

## 省庁懇談会議事録（要旨）省庁確認済み定稿 2025/12/25

日時：2025年11月10日（月） 10:00～11:30

会場：衆議院第一議員会館第1会議室

### 【参加者】

衆議院議員 市來伴子議員

大河原まさこ議員秘書 塩田三恵子

総務省 自治行政局公務員部公務員課 理事官 浅見仁

自治行政局公務員部公務員課 課長補佐 福島浩

自治行政局公務員部公務員課 課長補佐 川田さくら

厚生労働省 労働基準局労働関係法課 法規第二係長 東海林亮佑

職業安定局総務課首席職業指導官室 課長補佐 木藤邦俊

職業安定局総務課首席職業指導官室 職業紹介第三係長 小田切華子

非正規公務員の雇用安定を考える懇談会（7人）

なくそう！官製ワーキングプア集会実行委員会事務局 本多伸行

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと） 瀬山紀子、渡辺百合子

東京公務公共一般労働組合 松崎真介

連帯労働者組合・杉並 木下忠親、安田真幸

NPO 法人官製ワーキングプア研究会 山下弘之

**懇談会：**懇談会で何年かに渡り、お話しさせていただく機会を設けていただき大変ありがとうございます。事前質問について、本日文書回答をお願いしておりましたが、用意ができていますでしょうか。〔用意がないということを受けて〕例年の取扱いの通り口頭で回答をいただき、後日議事録で確認という形で進めます。〔総務省、厚生労働省 了承〕

両省から全ての質問について回答をいただいた後で、1番から順に再質問という形で進めます。

**厚生労働省：**質問1-1 大量離職通知につきましては、一時的に30人以上の離職者が発生する場合にハローワークへの通知を地方公共団体に義務付けているものです。本年1月には、各労働局に対して、地方公共団体に大量離職通知の提出に係る周知を行う旨の通知を発出させていただきました。また、2月には総務省に対しても、大量離職通知の提出に係る地方公共団体への周知依頼を行ったところです。今回の調査結果も踏まえまして、引き続き総務省と連携し大量離職通知の周知に取り組んでまいりたいと考えております。

質問1-2、これらを是正するために離職者数の把握、再就職支援などを促す通知や事務連絡等を再度発出することができませんかという質問ですが、こちらにつきましても、地方公共

団体が制度を正しく理解し、必要な手続きがなされるよう労働局を通じた地方公共団体への周知を引き続き図るべく、この年度末に向けて、労働局に対する関係通知の発出を検討していきたいと考えております。

質問 1-3 は厚生労働省も回答となっていますが、ここは総務省の関係ですので、総務省の方で回答いただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

**総務省：**質問 1 について総務省といたしましては厚生労働省から依頼がありまして、今年の2月に各地方公共団体に対して大量雇用変動が生じる場合には、公共職業安定所に対する通知書の提出を適切に行うようにという通知を発出しているところです。引き続き厚生労働省と連携をして今後も適切に対応していきたいと思います。

質問 1-2、今申し上げた通り引き続き厚生労働省とも適切な対応をしていけるように連携をし、その中でもいろいろと検討していきたいというものです。

質問 1-3、昨年度もこの点がいろいろとご議論があったということも伺っておりますけれども、本年2月に厚生労働省の依頼を受け、大量雇用変動が生じる場合には、公共職業安定所に通知書の提出を適切に行うようにということで助言通知を発出しておりますので、引き続き適切に対応してまいります。

質問 1-4、会計年度任用職員について、労務管理をしっかりと各自治体に行っていただくということは、当然重要なことです。その上で、ご指摘の内容については各自治体の具体的な任用に関わることで、離職者の把握などについて、各自治体においてその必要性について判断をいただきたいというところです。

**総務省：**質問 2-1 の前提ですけれども、個々の職にどのような職員を任用するのかということにつきましては各自治体におきまして、その対象となる職の職務の内容、責任などに応じて、「任期の定めのない常勤職員」、あるいは「臨時・非常勤職員」といった選択肢の中から適切な制度を選択していただくというものです。会計年度任用職員制度については、制度上、その任期は1会計年度内となっています。他方で、会計年度任用職員について、客観的な能力実証に基づいて再度任用されるということはありますけれども、新たな職に改めて任用されたものとしているところです。なお、会計年度任用職員の皆さんに対しては、採用の際に任期を明示して任期終了後に手続きなく任期の更新がなされるわけではないということはしっかりと説明いただいているところです。

質問 2-2、マニュアルにおきましては、再度任用を行う場合であっても、同一の者が長期に渡って同一の職務内容の職に繰り返し任用されることは、長期的・計画的な人材育成、人材配置への影響や、会計年度任用職員としての身分及び待遇の固定化などの問題を生じさせる恐れがあることに留意が必要というふうに記載をしているところです。先ほど回答しました個々の職にどのような職員を任用するかについては、各自治体において対象となる職の職務の内容、責任などに応じて、任期の定めのない常勤職員、臨時・非常勤職員などの中から適切な制度を選択していただくべきものです。各自治体におきましてはこうした考え方留意をしていただいて、適切に任用を行っていただいているものと思います。

**質問 2-3** 条件付採用については、競争試験また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としております。会計年度任用職員については、国の期間業務職員の取扱いも勘案して、条件付採用の対象とすることとしています。

一方、会計年度任用職員の再度の任用については、先ほど申し上げましたように新たな職に改めて任用されたものというふうに整理しているところでして、任期の延長とは異なるものです。このため、再度の任用の場合であっても、改めて条件付採用の対象として必要な能力の検証を行うことが適切だと考えているところです。

