

地方公務員制度と消費生活相談員の位置づけ

平成 22 年 8 月 30 日 稲継裕昭

1. 日本の地方公務員制度

「地方公務員法」で原理原則を定め

cf. 英国（民間の労働法制適用）→ ジョブシェアなどフレキシブルワーク可
基本的に国家公務員法に準じる（但し、労基法の適用などの違い）

任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営が原則（第 3 条、第 17 条）

←職員の長期育成、職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精励できるよ
うにすることによって公共サービスの質の確保を図る。

しかし、実態としては、約 290 万人の一般職常勤職員に対して、約 50 万人の臨時・
非常勤職員の存在

2. 臨時・非常勤職員の位置づけ

特別職非常勤職員（地方公務員法第 3 条 3 項 3 号）…地方公務員法適用なし
約 20 万人[うち消費生活相談員 1718]

一般職非常勤職員（同法第 17 条）…地方公務員法適用あり
約 10 万人[うち消費生活相談員 257]

一般職臨時的任用職員（同法第 22 条 2 項、5 項）…地方公務員法適用あり
約 20 万人[うち消費生活相談員 97]

任期付短時間勤務職員（任期付法第 5 条）…地方公務員法適用あり
約 1500 人[うち消費生活相談員 5]

（人員は、「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書」、消費生活相談員の人員は、「地方消費者行政の分析」による）

消費生活相談員の実態

常勤職員	75	
非常勤職員	2,120	
特別職		1718
一般職		257
臨時的任用		97
任期付短時間		5
その他		43
法人委託	448	
個人委託	157	

合計 2800 人

3. 相談員の処遇改善の手法

① 一般職常勤職員へ（任期の定めなし）

（ア）一般職技術職員（7/28 圓山発言）

（イ）専門職常勤職員（7/28 池本発言・ペーパー）

←自治体人事課サイドの抵抗（他の分野での人員不足、定員削減）

② 特別職非常勤職員としての枠内での処遇改善

（ア）単価の引き上げ—他の非常勤の差異化を図る（専門性を評価）

← 予算増。しかし、引き上げ自治体の増加。

③ 任期付短時間勤務職員

（ア）現行法の要件の厳しさ（14 頁、15 頁参照）

（イ）新たな任期付短時間勤務職員制度の検討

「サービスの質の向上」も要件に加える法改正

（ウ）任期の弾力化

① 「原則 3 年、特例 5 年」の特例規定の弾力化

② 法改正による任期の長期化

④ 法改正による新しい制度の構築の検討

（ア）任期の定めのない短時間勤務職員

「分権新時代の地方公務員制度—任用・勤務形態の多様化—」（H15.12 地方公務員制度調査研究会報告）報告書の 6 制度化の具体的イメージ （2）中長期的課題

「②任期の定めのない短時間勤務制度 民間の状況や国家公務員制度における検討の動向なども注視しつつ、慎重に検討すべきである。」（19 頁の図参照）

（イ）その他？

臨時・非常勤職員制度に関する検討の経緯

【H11.4 地方公務員制度調査研究会報告】

柔軟で弾力的な勤務形態の導入が求められる中、一般職非常勤職員の任用根拠等の位置付けの検討や一般的な短時間勤務職員制度の導入に関する検討等の必要性を指摘。

【H14.9 分権型社会における地方公務員の任用制度の在り方等に関する研究会報告】

(1) 非常勤職員の業務の在り方

- ① 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。
- ② 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のが考えられる。
- ③ 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り、フルタイムの勤務を要する業務で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、任期付の常勤職員を活用することも可能。
- ④ 特別職の臨時・非常勤職員について、制度趣旨にかんがみ、特定の学歴・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。

(2) 非常勤職員・任期付常勤職員の活用の方向性

- ① 任期の定めのない常勤職員のほか、非常勤職員又は任期付の常勤職員をどのように活用するかは、地方公共団体が地域の実情に即して決定。
- ② 非常勤職員又は任期付の常勤職員は、臨時的（時限的）業務のみならず、必ずしも任期の定めのない常勤職員によることを要しない場合において、幅広い活用方法が想定。

（非常勤職員）

- 一定の時間帯にのみ業務が発生する場合や毎日勤務を要しない業務の場合
- 住民への窓口業務や施設業務における、繁忙な時間帯や休日・早朝・夜間への職員配置の場合

（任期付の常勤職員）

- 事務補助、施設管理、比較的機械的な業務の提供を内容とする場合
- 医療技術、保育、看護等については、全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

