続した場合には無期雇用へ転換すべきであるという趣旨の上に立つた法改正が行われました。公務においては、残念ながらこれがありません。現状、冒頭の問題意識に戻りますが、欠けた常勤職員の三カ月、半年の病欠や産休を補うための臨時任用、あるいは、季節的な事務が一時的にあつた、これを補うための非常勤採用、これは理解しますが、実質、極めて常態化を、本来常勤職員によつて賄われるべきものを、それとは全く異なる事情によつて非常勤に置きかわつてきたこの歴史、実質的にです。それを踏まえれば、少なくとも、民間の雇用契約同様、通算五年を超えた有期労働契約の反復更新に對しては、無期雇用への切りかえを主張する、あるいはそれを求めることができる、このような地方公務員法体系に将来的に移行すべきという認識を私は持つています。が、高市大臣、いかがでしょうか。

○原田副大臣 お答え申し上げます。

地方公共団体の常勤職員につきましては、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ます。厳格な成績主義が求められているものでございます。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転換する場合には、競争試験などにより、常勤職員としての能力実証を改め行う必要がございます。一定期間勤務を継続したことのみに基づいて常勤職員に転換することは困難であると考へております。

なお、地方公共団体においては、実態として、教員などの資格職を初めとして、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ある例もあると聞いております。その際、常勤の教員の採用に当たつて、臨時的任用教員または非常勤講師等としての勤務経験を考慮し、一部試験を免除し、または特別の選考を実施している地方公共団体もございませう。

○小川委員 ただいまの御答弁も、一面からする建前としてはそのとおりだと思いますが、実際に非常勤の反復更新が行われて、常態化しているわけですか。

最後に、厚生労働省が出版をされております無期転換ルールハンドブックの一部を読み上げて、質問を終わりたいと思ひます。

多くの会社にとつて、有期社員が戦力として定着していると言へます。特に長期間雇用されている有期社員は、仮に一年契約で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、ほぼ毎年自動的に更新を繰り返しているだけと言へます。このような社員を期間の定めのない労働契約の社員として位置づけ直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置と言へます。このように考えれば、無期転換は特別なことでも、また、大変なことでもなく、より適切な雇用関係にしてい

ための取り組みであります。

これが民間における政府の立場であります。これは地方公務員の雇用関係においても全く同様のことが言えるのではないかと、重ねてこのことを申し上げて、質問を終えたいと思ひます。

○竹内委員長 次に、田村貴昭君。

○田村(貴)委員 日本共産党の田村貴昭です。

地方公務員法の改正案について質問します。

四月十三日の参議院総務委員会において、総務省は次のような答弁をなされました。「今回の任用根拠の適正化に当たりましては、各地方公共団体に對して臨時、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ひますが、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なった場合には、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へております。」との答弁でありました。

この答弁、方針に照らして質問をいたします。同一任命権者において十年以上同じ人が繰り返して任用されている、この事例について、総務省の調査結果ではどうなつていますか。全国の合計

でいいですので、該当団体の概要等について御説明をいただきたいと思ひます。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

平成二十八年四月の総務省実態調査によりますと、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の主な職種の数と割合は、例えば、保育所保育士さんでは五百四十四団体ございまして、任用されている団体が千三百二十五団体でございますので四・一％、消費生活相談員は二百一団体で三・八％、事務補助職員は四百八十六団体で三・六％などとなっております。

以上でございます。

○田村(貴)委員 これだけの人が十年以上任用にあるということなんです。保育士さん、看護師さん、図書館の司書さん、それから学校の先生、専門職の方もたくさんおられるわけでありまして、当然、高原公務員部長のその答弁に照らしていけば、こうした任用に当たっている人たちはも検討、調査の対象になるわけですね。

そして、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なった場合は、常勤職員や任期つき職員の活用を検討するということになるということでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

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していただくことになろうかと思っております。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につきましても、検討の対象になるものと考えております。

その際、必ずしも繰り返しの任用の状況のみにより判断されるべきものではございませんが、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なった場合には、臨時、非常勤職員制度ではなく、常勤職員や任期つき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。

○田村(貴)委員 検討の可能性は確認できました。

ただ、これは確認だけではだめなんです。検討するだけではだめなんです。だって、十年間正規職員と同じ時間、同じ仕事を、恒常的にずっと続いているわけでありまして。ですから、恒常的の職であります。

保育士、教員などの専門職は、子供の教に対して配置される人員というのは一定割合で決まっているわけでありまして。このような職については常勤職員の任用で対応するべきではないかと思ひますけれども、いかがですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

例えば、学校現場等におきましては、少子化等の影響で将来的に教員の数が少なくなっていくという状況の中で、正規採用の状況等との兼ね合いの中で、やはり一定程度臨時、非常勤職員の方が活用されているケースもあるものというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

○田村(貴)委員 ちょっと質問を続けますけれども、継続性のある職種について紹介したいというふうに思ひます。

大臣も副大臣も政務官も聞いていただきたいと思うんですけども、再任用十年以上の事例のトップ、これが保育士さんでありました。保育士は、乳幼児の毎日の成長と生活に向き合っている専門職です。継続性がとりわけ重要な職であります。保育士さんがごろごろかわってしまふのでは子供たちにとって望ましくないと自治体側が考えるのは当然でありまして、だから、繰り返しの任用が必然となっているわけでありまして。しかし、それでは正規と同じになつてしまふということ、形式上の差をつけるために臨時、非常勤職員に不利益を押しつけている、こういう構図があるわけですね。

一例を申し上げます。ある自治体では、正規との違いを明確にするた

めに、非常勤の保育士の一日の勤務時間を十五分だけ短く設定しています。では、非常勤の方は実際に十五分早く帰るのかといへば、十五分の時間外手当を支給して、実質八時間、正規職員と同じ時間だけ働いているわけでありまして。こうした自治体がある。こうした状況で十年以上任用されているという事例があります、聞きました。

臨時、非常勤や会計年度任用職員といった任用形態は、継続性が求められる業務と根本的に矛盾いたします。それゆえに、繰り返し任用の問題や、フルタイム、パートタイムの労働時間設定にひずみを生まざるを得ないという状況があるわけですね。

継続性が重要な職はほかにもございます。今度は図書館の職員、司書さんの例を紹介したいと思ひます。

東京都のある図書館の司書さんの話です。司書は正規職員での任用はほとんどなく、三、四年で異動する正規職員のかかりに専門職としての役割を果たしている。異動がないから、継続性を当てにされているということでありまして。ある司書さんはこう言っています。勤務して十七年、都内図書館の正規採用はほとんどない、非常勤は好きで選んだ働き方ではなく、図書館で働くための苦渋の選択なのである、正規職員に仕事を教えているのは私なのであるというふうに述べられています。まさに恒常的な職務、そして常勤職員としての位置づけられて当然であると思ひます。

高市大臣にお伺いをいたします。

十年以上同じ仕事にあり、同じ人が正規職員と変わらぬ業務についています。法の趣旨に反して正規の職を臨時で代替してきた部分については、正規職員、常勤職員の任用で対応するという道筋を自治体に明確に示すべきではないかと思ひます。いかがでしょうか。