**質問 2-4** 本年度の調査に関して、現在、調査を取りまとめているところでして、例年同様 12 月末に公表予定です。調査結果の内容などを踏まえて、通知を適切に行いたいと考えております。

**総務省：質問 3**、ハラスメントの相談窓口という観点かと思っております。まずハラスメントですけれども、個人の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるというもので許されないことであり、会計年度任用職員も含めてしっかり対策を行うことが重要と考えております。総務省としましては、関係法律等を踏まえまして、各種ハラスメントを防止するために必要な措置を講ずるように、これまで自治体に対して助言を行ってきたところです。その上で、自治体における各種ハラスメントにつきましては、総務省として初めて自治体職員 2 万人を対象とした実態調査を昨年行ったところです。その中で、各種ハラスメントの予防解決に当たりまして効果を感じられた取組について自治体にヒアリングを行いまして、今年の 4 月に総務省から自治体の首長宛に改めて各種ハラスメント対策の積極的な取組について要請する通知を発出したところです。先ほど申し上げた昨年度実施した調査結果の中では、自治体の各種ハラスメント対策に係る取組状況と職員との間にハラスメント対策に関する認知ギャップが確認され、特に会計年度任用職員の認知が職員に比べて割合が低いことが明らかになりました。こうしたことにも踏まえ、今年の 4 月に出した通知においては、会計年度任用職員を含む全ての職員が団体の取組を認知できるような周知が必要であること、また、単に取り組んだという実績ではなく職員が確実に認知していることが重要である、といったことなどを指摘した上で、具体的な取組を交えた発信を行ったところです。今後とも自治体の実情やニーズを伺いながら、自治体における取組をしっかりと支援してまいりたいと考えております。

**総務省：質問 4-1**、地方公営企業等の労働関係に関する法律第 13 条第 1 項におきまして「地方公営企業等及び組合は、職員の苦情を適当に解決するため、地方公営企業等を代表する者及び職員を代表する者各同数をもつて構成する苦情処理共同調整会議を設けなければならない。」とされており、この苦情処理共同調整会議は地方公営企業等及び組合の間において設置することとされております。このため労働組合を組織している地方公営企業等においては設置が義務付けられておりますけれども、労働組合を組織していない地方公営企業等においては、設置は任意とされていると認識しております。こうした取扱いにつきましては、地方公共団体においても同様であることから、現時点において設置を促したり、設置状況を把

握したりといったことは予定をしていません。

**質問 4-2**、苦情処理共同調整会議は職員の不満を迅速かつ合理的に解決するための機関であり、権限や運用については団体交渉によって明確化されることになりますので、国が監督を行うような類のものではないと考えております。その上で、総務省公務員部公務員課と厚生労働省労働基準局労働関係法課の共管となっておりますので、本法律の運用につきましては、両省において担っていくものと考えております。また、現業、非現業の別により適用される会計年度任用職員制度自体に違いはないと考えておりますので、総務省として現業・非現業を区分して助言するといった対応は考えていないところです。

**総務省：質問 5**、日本労働弁護団の提言については私どもとしても承知をして、中身を確認させていただいている。期間の定めのない非常勤職員ですか、非常に新しい概念の創設を含む提言だと承知をしています。これをもし実際にやっていこうとすると、国家公務員の方も含めて非常に大きな制度見直しになるというふうに理解をしているところです。私どもとしては、令和2年度に導入した会計年度任用職員制度で、期末手当のほか勤勉手当の支給を可能にするなど様々な処遇の確保に取り組んできているところで、引き続き現在の制度について、職員の皆様が十分に力を発揮できるような環境を整備していくように不断の努力をしていくというスタンスです。

**質問 5-2**、質問の中にあるような具体的な地方公務員法の改正を含む内容について提言をいたいたものというふうに承知をしています。先ほど申し上げましたように、私どもとしては現行の会計年度任用職員制度で職員の皆様が十分に力を発揮できる環境の整備について不斷に取り組んでいくというスタンスです。

**質問 5-3**、現時点で説明を受けてはいません。また、何か説明をいただくという予定をしているものではないという状況です。

**質問 6-1** 鳥取県からは、今般の制度設計にあたって地方公務員法との関係などについて相談を受けていたものです。その上で鳥取県におきましては国や他の自治体との権衡を失しないようにその必要性・相当性をご判断された上で現行の地方公務員法体系の枠内で制度設計をされたものと受け止めています。高知県からも制度導入にあたって情報提供があったというものです。

**質問 6-2**、自治体の運営においては、公務の中立性の確保や、長期の育成を基礎とした職員が職務に精励することによって地方行政の質と能率性を担保することが必要でして、こういった観点から、基本的には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が維持されるべきものというふうに考えています。そういう点から、任期の定めのない短時間勤務職員制度の導入については、国や民間の普及状況など様々な観点を踏まえた上で慎重に検討する必要があるというふうに考えています。鳥取県の取組、あるいは高知県の取組については、今後運用の実態などもよく伺った上で、他の自治体から相談などがあれば丁寧に対応していきたいと考えております。

**質問 6-3** 地方公務員の臨時・非常勤職員については、一般職の非常勤の制度は不明確だと

いう状況の中で、制度の趣旨に沿わない任用なども従前見られたということも踏まえて、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を法律上明確に定義しまして、任用や服務規律を定めました。それから期末手当等の支給を可能にしたというのが令和2年度の制度改正でした。この趣旨を踏まえますと、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することが適当であるというふうに考えてございます。

**質問 7-1** ILO 専門家委員会の 2024 年制度施行 5 年後の見直しについて、繰り返しでございますけれども、会計年度任用職員制度については、制度導入以降も、令和 6 年 4 月から、期末手当に加えて勤勉手当についても支給を可能としたり、また客観的な能力の実証を経た再度の任用ですとか、選考において前の任期における勤務実績を考慮することも可能である、といったことについて、制度導入から 5 年が経過する以前から、政府として様々な処遇の確保の取り組みを進めてきています。引き続き、必要な処遇の確保にしっかりと取り組んでいきたいと考えています。

**質問 7-2** 労働団体の協議について、毎年様々な職員団体の皆様と、その時々の状況に応じて会計年度任用職員を含めた様々な案件について意見交換を行っているところです。幅広い皆様から意見を聴取して意見交換をすることは有用なことだと考えていて、今後とも意見交換をしっかりと行っていきたいと思っています。

**質問 7-3** これも繰り返しですが、会計年度任用職員は、制度上、任期を 1 会計年度内としています。会計年度任用職員に就いていた方について任期の終了後、客観的な能力実証を経て再度同一の職務内容の職に任用されることはあり得ます。これは新たな職に改めて任用されたものと整理をしているところです。

**総務省：質問 8** 女性活躍推進について、まず、地方公共団体における職員の給与の男女差異の公表につきましては、我が国における男女間給与格差が男性と比較すると依然として大きい状況を踏まえて、女性活躍推進法に基づきまして男女の給与差を公表することとされているものです。この取組につきましては、正規・非正規間の待遇格差の是正を直接の目的としたものではありませんが、女性が約 8 割を占め地方行政の重要な一員になっている会計年度任用職員の処遇を確保していくこと、これは重要だと考えておりますので、会計年度任用職員が十分力を発揮できる環境整備につきまして、不斷に取り組んでまいりたいと考えております。