【H15.12 地方公務員制度調査研究会報告】

(1) 基本的考え方

公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とする公務の能率性の追求等の観点から、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則は維持されるべき。

(2) 任期付短時間勤務職員制度の創設：1年を超える任期で本格的業務に従事

- ① 住民に対し直接サービスを提供する部門におけるサービスの向上及び維持
- ② 特定のプロジェクト等における終期が明確な職、業務の拡大・転換・廃止等に伴う一時的な人員の必要 等

(3) 任期付採用の拡大：職が一時的又は時限的であり、任期の定めのない職員のみによることが必ずしも効率的でない場合に拡大

(特定のプロジェクト等における終期が明確な職、業務の拡大・転換・廃止等に伴う一時的な人員の必要)

⇒ H16.8 任期付法の改正

任期付フルタイム職員及び任期付短時間勤務職員制度の導入

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書について

背景

「臨時・非常勤職員」

- ① 常勤職員とは異なり、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」としての位置づけ
- ② 全地方公共団体の「臨時・非常勤職員」の数：約50万人※（平成20年4月1日現在）
※ 調査対象：任用期間が6ヶ月以上又は6ヶ月以上となるものが明らかな、かつ、週20時間以上勤務の者
主な職種：一般事務職員、保育士、教員・講師、技能労務職員 など
- ③ 任期：臨時職員は6月以内（1回のみ更新可能で最長1年）、非常勤職員は通常1年以内
- ④ 勤務条件：条例等で規定（給与：非常勤職員は、常勤職員と異なり、報酬及び費用弁償を支給）



- 【課題】**
- ① 常勤職員と同様の本格的業務に従事しているケースがあるとの指摘
 - ② 報酬水準や手当の支給について「常勤職員との均衡を図るべき」との指摘
 - ③ 臨時・非常勤職員としての任用が長期化し、雇止めのトラブルも発生（任用更新の期待権を持たせたことに対して損害賠償の判決が出される例もあり）

「任期付短時間勤務職員」

- ① 「常勤職員と同様の本格的業務に従事可能な短時間勤務職員」の制度（平成16年8月導入。地方独自の制度）
- ② 全地方公共団体での採用実績：29団体で1,563人（平成20年4月1日現在）
※ 主な職種：保育士、学童クラブ指導員、図書館業務 など
- ③ 任期：原則3年（特に必要がある場合は5年以内）
- ④ 勤務条件：条例等で規定（給与：常勤職員と同様、給料及び手当を支給）



- 【課題】**
- ① 制度に関する地方公共団体の理解が進んでいないとの指摘
 - ② 要件が限定され、活用しにくいとの指摘（「一定期間で終了する業務」又は「対住民サービスの量的拡大が必要な場合」などに限定）

研究会報告書のポイント

臨時・非常勤職員制度

1 任用の考え方

- 本来、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」に任用されるものであることに留意すべき。
- 任期の単位は原則1年以内。

2 処遇の考え方

- 常勤は「給料・手当」、非常勤は「報酬・費用弁償」という現行の枠組みを維持しつつ、報酬等の水準は職務の内容・責任に応じて各地方公共団体で適切に決定すべき。
- 採用時には任期や勤務条件を明示し、休暇等の労働関係法令を適切に適用すべき。

3 再度の任用の考え方

- 再度任用は妨げないが、改めて成績主義・平等主義を踏まえ採用すべき。

具体的臨時・非常勤の職について、任期付短時間勤務職員制度の活用も検討

任期付短時間勤務職員制度

1 制度の周知

- 現行制度の活用方法・効果について周知。

2 新たな任期付短時間勤務職員制度の検討

- 一定の資格・実務経験が必要とされる業務（例：保育士、各種相談員）について、従来の要件に加え、「サービスの質の向上」などを図る場合にも活用拡大を検討すべき。
- 現行制度の要件（「一定期間で終了する業務」又は「サービスの量的拡大が必要な場合」）の柔軟な運用も並行して検討すべき。

3 任期の弾力化の検討

- 「原則3年、特例5年」につき、特例を採用できる規定の弾力化を検討すべき。

報告書を踏まえた総務省としての対応



- 臨時・非常勤職員制度 ⇒ 制度の運用の考え方を地方公共団体に周知
- 任期付短時間勤務職員制度 ⇒ 制度及び運用の改善を目指して具体的に検討

臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等に関する通知
(「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」(平成21年4月24日付通知))

