

議 長 日程第4「議案第44号松田町一般職の任期付職員の採用に関する条例」を議題といたします。

町長の提案説明を求めます。

町 長 議案第44号松田町一般職の任期付職員の採用に関する条例を別紙のとおり制定する。平成29年12月5日提出、松田町長 本山博幸。

提案理由。複雑・高度化する行政課題や、緊急の課題を速やかに対応していくことを目的に、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に基づく制度を導入するため提案するものであります。よろしく願いいたします。

議 長 町長の提案説明が終わりました。担当課長の細部説明を求めます。

総務課長 それでは、説明をさせていただきます。松田町一般職の任期付職員の採用等に関する条例でございます。

第1条、趣旨。この条例は、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「法」という。）第3条第1項及び第2項、第4条、第5条、第6条第2項並びに第7条第1項及び第2項並びに地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第5項の規定に基づき、職員の任期を定めた採用等に関し、必要な事項を定めるものとする。地方公務員法第24条第5項につきましては、職員の給与、勤務時間その他勤務状況を条例で定めるものでございます。

第2条、職員の任期を定めた採用でございます。第1項、任命権者は高度の専門的な知識経験またはすぐ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またはすぐ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、職員を選考により任期を定めて採用することができる。これにつきましては、後ほど規定がございますが、特定任期付職員ということになります。

第2項、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つて、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、職員を選考により任期を定めて採用することができるのでございます。1

号、2号、次のページの3号、4号にそれぞれ規定がございますが、これらについては一般の任期付職員ということになります。

第3条でございます。第3条につきましては、一般の任期付職員でありますけれども、これにつきましては…失礼しました。第3条につきましては、1号、2号に規定してございますけれども、一定の期間内に終了することが見込まれる業務。2号といたしまして、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する職員でございます。

第4条、短時間勤務職員の任期を定めた採用でございます。第3条で任期付の職員、フルタイムの任期付職員の採用に関して、第4条では短時間、その者の短時間の職員を定めた規定でございます。

次の3ページをお願いいたします。第6条、任期の更新でございます。任命権者は、第2条から第4条まで、つまり特定任期付職員から短時間勤務職員までの規定により、任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合には、当該職員の同意を得なければならないということで、この条例で言っている任期というのは3年でございます。最長5年間ということまでの任期でございます。3年後更新する場合には、職員の同意を得なければならないという規定でございます。

第7条、給与に関する特例でございます。第2条第1項に定められた特定任期付職員につきましては、条例上、給料月額を規定してございます。1号給、給料月額37万2,000円、2号給42万円、3号給47万1,000円、4号給53万2,000円でございます。これにつきましては、法律に準じた金額を規定させていただきました。

2、任命権者は特定任期付職員の号給を、特定任期付職員が従事する業務に応じて規則で定める基準に従い決定する。

3、任命権者は特定任期付職員について、特別の事情により第1項の給料表に掲げる号給によりがたいときは、前2項の規定にかかわらず、町長の承認を得てその者の給料月額を決定することができる。その者の資格、年齢、その他要件に応じてですね、この給料月額に適用しない場合には、町長の承認を得てその者の給料月額を決定するということでございます。

4、任命権者は特定任期付職員のうち、特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、規則の定めるところにより、その給料月額に相当する額を特定任期付職員業績手当として支給することができるものでございます。

5、第2項の規定による号給の決定及び前項の規定による特定任期付職員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならないという規定でございます。

給与条例の適用除外等、第8条につきましては、一般職の正規職員の給与に関する条例の中に規定している手当関係については、この特定任期付職員の支給の対象外とするものでございます。ここに出ております第3条、第4条、第7条、第9条、第10条、第10条の3、第14条から第16条まで及び第21条の規定は特定任期付職員には適用しないということで、これ以外ですね、地域手当、交通費については、支給が逆にできるという規定でございます。

第9条、5ページをお願いいたします。任期付短時間勤務職員についての給与の特例でございます。第4条の短時間勤務職員につきましては、給与条例に対しての読みかえ規定になってございます。給与の条文にですね、任期付短時間勤務職員の読みかえ規定を取り込んだものでございます。

最終ページ6ページをお願いいたします。第10条、委任でございます。この条例の施行に関し必要な事項は規則で定めるということでございます。また、選考の基準に関しましては、さらに取り扱い基準を設けて、その中で定めていきたいとうふうに考えてございます。

附則です。1、この条例は公布の日から施行する。2、松田町職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例。3、松田町職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例。4、松田町職員の給与に関する条例の一部を改正する条例。いずれも、この一部改正につきましては、任期付職員の採用に関する部分の表現を、この条例に適用させるために追加をするものでございます。