**懇談会：厚生労働省の回答が質問 1-1 と 1-2 のみです。** 例えば、質問 2-3 で条件付き採用期間と同様な試用期間を設けることについて民間との格差ということでお聞きしているのですが、これも回答はないということになりますか。

**厚生労働省：担当が来ていません。**

**懇談会：質問 2-3 ですが、民間では「試用期間というのは設けることができる」となってい**

ますが、一つの雇用形態つまり実態論で考えているわけです。同じような仕事をやっていて、民間は更新ですが、自治体の場合は再度の任用ということになっています。会計年度任用職員の場合は、10年働いても毎年1ヶ月ずつ試用期間を設けます。そういう理屈で違うと言っても、民間の労働法制からいっていかがなものかということです。特に非現業の地方公務員の場合、この期間は法的に身分保障規定が適用されない。不利益取扱いとして公平委員会や人事委員会に申し立てることもできない非常に不利益で不安定な期間です。それが再度任用した場合に毎回1ヶ月間起こるということです。前年の勤務実績があるのにもかかわらずそういうことをやるという制度はおかしいのではないですか、あまりにも民間とかけ離れていませんか、というのが質問の趣旨です。

**懇談会**：担当者が来てないから答えられないということでなく、厚生労働省についても回答をいただきたい。

**懇談会**：私どもからするとお答えをいただいている項目もありますが、一応全部お答えいただいたということで、最初の項目から再質問を重ねていきたいと思いますので、よろしいでしょうか。それでは質問1から。

**懇談会**：自治体に対してあるいは労働局に対して提出を促すように通知を発出したと回答をいただきましたが、是非、通知を提供いただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

**総務省**：調整させていただいて、議員事務所を通して後日皆様に届くようにします。

**懇談会**：要は具体的なことはそれぞれの自治体の判断だと、それはその限りではその通りだと思いますが、質問1-4でも触れましたように、そもそも自治体の人事担当者が離職者数を把握していないところが36%もあるわけです。少なくともきちんと離職者数を数えてくださいなどというような事柄を、年度末に向けた通知の中で盛り込むことは是非ともしていただきたいし、十分可能ではないかと思います。

**懇談会**：今から、市來伴子衆議院議員が同席してくださることになりました。ありがとうございます。質問を続けます。

**懇談会**：必ずしも十分実態を把握しているわけではないけれども、やむを得ず雇い止めになった、あるいは離職をした方が次の仕事を探す、あるいは雇用保険の給付を受けるために必要な離職票の発行が著しく遅れるケースがあると聞いています。離職するのは3月31日だから、そこから手続きを取ることになると、1月後になるわけで、スムーズにいかないといと、2~3ヶ月かかっているというようなこともあります。その点も含めて先ほどの人数の話と、そういう手続きについて遗漏のないよう、かつ遅れることもないよう、厚生労働省とも協議した上で通知を出していただけるとありがたい、と思っています。

**総務省**：離職者数の把握ということも含めて、各自治体で雇用されている会計年度任用職員の労務管理を行っていく。これは非常に重要なことだというのは共通認識です。どれだけ労務管理がしっかりとできているのかということについて、ヒアリング等々をさせていただいているところでございます。通知に書く形がいいのか、どういう形がいいのかというのは、いろいろありますけれども、いただいた指摘などを踏まえて、適切に労務管理が行われるよう、そこは対応していきたいと思っています。

**懇談会**：私どもの 106 調査資料の集計表を見ていただければ分かりますが、情報公開を求める項目というのは、労務管理に関することが結構多いわけです。神奈川県の自治体では、それがほとんど不存在です。情報公開では不存在だけれども、総務省調査では、なぜか数字が出てくるわけです。どうしてかとある自治体に聞いたら、総務省調査では、その時に数を集めて調査して提出しているが、情報公開の時には、普段はそういう整理はしていないから不存在だという話をされました。そういうことであってはいけないと思いますので、ぜひそこは強く助言していただければありがたいと思います。もう一点、この集計表の 23 ページに久喜市が載っています。教育委員会で学校業務員についてシルバー人材センターへの業務委託変更とありますが、62 人の会計年度任用職員が一挙に職を失っています。この時の離職者に対しては「シルバー人材センターに、これから委託されます」という口頭説明とシルバー人材センターの紹介だけです。シルバー人材センターですから就業で、就労ではないですが、そういう案内を口頭で行っただけです。これはあまりにもひどすぎませんか、総務省の助言から相当な乖離があります。ちなみに、この久喜市というところは、会計年度任用職員制度の法改正の前段にあった研究会の委員を兼ねていた人が総務部にいる自治体です。特定の自治体の名前を挙げて申し訳ないけれども、あえてこういうことが起きていることを知りたい。これを受けて人事管理なり、労務管理をきっちりやるよう助言してほしい。職員課や人事課が全然把握していない、各課に任せているところが結構多いです。それでは適正な対応はできないと思いますので、よろしくお願ひします。これは意見としてお願ひします。

**懇談会**：関連して厚生労働省に質問、職業安定所の方で大量離職通知を受け取るわけですね。

その中で⑦、⑧の再就職支援体制とか実績の記入があるわけですけど、7~8 割の自治体は記載がほとんどゼロです。年度末は大変忙しいところだと思いますけれども、自治体に対してもう少しちゃんとやるよう何らかの形で言えないものでしょうか。

**厚生労働省**：通知については、離職者の再就職ということを迅速にするために提出をさせています。2 つの欄が空欄であるということをもって受理しないということではありません。職業安定所が自治体と対面した機会などで周知等を行っており、引き続き周知に努めたいと考えています。