I 臨時・非常勤職員の任用等について

1 任用根拠の明確化等

- 任用に当たっては、職務内容や勤務形態等に応じて、任用根拠を明確にし、勤務条件を本人に明示。
- 任期は、原則1年以内。

2 勤務条件について

(1)報酬等

- 報酬及び費用弁償(通勤費用相当分)を支給:職務の内容と責任に応じて適切に水準を決定すべき。
- 労働基準法が適用される非常勤職員に対し、時間外勤務手当に相当する報酬を支給する必要(同法第37条)。

(2)休暇等その他の勤務条件

- 労働基準法上の休暇(年次有給休暇、産前産後休暇等)等を適用。
- 社会保険・労働保険の適用について、要件に則って適切に行うこと。
- 育児・介護休業法に基づく措置(子の看護休暇、介護休暇等)について、要件に則って適切に行うこと。
※改正育児・介護休業法(平成21年6月24日成立)において、民間有期雇用者に認められる最低基準の保障との均衡を踏まえた形で法律上明記。

3 再度の任用について

- 任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されない:あくまで「新たな職に改めて任用された」と整理(平等主義や成績主義を踏まえた能力の実証等を経る)
- 職務内容や責任等が同じ再度任用であれば報酬額は同一:職務内容や責任等が変更された場合には、異なる職への任用となり、報酬額の変更はあり得る。

II 任期付短時間勤務職員の任用等について

1 現行制度の趣旨確認

- 常勤職員と同様の本格的業務に従事、給料及び手当を支給、3年～5年の任期が保障されうる。

2 制度活用の際の留意点

- 再度の任用:競争試験又は選考による能力の実証を経れば可能。
- 任期中の昇給はないが、再度任用の際に、職務内容や責任等が変更される場合には、額の変更はありうる。

臨時・非常勤職員関連条文

○地方公務員法

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第三条 地方公務員(地方公共団体及び特定地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。))のすべての公務員をいう。以下同じ。)の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 特別職は、次に掲げる職とする。

(一 及び 二 略)

三 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

(四 ～ 六 略)

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

2 人事委員会(競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この条から第十九条まで、第二十一条及び第二十二条において同じ。)を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。

3 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があつた場合は、選考によることを妨げない。

4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。

5 人事委員会(人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下第十八条、第十九条及び第二十二条第一項において同じ。)は、正式任用になつてある職についていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基く廃職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、任用手続及び任用の際における身分に関し必要な事項を定めることができる。

(条件附採用及び臨時的任用)

第二十二条 (第一項 略)

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

3 前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。

4 人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

5 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の

職に関する場合においては、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

- 6 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 7 前五項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

○地方自治法

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。

- 2 前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。
- 3 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。
- 4 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

- 2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。
- 3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができない。

○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

（職員の任期を定めた採用）

第三条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有す

る当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

- 2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。
 - 一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合
 - 二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合
 - 三 前二号に掲げる場合に準ずる場合として条例で定める場合
- 3 人事委員会（地方公務員法第九条第一項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会を含む。以下同じ。）を置く地方公共団体においては、任命権者は、前二項の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事委員会の承認を得なければならない。

第四条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

- 一 一定の期間内に終了することが見込まれる業務
 - 二 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務
- 2 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

（短時間勤務職員の任期を定めた採用）

第五条 任命権者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

- 2 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。
- 3 任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認（第二号にあっては、承認その他の処分）を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務

に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

一 地方公務員法第二十六条の二第一項 又は第二十六条の三第一項 の規定による承認

二 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第六十一条第七項 の規定により読み替えて準用する同条第三項から第五項 までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分

三 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第十九条第一項の規定による承認

（任期）

第六条 第三条第一項又は第二項の規定により採用される職員の任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。

- 2 第四条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、三年（特に三年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあっては、五年。次条第二項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。
- 3 任命権者は、前二項の規定により任期を定めて職員又は短時間勤務職員を採用する場合には、当該職員又は短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。