説明は以上でございます。よろしくをお願いいたします。

議 長 担当課長の細部説明が終わりました。それでは、これより質疑に入ります。質疑ございませんか。

2 番 田 代 4 ページをお願いします。4 ページの表です。給与に関する表が1号給、1から4まで掲載されてます。1号給が37万2,000円、2号給が42万円、3号給は47万1,000円、4号給53万2,000円と。これについては、今、総務課長の説明で法律に準じた号給を記載されたということなんですけど、この号給に対して想定される、例えば職種ですね。そういったものはどういったものなのかね、御説明お願いしたいと思います。

総 務 課 長 条例に規定しておりますこの給料月額につきましては、条例上の第2条第1項の規定による特定任期付職員の給料月額ということになります。これについては、この条例の規定で想定している職種といいますと、やはり高度な専門的な知識ということですので、資格としては弁護士、会計士、それから医師のような資格を持った社会的に認められているような資格の高いレベルの者というふうに認識してございます。

2 番 田 代 今の説明は、4号給の53万2,000円、この一番高い金額については弁護士、医師、または会計士、そういった方というふうに理解してよろしいんですか。それで、逆に37万2,000円はもう少し資格の難度といたらあれですけども、そういうのに分かれてるのかね。この分類の考え方について、もう少し説明をお願いします。

総 務 課 長 失礼しました。説明がちょっと足りないところで申しわけありません。1号給から4号給の、この金額の差というのは、これはあくまで特定任期付職員ですので、第2条第1項関係になります。今申しました弁護士ですとか会計士とか医師という部分で、やはり採用する年齢にもよりますし、これまでの民間の実績ですとか、人物の評価というんですかね、そういったものも含めた中での1号給から4号給ということですよ。ですので、弁護士、医師とか会計士、そのほかあると思いますけれども、そういった高度の専門的な資格を持ってられる方とその人物の年齢ですとか、勤務実績ですとか、そういったものを総合的に判定して1号給から4号給に振り分けられるというふうに認識してございます。

2 番 田 代 初めに、条例のあれで何条何号に規定するものとかお話しされて、その内容が私、理解しておりませんので、再度質問させていただきます。何となくはわかってきたんですけども、いろんな特殊技術を持ってられる人、近隣の例、

全国的な例として、自衛官だとか消防士だとかITの専門家だとか、先ほど出ました弁護士、会計士、医師、そういった方々が専門職なのかなというふうに感じてるんですけども、そういった方の給料が年齢・経験に応じて、この37万2,000円から53万2,000円まで4種類分けられると、このように理解してよろしいわけでしょうか。

総務課長 そのとおりでございます。

2番田代 はい、どうもありがとうございました。終わります。

議長 ほかに。

3番井上 1点お伺いいたします。今、前者の質問にもありました号給、1号給から4号給、53万2,000円等は、大分高額の医師、弁護士等による特定任期付職員の給料だということです。それでですね、多分、この特定任期付職員は、町のほうの職員の定数の内数になるというふうなところでございます。そうしますとですね、例えば、弁護士とか医師に対しましては、町のほうの支出としましては、今まで委託料による支出等ですね、経過があったというふうに覚えております。そういったものと、この特定任期付職員をやる上でですね、その辺の経済効果といいますか、あとは期間的な効果、その辺をどのようにお考えかをお伺いしたいと思います。

総務課長 経済効果ということですけども、例えば一般的に新卒の職員を採用して、生涯退職するまでということであれば、一般的に言われているのは3億円というお金を言われてます。そういう中で、今回は条例で任期を定めて採用するわけですので、高額になるということでもありますけれども、3年ないし5年という期間を区切った中での採用ですので、その辺は金額的には経済効果という言い方はちょっとあれなんですけれども、効果的には任期を定められるという部分では、経費を抑えられるかなというふうなところは考えております。また、今の仕事をしている中でですね、やはり複雑…いろんな個人事務に、多様化するニーズに対応していく部分では、やはり法的な諸課題の部分も解決するにはスピーディーにやっけてかなきゃいけない部分もありますし、今、町長の施策の中で取り組んでいる、まちづくりの中での事業に対しても、やはり数が多くありますので、そういったものに対応していくためには、やはり高度な専門家を

