

地方自治・新時代の地方公務員制度

— 地方公務員制度改革の方向 —

平成 1 1 年 4 月 2 7 日

地方公務員制度調査研究会報告

はじめに

I	改革の背景と必要性	2
II	地方公務員制度における国と地方の関係	7
1	地方公務員制度の基本的枠組みと国の役割	7
2	国家公務員制度等との関係	9
III	行政と民間との新たな関係	13
1	民間との人事交流	13
2	第三セクター等への職員派遣	15
IV	多様な勤務形態の導入等	19
1	任期を定めて任用される職員	19
2	臨時・非常勤職員、短時間勤務職員	21
3	中途採用の活用	23
4	スタッフ職制・専門職制の活用	25
V	人事管理の新たなあり方	29
1	年功序列から能力・実績の重視へ	29
2	政策形成能力の開発等の人材の育成	32
3	人材の広域共同確保・育成	34
4	女性公務員の登用、職域拡大等	36
5	職員が働きやすい環境の整備	39
6	高齢職員の人事管理	41
VI	地方公共団体の労使関係等	44
1	職員のサービスと労使関係	44
2	労働基準法の適用	46
3	単純労務職員	48
4	紛争処理システム	49
VII	人事委員会・公平委員会制度	52

おわりに

(参考)

・	地方公務員制度調査研究会審議経過	56
・	地方公務員制度調査研究会名簿	58

種労働法制との関係にも留意しつつ、検討する必要がある。

その場合、対象となる職種や人材の範囲、職務の高度の専門性等にふさわしい処遇等について地方公共団体がその実情に応じて柔軟に決定することができる仕組みとなるよう検討を進めるべきである。

2 臨時・非常勤職員、短時間勤務職員

(1) 現状と課題

- ① 地方公共団体においては、その事務の種類や性質に応じて、常勤職員のほか、臨時職員、非常勤職員が任用されている。

臨時職員、非常勤職員の任用根拠としては、地方公務員法第3条第3項第3号（特別職の臨時・非常勤職員）、第17条（一般職の正式任用）、第22条（一般職の臨時的任用）のほか、他の法律（地方公務員の育児休業等に関する法律6条等）による臨時的任用がある。

地方公共団体における任用の実態をみると、同様の事務にたずさわる臨時・非常勤職員であっても地方公共団体によって任用根拠が異なる場合があるほか、必ずしも任用根拠が明確でない事例もあると指摘されている。さらに、臨時的に任用された職員等が、繰り返し任用されることによって、事実上、常勤職員と同一の勤務形態となっている事例もあるとの指摘もみられる。

- ② 特別職である臨時・非常勤職員には地方公務員法が適用されない。また、一般職である臨時・非常勤職員については、地方公務員法上、特定の事項を除き、任用方法、身分取扱いについては原則として常勤職員と同じ規定が適用されている。

地方公務員については、特別職、一般職を問わず常勤職員に対しては給料、諸手当、旅費が支給できるのに対し、非常勤職員に対しては報酬及び費用弁償は支給できるが、手当は支給できない（地方自治法203条、204条）。なお、非常勤職員の通勤費用相当分については、費用弁償として支給されている。

- ③ 国家公務員については、臨時的任用は常勤官職に欠員が生じた場合に限定されている。また、非常勤職員については、国公法附則第13条に基づく人事院規則等により、任用方法、服務、能率等の特例が設けられているほか、委員、顧問、参与等については手当を、その他の職員については、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されている。
- ④ 現行の公務員法制の下においても、郵政職員については常勤職員と同様の職務について、短時間勤務の職員の制度が設けられているが、平成13年度から施行予定の定年退職者等の新再任用制度においては、フルタイム勤務職員のほか、短時間勤務職員の導入も予定されている。

(2) 今後の改革の方向

(臨時・非常勤職員の今後の位置づけ)

地方公共団体が、簡素な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応し、行政サービスの種類や性質に応じて弾力的に運営することが可能となるよう、事務の種類や性質に応じ、臨時職員や非常勤職員など多様な勤務形態の職員を活用していくことが必要である。

(現行制度の趣旨に沿った運用の徹底)

現に地方公共団体において任用されている臨時職員や非常勤職員の任用や処遇の実態と現行の臨時的任用や非常勤職員に関する制度との間には乖離がある。その結果、これらの職員の任用の長期化や処遇についての問題が指摘されており、勤労者の立場からもそのあり方の検討が求められている。

これらの問題の解決に当たっては、まず、現行の制度である1) 特別職である臨時又は非常勤の顧問、参与等(地公法3条③Ⅲ)、2) 一般職である非常勤職員(地公法17条)、3) 一般職の臨時的任用(地公法22条②)について、それぞれの本来の趣旨に沿った運用を徹底する必要がある。特に、任用根拠が不明確な非常勤職員についてはその位置付けの明確化を図るべきである。

（一般職非常勤職員の任用根拠等の位置付け等）

一般職の非常勤職員については、臨時・非常勤職員の任用の実態も踏まえつつ、その任用の根拠、任用の方法、サービスなど常勤職員に係る制度の特例となるべき事項について、国家公務員の非常勤職員の状況等を踏まえながら、制度上の位置づけを検討する必要がある。

なお、国家公務員の委員、顧問、参与等以外の非常勤職員については、その給与は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給するとされているのに対し、地方公務員の非常勤職員の給与については報酬と費用弁償とされており、今後、国家公務員の非常勤職員の給与実態等にも留意しつつ、地方公務員の非常勤職員の給与等のあり方についてできるだけ早期に検討を進める必要がある。

（一般的な短時間勤務職員制度の検討）

地方公共団体は、行政ニーズの多様化に対応して効率的かつきめ細かに良質の行政サービスを提供することが求められている。このため、就業意識の多様化にも対応しつつ、地域のマンパワーを有効に活用できるよう、一般的な短時間勤務職員の制度を導入することについて、今後の国家公務員に係る状況にも留意しながら、検討を行っていく必要がある。

その場合、その処遇等における常勤職員との均衡、定数管理の手法、カテゴリー間の移動の可否等についても検討する必要がある。

3 中途採用の活用

（1） 現状と課題

① 地方公共団体においては、長期継続勤務を前提に、通例では、新規学卒者を中心に、定期的な採用試験を実施し、その後は人材を部内育成していくことを基本とした人事管理が行われている。

公務外からの選考による中途採用については、人事委員会の定める職についてその承認があった場合等に実施することができ、制度上は広く行うことも可能で