○高市国務大臣 今御審議いただいております法案の目的の一つでございます任用根拠の適正化ということに当たりましては、各地方公共団体に

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になりまして。

その際、今委員がおっしゃいました、常勤職員と同様の業務を行う職が存在するということが明らかになった場合には、臨時、非常勤職員制度ではなく、常勤職員や任期つき職員の活用について検討することが必要だと考えております。

この法案を成立させていただきましては、総務省として、今申し上げましたような趣旨につきまして、この夏をめどに作成するマニュアルなどに記載をして、各地方公共団体に助言を行ってまいります。

○田村(貴)委員 確認しました。そこは非常に明確にさせていただいたというふうに思ひます。自治体の判断が第一義的にあるということもあるんですけれども、正規職員への登用があるという選択肢、この対応があるということをやはり自治体に明示することが何よりも大事だ。

そしてもう一つは、先ほどから議論のあつている財政措置であります。必要な財政措置をとると高市大臣さつきからおっしゃっておられますけれども、こうした任用の形態についての転換は財政措置もあるということをしつと明示していただきたい。

そうじゃないと、自治体は安心できないと思うんです。そうでなければやはり会計年度職員にざあつと流れてしまふ、そういう懸念を私は持っていますけれども、しっかりと明示していただく、その中に必要な財政措置も取り入れていくということについては、大臣、いかがでしょうか。

○高市国務大臣 地方財政措置につきましては、各地方公共団体のお取り組みについて、今後、調査をして、しっかりと検討をしてまいります。

これまでも、本法案を提出させていただくに当たりまして、地方公共団体からの御意見もいただいております。御懸念の点については十分承知をしております。また、この国会での御審議を皆さん注目してくださっておりますので、この審議を通じて、さまざまなことを具

体的に申し上げる機会をいただいているものと思
います。

○田村(憲)委員 本改正案の内容では、臨時、非
常勤、この職をとかく会計年度任用職員にして
いくという方向性が強調されております。常勤職
員が担うべき職について、年度ごとの雇いどめ
や、あるいは任用回数や年数で繰引された応募制
限などで無理やりに会計年度の職にしていしまわ
ないように、こうしたところも周知をしていくべき
だというふうに思います。それでこそ適正な任用
が進むということでもあります。

次の質問に移ります。会計年度任用職員と臨時
的任用職員との違いについてであります。

会計年度任用職員は最長一年以内のみ設置さ
れる職とされており、臨時任用にも臨時
の職とされており、六カ月任期の一回更新で同
じく一年間の任期期間であります。この二つの
職にどのような違いがあるのでしょうか。御説明
していただけますか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

今般の改正法案により、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、パートタイム
での任用は認められないこととなります。臨時的
任用職員は、そういう意味で常勤職員が行うべき
業務に従事するということでもあります。

一方、会計年度任用職員につきましては、非常
勤職員として、常勤職員が行うべき業務以外の業
務に従事すべきものであり、職務の内容や責任の
程度について、臨時的任用職員とは異なる設定と
すべきものと考えております。

以上でございます。

○田村(憲)委員 部長、前の答弁で、職務の内容
や責任の程度は任期の定めのない職員とは異なる
設定をすべきというふうにされました。どのよう
な、あるいはどの程度の違いがあると想定してお
られますか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

個別具体的に申し上げにくいところはあるわけ

ですが、最終的には地方公共団体に決定していただ
くことになるわけですが、今回は、国家公務員法
制における常勤、非常勤の概念整理とあわせまし
て、常時勤務を要する職員というのは、相当の期
間勤務すべき業務であつて、なおかつフルタイム
であるというふうな整理をさせていただいたこと
でございます。

以上でございます。

○田村(憲)委員 先日的一般質問でも取り上げま
したけれども、任用の空白についても質問をし
ます。

再任用における空白については、総務省も通知
で見直しを求めてまいりました。法的根拠がな
く、職員に不利益を強いるものであります。

総務省の調査で最も空白設定の多かったのは、
現行の二十二条臨時的任用職員であります。改正
後も、常勤の欠員代替に限ってこの職は存続して
まいります。

不適切な任用の空白について、会計年度や臨時
的などの任用の形態を問わず、会計職員やあるい
は臨時的などの職の形態を問わず、なくしていく
必要があるというふうな考えです。

改めて、総務省、どのような対応をこれからし
ていくのか、説明してください。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

臨時、非常勤職員の任期につきましては、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。

しかしながら、退職手当や社会保険料等の負担
を回避するために空白期間を設けることは適切で
はございませんし、また、任用されていない方が
事実上業務に従事するという場合には、公務上重
大な問題が生ずるおそれもございます。

このため、今般の改正法案においては、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、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かつ十分な任期
を定めるものとする配慮義務を明確に規定し、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きましても、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ますよう、
地方公共団体に對して助言等を行っていくことと
しております。

以上でございます。

○田村(憲)委員 改善が見られない場合はどうさ
れるのでしょうか。簡潔に御説明いただけます
か。

○高原政府参考人 先ほど来申し上げております
が、やはり地方公共団体は働き方改革をしつかり
取り組んでいただく必要がございます。そういつ
た意味で、私ども、問題がありましたら丁寧に個
別の地方公共団体に働きかけをしてまいりたいと
いうふうに考えております。

以上でございます。

○田村(憲)委員 高市大臣に改めて伺いま
す。

いわゆる研究会報告書、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、この中では、「常勤職員が行
うべき業務である本格的業務」という言葉が用いら
れております。「組織の管理・運営自体に関する業
務や、財産の差押え、許認可といった権力的業務
などが想定される。」としております。

この研究会報告書と総務省も同じ考え方でしょ
うか。具体的にどのような業務が本格的業務と想
定されておられるのでしょうか。

○原田副大臣 答えを申し上げます。

総務省研究会報告書におきましては、任用根拠
の適正化に当たりましては、常勤職員と同様の職
が存在することが明らかになった場合には、常勤
職員や任期付職員の活用について検討する必要
があるものとしております。

これにあわせて、常勤職員と同様の業務につ
いて、わかりやすく例示をするために、あくまで
個々具体的な事例に即して判断されるべきことを

前提としつつ、御指摘のような業務が挙げられて
おるところでございます。

しかしながら、これらは、あくまで典型的な事
例として例示されているものでございまして、常
勤職員が行うべき業務はこれらの業務に限定され
るものではなく、また、これまでの取り扱いを更
えるものではないものでございます。

その上で、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育成を基礎とし
て、職員が職務に精励することを確保することと
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、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。

○田村(憲)委員 副大臣、私の次の質問にも答
えていただきました。

私は、本格的業務という言葉が今度新たに用い
られる、そこで、やはり常勤職員の任務というの
が本当に集約されていくんじゃないか、そのかわ
りに、臨時、非常勤、いわゆる会計年度任用職員
の分野というのが広がっていく、あるいはアウト
ソーシングがもっと広がっていくんじゃないか、
こういう懸念を持たれる方はたくさん自治体関係
者におられるということを指摘したいと思いま
す。

この十年間に、正規職員は三十万人減少し、非
正規職員は二十万人ふえて六十四万人にも増大
いたしました。官製ワーキングプアを生み出したの
が正規職員の削減と非正規化であります。地方公
務員法の期限の定めのない任用の原則を揺るがし
ていくのではないかと懸念が、今般の会計年
度任用職員の制度の導入にもあるというふうに思
います。

