

開 会 午前9時57分

●中川賢一委員長 ただいまから、総務委員会を開会いたします。

報告事項は、特にございませぬ。

それでは、議事に入ります。

最初に、議案第2号 札幌市証明等手数料条例の一部を改正する条例案を議題といたします。

質疑を行います。

質疑はございませぬか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

●中川賢一委員長 なければ、質疑を終了いたします。

次に、討論を行います。

●吉岡弘子委員 私は、日本共産党所属委員を代表し、議案第2号 札幌市証明等手数料条例の一部を改正する条例案に反対の立場で、討論を行います。

条例案は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律、いわゆる番号法の改正により、マイナンバーカードの作成等は、本市からの委任ではなく、機構自ら行うことになり、これに係る手数料の額は機構が定めることとなったことに伴い、本市の条例を改正するものです。

これまで本市が決めていたマイナンバーカード再発行に係る手数料の額は、今後、機構が決めることになり、本市が手数料の減免等を行う裁量の範囲から外されることは、国が進める情報システムの共同化、集約の推進、国による一元管理と併せて考えれば、自治体の裁量を狭めることにつながりかねない懸念があります。

我が党は、個人情報の集積に必要なマイナンバーカードについて、情報漏えいの懸念は拭えないことを指摘し、導入そのものに反対してきました。

よって、議案第2号は反対です。

以上で、私の討論を終わります。

●中川賢一委員長 ほかに討論はございませぬか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

●中川賢一委員長 なければ、討論を終了いたします。

それでは、採決を行います。

議案第2号を可決すべきものと決定することに賛成の委員の挙手を求めます。

(賛成者挙手)

●中川賢一委員長 賛成多数であります。

よって、議案第2号は、可決すべきものと決定いたしました。

次に、議案第10号 札幌市一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例の一部を改正する条例案を議題といたします。

質疑を行います。

●松原淳二委員 私からは、議案第10号の採用の考え方についてお伺いしたいと思います。

今回、条例改正による札幌市一般職の任期付職員の採用ということで、いわゆる4条任期付職員を導入したいということでございませぬ。具体的にはどういった採用を考えているのか、お伺いいたします。

●佐藤職員部長 ただいまの具体的にはどういった採用を考えているのかというご質問にお答えいたします。

新型コロナウイルス対策業務を担う医療対策室の体制につきましては、感染状況に応じて各局・区の応援も得ながら対応してきているところございませぬが、いわゆる第4波のピーク時には最大1,000人規模の応援体制を組むこととなり、各局・区の体制も逼迫することとなりました。

このため、医療対策室のさらなる体制強化を行い、第5波に向け、全庁的な人員逼迫を少しでも緩和するため、新型コロナウイルス対策関連業務に従事する任期付職員を、令和3年10月1日を目途に採用したいと考えているところございませぬ。

●松原淳二委員 新型コロナウイルスの対策業務というものは目下の市政の最重要課題、最優先課題という状況にありますので、医療対策室の体制維持・強化といったことは大変重要なことだと思います。そのためにも有為な人材をきちんと確保できるかといったことが重要だと思います。

今回の採用に当たって、どのように周知、募集をしていくのか、また、どういった勤務条件になるのか、その点についてお伺いいたします。

●佐藤職員部長 ただいまの周知、募集、そして勤務条件についてのご質問にお答えいたします。

関係条例及び規則の改正後、直ちに周知、募集に入りたいと考えているところでございますが、委員がご指摘のとおり、有為な人材の確保が重要と考えていることから、受験者確保のために工夫を凝らしていきたいと考えているところでございます。

具体的には、周知に当たっては、市公式ホームページに加え、公式ツイッター、LINEの活用など、効果的な広報に努めてまいりたいと考えているところでございます。

また、応募はインターネットで、1次試験は民間企業でも広く利用されている総合適性検査を活用するなど、受験しやすい工夫をすることで受験者の確保に努めてまいりたいと考えているところでございます。

また、勤務条件については、任期があることを除いて通常的一般職と同様であり、この点からも一定の人材確保に資するものと考えているところでございます。

●松原淳二委員 市の公式ツイッターなども活用するということが、まずは知っていただくことが最重要ですので、効果的な周知ということを図っていただき、人材確保に結びつけていただきたいと思っております。時期的にこういった採用があるといったことを知らない方も多いかと思っておりますので、うまくマスコミなども活用しながら、こう

いった募集をしているのだといったことをまず知っていただくといったことが重要だと思いますので、しっかり人材確保に結びつけていただきたいと思っております。

また、勤務条件については、任期があるということを除いて通常的一般職と同様という点がありますが、任期があるという点においては、今、類似している職として会計年度任用職員があらうかと思っております。医療対策室においても会計年度任用職員が任用されていると聞いていますけれども、今回の任期付職員と会計年度任用職員、それぞれ採用の在り方が違いますので、担う職務、責任、処遇といったことをしっかり明確に区別することが重要だと考えます。どういった点について留意しようと考えているのか、お伺いいたします。