**懇談会**：対面したときはそうですけれども、ハローワークと連携して確実にお願いしますと、何らかの形で働きかけるということはできないでしょうか。

**厚生労働省**：引き続き対面での周知や年度末のタイミングを見据えて、労働局に対して自治体宛てに周知を行う旨の通知の発出について検討していきたいと考えております。

**懇談会**：質問2について、主に総務省に伺います。厚生労働省の方も、省が進めている労働政策に大きな例外が生まれているという意味で、質問2-1でどうして更新という考え方にならないのかと聞いています。有期雇用に関する様々な救済策が厚生労働省から出ているわけですが、公務員はそこから除外されてしまって更新じゃないとなっていて、5年超えたら有期雇用が無期に転換するという大事な制度から外れるわけです。おまけに、年限までも奨励してきた訳です。そして、再度の任用が再度の採用であるために条件付き採用期間が設けられている訳です。なぜこうなるのかの根拠条項があるなら示していただきたい。因みに、地方公務員法の中の臨時職員や再任用の条項の中に更新という言葉が出てきます。期限内で継続雇用する場合は更新だと、この場合も手続きは別に簡略ではなく文書主義ですよね。だから、先ほどの説明の「更新だと曖昧になって、再度の任用だと手続きが厳密だ」というのは現実と違うと思います。なぜあえて更新という日本の労働政策の基本から外して、何を根拠に再度の任用や再度の採用という不安定なものにできるのか、その根拠を教えていただきたい。

**総務省**：こちらとしての整理というか考え方を説明します。会計年度任用職員制度を導入したときに、どういう職があつてそこにどういう方を充てて、どれだけの人員費がそこにかかるかということについて、予算化をして単年度ごとに議会で審議をいただいて承認をされる、議会の民主的統制にからしめるという制度設計が、当初の制度の導入にあたっての考え方になっています。その整理を踏まえた上で、単年度ごとに会計年度任用職員を任用している、という考え方になっている。というのが制度全体の整理です。

**懇談会**：根拠条項はないということで、いいですか。

**総務省**：そこについては明確に再度の任用とするということが明言されているわけではない。

**懇談会**：予算や議会を通すとか、いろいろなことも厳密にやっていきたいと言われましたが、臨時的任用や再任用では更新の扱いがあるのです。法的根拠がないのなら、ぜひ考え直していただきたいと思います。

**総務省**：ご意見、ありがとうございます。

**懇談会**：「個々の職で、地方自治体が適切な職を選択してもらうもの。制度上1年ごとの職。」

これが毎年同じ回答であることは分かっているのですが、総務省の方から、改善について不斷の努力を行いますとのお話をありました。私たちはこの間、実態として1年ごとの入れ替えには適さない職が、会計年度任用職員という枠にはめられてしまっているという現場の声を本当に繰り返し聞いています。はむねっと調査を読んでいただけすると本当にありがたいし、ぜひ読んでいただきたいです。今年の調査では、新任の方に会計年度任用職員が研修を行っている実態も見えました。それが、この職はあくまでも1年毎の職です、翌年継続したとしても、あくまでも職の継続ではないという、詭弁と感じるようなことを国の方が言い続けることに疑問を感じます。不斷に良くしていくと言つてくださるので、それを信じて一緒に考えていくたいと思いますが、やっぱり実態にそぐわない。そこに大量の人たちがはめられてしまっている現状があります。それを、その職の選択をしたのは自治体だと、自治体にその責任を国は押し付けるのでしょうか。実態として5年、10年と続けて働いている人たちがたくさんいます。民間だったら5年で無期転換の権利が発生しますが、公務非正規にはそうした制度もありません。これは制度改革が必要という結論になりませんか。総務省は不斷の努力って言ってくださっているので、国として、公務の有期雇用の不安定な状況を変えていこうということになりませんか。そこをどんなふうに感じているのか、聞きたいです。

総務省：切実な声を聞かせていただきありがとうございます。なかなか今この場で意に沿うようなお話にならないと思いますが、私ども令和2年度から従前の制度を改めるという意味で、会計年度任用職員制度を入れました。この制度が絶対的に正しくてこの制度を守っているんだとか、現場がどうかは関係ないとか、そういうことではありません。この制度を踏まえて、また各自治体において適切に制度が運用されていて、会計年度任用職員の皆さんがしっかりと安心して力を発揮できるような環境を作っていくと、そこまで含めて私どもとして重大な関心を持って取り組んでいるところです。様々な調査をしていただいているのも敬意を表するところです。例えば国が自治体に対して行う調査とは対象が異なるので、またちょっと違った意見が出てくるというのはあるかもしれませんけれども、現場の一定の実情が現れている調査という意味では有意義なものと考えています。各自治体において適切な運用がなされていないようなことがあれば、そこは当然、改善をされていかなければならないところとして、私どもとしては調査ですとか、あるいは各都道府県、それから都道府県の市町村担当課のヒアリングも通じて各市町村で不適切な取り組みがないかできるだけきめ細かく見たり、皆様とのこういった意見交換などで、こういう点がもっと改善が必要なのではないかと意見をいただく部分なども含めて、ヒアリングの場などでコミュニケーションを取つたりしています。先ほど指摘があったように、同一の職に専門性が高く10年以上おられるような方についても、実態を把握しています。それがきちんと各自治体において担っている職の内容、責任の重さなどをしっかりと勘案した上で、会計年度任用職員を充てているものなのか、その充て方の検討が十分でないようなところがよもやないかどうか、そういったところもしっかりと各自治体に意識を持っていただく、というようなことは、ヒアリングを通じてやっています。そういう意味では、自治体の運用は知らんぷりというような無責任なスタンスを取るものではありませんので、現場の改善がどこまで追いついていっている

かというところはあるかもしれません、思いとしては同じ方向を向いて、これからもしっかり取り組んでいきたいと思っています。ちょっと抽象的な回答になりました。

**懇談会**：総務省マニュアルに「職」の整理というのが出ていますが、この枠で入らない職員がいるというのが実態です。職の整理の中から選べというのが国の言い方です。この枠に入らない職員がたくさんいるのに、それを無理やり会計年度任用職員に入れ込んでいるから矛盾ができる。立法事実はできているわけですから、ちゃんとそれを受け止めて総務省として法改正に向けた検討をきちっとすべきではないかと。任期の定めのない常勤職員に対して、任期の定めのない短時間職員がここには入っていません。ここに任期の定めのない短時間職員という枠を作ると、一举に会計年度任用職員が入ります。はむねっと調査だったら42%が6年以上働いている、総務省の調査だって、もっと出ているわけです。そういう人々はまさにこの任期の定めのない短時間公務員制度の中にドッと入ります。