私はやはり、自治体の業務を縮小させていく、
ここに大きな懸念を持つものであります。住民生
活を支えて、そして地方自治の発展のために欠く
ことのできない役割を果たされている地方自治体
の臨時、非常勤職員の方々の処遇改善に正面か

ら、そして真剣に取り組むことを求めまして、きょうの質問を終わります。

○竹内委員長 次は、梅村ささく君。

○梅村委員 日本共産党の梅村ささく君です。地方公務員法改正案について質問いたします。

本改正案は、特別職非常勤職員、一般職の非常勤職員、臨時任用職員という臨時、非常勤のあり方において、本来の趣旨に合わない任用があるとして整理し、新設される会計年度任用職員に多くを合流させようとするものです。

しかし、これまでの参院での参考人質疑や衆参での審議によつて、本法案が、本来の非正規から正規への促進ではなく、非正規の固定化や雇いどめ容認の危険があるのではないかと懸念、さらに、非正規の中に新たな格差を生む問題点が大きく浮き彫りになってまいりました。現場で働く皆さんからも強い批判の声が上がっているところですので、さらに、この点、伺っていききたいと思ひます。

先日、公立保育所で非正規で働く保育士さんから、正規と同じ仕事なのに給料は低く、私たち非正規職員は不満が募るばかりだとの手紙をいただきました。仕事にはやりがいがあるが、悔しい、希望が持てない。当然の声だと思ひました。

そこで、地方公務員法改正案の二十二条の二について伺いたいと思ひます。

会計年度任用職員という名称も問題だと思ひますが、今回、フルタイムとパートに分ける計画だと思ひます。これは、十二月の研究報告書にはなく、閣議決定直前に変更となったものだと思います。新たな待遇格差を生むものではないかと思ひますが、いかがでしょうか。

〔委員長退席、坂本（哲）委員長代理着席〕

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。会計年度任用職員の勤務時間については、研究会報告書においても、これまでにもフルタイムとパートタイムの任用が行われている、今後とも同様の選択を認め、各地方公共団体における多様な任用を可能とすべきとされております。

このうちパートタイムにつきましては、常勤職員よりも短い勤務時間で職務に従事し、その勤務形態も多種多様で一律ではないことから、改正法案においては、営利企業の従事制限について、フルタイムは対象とし、パートタイムは対象外とする、給付について、フルタイムは給料、手当として、パートタイムは報酬、費用弁償、それに加えて期末手当とするといった異なる適用関係としております。

このため、フルタイムとパートタイムについて、別の区分を設けたというところでございまして、以上でございします。

○梅村委員 今そういう御説明がありましたけれども、一月に入ってから改正原案そのもので、やはりこの区分けはなかったわけでありまして、しかも、先ほど御紹介があった十二月の研究報告では、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というふうにして、その上で、給与水準を継続的に改善していくことができるよう、検討すべきとしていたかというふうに思ひます。

そのときに、時間外手当、通勤手当とともに、退職手当、期末手当についても適切に支給すべきだというふうな研究会の報告書ではあるかというふうに思ひます。

それに対して、今御答弁がありましたように、今回の改正案では、フルタイムとパートに分け、フルタイムは給料及び各種手当が支給対象になりますが、パートタイムは、これまでと同様、報酬、費用弁償の対象で、通勤費などは従来どおり費用弁償の対象となるものの、支給が明文化されたのは期末手当のみになってしまったというのが経過ではないかというふうに思ひます。

そういうふうな考えですと、年末にありました研究会報告書からしますと、やはり同一労働同一賃金、均等待遇の流れからは後退しているのではないかとこのように感じざるを得ません。

そこで、質問として、そういう期末手当などについての国の財政支援について高市大臣に伺おうと思ひましたけれども、これまでの質疑でたくさんありましたので、積極的に取り組んでいただけたらという御答弁が繰り返されますので、やっていたかどうかという点を強く要望したいというふうに思ひます。

そこで、会計年度任用職員に戻りまして、フルタイムとパート、区分について戻りたいというふうに思ひます。

このフルタイムとパートについての区分は、一分でも短くなればフルタイムからパートになるのかどうか、いかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。会計年度任用職員制度においては、一週間当たりの勤務時間が常勤職員と同一である者をフルタイムの会計年度任用職員とし、これよりも短い時間の方をパートタイムの会計年度任用職員と定めているところでございします。

以上でございします。

○梅村委員 ですから、もう少しわかりやすく、この資料でそういうふうな法文上の言葉を使っていますが、私の質問は、一分でも短くなればパートですかと聞いているんですから、ぜひ答えていただきたいと思います。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

一分でも勤務時間が短い方は、パートタイムの会計年度任用職員ということでございします。

○梅村委員 短くなればということではよろしいんですね。

そうしますと、フルタイムを短時間に切りかえていくような流れが、危険が生まれる可能性もあると思ひますが、そうしたことについてはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

その点、今回の会計年度職員の参考にしたと思われる国家公務員の期間業務職員の場合はどうなっているのか、御説明いただきたいと思います。

○嶋田政府参考人 お答え申し上げます。国の非常勤職員には、一会計年度に限って置かれ、勤務時間が常勤職員の四分の三を超える期間業務職員のほか、いわゆるパートタイムの職員は、

的には、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て適切に設定していただく必要があるものでございします。

どがおります。

これら非常勤職員の給与につきましては、給与法、一般職の職員の給与に関する法律におきまして、「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、フルタイムの期間業務職員、それ以外の期間業務職員とパートタイム職員の間で、給与制度上、差は設けられておりません。

○梅村委員 国家公務員の期間業務職員、またその他のいわゆる非常勤職員については、全て給与、手当ということ、その差はないということ、なわけですね。ですから、働く時間によつていろいろの違いは出てくるかもしれないけれども、同一労働同一賃金により近い形にはなつていくのかなというふうに思います。

一番問題点は、今回、会計任用職員のときに、フルタイムは給与と手当なんですけれども、パートであればやはり費用弁償と報酬にどまつていく。この点が大変な疑問となつて、どうやって地方公務員の中で同一労働同一賃金に近づいていくのかというのが大きな疑問としてあるわけですから、この点、いかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。国家公務員につきましては、従来からそのような給与の体系であつたわけですが、地方公務員の場合、従来から、常勤職員が給料、手当で、非常勤職員が報酬、費用弁償という地方自治法の規定があつたわけでございます。

そういった中で、研究会の報告書が昨年十二月に出されました、地方公共団体の意見を聴取いたしましたところ、やはり支給可能な手当を明確にすべきとする意見が多数寄せられました。それを踏まえて、私も、パートタイム型の会計年度任用職員の方につきましては、現行の報酬、費用弁償の給付体系を維持しつつ、期末手当を新たに支給できるよう措置しようとするものでございます。

これまででは期末手当の支給が法律上認められておら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、そういった方向性には合致しているというふうに考えているところでございます。

○梅村委員 聞いたことにお答えになつていないんですね。答弁、逃げていらつしやるというふうなふうに思います。

同一労働同一賃金との関係で、フルタイムは給与といふゆる手当、そして、パートであれば費用弁償といふゆる報酬ということを残したというか、その差をつけたことは、同一労働同一賃金につながらないかとの関係でいえば、やはり問題があるのではないかと。そういう認識に立たれていないか。

