

分権型社会にふさわしい地方公務員の
多様な任用制度の実現へ向けて

平成14年9月

分権型社会における地方公務員の
任用制度のあり方等に関する検討会

はじめに

1. 分権型社会にふさわしい地方公務員の任用制度のあり方	2
（1）地方公共団体の自主性の尊重	2
（2）効率的な行政サービスの提供の実現	2
（3）雇用システムの変化	2
（4）多様な勤務形態の活用	4
（5）公務員制度改革	4
2. 多様な勤務形態に関する制度の現状と課題	5
（1）臨時・非常勤職員の活用	5
（2）臨時・非常勤職員に関する現行制度	5
（3）臨時・非常勤職員に関する課題	7
（4）任期付採用制度	8
3. 多様な勤務形態の導入へ向けての検討の方向性	9
（1）多様な人材の活用とライフステージに応じた勤務形態の提供	9
（2）地方公共団体の自主性の尊重による効率的な自治体経営の促進	9
（3）地方公共団体の業務運営を多様な住民が支える仕組みの構築	10
（4）ワークシェアリングへの対応	10
（5）公務の能率性、中立・公正性等の維持	10
4. 新たな任用制度の選択肢	11
（1）一般職の任用制度	11
（2）特別職の臨時・非常勤職員	16
5. 新たな任用制度の内容	17
（1）新たな任用制度の検討方向	17
（2）非常勤職員及び任期付の常勤職員に関する身分取扱いの検討方向	17
（3）制度の具体的なイメージ	20
（4）新たな任用制度の職員の活用方向	22

終わりに

（参考）

- ・分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会開催要領・24
- ・分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会委員名簿・25

はじめに

「分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会」は、地方公務員制度調査研究会報告（平成11年4月27日）で提言された事項のうち、柔軟で弾力的な多様な勤務形態が可能となるような任用制度のあり方について、理論的・実務的な検討を加えるため、平成12年11月に設置された。

本検討会は、学識経験者グループ及び地方公共団体グループに分かれ、主として地方公務員の任期付採用制度及び臨時・非常勤職員制度について、今日の社会経済情勢や雇用システムの変化等を踏まえ、分権型社会にふさわしい任用制度の整備へ向けて検討を重ねてきた。

平成14年2月、本検討会は、国家公務員制度において公務部内では得られにくい高度の専門性を備えた民間の人材を任期を定めて採用する制度が既に導入され、その活用が図られていること、地方公共団体における当該制度に係るニーズも高まってきていることにかんがみ、当面、措置すべきものとして、国家公務員制度に準じた任期付採用制度の法的枠組みの創設を提言した。

本検討会は、新しい時代における地方公務員の任用制度のあり方という幅広い観点から検討を行ってきたところであるが、分権型社会における地方公共団体の役割の増大等に対応し、地方公共団体自らの創意・工夫による効率的な行政サービスの提供を実現するためには、人材活用面における地方公共団体の自主性を最大限尊重する仕組みの構築が必要との認識の下、臨時・非常勤職員制度のみならず常勤職員を含めた任用制度全体のあり方についても検討が及んだところである。

分権型社会にふさわしい多様な勤務形態の導入及びこれによる効率的な行政サービスの提供の実現を目指し、これまで検討の成果を以下の報告としてとりまとめることとする。

本検討会としては、関係方面において、本報告を踏まえ、オープンな意見交換を行いつつ、制度改正へ向けた積極的な検討が行われることを望むものである。

1. 分権型社会にふさわしい地方公務員の任用制度のあり方

(1) 地方公共団体の自主性の尊重

住民に身近な行政は出来る限り地方公共団体に委ねることを基本として地方分権は推進されてきた。分権型社会における地方公共団体は、地域における総合的な行政主体として、その役割を益々増大させており、地域における様々な課題を自らの判断と責任において解決していくことが求められる。

少子高齢化・グローバル化・高度情報化の進展等により地方公共団体を取り巻く環境は急激に変化しているが、このような環境の変化に的確に対応するためには、人事行政の分野においても、地方公共団体が、多様な人材を有効に活用することを通じてその創意を十分に発揮できるようにすべきである。このため地方公務員の任用制度について、公務の能率性、公正・中立性等の確保の観点から国が最小限のルールを定めつつ、地方公共団体の自主性を最大限に尊重する仕組みを構築することが必要である。

(2) 効率的な行政サービスの提供の実現

わが国経済社会は、引き続き経済の低迷により、今日、極めて厳しい状況にある。税収は低迷する一方で、地方公共団体の果たす役割は益々増大していることから、現下の地方財政は大幅な財源不足が生じており、地方の借入金残高は急増している。平成14年度末の地方財政の借入金残高は195兆円、対GDP比39.2%にも達すると見込まれており、国・地方を通ずる行財政の構造改革は急務となっている。各地方公共団体においては、地方分権に対応しその行財政基盤を強化するためにも、既に自主的かつ主体的に様々な行政改革に取り組んでいるところである。

行政改革の推進に当たっては、「民間の主体に委ねることができるものは、極力、民間に委ねる」との考え方のもと、事務・事業の廃止及び縮小、行政のアウトソーシング等が進められているが、地方公共団体が自ら行う必要がある事務・事業についても、限られた財源を用いて住民の満足の最大化を図るべく、サービス供給の効率化が図られる必要があることはいままでもない。

地方公務員の給与は、最終的には国民の負担する税により賄われることにかんがみれば、地方公共団体は、「最少の経費で最大の効果を挙げる」（地方自治法第2条第14項）責務を住民に対して負っているといえることができる。地方公務員の任用制度の検討に当たっては、地方公共団体が自らの創意・工夫により効率的な行政サービスを提供することを通じて、この責務を十分に果たすことができるような仕組みづくりが極めて重要である。

(3) 雇用システムの変化

① 民間においては、パートタイマーや契約社員など、長期継続雇用かつフルタイム

という勤務形態（以下「長期継続雇用形態」という。）でない多様な就業形態で働く者の割合が高まっている。このような動きは、需要側の要因と供給側の動きが相まってもたらされたものである。