〔例えばどの職ですか〕

**懇談会**：例えば短時間の保育士とか、短時間の相談員とか、あと短時間でいいかどうか分かりませんが学童保育の指導員とかそういうような人たちがたくさんいます。図書館の司書の人、フルタイムの人は常勤職員に入ればいいわけですが、短時間の人もいます。総務省調査でも50万人以上います。会計年度任用職員というのは基本的に1会計年度に終わる職だから1会計年度に終わる職だけに当てる。例えば選挙だとか、給付金のために一定期間だけ欲しいという時には会計年度任用職員でいいのです。ところが、保育士だとか看護師だとか、医療技術者だとか、1年で終わらない仕事はこの枠に入らないのに、無理やり入れようとする、総務省はこの枠の中に入れよう言っている。先ほどおっしゃったような会計年度任用職員制度を考えるときのカテゴリー、グループ分けにおいて、その仕事が短期間で終わるか終わらないかという切り口ではなくて、その仕事の職責の重さ、業務の内容、それは縦軸です。仕事の性格、性質だとか、これは前に無かった、性質だって言い出した。横軸は時間、短時間とかフルタイムってあります。これは分けた職の内容で違うと言うけど、ここに枠がない。

**懇談会**：公務員法の考え方として、職の区分の仕方としては、常勤か非常勤か、要するにフルタイムかパートタイムか、それともう一つ臨時的か恒常的かという区分があったわけです。山下さんがおっしゃっているのは恒常的な仕事じゃないかと。保育士といい、それから学童クラブといい、ずっと続く仕事じゃないですかと。それを1年で区切ったから、問題が生じていて、そこが一番の矛盾の源だということを主張しています。

**懇談会**：特に相談員、消費生活相談員の方とかは1年ごとに人が変わってできる仕事ではない。1年で終わる仕事ではないけど、会計年度任用職員ってことになってしまっており、それこそ1年ごとの1ヶ月の試用期間まで設けられてしまうような非常に不利益かつ全く実

態と合っていない枠しかない状況です。そういう人たちが全国で消費生活相談を支えているという現状になっています。自治体で適切な任用の仕方を選んでくださいと言っても、選べていないのではないかでしょうか。国として誠実にこの問題を取り組むというのだったら、やっぱり法改正が必要だと思います。私たちの調査にはそうした人たちからの声が寄せられています。事務職の人でもやっぱり長年いるということで、非常に職場が支えられているというのを私は思っているので、それを本当に1年ごとに置き換え可能な職に入れてしまうことでよいのでしょうか。公務非正規は民間以上に不安定じゃないですか。5年、10年働いている方がいる。また30年働いているという方もおられる。30年働いているけど、地方自治体であるがゆえに、無期転換の道もなく、民間よりも将来不安を抱えています。多くの人は退職金もありません。

**懇談会**：特に非正規公務員の置かれた状況については、厚生労働省としても、日本の労働政策の上で、「公務員のことは知らないよ」というのでは困ります。だからぜひ考えていただきたい。特に地方公務員の場合は労基法が原則適用ですし、労働契約の条項も適用なわけですよ。だからここにありますように質問の2-1と2-3、こことこころは労働基準局関係が今日いらっしゃってその回答はぜひいただきたいし、厚生労働省と総務省と一緒にぜひ回答いただきたいと思います。

**懇談会**：本当に制度改革というところまでいきたいところですが、ここではそういう話にはならないと思うので、進めていきたいと思います。3番目について何かありますか。

**懇談会**：今年の2月にハラスメント対策で効果のあった事柄を各地方自治体に通知しているという話がありました。内容について総務省のホームページで公開されているのか教えてください。

**総務省**：4月25日に先ほど申し上げた実態調査の結果のポイントについて、事例集も併せて助言通知という形で一体的にお示ししたところです。その中では各種ハラスメントということで、パワハラ、セクハラ、それからいわゆるマタハラといわれるものについて、主にパワハラが多かったですけれども、実態的にいくつかの団体で取り組んでいる対策事例をまとめて紹介しています。こちらにつきましては、総務省のホームページでも公開しております。

**懇談会**：私もその調査内容を見ました。会計年度任用職員に対する取り組みが弱いと書いてありました。通知を出すときに、会計年度任用職員まで届いてないことを受けてどう届けるのかということについて、ぜひ検討していただければと思います。通知はパソコンで見るしかない時代ですが、例えば会計年度任用職員はパソコンが与えられていない、権限が与えられていないというケースも、はむねっと調査で出てきているので、きめ細かな対応を、ぜひ今後お願いしたいと思うところです。

**懇談会：4番目の技能系労務職員について**

**懇談会：**先ほど総務省から説明いただきました。それについて質問しますので、検討していただいて後日に回答いただきたいと思います。先ず、地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）適用ということで、労働基本権やその代償に違いがあります。例えば措置要求になるのか労働委員会等への申し立てになるのかという大きな違いが生まれます。それから、私が知る限りの東京都や23区では、会計年度任用職員に行政職給料表を使うので、給料表の適用から現業なのか非現業なのを判別することができません。総務省のマニュアルのQ&Aには「会計年度任用職員として任用される企業職員又は係る法令の適用関係については、常勤職員として任用職員と同様である」とありますが、常勤がいない職が多くあります。地公労法の適用の如何は総務省のマニュアルのQ&Aの真っ先（問1-1）に出てくるのですから、重要事項だと思っておられるのでは、先程の回答の「地公労法違反が起きてても監督しない」はとても合点がいきません。法違反はどこに言えばいいのですか。

**懇談会：**私たちが106自治体を調査したら、この調整会議を知らない、地公労法適用って地方公営企業だけではと答える人事担当が山ほどいました。このような事情があるので、Q&Aの地公労法適用についてはもう少し詳しく書いてもらいたい。通知などでQ&Aの再整理をしていただけないかと思います。

**懇談会：**労組がなければというのはおっしゃる通りだと思いますが、自分も10自治体ほど調査しましたけれど、労組があっても調整会議がないということが問題と認識されていました。

**総務省：**労組があるのにもかかわらず、調整会議が置かれていないということですか？

**懇談会：**法律の立て付けでは、設置しなければならないとなっていますから、労働組合の問題は二次的な問題。一義的には自治体側です。自治体側が、法律で決まっているので作りましょうよって組合に提案しなくちゃいけない。その認識は全くないということです。先ほど本多さんが言ったように、Q&Aでは1項目だけです。これでは、何言っているかわからぬ。技能職員の労働基本権の問題は基本的に違いますし、例えば労働局への斡旋を求めるとか、そういうことも全部違ってきます。ですから、そこは監督しないということは多分ないと思うし、助言しないと先ほど聞いたのですけども、助言してください。