●佐藤職員部長 ただいまの任期付職員と会計年度任用職員のそれぞれが担う職務、責任等についてのご質問にお答えいたします。

職務と責任に基づいた役割分担を明確にすることは重要であると認識しております。地方公務員制度においては、会計年度任用職員は定型的・補助的業務に従事し、一方、任期付職員については通常的一般職と同様の業務に従事することとされており、明確に区別されることとなります。また、採用後に行うこととなる新採用研修の中で、採用される任期付職員本人がその職責を明確に認識できるようにしてまいりたいと考えているところでございます。

●松原淳二委員 体制づくりを行う上では、やはり役割分担が大事であり、それをそれぞれが認識するといったことが業務の円滑化、体制の構築につながると思いますので、しっかり対応していただきたいと思っております。

新型コロナウイルス対応の体制として、今年度当初には100人を超える専任体制を整えておりますし、また、感染拡大期には各局・区から、先ほど1,000人規模というお話もございましたが、相

当な数の職員が応援して対応しております。

今回の任期付職員の採用により、各局・区の応援体制の緩和も目的の一つと考えられると思いますが、今回の採用は、いつまでの期間、何名の任期付職員の採用を考えているのか、お伺いいたします。

●佐藤職員部長 ただいまの任期付職員の任用期間と何名の採用を考えているのかというご質問にお答えいたします。

陽性患者の隔離や濃厚接触者の特定、検査実施といった現在の感染症対策が今年度末をもって全てがなくなるということは現時点では見通せないところでございます。

そのため、少なくとも来年度まではある程度の体制の維持が必要と考えておまして、任期につきましては令和4年度末までを想定しているところでございます。

また、今後は、感染力が非常に強いと言われていたデルタ株を含めた変異株の流行等によっては、新たな課題への対応が必要となる可能性があること、その一方でワクチン接種が進むことにより感染者数の減少が期待されること、さらには、他都市でもこうした任期付職員の任用実績はあるものの、今回、年度途中での採用であるため、応募者数などを明確に見通すことが難しいことなど、これらを総合的に勘案しまして、20名程度の採用を検討しているところでございます。

●松原淳二委員 少なくとも20名程度を考えているということでございます。また、令和4年度末を期間としたいということでございます。いわゆる第4波では当初の想定を超える陽性者が出ており、今後もデルタ株と言われる変異株、これらの影響などの状況も注視していく必要があるかと思っております。今後の状況の変化を踏まえ、必要な人員を臨機応変、機動的に採用することをしっかり検討していただきたいと思います。

また、元来、行政需要に対しては必要な人員をしっかりと確保することが、まずは優先だと思いま

す。昨今、自然災害をはじめ、緊急的な対応といったものが頻発しております。こういった期間に、限りのある任期付任用職員の採用であったり、会計年度任用職員、こういった活用も分からないではないのですが、元来でいくと、正規の職員をしっかりと確保するといったことを一定程度考えていただきたいと思います。

今回の4条任期付職員の導入の趣旨を踏まえて、やはり、むやみやたらと人材不足であったり、稼働不足といった緊急避難的な対応に利用しないことも大事だと思いますので、しっかり対応していただきたいと思います。また、今回の採用がどういった際に効果的な活用ができるのか、今回の取組をしっかり検証することも大事だと思いますので、この点を求めて、私からの質問とさせていただきます。

●太田秀子委員 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いて条例を整備するというものです。

いただいた資料にあります特定任期付職員と一般任期付職員は、法におけるところの第3条で、既に本市は導入済みです。この特定任期付職員は、本市として初めて今年の7月から2023年度末まで、児童虐待に関する体制強化のために児童相談所に弁護士が配置されています。そして、一般任期付職員は、2008年に戦略広報や市民自治などの4分野で4人配置されていた実績があり、今年度、医師職を配置して、専門的な知識、経験を生かして業務に従事していただくと、そのように伺いました。

そこで、伺います。

法律の職員の任期を定めた採用というところには、今述べた第3条の二つとともに、第4条任期付職員があり、このたびこの第4条を条例に加えるということです。今までこの第4条を本市の条例に入れてこなかったのはなぜなのかを伺いたいと思います。

●佐藤職員部長 ただいまのこれまで第4条の

任期付職員を入れてこなかったのなぜかということにお答えいたします。

今回導入しようとしているいわゆる4条任期付職員は、一定の期間内に終了が見込まれる業務等に従事させるために採用するものでございます。

任期付条例を制定した平成19年当時は、一定の期間内に終了することが見込まれる業務等が生じた際には、職員の超過配置や臨時・非常勤職員の配置等で対応しており、その必要性がなかったことが理由でございます。