（参考）

○非正規雇用の雇用者全体に占める割合（「平成12年労働白書」）

27.5%（1999年）

○パート雇用拡大の要因

【需要側の要因】

- ・業務の繁閑への対応
- ・人件費の節約
- ・先行きが不透明な中で、正規職員（いわゆる長期継続雇用のフルタイム職員）の増加を極力抑制

【供給側の要因】

- ・自分の都合の良い時間帯に働ける。
- ・勤務時間や労働日数が短い。

② 少子高齢化の進展により、労働力人口は、若年者から高齢者へと大きくシフトし、中長期的には、労働力不足への対応が課題となることが予想される。採用形態も新規学卒者の一括採用のみならず、女性や高齢者を含め、多様な人材の有効活用が必要となってくると考えられる。

③ 民間においては、厳しい企業競争が続く中、どのような雇用の組み合わせであれば、最少の経費で最も効果的な仕事ができるかという観点から、「雇用ポートフォリオ」が提唱されている（日経連「新時代の『日本的経営』」1995年）。

これは、基幹労働者を中心とし、長期雇用という考え方に立った「長期蓄積能力活用グループ」、高度な専門能力を保有し、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用グループ」、さまざまな業務を担当し、長期雇用を前提としない「雇用柔軟グループ」の3つの雇用形態を、経営実態に即して最も効果的に組み合わせるものである。

この考え方により、勤労者の働き方の選択肢を増やすとともに、企業経営の効率化と人件費抑制を両立させ、さらには雇用の創出につなげていくことが期待されている。

(4) 多様な勤務形態の活用

- ① 地方公共団体が簡素で効率的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するためには、事務の種類や性質に応じ、任期付職員や非常勤職員などの多様な勤務形態の職員を活用することが必要である。

特に現下の厳しい社会経済情勢や雇用システムの変化を勘案すれば、行政改革を推進しつつ効率的な行政サービスの提供を実現するために、多様な勤務形態の職員を活用することは、極めて有効な方策と考えられる。

(参考)

地方分権推進計画（平成10年5月29日閣議決定）（抄）

第6 地方公共団体の行政体制の整備・確立

1 行政改革等の推進

(2) 定員管理、給与の適正化等

オ 短時間職員、任期制職員等の活用を図る観点から、国家公務員法制における取扱いや各種労働法制との関係にも留意しつつ、地方公務員制度の見直しを行う。

- ② 分権型社会における地方公共団体は、住民の負託に応えるため、限られた資源を活用し、最少の経費で最大の効果を挙げるといふ、いわば地域経営の主体である。ある業務についてどのような勤務形態の職員を充てるかについては、いわば、地方公共団体の「経営判断」の問題として、基本的には地方公共団体自らの判断と責任に委ねられるべきものと考えられる。

このように地方公共団体の人材活用面における自主性を最大限高め、地方公共団体がその判断により、組織において最適と考える勤務形態の人員構成を実現することができるようにすれば、地方公共団体は、地域における総合的な行政主体として、これまで以上に社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応することが可能となり、最小のコストで最も効果的な行政サービスの提供を行うことができるようになると思われる。

(5) 公務員制度改革

真に国民本位の行政の実現を図ることを基本理念として、公務員制度改革大綱（平成13年12月25日閣議決定）に基づき公務員制度の抜本的な改革が図られている。

公務員に対しては、今日、前例踏襲主義、コスト意識・サービス意識の欠如、身分保障への安住など、様々な厳しい指摘がなされている。公務員制度の見直しに当たっては、このような批判に応え、政府のパフォーマンスを飛躍的に高めることを目指し、公務に求められる専門性、中立性、能率性、継続・安定性に留意しつつ、様々な取組

が進められているところである。地方公務員制度については、地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員制度の改革に準じ、所要の改革を行うこととされている。地方公務員における多様な勤務形態の導入についても、地方公共団体の組織の活性化と行政サービスの維持・向上を図る観点から、地方公務員制度の抜本的な見直しの一環として取り組む必要がある。

2. 多様な勤務形態に関する制度の現状と課題

(1) 臨時・非常勤職員の活用

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（再任用短時間勤務職員を除く。）（以下「臨時・非常勤職員」という。）が任用されている。

臨時・非常勤職員は、必ずしも、任期の定めのない常勤職員（いわゆる「正規職員」）を配置する必要のない場合において、幅広い業務に任用されている。

また、その勤務形態も、勤務日が不定期の者、月に数日勤務という者から、勤務時間が常勤職員に近い者まで、多様なものとなっている。

臨時・非常勤職員の活用は、簡素で効率的な組織を維持しながら、行政サービスを維持・向上させていくために有効な方策と認識されており、実際にも、地方公共団体において、様々な形でその活用が図られている。

(2) 臨時・非常勤職員に関する現行制度

① 臨時・非常勤職員の任用根拠

ア 臨時・非常勤職員の任用根拠としては、(i) 地方公務員法（以下「地公法」という。）第3条第3項第3号（特別職の臨時・非常勤職員）、(ii) 地公法第17条（一般職の正式任用）、(iii) 地公法第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第6条等）による臨時的任用がある。

イ 特別職の臨時・非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）は、特定の学識・経験に基づき任用される者と解されており、特別職の臨時・非常勤職員以外の臨時・非常勤職員は、一般職となる（地公法第3条第2項）。

ウ 特別職である臨時・非常勤職員については、法律に特別の定めがある場合を除くほか、地公法は適用されない（地公法第4条第2項）。また、一般職である臨時・非常勤職員については、地公法上、特定の事項を除き、任用方法、身分取扱

い等については、原則として常勤職員と同じ規定が適用されている。

② 一般職の臨時・非常勤職員に関する現行制度の考え方

ア 非常勤職員は、一般的には、臨時的又は時限的な業務に従事するものと考えられているが、このほか、どのような範囲で、恒久的又は恒常的な業務を行う職に就くことができるのかは、現行制度上、明確に規定されていない。

国家公務員の場合、臨時的任用又は併任の場合を除き、恒常的に置く必要がある官職に充てるべき常勤の職員を任期を定めて採用してはならないとされている（人事院規則 8-12（職員の任免）第 15 条の 2 第 1 項。同項は、常勤職員についての規定であり、非常勤職員に対して適用されるものではない。）。地公法の下において職員の期限付任用が許されるかどうかについては、法律に明文の規定はないが、一般職の場合、恒常的に置く必要があるべき常勤の職員については、職員の身分を保障し、職員をして安んじて自己の職務に専念させ、もって公務の能率的な運営に資するため、期限の定めなしに任用するのが法の建前であり、したがって、任期を定めた任用は、それを必要とする特段の事由が存し、且つそれが右の趣旨に反しない限り許されると解されている（最高裁 昭和 62 年 6 月 18 日判決等参照）。