**総務省：**監督しないという点ですけれど、いただいた事前質問が監督を行う部署に関するお尋ねでしたので一般論としてお答えをしてしまいました。もちろん地公労法に反するような事態があれば、それは厚生労働省なり、総務省なりで、地公労法上は監督という規定はないですけれども、法違反を監督しないという趣旨ではなくて、あくまでそういう法違反があれば個別に対応するということは考えられると思いますので、そこは訂正いたします。その

上で、先ほど労組があるにもかかわらず調整会議が成立されていないという実態も伺いましたので、そこは総務省と厚生労働省の方で相談をして、どういった対応ができるかというところを考えていきたいと思います。

**懇談会**：要望です。先ほどの説明であれば、各自治体での地公労法違反は、直接に総務省の公務員課か厚労省の労働関係法課に伝えることになります。そのような非現実的なことではなく、厚労省は都道府県の各労働局に、総務省は各人事委員会や各公平委員会に、地公労法を担当するセクションを設けて下さい。

**懇談会**：市来議員が退出されますので、先にお話しをいただきます。

**市来議員**：埼玉8区の衆議院議員市来伴子です。大河原議員のところで秘書をやっていました元杉並区議員です。自治体議員を務めていましたので、皆さんのお話、よくわかります。今回、私も厚労委員会になりましたので、また何かありましたら、議員会館事務室に寄っていただければと思います。ありがとうございました。

**懇談会**：よろしくお願ひします。ありがとうございました。〔議員退室〕

**懇談会**：的確なお話ありがとうございますが、ちょっと気になるのが労組の件です。労組形態をとっていないくて、職員団体であっても混合組合の考え方を活用して、苦情処理共同調整会議を設置しなくてはならないということを前回厚生労働省から回答いただいているので、そのところを踏まえないと。特に実際自治体の人は職員団体だから（設置しなくても）いいと荒っぽく考えている人もいると思いますので、そこを留意願いたいと思います。

**懇談会**：そこでついでに言うと、最高裁の基本的な考え方〔2015/04/02 - 本件の争点は、「混合組合である大阪教育合同労働組合は不当労働行為救済申立人適格を有するのか」〕も出ていますし、最近の大阪府枚方市事件〔大阪高判令2025/6/16〕でも混合組合の労働基本権の話がきっちり整理されています。昔の総務省の考え方をひっくり返すような内容になっていますので、混合組合に対する考え方を整理して出してもらうと、分かりやすいかなと思っています。まだまだ自治体は混合組合に対する考え方方が昔のままであります。よろしくお願ひします。

**懇談会**：5番目の労働弁護団の提言について

**懇談会**：労働弁護団から説明を受ける予定がないという話ですが、ぜひ予定をしていただければありがたいと思います。私どもも学習会をやって、今の法律のどこが問題なのかということと民間労働法制に沿った形で今回の地方公務員法を見直したらこうなるという話が出ていますので、ぜひ参考として提言の説明を受ける機会を設けていただければありがたいと

思います。厚生労働省の方は、すでに検討されていると思うのですけれども、ぜひ検討していただければ、説明を受ける機会を設けていただければありがたいと思います。よろしくお願ひします。

**懇談会**：厚生労働省はどうですか？　回答がないので、どのような感想をお持ちかメモでもいただけないものでしょうか。所管としてはどちらになりますか。

**厚生労働省**：労働基準局と思われますが、ちょっとそこの回答については、担当が来ていませんので答えられません。

**懇談会**：6番の鳥取方式について。地公法17条非常勤任用は、会計年度任用制度導入以前は総務省が奨励したわけで、東京都や大阪府などもこれを取り入れました。では、会計年度任用制度導入に伴いこの17条非常勤任用は禁止されたのですか。それとも、自治体がその判断で17条非常勤任用を行う場合は是認されるのか。期限のない職に単年度が基本の会計年度任用職員を当てる場合には無理があるで、各自治体が無期雇用や有期雇用の更新を否定しない17条非常勤任用を選択することを、継続して認めてもらいたい。

**総務省**：まず、会計年度任用職員以外の一般職非常勤職員を任用することは、明示的に禁止をされているものではないので、制度上任用することができるかできないかと言われば制度上は可能ではあります。ただし、ご指摘の任用形態について、会計年度任用職員のように期末手当・勤勉手当・退職手当の支給ができないということになり、処遇が低くならざるを得ません。そういう意味でも、私どもとしては会計年度任用職員として任用されるべきものだと理解をしています。そのために、臨時・非常勤職員の調査におきましても、こうした会計年度任用職員以外の一般職非常勤職員があるという前提に立たず、回答の選択肢を設定していません。

**懇談会**：それは地方自治法を改定したときに、会計年度任用だけ手当を出していいとしたからですよね。

**総務省**：そうです。

**懇談会**：わかりました。その説明は地方公営企業に勤務する会計年度任用職員と地方公務員法57条の先ほども議論になった技能労務職については適用されない。報酬ではなくて、給料と手当です、そうすると出せるわけです。

**懇談会**：最初に出た2017年のマニュアルですが、今回第3回目が出ていますが、それを見ても、第1回の時に17条は好ましくないという5つか6つぐらい挙げています。その理由というのはほとんど非現業に適用されるのであって、地方公営企業に勤務する会計年度だと

か技能労務職については報酬ではなくて、当時から給与と手当を出せるようになっています。地方自治法の 203 条の 204 条の特例ということになっています。地方公営企業法なり、関係労働法適用ですから、今言った話は疑問です。総務省の調査で少なくとも現業職は 9 万人から 10 万人ぐらいいますが、その人たちには 17 条非常勤職員でも問題ないじゃないですか。