今は自治体の要望ですぐできないとしても、本来、そういう問題点があり、国家公務員がやつていっているように、やはり土台を一緒にしていくべきだといふような立場には立たれませんでしょうか。いろいろある制度、国家公務員の制度に準じてと言つておられるのに、この部分だけ違ひを残すというのはおかしいんじゃないでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。総務省といたしましては、今回の会計年度任用職員制度の導入を契機といたしまして、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ながら、今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用あるいは勤務条件の確保に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○梅村委員 では、今後とも確保ということ、そういう方向に向けて改善を図っていくということもある、そういうものかどうかということで認識してもよろしいでしょうか。

このままパートとフルタイムは固定化していくのか。いや、国家公務員は土台が給与と手当と一緒になつていくわけだから、いろいろな制度や財政

的な措置をした流れの中で、やはり本来はフルタイムとパートもいわゆる給与と手当に土台としてはしていくべきだ、そういう方向性を目指すのかどうかというのはいかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。先ほど来、パートタイム型の会計年度任用職員に対するほかの給与の給付についても御議論いただいているところでございますが、そういった問題とあわせて、給付体系のあり方についても私も検討課題とさせていただきますと思つております。

以上でございます。

○梅村委員 検討課題があるということで、ぜひ引き続き改善を図っていただきたいというふうに思います。

それで、これに関して、先ほど御質問があつたんですけれども、これまでの裁判で、常勤職員とパートの三程度の労働時間があれば常勤職員並みの処遇は可能との判決が出され、こうした判決に沿つて、労使で交渉、合意し、同一労働同一賃金に向けて努力していただく自治体があるかというふうに思います。

この点について、参議院での審議で、いわゆる雇い止めを行うとか処遇を引き下げるとかといったような、改正法案の趣旨に沿わないものと考えているとの答弁があつたかというふうに思います。

これまで築いてきたこうした労働者の賃金、労働条件については、引き下げなどすることは法の改正趣旨には沿わないということで捉えていてよろしいでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。今回創設されます会計年度任用職員については、フルタイムでの任用が可能であることを法律上明確化したところでございまして、こうした任用は人事管理の面でも、あるいは働く方の勤務条件の確保の面でもともにメリットがあることを考慮いたしまして、職務の内容などに応じて、そういった従来からさまざまな取り組みをしておられ

た地方公共団体などにおきまして、特に積極的な活用を検討するよう促進を図つてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○梅村委員 そうしますと、今回の会計任用職員の導入に伴つて、いわゆるこれまでいろいろな努力をされてきた賃金や労働条件の条件というのは引き下げないということと考えていてよろしいでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。今回の法改正の趣旨が任用の適正化と勤務条件の確保ということでございますので、そういった不利益変更ができる限り起こらないような形で、私も、条件をしてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○梅村委員 いろいろ働く皆さんの長年の努力で培つてきた到達がさまざまあると思いますので、やはり前進に向かう流れで進んでいただきたいというふうに確認させていただきたいと思ひます。それで、次に確認したいんですけれども、内閣人事局に伺います。

同じように、昨年九月、国家公務員では非常勤職員に関する実態調査を行つていと思ひます。そこでの期末手当、勤続手当の結果と、それを踏まえた同一労働同一賃金に向けた改善施策、今後行うのかどうかを御答弁いただきたいと思ひます。

○稲山政府参考人 お答え申し上げます。内閣人事局におきましては、昨年、国家公務員の非常勤職員の処遇の実態について調査をいたしましたところでございます。その結果によりますと、期末手当に相当する給与につきましては、フルタイムの非常勤職員にはほぼ全員に支給、フルタイム以外の非常勤職員には一割に支給といったような状況でございました。

内閣人事局といたしましては、本年三月に決定されました働き方改革実行計画における、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

差の解消という考え方、あるいは先ほど申し上げました実態調査の結果、民間の取り組みなども踏まえながら、国家公務員の非常勤職員の処遇改善を進めていきたいと考えています。

○梅村委員 勤勉手当についてはいかがでしょうか。

○稲山政府参考人 先ほどの実態調査の中で、勤勉手当に相当する給与につきましては、フルタイムの非常勤職員には約八割に支給、フルタイム以外の非常勤職員には一割未満というような状況でございました。

○梅村委員 それに基づく今後の対策とかは検討されているのでしょうか。

○稲山政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど御答弁させていただきましたとおり、民間の方の考え方、あるいは民間の取り組み、それから実態調査の結果を踏まえまして、具体的な対応を実効が上がるように検討しているところでございます。

○梅村委員 現在、期末手当やこうした手当について、調査に基づいて対策を検討しているということだったというふうに思います。

そういう流れが国家公務員の方でもありますので、そういう流れのもとでは、地方公務員の方でも流れができてくれば、当然、地方公務員職場での改善も目指していくことを考えてよろしいでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

私も、国家公務員の臨時、非常勤職員の勤務条件との均衡というのは大変重要であるというふうに認識しておりますので、国家公務員の取り組み等を参考にさせていただきながら、しっかりと今後検討してまいりたいと思います。

以上でございます。

○梅村委員 しっかりとやっていただきたいというふうに思います。

最後に、高市大臣、女性の活躍との関係で、正規、女性が非常に地方公務員職場では多く、六十四万人のうち約四十八万人が女性の臨時、非常勤

かというふうに思います。そこでの対策、特に、育休がまたとれないというような状況もあります。女性の活躍推進との関係でも、この部分での改善について、最後、お願いしたいと思えます。

○高市国務大臣 各地方公共団体において、一般職非常勤職員に係る育児休業制度の整備を進めるということは非常に重要だと考えております。

この育児休業につきましては、その範囲等が条例に委任されていますので、各団体で条例整備が必要になります。

条例整備が完了している地方公共団体が多く見受けられましたので、総務省としては、昨年十二月の総務省通知で、速やかな条例整備を強く要請いたしました。

この結果、本年一月現在の調査ですが、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み団体の割合が全体の六九・九％、検討中の団体を含めると全体の九五・一％となっております。

現在御審議いただいております改正法案が成立して施行されましたら、パートタイムの臨時的任用職員の方々は一般職の会計年度任用職員に移行していただくこととなりますので、会計年度任用職員として育児休業を御取得いただくことが可能となります。

この条例整備を確実に進めていただくという点とはもとより、法施行前においても、一般職への任用がえは可能であるということも各地方公共団体にお示しをして、しっかりと育児休業が取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

○梅村委員 終わります。ありがとうございます。

○竹内委員長 次に、足立康史君。

○足立委員 日本維新の会の足立康史でございます。

きょうは朝八時二十分から理事会が開催されました、大変ふだんよりも早いスタートとなりましたが、それは本来、昼の本会議が予定されていた

からであります。結局、与党と民進党などの調整の結果、本会議が六時に降になったということとで、大変おかしな結論になりました。

結果には従いますが、大変非生産的な状況が生まれておると思いますので、民進党を初め野党の皆様のみならず、それを受け入れた与党に対して苦言を呈しておきたいと思えます。

小川筆頭がきょうとこちらを見られましたが、これもひとえに法務委員会のつばぜり合いの結果でありまして、法務委員会の日程闘争、こういうことは非常に非生産的であるということを一言だけ申し上げて、総務委員会も影響を受けましたので、苦言を呈しておきたいと思えます。(発言する者あり)ああ、よくわかっていただいております。どうでございます、先生。