他方、非常勤職員については、任期の定めのない採用は、現行制度上想定されていない（地公法第 28 条の 2 第 4 項参照）。すなわち、非常勤職員は、任期の定めのある職員である。

そして、任期の定めのある職員である非常勤職員が、恒久的又は恒常的な業務に従事することが、具体的にどの程度まで認められるのか、現行では明確に規定されていないのである。

下級審判例においては、恒常的な業務であっても、特別の習熟、知識、技能又は経験を必要としない補助的・代替的なものであるときは、任期付採用を比較的広く認めるものが多い。

（注）ここでは、「恒久的な職（業務）」とは、職（業務）の存続期間が定まっていない場合をいう。「恒常的な職（業務）」とは、その職（業務）の存続期間が 1 年以上継続する場合が想定されている（行政機関の職員の定員に関する法律第 1 条第 1 項参照）。このように両者は、厳密には異なる概念である。任期付採用の可否との関係では、その職の存続期間が時限的なものであれば、「恒常的な職」であっても、地公法第 17 条による任期付採用（非常勤職員の採用も含む。）は可能であり、その意味で、「恒常的な職」だからといって必ずしも任期付採用が認められないものではない。以下においては、任期付採用の可否との関係を検討する観点から、職の存続期間が 1 年以上あり、その後も時限的であるとは明確に言えない職（業務）を、「恒久的（恒常的）な職（業務）」という。

イ 非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く。）は、常勤職員と同様の「本格的な業務」を行う職に就くことはできないと解されている。

すなわち、常勤職員と同種の本格的な業務を行うことが予定されている「短時間勤務の職」（地公法第28条の5第1項）への任用は、定年退職者等に限定されている（同条第3項）。

「短時間勤務の職」の概念は、高齢者再任用制度の導入（平成11年地公法改正）に当たり設けられた概念であるが、その時点での雇用慣行を踏まえ、公務の中核的部分の職務は、フルタイムの職員により処理されるべきであると判断の下、パートタイムの職員を本格的な業務に従事させる「一般的な短時間勤務制度」は、認められないとされたことによる。

従って、再任用短時間勤務職員以外の非常勤職員は、「本格的な業務」ではなく、「補助的な業務」に従事することが現行制度上の建前となる。

（3）臨時・非常勤職員に関する課題

- ① 臨時・非常勤職員は、常勤職員の欠員や時期的な繁忙等に対応するため、幅広い業務に活用されているところであるが、そのような場合だけでなく、恒久的（恒常的）な業務に、臨時職員や非常勤職員のように任期を限った職員を充てる必要がある場合も存在するとの指摘もある。

例えば、延長時間帯における保育業務や休日における図書館業務のように、恒久的（恒常的）な業務であるが必ずしもフルタイムの勤務を要しないものに対応するためには、非常勤職員の活用が有用であるが、現行では、非常勤職員がどのような場合に恒久的（恒常的）な業務に従事することが出来るかが明確に規定されておらず、これらの業務に対応するにふさわしい任用形態が整備されていないのではないかという指摘がある。

また、社会経済情勢の変化が激しく、地方公共団体に関連する制度の見直しが行われ、或いは各地方公共団体において様々な業務の不断の見直しが行われている今日においては、厳密な意味において「恒久的な業務」というものは考え難く、ある業務が、「恒常的又は恒久的」か、或いは「臨時的又は時限的」かという区分は、意味を失っているのではないかという問題もある。

- ② 地方公共団体の業務には様々なものがあり、常勤職員と同種の「本格的な業務」に、一律に非常勤職員が従事することができないとするのは、適当ではないとの指摘もある。

地方公共団体の業務には、必ずしもフルタイムの勤務を要しないものが広範に存在している。それらの業務に従事する職員は、常勤職員と比べて、一般的には緊急時への対応を含め職務と責任が低いものが多いが、中には、常勤職員と同じような

業務に従事させる必要があるのではないかと指摘もある。

- ③ このほか、臨時・非常勤職員に関しては、地方公共団体の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。また、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になっている事例もあるとの指摘もある。
- ④ このように、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用のニーズや実態にかんがみれば、現行の臨時的任用や非常勤職員に関する制度は必ずしもふさわしいものとなっておらず、地方公共団体の効率的・弾力的な運営という観点から、そのあり方の検討が求められている。

(4) 任期付採用制度

地方公共団体において公務部内では得られにくい高度の専門性を備えた民間の人材を活用する必要性や期間が限定される専門的な行政ニーズへの効率的な対応の必要性等が高まってきたことにかんがみ、専門的な知識・経験や優れた識見を有する者の採用の円滑化を図ることを目的として、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）（以下「地方公共団体任期付採用法」という。）が制定され、本年7月1日から施行された。

この法律による任期付職員の活用は、地方公共団体の人材活用の自主性を高めるものであり、専門的な行政ニーズへの効率的な対応等を通じて地方公共団体の行政サービスの維持・向上が期待される場所である。

(注) 任期付職員の任期と労働基準法第14条の関係

労働基準法第14条は、長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を原則として1年に制限している。地方公共団体任期付採用法では、5年以内の任期を定めた採用を認めているが、これは、公務員については辞職の自由が原則として認められていることから（人事院規則8-12第73条参照）、労働基準法第14条の雇用期間の制限の趣旨に反するものではないと考えられている。

○人事院規則8-12第73条

任命権者は、職員から書面をもつて辞職の申出があつたときは、特に支障のない限り、これを承認するものとする。

3. 多様な勤務形態の導入へ向けての検討の方向性

(1) 多様な人材の活用とライフステージに応じた勤務形態の提供

長期継続雇用形態以外の多様な勤務形態（任期付やパートタイム）を可能とする任用制度（以下「多様な任用制度」という。）を用意することは、次のような理由から、その必要性は高いと考えられる。

- ① 女性や高齢者など、子育てや介護等の理由により長期継続雇用形態では必ずしも就労が容易ではないが、任期又は勤務時間が限られれば就労可能であり、かつ、公務にたずさわる意欲と能力のある人材は数多く存在する。多様な任用制度を導入すれば、このような多様な人材を地方公共団体が幅広く活用する選択肢が広がり、地方公共団体の効率的な運営や、外部の人材の活用による組織の活性化に資すると考えられる。
- ② 地方公共団体に勤務しようとする人にとっても、勤務形態の選択肢が広がり、ライフステージに応じた多様な働き方が可能となる。