しかし、今般の新型コロナウイルス感染症対応に当たっては、急激な感染拡大、業務量増大のため、職員配置の増や各局・区からの応援体制だけでは限界があったため、今回、4条任期付職員制度を導入しようとするものでございます。

●太田秀子委員 新型コロナウイルス感染症の対応などで今まで想定しなかった業務量が増えたということで、今まで行っていないけれども、任期付職員を採用するということです。

先ほどの質疑にもありましたけれども、会計年度任用職員ではない理由を伺いたいと思います。

●佐藤職員部長 会計年度任用職員ではない理由についてお答えいたします。

先ほども答弁させていただきましたが、地方公務員制度においては、会計年度任用職員は定型的・補助的業務に従事し、一方、任期付職員については、通常的一般職と同様の業務に従事することとされております。

今回の第4波への対応では、各局・区からの応援職員が増大し、窓口業務など、市民生活への影響もあったことから、第5波を控え、こうした影響を少しでも緩和するために任用するものでございます。

会計年度任用職員についても活用しているところではございますが、現在、各局・区からの応援職員が担っている業務を少しでも軽減するため、一般職と同様の業務に従事することができる任期付職員制度を活用したいと考えているところでござ

います。

●太田秀子委員 総務省は、この任期付職員制度について本格的業務に従事するものであり、各地方公共団体が組織において最適と考える任期、勤務形態の人員構成を実現することにより、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重要と述べています。補助ではなくて、本格的な業務をする人が必要であると。しかし、その時々、必要な人数を採用することでコストを削減すると。通常的一般職と同じ仕事をするけれども、任期は3年以内から5年以内という期限をつけることで、正規雇用でありながら不安定な働き方になっています。

先ほどの質疑で、令和4年度末まで、つまり1年半ぐらいでしょうか、そう考えているとのことでした。1990年代半ば以降の行財政改革の下で、民営化と職員の非正規化、そして施設の統廃合などが進んで、住民福祉の担い手である自治体は、その役割を少しずつ変質してきました。大きく減らされた保健所などはその典型です。それにより、新型コロナウイルス感染症対応で本市でも職員が過労死レベルの労働を強いられています。

本市の会計年度任用職員の募集を見てみましたけれども、やはり、有資格者の募集が多いことから、専門的な経験や本格的な業務の人員が必要なことは明らかだと思っています。このたびのように、新型コロナウイルス感染症への対応が迫られて、先ほど来、出ていましたけれども、各局から職員が1,000人規模で応援に入ると、職員の健康や、そして通常の業務に支障が出ますので、任期付職員募集のための条例改正は、緊急な対応として反対するものではありませんが、一時的な職員増ではなく、職員体制の整備や強化が必要であると求めておきます。

最後に、任期付職員の勤務条件について伺います。

募集要件は先ほど伺いましたけれども、初任給や各種手当、休暇や任期後の退職手当などについ

て伺います。

●佐藤職員部長 ただいまの初任給をはじめ各種手当についてのご質問にお答えいたします。

まず、初任給につきましては、学歴に応じた格付を基本に、職歴がある場合につきましては、それも加味する方向でございます。各種手当につきましては、期末・勤勉手当のほか、通勤手当、扶養手当、住居手当などの諸手当も支給対象となります。また、休暇については、年次休暇のほか、病気休暇、特別休暇等も取得することができます。また、退職手当についても、勤続期間に応じて支給することとなります。

このように、4条任期付職員の勤務条件につきましては、任期があることを除いて通常の一般職と同様のものとなっております。

●太田秀子委員 任期があるかないかだけの違いだということでしたけれども、先ほど紹介しました第3条任期付職員の場合は、専門的知識・経験を有するという規定がありますから、本市の実績では弁護士やNPO職員など、多くがその任期終了後、職場に戻る環境にあると思うのですが、この第4条の場合、任期終了後、また仕事を失うことになるのです。本市の任期付職員の採用は、いずれも恒常的なものではありませんが、対象の業務が一時的な増加と言えるのか、最初はそうだったけれども、恒常的に必要な業務に変化していったかどうか、それらを常に検証を行いながら、今後の任期のない職員採用計画に反映していただくことを求めて、私からの質問を終わります。

●中川賢一委員長 ほかに質疑はございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

●中川賢一委員長 なければ、質疑を終了いたします。

次に、討論を行います。

討論はございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

●中川賢一委員長 なければ、討論を終了いたします。

それでは、採決を行います。

議案第10号を可決すべきものと決定することにご異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

●中川賢一委員長 異議なしと認め、議案第10号は、可決すべきものと決定いたしました。

以上で、委員会を閉会いたします。

---

閉 会 午前10時18分