これ以上やらぬ方がいいですね。はい、大丈夫です。

きょうは法案審議ということとで、我が党は地方政治、地方議員から来ておられる同僚の議員もいらつしたるので、本当はそういう方に質問していただいた方がよかったのかもしれませんが、そういう意味では、私は地方行政を余り知りませんが、で、若干、勉強不足なところがありましては御容赦をいただきたいと思います。大変重要な問題だと思います。

まず、実態から確認をさせていただきたいと思ふんですが、きょう、本当はお配りすればよかったんですが、都道府県別あるいは政令市別の特別職非常勤、一般職非常勤、臨時任用職員、数字をちょっと手元にいただいております。きのう、私、ちょっと上京ができてまして、役所の皆様には御負担をおかけしたことをおわびしたいと思ひますが、御努力いただいております。

それで、先ほど御紹介があったような総務省の検討会、研究会の報告書の補論に、これまで取り組みとして、東京都とか大阪府の取り組みが、まあ先進的な取り組みとしてかどうか、ちよつとよくわかりませんが、多分そうだと思います。

ますが、紹介をさせていただきます。

高原部長でいいのかな、これは数字を拝見すると、東京都の一般職非常勤というのはいわゆる臨時、非常勤の中で六五％、一万八千人のうち一万一千九百十六人が一般職だということで、これはまさに一般職の非常勤職員がそれなりの割合までふえてきているというところを評価したいと思ひますかということ、ちよつと確認。

それから、大阪府も一般職非常勤がそれなりの規模になっているのに加えて、特に大阪府は特別職の非常勤が五・三％、三百七十七人と、ほかの都道府県に比べると圧倒的に少ないようになっていますね。わかりますか。

だから、東京都と大阪府のこの数字をどう評価したらいいのか。東京都と大阪府の具体的な数字、今、手元におありだと思ひますが、これをどのように評価したらいいか、ちよつと教えていただきたいと思いますか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

東京都につきましては、一万八千人の方の臨時、非常勤職員がおられるわけですが、実は、従来は、基本的には特別職で任用されておられました。私ども、平成二十六年に公務員部長通知を出しまして、特別職から一般職への、本来は一般職で任用すべきだという考え方を示したところ、東京都の方ではいろいろ検討されまして、特別職の方が一般職に相当程度、六五％の方が一般職になったということでございます。

大阪府につきましても同様の取り組みを行っていただきました。大阪府の場合、臨時的任用職員の方もおられますが、特別職から一般職の方に移行していただいております。このような形になっているということでございます。

以上でございます。

○足立委員 特に検討会の報告書の補論で特段特記をしていたのがあるのが、東京都と大阪府とちよつとこの市の市があったと思ひますが、大きなところはちよつと努力をされている。それでも東京都は、それでもですよ、大阪は

五・三%まで減らしました、特別職を。大阪は五・三%まで特別職を減らしました。ところが、東京都はいまだに、移行を進めてきているということでは紹介されていますが、六千名もの特別職非常勤がいますね。これは適正ですか、もっと減らすべきですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

東京都さんは、特別職から一般職への移行を、今回、一年を通して、おおむね月十六日、一日七時間四十五分相当勤務の方を移行されたということとでございますので、私どもの考えとしては、今、特別職で残っておられる方もさらに一般職の方に移っていただくべきじゃないかというふうに思っているところでございます。

○足立委員 まだまだ対応は続けていくことが、国から見れば、想定されているということですが、

この数字を本当はきょうお配りすればよかったんだけれども、役所に伺うと、公務員部としてもこの表はこういう形ではまともでないからと、またちょっとちゃんと皆様にも見ていただいたらいけないかと思いますが、驚くことに、一般職非常勤職員がゼロという都道府県が結構あるんですね。これは何なんですか。

何なんですかというの、一般職非常勤職員がゼロというのは、私の常識ではちょっと到底理解できないんですけれども、いまだに、二十六年、それ以前とずっと指導してきているわけでしょう。にもかかわらず、半数には及ばないかもしれないが、半数ぐらいいかな、都道府県が一般職非常勤はゼロです。何でこんなことが起こるんですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

確かに、都道府県で、半数ぐらいいの団体が一般職非常勤職員がゼロということでございますが、これはやはり、特別職非常勤に係る現行の地方公務員法の三条三項三号で、調査員でありますとか嘱託員の方は特別職で採用できるという規定がございます。もともと、三条三項三号の趣旨は専門

的な方を想定しているんだというふうに私どもとしては解釈しておりますが、地方公共団体の方面では、この調査員、嘱託員という文面がございますので、それに基づいて採用する慣行がずっと続いていた。

私どもとしては、何とか一般職の方に移行をお願いしてまいったわけですが、地方公共団体からは、やはり地方公務員法の任用根拠がしっかりとっていないので、なかなか対内的、対外的な説明も困難だということで、なかなか動きが、東京都とか大阪府のように、一部の団体に限られているという状況でございます。

○足立委員 これは大変驚くべきことで、こういう方向だよねということを、私たちは地方分権政党ですから、後からも申し上げ、時間が余りないかな、まあ、それぞれ地方でやればいいじゃないかというポジションを基本的には持っているんですが、今は中央集権で、地方自治法あるいは地方公務員法という形で国が結構細かいところまで枠組みを決めていますから、ある程度国が指導していくというのは、今の日本の統治機構のあり方の中では仕方ないことかと思いますが、それだけ繰り返して指導しているにもかかわらず、一般職非常勤じゃなく特別職非常勤で、一般職で一人も採用していない。それで、特別職というのは、専門性のある、ずっときょうもおっしゃっているそういう方々が対象のはずなのに、何ですか、これは。愛知県は二千四百名近く、兵庫県は三千三百名余り。

私は別に、大阪は偉いとか言っているんじゃないんですよ。大阪府は頑張っていますけれども、大阪市も一般職がゼロですよ。また吉村市長にできないんですかとちょっと聞いてみようと思ったんですけども、時間がなくて、ちょっと忙しくて聞けていないんです。

部長、もうちょっと、なぜ特別職でそんなに採用しちゃうんですか。特別職の課題として、例えば政治活動の問題とか営利企業との関係の問題とか、いろいろなことが指摘されると思います。や

はりそういう自由度、例えば政治活動ができる、政治活動に係る制約等が余り少ないということかなというように背景としては大きいんですけれども、ちょっとその辺ぶっちゃけて教えてくださればいいよ。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

私も、地方公共団体の人事当局という形で見え方を交換するわけですが、やはり基本的に地方公共団体側は、言い方は悪いんですが、前例踏襲ということで、これまで特別職でずっと任用してきた。しかも特別職の場合は、地方公務員法三条三項三号に嘱託員という規定があると。一方で、総務省さんは一般職での採用をすべきだと言っていますけれども、私どもは十七条で採用してくださいと言っているんですが、十七条は非常にふつとした規定でなかなかこれでは採用できない。むしろ総務省さんがそれだけおっしゃるのであれば、立法的な解決を図るよう努力されたい。いんじやないでしょうかというふうな形で、なかなか、地方公共団体、以前から特別職でやってきていた流れの中で、それを変更するのに勇気が要するというか、踏み込めていけていないというのが現状ではないかというのが私どもの認識でございます。