(2) 地方公共団体の自主性の尊重による効率的な自治体経営の促進

- ① 職員をして安んじて自己の職務に専念させるためには、任期の定めのない採用がふさわしいようにも見える。しかしながら、社会経済情勢が急激に変化しつつあり、かつ財政状況が極めて厳しい今日においては、住民ニーズの変化に的確に対応する観点からも、地方公共団体の業務のすべてを長期継続雇用形態の人材により処理することに伴うリスクやコスト面における負担は無視できないものがある。

地方公共団体の業務は、住民生活に密接に関連したものが多く、その内容は実に多様である。施策の企画・立案、住民との折衝、組織の管理など、あらかじめ明確に定められた手段・方法はなく、その時々において自らの識見や幅広い行政経験に基づき課題の解決が必要となる業務もあれば、専門的・技術的な知識経験に基づき、一定の手順・方法により処理が可能な業務、比較的機械的な業務など様々なものがある。また、フルタイムの勤務を必要とするものもあれば、一定の時間帯に発生する業務などパートタイム勤務で十分なものもある。これら全てを任期の定めのない常勤職員（いわゆる「長期継続雇用職員」）によって処理する必要は必ずしもなく、むしろ、パートタイムや任期付という多様な任用制度を活用することによる人材の有効活用というメリット（（1）、（2）②、（3）、（4）参照）は大きいと考えられる。

地方公共団体は、住民からその地域の経営を付託されたいわば経営主体である。最少の経費で最も効果的な行政サービスの提供を実現するためには、人材活用面の自主性を最大限に尊重し、ある業務についてどのような勤務形態の職員を充てるか

については、地方公共団体のいわば「経営判断」、「人材戦略」の問題として、基本的には地方公共団体自らの判断と責任に委ね、地方公共団体自らが最も必要とする人材の最適な組み合わせを実現できるようにすることが必要である。

- ② 社会経済情勢が急激に変化しつつある中で、地方公共団体においては住民ニーズの変化等に的確に対応するため、その事業や組織を不断に見直す必要性が高まっており、地方公共団体の業務の中で、「恒久的（恒常的）な業務」と「臨時的又は時限的な業務」の区分は、相対化している。そのような中で、臨時的又は時限的な業務（以下「臨時的（時限的）な業務」という。）に臨時職員（言い換えれば、任期の定めのある職員）又は非常勤職員の活用が限定されてしまうと、組織が硬直化し、住民ニーズの変化への弾力的に対応に支障が生じかねない。多様な任用形態（パートタイムや任期付）の導入は、行政組織のスクラップ・アンド・ビルドを容易にし、住民ニーズの変化により的確に対応することを可能とするとともに、行政改革にも資する。

（３）地方公共団体の業務運営を多様な住民が支える仕組みの構築

地方公共団体は、住民に身近な行政を担当しており、その行政サービスは、住民生活の様々な場面に密接に関連し、住民にとって不可欠なもの、有益なものである。このような地方公共団体の様々な業務は、地方公共団体に勤務する者にとっては、住民の福祉の増進を図るという意味で「やりがいのある仕事」である。

多様な任用制度を導入すれば、地方公共団体の公務を幅広く住民等に開放することが可能となる。これまでより多くの人々が、行政サービスの「受け手」とともに「担い手」となり、地方公共団体の運営を様々な場面で支える立場となるのであり、住民の地方行政への知識と理解が深まり、また、自治意識の醸成につながることを期待される。

（４）ワークシェアリングへの対応

ワークシェアリングに対する政労使合意（平成14年3月29日）では、多様就労型のワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当との考え方が述べられているところである。地方公共団体においては、地域の雇用の確保を図るための様々な取組の一つとして、臨時職員、非常勤職員を任用する等の動きが、いくつかの団体で見られるところである。多様な任用制度を用意することは、このような先行的な取組を容易にし、公務における雇用機会の拡大にも資するとも考えられる。

（５）公務の能率性、中立・公正性等の維持

地方公共団体の人材活用面における自由度の拡大を図る場合、地方公共団体の公務

の能率的かつ円滑な運営、中立・公正性の維持という地方公務員制度の基本理念を損ねることがあってはならないことは言うまでもなく、具体的な制度の構築に当たっては、これらの要請との調和を図る必要がある。

4. 新たな任用制度の選択肢

(1) 一般職の任用制度

臨時・非常勤職員制度などの現行制度とその運用に関して指摘されている課題に対応しつつ、地方公共団体が、事務の種類や性質に応じて、任期付職員（臨時職員）や非常勤職員など多様な勤務形態の職員を適切に活用できるようにするためには、まずは、臨時・非常勤職員に関する現行の制度である1) 特別職の臨時・非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）、2) 一般職である非常勤職員（地公法第17条）、3) 一般職の臨時的任用（地公法第22条）について、それぞれ制度の趣旨に沿った運用を徹底する必要があることは勿論であるが、それとともに、一般職の任期付職員（臨時職員）、非常勤職員の任用根拠の位置づけ等について、分権時代に相応しい地方公務員制度の確立という観点から検討する必要がある。

一般職における新たな任用形態は、(i) 非常勤職員が、臨時的（時限的）な業務のみならず、一般的に恒久的（恒常的）な業務に従事することを明確に規定するか否か、(ii) 非常勤職員は、常勤職員と同種の「本格的な業務」に従事しないとしている現行制度の考え方を存続させるか否か、さらには(iii) 恒久的（恒常的）な職に充てるべき常勤の職員について、特段の事由がない限り、任期の定めのない採用を認めていないという現行の解釈を存続させるか否か、といった点についての判断の違いにより、次のような選択肢が考えられる。

I 恒久的（恒常的）かつ補助的な業務に従事する非常勤職員

非常勤職員が、「補助的な業務」に従事するという点は現行制度の考え方を踏襲することとする。また、非常勤職員は、一般的には「臨時的（時限的）な業務」に従事することが予定されているが、それにとどまらず、一般的に「恒久的（恒常的）な業務」にも従事することができることを明確に規定する。

この「恒久的（恒常的）かつ補助的な業務」に従事する非常勤職員は、「補助的な業務」に従事するに過ぎないことにかんがみれば、地方公共団体に一律に長期継続雇用を義務付ける必要性に乏しいものと考え、任期を定めた採用とする（「I」という。以下新たな任用形態の選択肢に便宜記号を付する。）。

(上記の考え方の課題)