**懇談会**：7 の 2 のところ、様々な職員団体と幅広く協議されている、自治労・自治労連はおっしゃる通りで、やっぱり総務省が積極的にやるべきだと思います。この前、僕らの方から申し入れを行って話ができる、それはそれありがとうございましたの、少なくとも ILO に持ち込んだ組合に対して総務省から意見を聞こうじゃないかとなってしかるべきではと、ちょっと若干偉そうですが思います。それでポイントは「施行後 5 年後の見直し」というのは、処遇の話じゃなくて雇用の話です。だからそこに絞って考えていただきたいということです。これは厚生労働省にも是非、ILO の関係のことですから回答いただきたいと思います。「有期雇用の濫用防止」というのは国際基準なわけで、国連の国際人権規約の中でも言わされていて、日本政府の報告書が出されています。日本政府としては曲がりなりにも「労働契約法を改定して、5 年無期転換をやっていますので、頑張っています。」と言っているわけです。ところが非正規公務員ではそれと真逆なことをやっているわけですよ。そのところは厚生労働省にも考えていただいて、そういうことを今後もやられると、厚生労働省としても国際的に困ることを強調していただきたい。総務省としてもそういう「有期雇用の濫用防止」を進める責務があるわけですから。今のお話聞いてみると、会計年度任用職員制度というものは「有期雇用の濫用」そのものだと私は思います。それが公務員法の趣旨だということになると、公務員法というのは「有期雇用の濫用」をする法律だとなりますから、それはさすがに総務省は言えないと思います。「有期雇用の濫用防止」に向けて会計年度任用職員制度、これも正直言ったら破綻しかかっていると思いますから、法的に改めるなり、あるいは労働弁護団の提言に沿って改正するなりを、ぜひしていただきたいと思います。ということで、この点については、厚生労働省からの回答をお願いして、また別途お話をさせていただけたらと思います。

**懇談会**：8 番の女性活躍推進関係ですけど、先ほどお答えをいただいた通り、これが正規非正規間の格差是正ということを主たる目的とするものではないというのはそうですが、何らかの法制度を使って、現にある男女格差という等しい非正規公務員の問題を明らかにしたり是正していくことにつなげたいというのが私自身考えているところです。新たな活躍推進法の基本方針を見たところ、公務部門に関しては率先垂範だということが書いてありますが、一方現状は、非正規公務員制度というのが全く率先垂範と言える状況ではありません。本当に有期雇用の乱用と言えるような状況があるし、民間以上の格差が生じているという認識です。その点で、常勤内の男女格差、非常勤内の男女格差をクロスして、常勤内の男性と非常勤の女性ではどれだけの差があるのか、常勤内の女性と非常勤の女性の間でどうなっているのか、また男性とはどうなっているのか出させるというのが現状を知るという意味では重要

だと思うのでぜひ検討していただきたい。そういう検討をすればリアルに格差が出てきて自治体でも改善する方向に向かっていくのではないかと思います。

**総務省**：まず今の提案につきまして、男女間給与差異についての全体の枠組みは内閣府の男女局でやっていますので、全体でそういう話になっていくかどうか、というところがあります。公務部門の男女給与格差といった話につきまして、我々としてヒアリングでも地方公共団体と意見交換をしています。そこでは、そもそもどういう形でこういう給与格差が出ていているのかというのをまず分析してしっかり公表してほしいとお願いしています。ご存知かとは思いますが、内閣府で今見える化サイトというものができており、一覧で自治体が比較できるようになっていますので、そうしたサイトも活用しながら自分の自治体が現状どういう形になっているのかというのを、まずしっかり分析把握してほしいということをお願いしています。団体によってはかなり詳細に分析しているところもあれば、まだまだそこまでできていないといったところもあるのが実情ですので、そういったところについてしっかり分析してくださいとお願いしている立場です。その中で何かしら課題が見えてきた場合については、団体の方でしっかり課題を踏まえた上で、難しいことではあると思いますが、全体として女性活躍のためにもしっかり団体として説明責任があるわけですから、中長期的にも是正というか、改善していく必要があれば、しっかり取り組んでほしいとお願いしています。お答えになっているかどうかは分かりませんが、我々のスタンスとしてはそういう形で自治体の方にまずお願いしているという状況にあります。

**懇談会**：各自治体の毎年の給与公開（地公法 58 条の 2 の「人事行政の運営等の状況の公表」）は、会計年度任用職員などを除外しています。

**総務省**：職員の人事状況の公表の話でしょうか。

**懇談会**：そうです、総務省はマニュアルでなるべくやるように言っていますが。

**懇談会**：一昨日に知った案件で質問します。事前の文書質問に含めなかつたので、今日回答いただけなければ後日お願いします。東京の市部で起きたことですが、市の職員が労働基準法違反にあたると思う件で労基署に行ったら、「公務員の労組法違反は人事委員会」と言わされました。そして、その市の公平委員会（「東京都市町村公平委員会」）に問い合わせたら、「市の職員についての労基法監督者は市長です」との回答がありました。つまり、公平委員会を持つ自治体では労働基準監督に労基署が関わらないということがあり得るという回答状況です。公平委員会を持つ自治体の労働基準監督を労基署は全く行わないのか、それとも、事業所によっては行うのかを教えて下さい。市の職員が雇用主であり使用者である市長に労基法違反の申告や告発を持って行くものすごく勇気を必要とし、非現実的です。

**総務省**：今おっしゃっている職員の方は非現業の方ですか。

**懇談会**：自治体の現業と非現業の区分基準がよく分かりません。

**総務省**：その業によって異なりまして、例えば保育園で働いている方や市役所の方については、人事委員会または自治体の長が労働基準監督機関としての職権を行使するということになっております。

**懇談会**：保育士が現業なのか非現業なのか、「逐条地方公務員法」の解説を見てもよく分かりません。保育所は36協定が必要ですが、どこに届け出るのですか。

**総務省**：保育所や児童館で働かれている方ですか。

**懇談会**：「逐条地方公務員法」解説を読むと、現業とは「民間の勤労者に職務内容が類似」で「労基法が全面的に適用される労基法別表第1の1～10と13～15の事業に従事する職員」であるとあります。

**懇談会**：総務省がおっしゃったのはその通りですが、その区分のところでさて、どっちに行くんだろうかというところは労基署と自治体との協議で決めるわけですが、そこが不分明です。だからそのところを総務省と厚生労働省とも意見を調整してすり合わせさせていただきたいという趣旨です。

**懇談会**：各自治体や各公平委員会によっては理解がまちまちということです。

**総務省**：そこは各自治体の判断になりますので、総務省としても厚生労働省としてもここに該当するということはお示ししていません。

**懇談会**：労基署が自治体と話し合って整理して職員に明示すべきで、公平委員会もその資料を得るべきで「関係ありません」とはならないと思います。

**総務省**：例えば苦情相談に該当する内容であれば、まずは公平委員会でしっかり受け取った上で対応すべきだと思いますし、労働基準監督機関として対応すべき内容であれば法制上も監督機関は首長になりますので、公平委員会の関与については内容次第かなと。