短時間勤務の職員に関する制度

	非常勤職員		臨時的任用職員	任期付短時間勤務職員
職の区分	特別職（地公法適用なし）	一般職（地公法適用あり）	一般職（地公法適用あり）	一般職（地公法適用あり）
根拠法令	地公法3条3項3号		地公法17条	地公法22条2・5項
採用の要件・対象	（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3条3項3号】）	（職員の職に欠員を生じた場合の任命の方法の一つとして、採用を規定【地公法17条】）	①緊急の場合 ②臨時の職の場合 ③任用候補者名簿がない場合【地公法22条2・5項】	①一定の期間内に終了することが見込まれる業務 ②一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務 ③住民に直接提供するサービスの提供体制の充実 ④部分休業を取得する職員の業務の代替【任期付法5条】
採用の方法	規定なし 〔面接等による〕	（競争試験又は選考【地公法17条】）〔面接等による〕	規定なし〔筆記試験、面接等による〕	競争試験又は選考【地公法17条】
任期	規定なし〔通常1年以内〕		・6月以内、6月以内で更新可 ・再度の更新は不可【地公法22条2・5項】	3年以内（特に必要がある場合は5年以内）【任期付法6条2項】
給与	報酬及び費用弁償【自治法203条】 （常勤の場合には給料及び手当）			給料及び手当【自治法204条】 （手当は任期の定めのない常勤職員と原則同じ）
勤務時間・休暇	条例等で規定 （休暇は任期の定めのない常勤職員と原則同じ）			
分限処分	規定なし	適用あり【地公法27条、28条】	適用なし【地公法29条の2】 （分限について、条例で規定可）	適用あり【地公法27条、28条】
懲戒処分	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり【地公法27条、29条】		適用あり【地公法27条、29条】
服務（守秘義務等）	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり【地公法30～38条】		適用あり【地公法30～38条】
社会保険等	・勤務時間等により厚生年金、健康保険、雇用保険を適用 ・公務災害又は労災を適用			・勤務時間等により厚生年金、健康保険、雇用保険を適用 ・公務災害を適用
定数	定数条例外【自治法172条3項】			定数条例外【自治法172条3項】

（注1）地公法：地方公務員法
 任期付法：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
 自治法：地方自治法

二（注2）〔 〕内は実態上多くみられる運用

1-1 地方公共団体の臨時・非常勤職員数(職種別・団体区分別)

(単位：人)

職 種	平成20年4月1日				
	都道府県	政令指定都市	市町村等	合計	構成比(%)
一般事務職員	26,167	11,202	82,313	119,682	24.0
技術職員	2,759	894	3,791	7,444	1.5
医師	3,420	1,245	4,576	9,241	1.9
医療技術員	1,945	798	5,890	8,633	1.7
看護師等	4,468	1,340	17,677	23,485	4.7
保育士等	1,755	5,950	81,704	89,409	18.0
給食調理員	1,793	2,811	32,730	37,334	7.5
技能労務職員	8,935	5,448	39,536	53,919	10.8
教員・講師	32,430	3,459	21,492	57,381	11.5
その他	19,578	8,385	63,305	91,268	18.3
合 計	103,250	41,532	353,014	497,796	100.0

※1 本調査は、平成20年4月1日現在において、※2に該当する職員について調査を行ったものです。(次頁以降も同じ。)

※2 調査対象職員は、都道府県、政令市、市町村等(市町村、特別区、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団)の臨時・非常勤職員(地方公務員法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項により任用されている者で、任期付短時間勤務職員や再任用短時間勤務職員等一定の職員を除きます。)であって、任用期間が6月以上又は6月以上となることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の職員です。

※3 職種の分類は別表「職種の分類」とおりです。

1-2 地方公共団体の臨時・非常勤職員数(職種別・任用根拠別)

(単位:人)