- 「補助的な業務」のみならず、任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）の従事する業務と同種の「本格的な業務」についても、パートタイムの勤務形態のニーズがあり、非常勤職員を「本格的な業務」に従事させることを認める必要がある場合もあるのではないかという課題が残ることになる。

Ⅱ 恒久的（恒常的）かつ本格的な業務に従事する非常勤職員

非常勤職員が、一般的に「恒久的（恒常的）な業務」に従事することができることを明確に規定することに加え、常勤職員と同種の「本格的な業務」に従事することができるものとする。言い換えれば、現行制度上、再任用職員にしか認められていない「短時間勤務の職」（地公法第28条の5第1項）を、一般的に認めることとする（Ⅱ）。

この非常勤職員の任期については、「恒久的（恒常的）な職」に充てるべき常勤職員は原則として任期の定めのない採用を行うという現行制度の考え方（上記2（2）

②参照）を踏襲し、任期の定めのない採用（長期継続雇用）とする。

このような任期の定めのない非常勤職員（以下「任期の定めのない短時間勤務職員」という。）を認める場合、任期の定めのない常勤職員から任期の定めのない短時間勤務職員への転換のみ認める方策と、任期の定めのない短時間勤務職員として採用することを認める方策の2通りがある。

なお、任期の定めのない常勤職員から任期の定めのない短時間勤務職員へ転換することを認める場合については、（i）任期の定めのない常勤職員のうち、育児、介護という家族的責任を有する職員についてのみ転換を認めることとする場合と、（ii）任期の定めのない短時間勤務職員への転換の事由は問わないこととする場合の2通りがある。

(上記の考え方の課題)

- 任期の定めのない常勤職員からの転換による任期の定めのない短時間勤務職員については、相当長期間常勤職員に部分休業を認めることになるが、民間の勤務条件と均衡のとれたものになるのか。

- 現行の非常勤職員は任期の定めのない採用は認められていない。任期の定めのない職員は、専務的に職務に従事し、様々な業務に従事することを通じて長期的に人材育成されながら、日々生ずる諸課題に迅速かつ的確に対応することが期待されているのであり、このような地方公共団体の人事管理の実情や民間を含めた雇用慣行にかんがみれば、任期の定めのない短時間勤務職員という勤務形態に対するニーズは乏しく、また、このような勤務形態を導入することにより、公務の能率的な運営

に支障が生じるのではないか。

○ 非常勤職員は、様々な業務に従事する任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）と異なり、特定の業務に従事することが想定されている。したがって、任期の定めのない短時間勤務職員を採用すると、社会経済情勢が急激に変化する中で、行政ニーズの変化に的確に対応することが困難となるおそれがある。また、非常勤職員を任期を定めた採用とすることにより、行政ニーズの変化への的確な対応や公務にたずさわる意欲と能力のある多様な人材の有効な活用が可能となるとともに、公務を住民に幅広く開放することを通じて自治意識の醸成につながることを期待される（上記3.（1）～（4）参照）。

○ このほか、任期の定めのない短時間勤務職員については、その身分取扱いや常勤職員への転換を認めるのかという問題も生ずる。

Ⅲ 恒久的（恒常的）かつ本格的な業務に従事する非常勤職員、任期付の常勤職員

① 非常勤職員が、「恒久的（恒常的）かつ本格的な業務」に従事することができることとする点では、上記Ⅱと同じである。

この場合、非常勤職員は、様々な業務に従事し、長期的に人材育成を行うことが予定されている任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）と異なり、特定の業務に従事することが予定されていること、また、地方公共団体の人事管理の実情や民間を含めた雇用慣行を勘案し、現行と同様、任期の定めのある採用とする。

② 地方公共団体は、特定の業務に従事させるために、常勤職員について任期を定めた採用を行うことができることとする。

③ この場合において、地方公共団体の事務・事業の円滑な運営を確保する観点から、一定の職については、原則として、任期の定めのない常勤職員を充てるものとすることが考えられる。

（考え方）

① 地方公共団体の人材活用面における自主性を尊重し、効率的な行政サービスの提供に資するため、フルタイムの勤務を要しない業務については、非常勤職員の活用範囲を拡大し、恒久的（恒常的）かつ本格的な業務に従事させることができるものとする。

なお、非常勤職員を常勤職員と同種の本格的な業務にも従事させることができる

という場合においても、非常勤職員は、一般的には、一定の手順・方法により処理が可能な業務や比較的機械的な業務に携わることが想定されるのであり、任期の定めのない常勤職員のように、専務的に職務に従事すること等を通じて長期的に人材育成されながら、組織において重要な業務を担い、或いは諸課題に迅速かつ的確に対応するという働き方が期待されている場合とは、異なることに留意されなければならない。

- ② 常勤職員については、現行では、恒久的（恒常的）な職に充てるべき職員については、特段の事由のない限り任期の定めのない採用を行うことが原則とされているが（上記 2.（2）②参照）、次の理由により、地方公共団体の判断により、特定の業務に従事させるために、常勤職員について任期を定めた採用を行うことを認めることとする。

ア 特定の業務に従事する常勤職員については、当該常勤職員と同種の本格的な業務に任期付の非常勤職員に従事させることを認めることから、当該常勤職員について、一律に任期の定めのない採用を義務付ける理由に乏しいこと。

イ 民間においては、労働契約を締結するに当たり、期限を定めたものにするか、期限のないものにするかについては、何ら制約はなく（ただし、期限の定めのある労働契約の契約期間は原則 1 年以内とされている（労働基準法第 14 条。）、経営実態に即して最も効果的な雇用形態の組み合わせが行われている（上記 1.（3）③参照）。地方公共団体についても、分権時代における人材活用面の自主性の尊重という観点からは、恒久的（恒常的）な職に充てるべき常勤職員について、任期の定めのない採用のみならず、各地方公共団体の自主的な判断により、任期を定めた採用を行うことが認められるべきこと。

ウ 特定の業務を処理するために任期を定めた採用を認めることにより、行政ニーズの変化への的確な対応や公務にたずさわる意欲と能力のある多様な人材の有効な活用が可能となるとともに、公務を住民に幅広く開放することを通じて自治意識の醸成につながることを期待されること（上記 3.（1）～（4）参照）。

- ③ 組織において重要な業務に従事し、組織を中心となって担っていくことが期待される人材については、採用時に優秀な人材を選抜し、採用後は様々な業務を経験させながら長期にわたって育て上げ、能力を開発していくことが必要であり、そのような人事管理は、長期的な雇用があってはじめて可能となる。民間においても、基幹労働者は、「長期蓄積能力開発グループ」（上記 1.（3）③参照）として、任期