○足立委員 まさに今御紹介されたように、今回、国の法律で、ここまで法律の枠組みとして規定をするのも、本当はもうちょっと地方自治体に任せればいい、私は最初、そういうことを事務的に事前のいろいろなレクの場合は申し上げたんですが、いや、これは地方自身が国に縛られていくことを、地方自身が国に要望してきているわけですね。

その背景には、地方公共団体の中で、首長、議会、さまざまな労働組合等がある中でなかなか合意形成が多分できない、だから上から縛つてくれ、こういうことで今回の法律はできているんだと私は承知していますが、誰がどういう理由で、さっき、そういう、なかなかそこまで踏み込めないんだと。なぜ踏み込めないんですか。誰が抵抗

するんですか。

○高原政府参考人 やはり、特に組織が小さい団体ではそういう傾向が顕著でございますが、これまでの特別職の任用であれば要項等一式もう既にそろっておるわけですし、それに基づいて毎年、必要があれば公募をしていくという流れになるわけですが、制度を一から組み直すということになりますと、先生からも御指摘いただきましたように、職員団体との交渉もございまして、内部での議論、あるいは議会との議論、あるいは場合にはよっては条例改正とか、さまざまな作業があるわけでございます。

その中で、やはり今の法体系で、地公法十七条の一般的な規定でそこまで持つていくには、地方公共団体の人事当局としてはなかなかそこに踏み切れないというふうなことは私どもも伺っているところでございます。

以上でございます。

○足立委員 きょうは、これは後ほど賛否の表明が、理事会で表明もされていますが、共産党さんだけがこれは反対ですね。やはり共産党系の組合の反対が強いということですか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

私も、ちょっと、職員団体の皆様がこの件についてどういふふうなお立場をとられていて、この十分承知していないところでございます。

以上でございます。

○足立委員 ちょっと受けましたけれどもね。ちょっと議論が、私、本心に詳しくないので、審議が終わりましたら、一応党内の手続は踏んでいますが、これは重要な問題だと思っております。この分野は勉強していきたいと思っております。

やはり自治体が、私たちは本心に地方分権ということをやっています、千七百ある地方公共団体がそれぞれ自主的に責任を持って経営をしていく、そういう世界を我々としては目指しているし、実は今週末曜日に憲法審査会がまたあります。

この総務委員会は、中谷筆頭もそれから武正筆頭も、憲法審査会の重鎮がみんな実は総務委員会に並んでいらつしやつて、きょうもお二人でもめていましたけれども、何か武正筆頭がまた木曜日を飛ばそうとされているとか、そういうしうもない動きをしています。木曜日飛んだら三度目ですよ。もうずっと飛んでいるんです、これは。

そこで議論するのは、実は、国と地方の関係、国と地方の統治機構、憲法第八章の、四条しかない地方自治に関する規定をどうするかという議論をするんですけれども、とにかく民進党はこれをやりたくないですね。細野さんが出てくるのが嫌だという議論もあるようですが、本当に、安倍総理がせつかく一歩踏み出してくださいましたので、木曜日の審議は、きょうもここでテーマになつていける地方自治について、憲法レベルでもしっかりと議論をしていきたい、こう思っています。

最後に、もう一度部長にちよつとお願いしたいのは、繰り返しになりますが、私は、地方が自分でやつた方がいいと思つていいます。でも、できないんですね。それは、先ほど申し上げたような諸団体が、あるいは諸政党が激しく抵抗しているからであります。だから、国会もそういうつばぜり合いが続きますが、地方に行くともつとそれがひどい、こう私は思つていまして、やはりこれは、国の法律がこれからも、ここまで国の法律で縛つてあげないといけないのか。私は今回の法律もやり過ぎだと思つていますが、やはりこれだけ必要です。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。
地方自治に対する国の法律の規律密度のあり方については、いろいろ御議論があるかと思つておりますが、今回は、働き方改革の議論もこれありの中で、地方の臨時、非常勤職員の方の任用の適正化と勤務条件の確保をするということで、いわば現行の地公法あるいは地方自治法の体系を前提に措置させていただいたということで御理解をいただきたいと思います。

○足立委員 以上で終わります。ありがとうございます。
○竹内委員長 次に、吉川元君。
○吉川(元)委員 社会民主党の吉川元です。

今回の法改正についてでありますけれども、我が党としては、半歩前進というふうな認識をしております。ただ、非常に不十分な点もまだ多々残っている、そういう立場で少し質問をさせていただきますか。

昨年の安倍総理の施政方針演説で、同一労働同一賃金の実現、非正規雇用の方への均等待遇の実現を打ち出されました。

これを受けて、昨年二月と三月の総務委員会で、安倍総理と、それから高市大臣に、自治体職員の臨時、非常勤職員もこれに含まれるのかどうかというふうな質問をさせていただきました。その際、総理は、公務員と民間の職員を同列に論じることとはできないとつづつ、適切な時期に実態調査をし、必要な処遇改善に取り組みと答弁をされておられます。また、高市大臣も、積極的に議論に参加し、発言をさせていただきたいというふうな答弁をいただいております。

その後、実態調査に取り組み、設置された研究会、これもほかの委員の方からも指摘がありましたが、報告書を受け、今回の法改正に及んだわけですが、この一連の流れを踏まえれば、今回の法改正というのは、政府が進めている働き方改革の一環というところで捉えてよろしいのでしょうか。

○高市国務大臣 今回の改正法案というのは、地方公務員の臨時、非常勤職員制度について、その適正化を図る、かねてより課題になっていたことでございますが、一般職の会計年度任用職員制度を創設して、任用、服務規定の整備を図つて、あり扱いとの均衡を踏まえて、期末手当の支給を可能とするというものでございます。

うのは、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のを踏まえ、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にも合致していると認識をしております。

○吉川(元)委員 働き方改革の一環、その公務員版というふうな捉えてよろしいのかということをお聞きしたんですけれども、その点はいかがなんでしょうか。

○高市国務大臣 同一労働同一賃金ということについては、政府の働き方改革実現会議において重要なテーマでございます。私自身も、地方公務員の働き方ということでの会議において説明をさせていただきました。

○吉川(元)委員 そうしますと、私自身も働き方改革の一つの流れの中にあるものかというふうな理解をさせていただきたいと思つています。

政府は、昨年十二月に同一労働同一賃金のガイドライン案を策定いたしました。今後、これは国会議論にどのような形で付されていくのか、どの程度の有効性を持つものなのかについては注視をしていきたいというふうに考えています。

その上で、お聞きをいたしますが、今回の改正、働き方改革、私自身はその中の一部に含まれるというふうな考えますけれども、このガイドラインと比較した場合にどういった評価をされておられるのか、尋ねます。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。
大臣からも御答弁申し上げましたように、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、国家公務員の取り扱いとの均衡を踏まえて、期末手当の支給を可能とすることとしております。

同一労働同一賃金ガイドライン案では、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が打ち出されております。したがって、地方公務員の場合、これまで期末手当の支給が地方自治

法で認められていなかったことを考慮すれば、こういった正規の方と非正規の方の間の賞与に関する不合理な待遇差の解消という方向性に合致しているというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

○吉川(元)委員 不合理な待遇差の解消、これはまさにそのガイドラインのキーワードなんだろうというふうに思います。

今、合致しているというお話があつたんですけれども、ちよつと見ておきますと、なかなか完全に合致しているというふうには言い切れない側面もあるのではないかと、まだそこまで達していないのではないかと、まだそこでも感じざるを得ません。後ほどその点についてはお聞きをいたします。