職 種					特別職非常勤職員 (法3条3項3号) ※1				一般職非常勤職員 (法17条) ※2				臨時的任用職員 (法22条2項・5項) ※3				計のうち フルタイム 職員
	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	
一般事務職員	119,682	100.0	22,997	96,685	46,061	38.5	14,545	31,516	25,048	20.9	3,661	21,387	48,573	40.6	4,791	43,782	27,288
技術職員	7,444	100.0	4,538	2,906	4,393	59.0	3,122	1,271	1,240	16.7	643	597	1,811	24.3	773	1,038	1,217
医師	9,241	100.0	6,770	2,471	6,797	73.6	5,008	1,789	1,170	12.7	842	328	1,274	13.8	920	354	937
医療技術員	8,633	100.0	969	7,664	3,957	45.8	557	3,400	1,589	18.4	152	1,437	3,087	35.8	260	2,827	1,733
看護師等	23,485	100.0	501	22,984	6,650	28.3	178	6,472	5,914	25.2	71	5,843	10,921	46.5	252	10,669	5,861
保育士等	89,409	100.0	3,804	85,605	19,286	21.6	1,118	18,168	20,046	22.4	700	19,346	50,077	56.0	1,986	48,091	27,144
給食調理員	37,334	100.0	866	36,468	8,331	22.3	258	8,073	11,512	30.8	192	11,320	17,491	46.9	416	17,075	8,075
技能労務職員	53,919	100.0	31,538	22,381	20,865	38.7	14,896	5,969	12,485	23.2	6,520	5,965	20,569	38.1	10,122	10,447	11,458
教員・講師	57,381	100.0	17,985	39,396	22,652	39.5	7,556	15,096	5,472	9.5	1,100	4,372	29,257	51.0	9,329	19,928	22,252
その他	91,268	100.0	37,769	53,499	61,027	66.9	29,161	31,866	14,895	16.3	4,881	10,014	15,346	16.8	3,727	11,619	4,991
合 計	497,796	100.0	127,737	370,059	200,019	40.2	76,399	123,620	99,371	20.0	18,762	80,609	198,406	39.9	32,576	165,830	110,956

※1 地方公務員法第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

※3 地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

※4 職種の分類は別表1「職種の分類」とおりです。

地方公務員の任期付採用制度について

地方公共団体は、「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「任期付職員法」という。)の規定に基づき、条例で定めるところにより、任期付職員の採用を行うことができる。

任期付職員法

高度の専門性を備えた民間人材の活用等の観点から、専門的知識経験等を有する者等の採用を行う特例法

区分	要件	採用方法	任期
1 任期付職員 (専門的知識等) 〈3条〉	① 高度の専門的知識経験を有する者を一定の期間活用することが特に必要 ② 専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させることが必要	選考	5年以内
2 任期付職員 (業務量との関連) 〈4条〉	① 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事 ② 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事	競争試験 又は選考	3年以内 (特に必要な場合は5年以内)
3 任期付短時間勤務職員 〈5条〉	① 2の①②の場合 ② 住民に対するサービスの提供体制の充実 ③ 部分休業を取得する職員の業務の代替	同上	同上

(注) 網掛け部分は平成16年の改正によって追加された部分

※ なお、「地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律」(平成12年法律第51号)により、公設試験研究機関の研究業務に従事する職員の任期を定めた採用を行うことが可能。

新たな類型の任期付短時間勤務職員制度に関する検討の方向性

1. 任期付短時間勤務職員として現行の規定で任用することが困難と思われるケース

- 例えば、以下のケースについて、業務の終期が明確でなく、又はサービス提供時間の延長を伴わない場合には、現行の任期付短時間勤務職員制度に係る要件で任用することが困難と思われる。
 - ・ 保育士について、子供や保護者との対応における豊富な経験を活かしてクラス担任等責任を持った役割を担う者として、任期付短時間勤務職員として任用すること。
 - ・ 消費生活相談員について、契約や取引関係の法律の知識等に精通する者を任期付短時間勤務職員として任用すること。
 - ・ 図書館職員について、住民からの図書利用に関する相談への専門的な対応のため、司書資格を有する者を任期付短時間勤務職員として任用すること。

2. 任期付短時間勤務制度の在り方を検討する際の論点

- (1) 多様な任用形態の促進の一環として、上記のように一定水準の資格や実務経験などに反映されるような行政サービスの質の確保を図ろうとする業務においてより柔軟に任期付短時間勤務職員を採用できるようにすべきではないか。
- (2) この場合、地方公務員制度が「任期の定めのない常勤職員による公務運営」を基本原則とすることを踏まえれば、任期付短時間勤務職員を任用できる業務の範囲やサービス提供の在り方をある程度絞るべきではないか。