の定めのない採用が行われるのが一般的である。

地方公共団体においても、このような要請は存在する。その場合、このような人事管理をどのように行っていくかということについては、地方公共団体の「経営判断」、「人材戦略」の問題として、基本的には、各団体の自主的な判断に委ねられるべきものであるが、地方公共団体の事務・事業の円滑な運営を確保する観点から、一定の職については、原則として、任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）を充てるものとする考えられる。

- ④ 地方公共団体においては、行政改革の観点から、事務・事業の廃止及び縮小やアウトソーシング等が進められており、そのような業務の見直しにまずは最大限努力すべきことは論を待たない。その上で、地方公共団体自らが行う必要がある業務についても、その効率的な実施が求められるのであり、その場合、地方公共団体の様々な業務をどのような職員によって処理するかについては、上記の選択肢Ⅲによれば、フルタイムの勤務を要しない業務については、非常勤職員の活用が幅広く可能となる。また、フルタイムの勤務を要する業務については、内部的な人材育成の必要性も配慮しつつ、任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）を活用するほか、必ずしも任期の定めのない常勤職員で処理する必要のない業務については、地方公共団体の自主的な判断により、任期付の常勤職員を活用することも可能となる。

このような考え方により、総じて任期の定めのない常勤職員は少数精鋭に徹し、住民ニーズに応じた様々な業務については、多様な任用形態の職員を活用することで対応することが可能となる。

- ⑤ 任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）と非常勤職員又は任期付の常勤職員が、職場において協働して業務を処理することになることから、これらの職員のそれぞれについて、組織においてどのような役割を期待するのか、その従事する業務や付与する責任等の人事管理について両者をどのように整理・区分していくのかという点について、各地方公共団体が明確な方針を確立する必要がある。

（上記の考え方の課題）

- 上記の選択肢Ⅲは、現行では一定の限られた場合以外は認められていない常勤職員の任期付採用（上記2.（4）参照）を、いわばネガティブリスト化するものであるが、これは公務員制度の根幹であるメリットシステムと身分保障の考え方になじむのか、公務の中立・公正性を害しないかという議論がありうる。

これについては、選択肢Ⅲにおいても、職員の採用は能力の実証に基づいて行われるとともに、採用された者がその任期中は恣意的にその職を奪われることはないという成績主義の任用は維持されるのであり、また、政治的行為の制限等の服務規

定も適用されることから、公務の中立・公正性を損なうことは無いと考えられる。

- 常勤職員の任期付採用の拡大は、不安定雇用を増大させるのではないかという議論も予想される。

これに対しては、職員の任期を一定期間に制限し、かつ、それを採用時に職員に明示すれば、職員にとっても予見可能性は確保されるのであり、直ちに不安定雇用の増大につながるとは言えないと考えられる。任期付職員の活用による外部の有能な人材の活用、組織の活性化、行政改革の推進というメリットは大きいものがある。また、職員の給与は最終的には税収で賄われており、最少の経費で最大の効果を挙げる責務を地方公共団体は住民に対して負っていること、さらに、分権型社会においては任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）をどの程度活用するかは各地方公共団体の判断と責任に委ねられるべきことを考え合わせれば、選択肢Ⅲは、全体としては、公共の利益の増進に資するものと考えられる。

(参考)

以上のⅠからⅢの選択肢をまとめて表にすると以下の通りとなる。

職務（業務）の内容	勤務時間の長短	任期の有無	記号
恒久的（恒常的）かつ補助的な業務に従事可	非常勤	任期付採用	Ⅰ
恒久的（恒常的）かつ常勤職員と同様の本格的な業務に従事可	非常勤	任期の定めのない採用	Ⅱ
	常勤	任期付採用可	Ⅲ（注）
非常勤	任期付採用		

（注）一定の職については、原則として、任期の定めのない常勤職員を充てるものとする考えられる。

（２）特別職の臨時・非常勤職員

「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」（地公法第3条第3項第3号）は、特定の学識・経験に基づき任用される者と解釈されている。

この臨時・非常勤職員については、特定の学識（知識）・経験に基づき、随時、地

方公共団体の業務に従事する者であり、職業的公務員とは異なり地方公務員法の適用になじまないことから、引き続き特別職の臨時・非常勤職員とする。

特別職の臨時・非常勤職員については、法律に特別の定めがある場合を除くほか、地方公務員法が適用されないことから、その意味で弾力的な対応が可能となる反面、成績主義や服務規定が適用されないため、業務の種類や性格によっては、特別職の臨時・非常勤職員に従事させることは必ずしも適当でない場合もある。そこで、特別職の臨時・非常勤職員の制度趣旨にかんがみ、これを特定の学識・経験に基づいて任用される非専務的な性格の強い者に限定する方策を検討する。

5. 新たな任用制度の内容

(1) 新たな任用制度の検討方向

地方分権の進展に伴い地方公共団体の役割が増大するなかで、地方公共団体は、住民ニーズに適切に対応するため、多様な事務・事業を行っている。他方で厳しい財政状況の中で行政改革の要請は一層強まっており、地方公共団体は簡素で効率的な組織を維持しつつ、その時々々の行政課題に即応するため、既に様々な事務・事業の不断の見直しを行っているところである。

このような取組を促進し、組織の活性化と行政の質の向上を実現するためには、地方公共団体の人材活用面における自主性を最大限尊重する必要がある、恒久的（恒常的）かつ本格的な業務であっても必ずしもフルタイムの勤務を要しないものについては、非常勤職員を幅広く活用することができるようにすることが必要である。また、フルタイムの勤務を要する恒久的（恒常的）な業務についても、任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）のほか、地方公共団体の判断と責任により、任期付の常勤職員を採用しこれに活用することを認める必要がある。（選択肢Ⅲ）

(2) 非常勤職員及び任期付の常勤職員に関する身分取扱いの検討方向

選択肢Ⅲにおける非常勤職員及び任期付の常勤職員に関する身分取扱いの検討方向は以下の通りである。

① 採用

ア 選択肢Ⅲにおける非常勤職員及び任期付の常勤職員は一般職であり、採用は、能力の実証（地公法第15条）を経ることが想定されている。

もともと、任期を定めて採用する場合は、長期的な人材育成等の観点から様々な業務を経験させることが一般的な任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）と異なり、特定の業務に従事することを想定して採用するものであり、昇任、