大臣にちよつとお聞きしたいんですけれども、今回の改正というのは、決して終着点ではなく、いまだ道半ば、これからさらに同一労働同一賃金に向けて改革が必要だという認識でいらつしやるんでしょいか。

○富樫大臣政務官 お答えいたします。
今回の法案においては、従来、制度が不明確であり、各地方公共団体によって取り扱いにばらつきがあった臨時、非常勤職員について、統一的な会計年度任用職員制度を創設することとしております。

このため、会計年度任用職員制度は、臨時、非常勤職員の適正な任用や勤務条件の確保に向けた重要な基盤になるものと認識をしております。

総務省としては、各地方公共団体における会計年度任用職員制度の定着状況や民間における動向、国家公務員に係る制度、運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政状況にも留意しつつ、必要な取り組みを行っていくことが重要であると考えております。

以上です。
○吉川(元)委員 引き続き取り組んでいただけたらというふうな認識をさせていただきます。

ちよつと質問の順番を変えて、法案の中身に
いて少しお聞きをしたいと思います。

まず初めに、今回の改正で、任用の適正化が打
ち出され、特別職非常勤と臨時任用については
要件を厳格化し、一般職非常勤職員については
計年度任用職員制度が創設されるということ
であります。今回の改正によって臨時、非常勤の構
成というものがどういふふうに変わっていくと期待
をされているのか、総務省の見解を伺います。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

平成二十八年四月の実態調査によりますと、臨
時、非常勤職員数は約六十四万人でございます。
このうち、特別職非常勤職員が約二十二万人、約
三四％、一般職非常勤職員が約十七万人、約二六
％、臨時任用職員が約二十六万人、約四〇％で
ございます。

今回の法改正により、一般職非常勤職員は会計
年度任用職員に移行するほか、特別職非常勤職員
は委員、顧問などの専門性の高い方などを除いて
会計年度任用職員に移行いたします。また、臨時
任用職員は、フルタイムの者を除き、パートタ
イムの者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、フルタイムの臨時任用職員約十五万人を除
いた約四十九万人、約七六％が会計年度任用職員
の対象となるものと見込んでおります。

以上でございます。

○吉川(元)委員 今回、これは他の委員も指摘さ
れておられますけれども、任用要件の厳格化とい
う、それ自体について別に異議を唱えるつもりは
ありませんけれども、任用要件が変わったことに
よって、従前の給与、報酬、手当、費用弁償、そ
れぞれ言い方は変わると思いますが、以前

よりその水準が低下をするようなことはあつては
ならないというふうにも考えておりますし、この
点について何らかの対応を総務省としては考へて
いらつしやるんでしようか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

私も、今回の法改正の趣旨は任用の適正化と
勤務条件の確保ということでございますので、そ
ういった趣旨をしつかり踏まえて対応してまいり
たいと考えております。

以上です。

○吉川(元)委員 きょうは文科省にも来ていた
いております。

恐らく多く残ると言われている臨時任用で
か、そのうち教員が占める割合というのは非常に
大きいのではないかとこのふうにも思っています。
まず、公立の小中学校の臨時任用教員の数、
昨年度は、これは総務省と文科省で若干、調査の
数字が一人ほど食い違つておりますが、文科省
の調査だと四万八千人弱、総務省だと五万八千人
弱ということですが、この方々は基本的に臨時的
任用職員のままという理解でよろしいのでしょ
うか。

○瀧本政府参考人 お答え申し上げます。

今般の改正案におきましては、臨時任用につ
いて、緊急の場合等に該当することに加えまし
て、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合に該
当することを要件に追加されたところでございま
すが、例えば、当該年度の児童生徒数が年度当初
におきまして確定しないなど不確定要素があるた
めに、一年以内の任期で常勤の教員等を時限的に
確保する場合には、臨時の職に対する者として引
き続き臨時任用は可能と考えております。

いずれにしても、教員の任用につきまして
は、任命権者でございます都道府県教育委員会等
の権限に属することではございますが、任用の際
には、法令の趣旨を踏まえて、つけようとする職
務の内容や勤務形態等に依りて、適切な任用根拠
を選択していただくことが必要だと考えてござい
ます。

以上です。

○吉川(元)委員 実態を見ますと、そうおっしゃ
られるんですけども、実際には正規の代替のよ
うな、もう十年近く臨時任用をされている方も
多々いらつしやいますし、そういう意味でいう
と、恒常的に人が足りないという実態も、学校の
現場ではなつていてというふうにも私は思いま
す。

この点については、私も文部科学委員会にも所
属しておりますので、また別途、文部科学委員会
の中でお話をさせていただきたいと思つていま
す。

次に、会計年度任用職員の制度について尋ねた
と思つております。

従来の一般職非常勤職員については必ずしも制
度の詳細が明確でなかったことから、今回採用方
法や任期などを明確化しようという意図は理解で
きます。しかし、まず任期の問題からいふと、な
ぜ会計年度、すなわち一年間に期間を限定してし
まつたのか。

自治体の中には、例えば、学童指導員でいま
す、これは職員団体の調査にありません。これ
も、九三・二％、それから消費生活相談員が九
一・五％、図書館職員が六九・二％、保育士で
は五二・七％が臨時、非常勤というふうな状態に
なつております。職場の半数、場合によっては九
割を超える方が臨時、非常勤という。こういう
方々を抜きにしてこうした仕事は、実際上は業務
をなせ会計年度で区切りをつけるのかというふう
に疑問に思わざるを得ません。

複数年度にわたる雇用のあり方も検討されるべ
きではないかというふうに思ひますけれども、こ
の点についてはいかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

会計年度任用職員につきましては、条約定数の
対象とせず、毎年度の予算での職を設置すること
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。

の任期は一回計年度内とされておられ、定数にはカ
ウントされないこととされております。

会計年度任用職員の任期をこれより長い期間と
することにつきましては、このような観点からは
慎重に検討する必要があるかと思つております
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、従前の勤務実績等に
基づき、一定の場合、例外的に公募を行わないで
採用することができるとしてある団体もある
ということでございます。

以上でございます。

○吉川(元)委員 先ほども、今の質問の際に紹介
いたしました、九割を超える方が臨時、非常勤
というところは、この方々はそもそもいかに仕事
が回らないという実態があるわけでありませう。
そういう面をいふと、会計、予算で措置されるとい
うお話でありますけれども、そうすると、これ
は、そもそもこの仕事というのは一体何なのか、
本当に必要な仕事はなんなのかにきちんと人が確保
されていないという、大きな別の問題をはらんで
いるんだらうというふうに私は思ひます。

実は、会計年度による任用になりますと、繰り
返し任用される臨時、非常勤の方々、年度末に一
旦雇用関係が終了し、四月に新たな任用というこ
とになるのかというふうに思ひます。一旦雇用関
係がリセットということになるわけですか。

そうなりますと、例えば夏の一時金、これは六
月一日が基準日ですけれども、四月に一旦雇用関
係がリセットされますと三カ月未満の在職期間と
なつて、夏のいわゆるボーナスの支給率が百分の
三十に下がつてしまふのではないかとこのふうにも
思ひますし、繰り返し任用され、なおかつ職場
の中心になつて働いているにもかかわらず、雇用
が一旦リセットされる、ただそれだけで期末手当
が本来の三分の一以下に抑えられてしまふとすれ
ば、これは余りにも不合理なではないかという
ふうにも思ひます。