(参考) 現行の任期付法第5条第2項

- ① 「住民に対して職員により直接提供されるサービス」に係る業務に限定
- ② サービスについて、「その延長又は繁忙期の体制の充実並びにこれらの維持」に限定

任期付採用制度の運用状況について

※平成20年4月1日現在

表1 任期付職員の採用区分別・団体区分別採用状況

「採用数」上段:採用数(人)
「採用数」下段:採用団体数

	採用団体数		採用数												
	採用 実施率		3条						4条			5条			
			1項	2項			1項	2項		1項	2項		3項		
				1号	2号	3号		1号	2号		1号	2号			
都道府県	40	85.1%	282 (40)	42 (17)	157 (37)	125 (31)	21 (10)	11 (5)	78 (6)	48 (5)	30 (1)	5 (1)	5 (1)	0 (0)	0 (0)
政令指定都市	10	58.8%	156 (10)	19 (4)	14 (7)	12 (5)	0 (0)	2 (2)	41 (3)	41 (3)	0 (0)	82 (1)	82 (1)	0 (0)	0 (0)
市区町村	144	8.0%	2,050 (144)	38 (26)	179 (82)	131 (61)	21 (13)	27 (14)	357 (40)	323 (36)	34 (6)	1,476 (27)	193 (21)	1,281 (14)	2 (1)
計	194	10.4%	2,488 (194)	99 (47)	350 (126)	268 (97)	42 (23)	40 (21)	476 (49)	412 (44)	64 (7)	1,563 (29)	280 (23)	1,281 (14)	2 (1)

(注) 1. 「採用団体数」は、調査時点において現に任期付職員を任用している団体数であり、採用区分ごとの内訳を「採用数」らんの下段に()で示した。[例えば、都道府県の特定任期付職員については、17団体で計42人を採用していることを示す。]
2. 「採用実施率」は、調査対象の全団体数(都道府県47、政令指定都市17、市区町村1,794、計1,858)に対する割合である。

表2 任期付職員の採用区分別・任期別採用状況

区分	採用数(人)												
		3条						4条			5条		
		1項	2項			1項	2項		1項	2項		3項	
			1号	2号	3号		1号	2号		1号	2号		
1年以内	371	7	17	12	0	5	104	67	37	243	130	113	0
1年超～2年以内	205	24	48	27	7	14	64	62	2	69	8	61	0
2年超～3年以内	1,793	39	203	162	26	15	305	280	25	1,246	140	1,104	2
3年超～4年以内	29	10	18	14	3	1	1	1	0	0	0	0	0
4年超～5年以内	90	19	64	53	6	5	2	2	0	5	2	3	0
計	2,488	99	350	268	42	40	476	412	64	1,563	280	1,281	2

表3 任期付短時間勤務職員の採用区分別・勤務時間別採用状況

区分	採用数(人)			
	5条	1項	2項	3項
8時間以内	0	0	0	0
8時間超～16時間以内	192	1	191	0
16時間超～24時間以内	62	13	49	0
24時間超～32時間以内	1,309	266	1,041	2
計	1,563	280	1,281	2

表4 任期付職員の主な採用事例

【4条任期付職員】

	区分	採用した職・業務	採用事由となった業務
徴税等関係	4条1項1号	市税徴収業務	—
	4条1項1号	各種保険料等未収金対策業務	—
	4条1項1号	国民健康保険料納付推進業務	—
	4条1項2号	一般事務(市税等徴収業務)	—
	4条1項2号	徴収業務職員	—
医療関係	4条1項1号	医師業務	—
	4条1項1号	保健師	—
	4条1項1号	県立病院薬剤師	—
	4条1項1号	県立病院診療放射線技師	—
	4条1項2号	看護師	—
	4条1項2号	メディカルソーシャルワーカー	—
	4条1項2号	精神保健福祉士	—
	4条1項2号	助産師	—
	4条1項2号	臨床検査技師	—
	4条1項2号	保健師・特定保健検診を中心とした保健業務	—
福祉関係	4条1項1号	公立病院准看護師	—
	4条1項1号	保育士	—
	4条1項1号	介護福祉士	—
	4条1項1号	福祉指導員	—
	4条1項1号	福祉施策に関する業務	—
	4条1項1号	介護支援専門員	—
	4条1項1号	保育調理業務員	—
	4条1項1号	介護保険業務	—
	4条1項2号	母子自立支援員	—
	4条1項2号	一般事務(介護保険業務)	—
	4条1項2号	一般事務(障害者自立支援法関連)	—
	4条2項	一般事務	介護保険滞納整理対策
	4条2項	一般事務	障害者自立支援法関連
教育関係	4条1項1号	小中学校教諭	—
	4条1項1号	給食調理員	—
	4条1項1号	幼稚園教諭	—
	4条1項1号	学校における栄養指導業務	—
	4条1項1号	高等学校実習船舶員	—
	4条1項2号	幼稚園教諭	—
	4条1項2号	給食調理員	—
	4条2項	学校栄養職員	小中学校の統廃合
	4条2項	学校事務職員	県立学校再編
	4条2項	用務員	—
その他	4条2項	学校教員(町単独加配教員)	—
	4条1項1号	情報化施策に関する業務	—
	4条1項1号	一般事務	—
	4条1項1号	調理師	—
	4条1項1号	国体開催準備及び運営業務	—
	4条1項1号	まちづくり事業執行業務	—
	4条1項1号	マラソン事務局従事職員	—
	4条1項1号	土地区画整理事業に関する業務(測量設計)	—
	4条1項1号	土地区画整理事業に関する業務(移転補償)	—
	4条1項1号	総務部担当部長(合併協議会事務局長)	—
	4条1項1号	専門員・発掘調査業務	—
	4条1項1号	公共施設等建設	—
	4条1項1号	村誌編纂業務	—
	4条1項2号	文化財主事(埋蔵文化財の発掘調査)	—
	4条1項2号	手話通訳士	—
	4条2項	一般事務	協働のまちづくり
	4条2項	一般事務	国民保護計画策定業務
	4条2項	一般事務	地籍調査業務
	4条2項	一般事務・窓口事務	図書館の管理運営業務