転任は基本的には想定されていない。従って、採用についても、現行の任期の定めのない常勤職員について行う採用試験のように長期的な人材育成の対象となる能力、資質、適性の有無を厳密に判定するというよりは、採用時に当該特定の職との関連において職務遂行能力があるかどうかを判断することとなる。

イ 上記の非常勤職員及び任期付の常勤職員の採用は、様々な職について、当該特定の職に必要とされる職務遂行能力の有無を判定するものであり、また、採用コストの軽減や機動的な採用にも配慮する必要があることから、競争試験ではなく、任命権者の選考によることが考えられる。

ウ さらに、上記の非常勤職員及び任期付の常勤職員で比較的機械的な業務に従事する職員については、採用に係るコストを軽減する観点から、採用方法の簡素化を検討する必要が生ずる。このような職員については、任命権者が適宜の方法により職務遂行の適格性を判断すれば足り、「選考」という方法を必要としないとする一方で、その任期を短期間とすることも考えられる。

② 服務

営利企業等への従事制限（地公法第38条）については、非常勤職員についても、現行では常勤職員と同一の規定が適用されている。しかしながら、上記の非常勤職員は、フルタイムで勤務する者ではなく、常勤職員と同様の規制を適用することが必ずしも適当か検討を要するところであることから、非常勤職員に対する同条の適用のあり方について検討する。

③ 給与

ア 非常勤職員の職務内容及び勤務形態は実に多様である。また、様々な業務に従事し長期的に人材育成されることが予定されている任期の定めのない常勤職員と異なり、非常勤職員は、特定の業務に一定期間に限って従事することが予定されている。従って、非常勤職員に対する給与は、各地方公共団体が職務の内容や地域の民間賃金の状況等を勘案してその額を決定し、かつ、勤務量に応じて支給する「報酬」によることを想定している。

イ なお、民間ではパート労働者等の非典型労働者の給与処遇について、「同一労働同一賃金」という考え方をもとに、職場における長期継続雇用の典型労働者（正規従業員）との均等待遇を求める考え方がある。そして、地方公務員についても、同様の観点から、臨時・非常勤職員の処遇についての指摘がある。

しかしながら、欧州諸国で主張される「同一労働同一賃金」の考え方は、産業横断的職種概念と産業別団体交渉によって職種別に賃金が樹立された外部労働市

場を背景とするものであり、欧州諸国と労働市場の構造が異なるわが国において直ちに妥当する考え方とは言い難いという指摘もある。また、「同一労働」という議論をする場合、仕事の困難度・複雑度、責任、拘束性（配置換、課業配分の自由度、残業の有無）、就業継続時間の長短、地域の賃金水準等の要素が考慮されなければならない。これらを加味して実質的な観点から職務が同一であるかどうか判断されなければならない。雇用形態が異なれば、就業継続時間の長短とそれに伴う期待度の相違、長期的な育成・配置の方針の有無などにより、労働の価値も異なってくると考えられる。

さらに、民間では多くの場合、典型労働者（正規従業員）については、長期勤続・労働の提供を前提の下に、年功的な色彩の強い賃金体系を設定しているという実態がある。「同一労働同一賃金」の議論をする場合には、このような典型労働者の賃金体系そのものの抜本的な見直しが必要となるものと考えられる。

このような事情は、地方公務員についても、概ね同様である。臨時・非常勤職員の給与のあり方を議論する場合は、任期の定めのない常勤職員とのバランスという観点からのみ議論することは適当ではなく、民間賃金の状況、任期の定めのない常勤職員の給与のあり方等を含めた幅広い観点からの議論が必要であると考えられる。

④ 定数の取扱い

任期付の常勤職員で職の存続期間が1年以上のものは定数内、それ以外の場合は、定数外という現行の区分を想定している（地方自治法第172条第3項）。

非常勤職員は、常勤職員と同種の本格的な業務に従事することも否定されていないが、その職務内容や勤務形態は極めて多様であることから、定数管理にはなじまず、非常勤職員は定数外という現行の取扱いによることが適当である。

なお、非常勤職員は、定数外であるにせよ、何らかの合理的な方法でその職員数を管理をすべきではないかという議論も考えられるところであるが、その場合、非常勤職員は、総人件費を管理する観点から、予算編成の過程においてその活用を精査するという方法が適当であろう。

(3) 制度の具体的なイメージ

選択肢Ⅲの制度の具体的なイメージとして、例えば、次のような任用・給与制度が考えられる。

【新たな任用制度（一般職）のイメージ】

(1) 任期の定めのない常勤職員

現行の任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）と同じ。具体的には、以下の通り。

- ① 任期の定めのない採用とする。
- ② 採用は、競争試験又は選考とし、当該地方公共団体の重要な業務を中心となって担う職員として育成されるべき能力、資質、適性の有無を厳密に判定するものとする。
- ③ 給与
現行の任期の定めのない常勤職員と同様。

(2) 非常勤職員又は任期付の常勤職員

次のような非常勤職員及び任期付の常勤職員の制度を新たに導入することとする。

- ① 任期を定めた採用
 - ア 任命権者は、特定の業務に従事させるために、常勤職員を任期を限って採用することができるものとする。
 - イ 非常勤職員は、現行と同様、任期を限った採用とする。
 - ウ 非常勤職員又は任期付の常勤職員は、特定の業務に従事するものであり、原則として、転任、昇任はない。
- (注) この場合において、地方公共団体の事務・事業の円滑な運営を図るため、一定の職については、原則として任期の定めのない常勤職員を充てるものとする考えられる。

② 任期

非常勤職員及び任期付の常勤職員を採用する場合における職員の任期は、以下の通り。

- ア 職員の任期は、5年（職務の特殊性その他の事情を考慮して条例等で指定する職については条例等で定める期間）を超えない範囲内で任命権者が定めるものとする。採用した日から5年（又は条例等で定める期間）以内での更新は可。