入れた中でスピーディーに対応できるということは効果が上がっていくというふうに思っております。

3 番 井 上 すいません、ちょっと私の質問が悪かったので。今までですね、医師及び弁護士等に対しては、弁護士は報酬費での支払いという実績があったと思います。医師等に対しては、委託料による支払いの実績もあったと思います。そういった支払いの形態、人件費以外でこの特定任期付職員ですとね、定数内に1人であれば1つカウントされてしまうということを踏まえて、そういう人件費で特定任期付職員による人件費の支給とですね、そういった委託料、報酬費等でですね、年間契約なり短期的な契約になるかもしれません。そういったものとの比較の中でですね、さらにこの条例が特定任期付職員の条例を制定する理由がですね、そういった支出面から支出の報酬費、委託料でない人件費の支給とする条例の意義はどこの辺にあるのかなという、そういう質問ですのでよろしくをお願いします。

総 務 課 長 委託でやりますと、やはり事業としての目的があって、一定期間の中で成果を上げていくというところがあると思いますので、限られた仕事に対して成果を求めるような形になろうかと思います。今回、人件費で支給するというのは、職員と同じ立場になりますので、それを任期を定めて採用するということから、幅広く職員と同じような業務をしながら、さらに高い専門性で仕事が進められるというところの違いがあると思っております。

3 番 井 上 ただ、医師とかですね、弁護士については、やはり弁護士であればですね、目的としては法律関係にかかる訴訟とかですね、町の相談とか、そういったもので特定されますのでね、それを人件費で払っても報酬費等で払ってもですね、その目的としては余り変わらないと思います。医師もですね、やはりそれは医療行為をする資格を持った職員に対する支払いということですので、委託料なりというものと人件費として支払う部分とでですね、違います。ある程度長い期間ですね、10年とか20年であれば、それは地域のそれぞれ医療行為なり、法律行為に近づくと、地域と密接な関係になれるということは想定できるんですけども、この場合も5年というですね、期間の期限があるというところであればですね、そこの違いというのがもう一つですね、わかりませんので説明を

お願いいたします。

総務課長

現在、松田町のほうで、町長からも報告がありましたとおり、15会場で地域座談会を行ってまいりました。その中で町長から今現在進めている仕事の内容、それから今後取り組んでいく内容と説明がありました。そういった中でですね、やはり自治基本条例のこれからの制定、それを今度運用していかなきゃいけない部分、それとあと第6次総合計画の策定、それと寄の七つ星ドッグランの運営も今後始まってまいります。イノシシ、シカ等の鳥獣対策、またはジビエの活用検討、文化センターのリノベーション、これについてはスポーツライミングや未病改善、国際交流の拠点とするといったことなどが進められております。また、女性が活躍するための環境整備と子育てや就労支援というようなところ、それから新松田駅前整備では30年度の基本構想を策定していくと。現在取り組んでいます町営住宅、それと松田小学校の木造校舎の建設、クールチョイス事業、高齢者買い物不便に対しての移動販売車の取り組み、それから子育て等保育環境の整備、中学校の統合、国際交流事業、外国人観光客の誘致などを行っているところであります。

こういった中でですね、特にやはり生活の安全・安心の確保に取り組んでいくというところは、そういった座談会の中でも意識の高いところでもありますし、環境意識、クールチョイスを含めた環境意識の部分も高い。そういったニーズを捉えていくには、やはり計画または策定をしていくというところでは、やはり今現在、職員が日々ルーティンとしている仕事以外のところでもやはり相当の労力を使っていかなきゃいけない。そこにはやはり法的な解釈も当然出てきますし、その中でスピーディーにもやっていかなきゃいけないというところがありますので、そういったところで、弁護士を雇うということではありませんけれども、そういったところのやはり知識・経験が即座に生かされる部分でいけば、労力をそれほど使わなくてもですね、進めていけるのかなというふうに思っています。特にですね、やはり災害時のですね、いわばマニュアルといますか、行動ですね、そういったものについては、やはりあってもやはり臨機応変に指揮監督ができる指揮官がいたほうがいいというふうにも感じています。ですから、今回、弁護士、医師というお話ですけれども、例えば小山

町のような自衛官で地域防災にかかわっていた部下を指導していた、何ていうか、指導官というんですかね、そういう方が例えば今回の条例を適用させてですね、この3年ないし5年の間でそういったマニュアル化、防災計画、そういったものができる可能性がありますので、そういったところで活用していきたいというふうに思っております。

3 番 井 上 丁寧な説明ありがとうございました。それでですね、一応この条例の新条例の制定の目的というのはですね、理解できました。ありがとうございました。

議 長 この辺で質疑を打ち切りたいと思いますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」の声多数)

異議なしと認めます。質疑を打ち切ります。

ただいま議題となっております議案第44号松田町一般職の任期付職員の採用に関する条例は、総務文教常任委員会へ付託したいと思いますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」の声多数)

異議なしと認めます。よって、議案第44号松田町一般職の任期付職員の採用に関する条例は、総務文教常任委員会へ付託の上、審査することに決定しました。