先ほど、不合理な待遇差の解消に沿うものだと
いうお話がありましたけれども、これはやはり私

はどう考えても不合理だというふうに思わざるを得ないんですが、この点、いかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

会計年度任用職員に対する期末手当の支給に当たりましては、具体的な任期の定め方や勤務時間の設定の仕方などにより、さまざまなケースが想定されます。

今後、地方公共団体に対してマニュアルをお示しする際には、委員御指摘の点も含め、国の取り扱いなども踏まえつつ、制度の詳細について検討して、具体的な支給方法について助言してまいりたいと考えております。

なお、国家公務員の期間業務職員につきましては、一年目はもちろん在職期間が三カ月未満ということで百分の三十ということでございますが、二年目、三年目の六月一日基準日の支給は、在職期間を前年度から通算する取り扱いをされているというふうに承知しているところでございます。

以上でございます。

○吉川三三委員 ぜひ、国家公務員の期間業務職員はそういうふうな前年度の雇用についても換算されるということでありまして、地方公務員についても同様の扱いがされるようにしっかりと助言をしていただきたいというふうに思います。

今、国家公務員の期間業務職員とのお話がございましたけれども、他の委員も指摘をされておられました。これは余りに国家公務員の期間業務職員と差があり過ぎるのではないかと。国家公務員の期間業務職員でいいますと、勤務時間、常勤職員の四分の三超の方々が給与、手当の支給対象というふうになっておりますが、地方公務員の場合、フルタイムの方だけが対象ということになります。

これは、統計を見ますと、総務省の調査では、臨時的任用職員を除き、常勤の四分の三超フルタイム未満で働く特別職、一般職の非常勤の方々の数は二十万人に達しております。全体の三分の一がこの四分の三超フルタイム未満ということになります。

この方々が、今回、国家公務員であれば給与、手当の支給対象であるにもかかわらず、地方公務員の場合はそうではない。明らかにこれもまた不合理ではないかというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○高原政府参考人 御答弁申し上げます。

パートタイムの会計年度任用職員につきましては、先ほど来も御答弁申し上げましたが、研究会の報告書の段階では給料と手当の対象ということとございましたが、やはり地方公共団体の意見をお伺いいたしましたところ、支給可能な手当を明確にすべきという意見が多数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できるよう措置することとしたものでございます。

なお、報酬と給料の違いはもうろんでございますが、パートタイムの会計年度任用職員の方の報酬の設定に当たりましては、フルタイムの方の給料のあり方との均衡等を考慮して、両者の間に格差が生じないような形でしっかり運用してまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○吉川三三委員 時間が来ましたので終わりますけれども、これは、たしか枚方市で住民訴訟が起ころって、その際、裁判において、常勤とほぼ同じ働き方だというふうな判例、判決が出ております。

そうしたこともしっかりと考慮に入れていただいて、今回の法改正によって現状の水準が下がることがないようには、今既に自治体で払われているけれども、法律が変わったからもう払いませんというふうなことがないようにしっかりと指導していただきたいことを指摘して、私の質問を終わります。

○竹内委員長 これにて本案に対する質疑は終局いたしました。

○竹内委員長 これより討論に入ります。討論の申し出がありますので、これを許します。

す。梅村さえこ君。

○梅村委員 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改正案に対して、反対の討論を行います。

反対理由の第一は、本法案には、正規職員の定員拡大や臨時、非常勤職員の正規化という根本的な解決策が一切示されていないことです。

臨時、非常勤の任用が広がった最大の理由は、集中改革プランなど国から正規職員の定員削減を迫られるもとで行政需要に対応しなければならぬ地方自治体が、削減した正規職員のかわりとして臨時、非常勤の職員をふやして続けてきたことです。

任期の定めのない常勤職員の任用を原則とする地方公務員法において、現状と法の趣旨との乖離を正すと言ふのなら、正規職員と同じ仕事を担っている臨時、非常勤職員の正規化や正規職員の定員拡大こそ行うべきです。

反対理由の第二は、導入される会計年度任用職員制度が入り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いどめを地方自治体の判断で進めることを可能にしていることです。

地方公務員法では期限の定めのない任用が原則とされ、これまで、任期を限った任用には一定の要件が付されてきました。恒常の職であっても、会計年度内の職であるとみなされれば、人員の調整となる可能性を否定できません。

反対理由の第三は、会計年度任用職員の給付について、フルタイム、パートタイムの待遇格差を温存していることです。

フルタイムが給料及び各種手当の支給対象となるのに対し、パートタイムは引き続き報酬、費用弁償の対象とされ、通勤費などは従来どおり費用弁償の対象となるものの、支給が明文化されたのは期末手当のみとなっております。フルとパートの線引きについて、一分でも短ければパートタイムという扱いは、これまでの手当支給に係る判例や国家公務員の期間業務職員の制度よりも後退する

ものであり、認められません。

さらに、特別職非常勤の会計年度職員への移行に伴って、労働基本権が制約され、組合解散や一般労組からの脱退を余儀なくされることで、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。臨時、非常勤職員のみならず労働条件を改善する権利を保障する手だてを講じることなく、自治体の一方的な判断での任用がえや労働条件の引き下げを行うことは許されません。

正規職員と同様、住民のニーズに応え、誇りを持って働いている全ての臨時、非常勤職員に、担う職にふさわしい待遇改善と雇用の安定が図られるよう、抜本的な改善を行うことを求めて、討論いたします。(拍手)

○竹内委員長 これにて討論は終局いたしました。

○竹内委員長 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)

○竹内委員長 起立多数。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。

○竹内委員長 この際、ただいま議決いたしました法律案に対し、葉梨康弘君外三名から、自由民主党・無所属の会、民進党・無所属クラブ、公明党及び日本維新の会の四派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。足立康史君。

○足立委員 ただいま議題となりました附帯決議案につきまして、提出者を代表して、その趣旨を御説明申し上げます。

案文の明記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、次の事項について十分配慮すべきである。

一 会計年度任用職員及び臨時的任用職員について、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、その趣旨に沿った任用の在り方の検討を引き続き行うこと。

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るよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、厳しい地方財政事情を踏まえつつ、制度改正により必要となる財源の十分な確保に努めること。併せて、各地方公共団体において、育児休業等に係る条例の整備のほか、休暇制度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、その結果を踏まえて必要な措置を講ずること。その際、民間部門における同一労働同一賃金の議論の動向を注視しつつ、短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方や臨時的任用職員及び非常勤職員に係る公務における同一労働同一賃金の在り方に重点を置いた対応に努めること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。(拍手)

○竹内委員長 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)
○竹内委員長 起立総員。よって、本動議のとおり

り附帯決議を付することに決しました。

この際、総務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。高市総務大臣。
○高市総務大臣 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。

○竹内委員長 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。

〔異議なしと称する者あり〕

○竹内委員長 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〕

○竹内委員長 次回は、来る十一日木曜日午前八時五十分理事会、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午前十一時三十九分散会

総務委員会議録第三号中正誤

ページ 段 行 誤
四 六 公 示
正
工事

第一類第二号

総務委員会議録第十六号 平成二十九年五月九日

平成二十九年五月十九日印刷

平成二十九年五月二十二日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

C