イ 選考以外の方法により採用された職員（③イ参照）の任期は、1年以内とする。採用からアの期間を超えない範囲内で更新することができる。

（考え方）

○現行の任期付採用制度の任期の上限を参考とし、若年定年制的な運用を防止する観点から、任期は、5年以内とする。任期満了後の更新は、想定していない。

○雇用期間の長期化により、職員側にも更新の期待が生じる等の理由による雇用管理上のトラブル発生の回避を図るためにも一定期間の任期の制限は必要。

【別案】

ア 職員の任期「5年以内」を「3年以内」とすることも考えられる。
更新を認める。

（考え方）

地方公共団体の人材戦略に関する自主性を最大限尊重する観点から、更新を認めるものとする。

③ 採用

ア 任期を定めた採用は、特定の職に必要とされる能力の実証に基づいて行うものであることから、任命権者の選考を原則とする。

イ 比較的機械的な業務に係る職に採用される職員については、採用に係るコストを軽減する観点から、任命権者は、当該職に必要な能力を適宜の方法で判定すれば足りるものとする。

④ 給与

非常勤職員については、報酬と費用弁償を支給する（地方自治法第203条）。
任期付の常勤職員は、特定の業務に一定期間従事するというその性格にふさわしい給与のあり方を検討する。

（3）その他

- ① 今回導入する常勤職員の任期付採用制度と現行の地方公共団体任期付採用法との関係を整理する必要がある。
- ② 非常勤職員及び任期付の常勤職員と現行の高齢者再任用制度（地公法第28条の4、第28条の5）との関係を、今後整理する必要がある。

(4) 新たな任用制度の職員の活用方向

- ① 地方公共団体において、任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）のほか、非常勤職員又は任期付の常勤職員を活用するか否か、活用するとしてもどの程度活用するかは、地方公共団体の「経営判断」又は「人材戦略」の問題であり、各団体が地域の実情に即して決定することになる。

公務の円滑な運営や内部的な人材育成の必要性等の観点から、地方公共団体内部において、能力を育成・伸張させ、地方公共団体を担っていく人材が必要であることはいうまでもなく、その意味では、今後とも、任期の定めのない常勤職員は行政組織において重要な役割を担っていくことが予想される。

- ② 非常勤職員又は任期付の常勤職員は、季節的な繁忙など臨時的（時限的）業務に対応するために活用することは勿論であるが、それ以外の業務についても、必ずしも任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）によることを要しない場合において、幅広い活用方法が考えられる。

具体的にどのような業務に、どのような人材を活用するかは、地方公共団体の判断に委ねられるところであるが、例えば、一定の時間帯にのみ業務が発生しフルタイムの勤務を要しないものや必ずしも毎日勤務を要しない業務は、住民サービスに関係する業務（例：一定時間帯の相談、検査業務、医療技術関係、保育、看護）であると否と、また、専門的な知識・経験を要する業務であると比較的機械的な業務を主な内容とするものであるとを問わず、地方公共団体に数多く見られるところである。また、住民への窓口業務で繁忙な時間帯（例：昼休み）にのみ職員を増加配置する場合や、住民サービスを充実させるため、休日、早朝又は夜間に施設（例：保育所、図書館等）を開設するために必要な職員を配置する場合など、非常勤職員は、多様な活用方法が考えられる。

フルタイムの勤務を要する業務についても、例えば、事務補助で比較的簡単なものに任期付の常勤職員を活用することが考えられる。この他、施設の管理、比較的機械的な業務の提供を内容とするもの、さらには、医療技術、保育、看護等の業務については、必ずしもすべてを任期の定めのない常勤職員で処理しなくとも業務の円滑な運営が可能であるとも考えられ、任期付の常勤職員を充てることによって、女性、高齢者をはじめ地域における多様で有能な数多くの人材を様々な場面で公務に活用することにより、地方公共団体の事務・事業の効率的な運営や質の高い行政サービスの提供につながることを期待できる。

終わりに

多様な勤務形態を実現するための新たな任用制度の検討は、長期継続雇用職員中心の仕組みとなっている現行地方公務員制度の抜本的な見直しを伴うものであり、関連制度を含めて、広範かつ様々な課題の検討が必要となる。

しかしながら、分権型社会において、人材活用面における地方公共団体の自主性を最大限尊重する仕組みを構築し、現下の厳しい社会経済情勢の中で、地方公共団体による効率的かつ効果的な行政運営を促進するためには、多様な勤務形態を実現するための新たな任用制度の実現は喫緊の課題であり、法制及び人事運用の両面から積極的に検討を行い、制度の具体化を図っていくことが適当である。

また、今回の報告を踏まえ、地方公共団体をはじめ各方面において、分権型社会にふさわしい多様な勤務形態のあり方について議論が深まることも併せて期待したい。

分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会

開 催 要 領

1 開催の趣旨

社会経済情勢の変化に対応し、地方分権の進展に伴う、地方公共団体における適切な行政運営に資するため、地方公務員制度について分権時代にふさわしい制度に向けた見直しが求められている。

平成11年4月27日に出された、地方公務員制度調査研究会報告においては、地方公務員制度・運用全般の見直しが提言されているが、そのうち、多様な任用形態が可能となるような任用制度のあり方等、制度的な検討が求められている事項について、理論的・実務的な検討を加えるため、平成12年11月から分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会（以下「検討会」という。）を開催しているところである。

2 構成

検討会は、学識経験者をメンバーとする学識経験者グループ及び地方公共団体関係者をメンバーとする地方公共団体グループによって構成するものとする。

3 運営

- (1) 検討会は、必要があるときは、労働関係者も含めて関係者から意見を聴取することができるものとする。
- (2) 原則として、検討会の議事の要旨（検討会において出された意見の要旨を整理したものをいう。）を公表するものとする。
- (3) 検討会の庶務は総務省自治行政局公務員部公務員課において担当する。

分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会

委員名簿

(学識経験者グループ)

座長	たか はし しげる 高 橋 滋	一橋大学大学院法学研究科教授
	い かわ ひろし 井 川 博	日本都市センター研究室長
	いま だ さち こ 今 田 幸 子	日本労働研究機構総括研究員
	かわ た たく ゆき 川 田 琢 之	東海大学法学部法律学科専任講師
	げん だ ゆう じ 玄 田 有 史	東京大学社会科学研究所助教授
	つじ たく や 辻 琢 也	政策研究大学院大学政策研究科助教授

(地方公共団体グループ)

	い どう ゆき まさ 伊 藤 行 政	仙台市人事課長
	いの うえ こう じ 井 上 耕 二	神奈川県相模原市職員課長
	つ ぐみ おさむ 津 組 修	大阪府人事課長
	なか にし みつる 中 西 充	東京都人事部調査課長
	なみ き とし お 並 木 俊 男	埼玉県所沢市職員課長
	ふる お や みつ お 古尾谷 光 男	神奈川県人事課長

(座長を除き五十音順、敬称略)