**懇談会**：雇用主で使用者である首長が労働基準監督するというのはおかしいと思われませんか。

**懇談会**：昔から問題になっているところです。任命権者が監督権を持つというのはおかしいです。任命権者、勤務を命令する人が監督するのですよ。あえて言えば、泥棒と警察官が一

緒だって、それはちょっとまずいと思いますが、今の法律の立て付けはそういう風になっています。だから首長は相当しっかりやってもらわないと困ります。

懇談会：後日でいいので、分かりやすい整理で教えてください。

懇談会：自治体の判断で労基署に行ってくれとしてもいいのですか。

総務省：技能労務職員など、現業職員の監督機関は労基署です。

懇談会：57条職員ということでしょう。

総務省：そうです。

懇談会：終了時間になつてますので、こちらで今日の記録はまとめますが、総務省の通知など先にいただけるものがあればお願ひします。議事録の中に、これが宿題、後日回答要求と入れますので、議事録確認時に回答を入れてください。今日はどうも長々とありがとうございました。今後ともよろしくお願ひします。

総務省：有意義な機会でした。ありがとうございました。

#### ◆後日回答となった事項についての回答

##### 厚生労働省

質問 1-1 大量離職通知の提出に係る地方公共団体への周知依頼

職首発 0129 第 1 号 令和 7 年 1 月 29 日

「大量離職通知書の提出に係る地方公共団体への周知について」

質問 1-3 対面以外の通知など（回答：厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室）

当日の意見交換時にご説明いたしましたが、当該質問については、総務省通知のことであり、制度所管の総務省において回答するべき内容であることから、当省では回答できない旨ご理解いただきたいと考えております。

なお、この年度末に向けて、各労働局に対して地方公共団体に大量離職通知書の提出に係る周知を行う旨の通知の発出については、検討してまいります。

質問 2-1 雇用安定の推進を掲げる厚生労働省の政策に合わせて「更新」とすべきでは

（回答：厚生労働省労働基準局労働関係法課）

「会計年度任用職員制度」は、総務省の所管であるため、お答えは差し控えますが、厚生

労働省としては、総務省等の公務員制度所管省庁に対し、必要に応じて労働関係法令の情報提供を行ってまいります。

**質問 2-3** 会計年度任用職員には、毎年の条件付き採用期間が設けられているが見直しはできないか。(回答: 厚生労働省労働基準局労働関係法課)

「会計年度任用職員制度」は、総務省の所管であるため、お答えは差し控えますが、厚生労働省としては、総務省等の公務員制度所管省庁に対し、必要に応じて労働関係法令の情報提供を行ってまいります。

**質問 4-2** 地公労法を担当するセクションは。(回答: 厚生労働省労働基準局労働関係法課)

地方公営企業等の労働関係に関する法律の解釈に係る照会等について、厚生労働省では、労働基準局労働関係法課において対応しているところであり、引き続き適切に対応してまいります。

**質問 5** 日本労働弁護団の「提言」について (回答: 厚生労働省労働基準局労働関係法課)

個別の提言等についてのお答えは差し控えます。ご指摘のいわゆる入口規制や、労働契約法に定める無期転換ルール等を公務員任用制度に導入するか否かについては、当省の所管外ですが、厚生労働省としては、総務省等の公務員制度所管省庁に対し、必要に応じて労働関係法令の情報提供を行ってまいります。

**質問 6-2** 厚生労働省として公務員の短時間勤務制度をどう考えるのか

(回答: (厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室))

国家公務員及び地方公務員の短時間勤務制度については、厚生労働省の所管に属するものではないため、お答えすることは差し控えます。

その上で一般論として申し上げますと、「短時間正社員」をはじめとする「多様な正社員」制度等により、働く方々が個々のニーズに応じて多様で柔軟な働き方を実現し、その能力を十分に発揮できる環境を整備していくことは重要と考えています。

このため、厚生労働省としては、「多様な正社員」制度について、企業の好事例の収集やセミナーの開催等による周知啓発や導入支援に取り組んできたところです。

引き続き、労働者が個々のニーズに応じた多様な働き方を実現できる環境整備に取り組んでまいります。

**質問 7** ILO 専門家委員会の 2024 年「制度施行 5 年後の見直し」について

(回答: 厚生労働省労働基準局労働関係法課)

「会計年度任用職員制度」は、総務省の所管であるため、お答えは差し控えますが、厚生労働省としては、総務省等の公務員制度所管省庁に対し、必要に応じて労働関係法令の情報提供を行ってまいります。

**質問 8 民間に適用される 5 年無期転換などが適用されない不合理な待遇格差について**

(回答 : 厚生労働省労働基準局労働関係法課)

公務員については、無期転換ルールをはじめとする労働契約法の規定は適用除外となっています。

公務員の任用制度は、当省の所管外であるため、お答えは差し控えますが、厚生労働省としては、総務省等の公務員制度所管省庁に対し、必要に応じて労働関係法令の情報提供を行ってまいります。

## 総務省

**質問 1-1 大量離職通知の提出に係る地方公共団体への周知依頼**

総行公第 23 号 令和 7 年 2 月 21 日

「大量雇用変動が生じる場合の大量離職通知書の提出について（通知）」

**質問 4-1 Q & A や通知などで、混合組合について整理してほしい**

ご意見として承ります。

なお、「会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル（令和 7 年 8 月総務省自治行政局公務員部）」の 44 ページにおいて、「会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係については、常勤職員として任用されるこれらの職員と同様である」と記載しているとおりです。また、職員団体や組合への所属有無それ自体により、当該職員への法令の適用関係は変わらないところです。

**質問 4-2 地公労法を担当するセクションは。**

地方公営企業等の労働関係に関する法律は、厚生労働省と総務省の共管であり、本法律の運用については、両省において担ってまいります。

**当日質問 公平委員会を持つ自治体の労働基準監督を労基署は一切行わないのか、行う事業所があるのか**

労働基準法別表第一第 1 号から第 10 号まで及び第 13 号から第 15 号までに掲げる事業に従事する職員については、労働基準監督署が労働基準監督機関としての職権を行うこととなっており、それ以外の事業に従事する職員については、人事委員会（人事委員会を設置していない自治体においては自治体の長）が行うこととなります。

また、これに問わらず、地方公営企業の職員、特定地方独立行政法人の職員及び地方公務員法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって地方公営企業等の労働関係に関する法律第 3 条第 4 号の職員以外のものについては、労働基準監督署が労働基準監督機関としての職権を行うこととなります。

以上