【5条任期付短時間勤務職員】

団体名	区分	採用した職・業務	
徴税関係	5条1項	徴税業務	
	5条1項	収納課における滞納市税の解消業務	
医療関係	5条1項	医師	
	5条1項	看護師	
	5条1項	健康生活コーディネーター	
	5条1項	国民健康保険推進員	
	5条1項	診療報酬明細書点検員	
	5条1項	検診委託に関する業務	
	5条2項	医師	
	5条2項	保健師	
	5条2項	看護師	
	5条2項	歯科衛生士	
	5条2項	作業療法士	
	5条2項	保険専門職員(国民健康保険・介護保険事務)	
	5条2項	薬剤師	
	5条2項	医療事務専門職員	
	5条2項	後期高齢者医療制度従事職員	
	5条2項	国民健康保険課における窓口相談業務及び窓口案内業務	
	福祉関係	5条1項	保育士
		5条1項	生活保護世帯の自立支援推進に関する業務
5条1項		障害者自立支援法の施行に関する業務	
5条1項		社会福祉主事(ケースワーカー)	
5条1項		健康生活コーディネーター	
5条1項		親子教室母子指導員	
5条1項		肢体不自由児介助員	
5条1項		介護支援専門員	
5条1項		介護認定審査会従事職員	
5条1項		障害認定審査会従事職員	
5条1項		親子教室母子指導員	
5条2項		保育士	
5条2項		保育補助	
5条2項		延長保育従事員	
5条2項		障害のある児童の介助業務(学童クラブ)	
5条2項		障害のある幼児・児童・生徒への介助業務	
5条2項		放課後こどもクラブ(学童保育)指導員	
5条2項		留守家庭児童会室指導員	
5条2項	心理判定員		
教育関係	5条1項	学校園宿日直代行員	
	5条1項	給食調理員	
	5条1項	学校給食センター従事職員	
	5条2項	留守家庭児童会指導員	
	5条2項	学校図書館専任職員(小中学校図書館管理運営業務)	
	5条2項	教育支援センター指導員	
その他	5条1項	課題解決のための一時的な業務増	
	5条1項	学芸員	
	5条1項	一般事務	
	5条1項	司書	
	5条1項	住居表示整備事業に関する業務	
	5条1項	市民課サービスコーナー従事員	
	5条1項	家庭ゴミ収集業務	
	5条1項	市営住宅維持管理員	
	5条1項	市民球場管理員	
	5条1項	浄水場従事職員	
	5条1項	南部防災拠点管理員	
	5条1項	農業技術課長補佐職	
	5条1項	コンプライアンス担当専門監	
	5条1項	イベント開催準備業務	
	5条2項	教育相談員	
	5条2項	税証明発行業務	
	5条2項	地籍調査業務	
	5条2項	一般事務	
	5条2項	清掃業務	
	5条2項	事務職員(窓口業務)	
	5条2項	市民課サービスセンター従事員	
	5条2項	司書	
	5条2項	スポーツ指導員	
	5条2項	市民課業務従事職員	
	5条2項	市民課等における1階707-の窓口案内業務	
	5条2項	住民窓口業務	

● 任期・勤務時間・業務の性質の関係

※ 黒枠内は現行制度あり
 ※ 領域A、B、Cは今後検討を要する領域

