

3 公務員制度

非常勤職員の採用方法や任期を明確化 ——地公法・地方法の一部改正法成立

平成29（2017）年3月7日に閣議決定され、第193回国会（常会）に上程された「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案」が、4月14日に参議院、5月11日に衆議院で可決され、成立した。同法は、地方公共団体の臨時・非常勤職員（3類型、約64.5万人）について、「特別職」の任用と「臨時的任用」を厳格化する一方、これまではその任用等に係る制度が不明確だった「一般職」の非常勤職員について、新たに「会計年度任用職員」の規定を設けるもの。総務省では今夏にも、条例モデルや運用通知、マニュアル等を作成する見通しで、平成32（2020）年4月1日の施行に向け、地方公共団体では臨時・非常勤職員の位置づけ等に係る見直し、本格化することになる。

昨年末の研究会報告を基に法改正へ

地方公共団体の臨時・非常勤職員を巡っては、総務省の「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」が、昨年12月27日に報告書を発表した（本誌2月号P46～47）。厳しい財政事情のなか、多様化する行政需要に対応するため、地方公共団体では臨時・非常勤職員が増加しているが、報告書では任用制度の趣旨に沿わない運用が見られるなどとして、制度的な基盤の整備等を提起していた。

特別職の任用と臨時的任用を厳格化

こうした提起を踏まえて今般、制定された「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」では、通常の

事務職員等でも、「特別職」（臨時または非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらに準ずる者）として任用され、結果として守秘義務等の服務規律等が課されない者が存在していることから、特別職の範囲について、制度が本来、想定する「専門的な知識経験または識見に基づき助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行う者」に限定することとした（地方法第3条第3項第3号）。

また、「臨時的任用」については本来、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とされているが、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、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」（勤務時間はフルタイムのみ）に限定することとした（地公法第22条の3）。

一般職の非常勤職員制度を明確化

一方、一般職の非常勤職員（地公法第17条を根拠に任用）については、法律上、その存在が明確に位置づけられてこなかったことから、「会計年度任用職員」（勤務時間はフルタイムと短時間の2種類）の規定を新設し、その採用方法や任期等を（初めて）明確化した（地公法第22条の2）。

採用方法については、競争試験または選考に依るものとし、任期は採用日から会計年度末までの範囲内（最長1年）で、任命権者が定める等としている。また、「会計年度任用職員」の採用は全て条件付きとし、1カ月勤務して職務を良好な成績で遂行した場合に、正式に採用するなどとした。

このほか、職員は任命権者の許可を受けなければ、営利企業その他団体の役員や人事委員会規則で定める地位を兼ねたり、自ら営利企業を営んだり、報酬を得ていかなる事業・事務にも従事してはならないとする従事等制限についても、短時間の「会計年度任用職員」等については対象外とした（地公法第38条第1項）。

会計年度任用職員にも期末手当を支給へ

また、地方公共団体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、（報酬と費用弁償のみで）手当は支給できないとされてきたが、「会計年度任用職員」については期末手当の支給が可能になるよう、給付に係る規定の整備に踏み切った（地方自治法第203条の2及び第204条）。

なお、参議院総務委員会では、①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、②人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についてもこの考え方に沿うよう、引き続き任用の在り方の検討を行うこと、③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——などとする附帯決議も付けられた。（調査部）