

前回の改訂から四年余りが経ち、品切れ状態にある逐条地方公務員法の改訂作業がようやく終わる。この間、地方公務員法自体の改正は他の法律の制定や改正に伴うものの外特段のものではなかったが、地方公務員に関係する法律の改正や国家公務員制度の改正の影響を受けて各自治体が独自に措置すべきことは多い。総務省が運営しているe-Govの法令提供データベースによると、地方公務員という語が出てくる法令の数は五二七本、地方公務員法という語が出てくるのが一三八本だというが、今回の改訂作業では二〇〇本余りの法令に目を通すことになった。

労働法の実定法の中心に労働三法と称される法律がある。労働基準法、労働組合法および労働関係調整法がそれであるが、それぞれの法律の名前が出てくる法令の数は、労働基準法が二一五本、労働組合法が一四二本、労働関係調整法が二七本だという。そして、労働者という語が出てくるのが、偶然にも地方公務員の場合と同じ五二七本であるというから、地方公務員について論ずるためには、全ての労働者についての場合と同じだけの数の法

新・弁護士月記 20



地方公務員法

橋本 勇

令を参照しなければならぬことになる。ゆくゆくは、地方公務員について定めている全ての法令について研究してみたいと思うが、日暮れて道遠しである。

ところで、今回の改訂においては、従前の記述をより明確にし、最近の裁判例を追加したのが当然のこととして、特に、非常勤職員と臨時

職員、給与制度改革、勤務時間（時間外勤務代休時間）、試し出勤（慣らし出勤）、介護休暇、定年前早期退職制度、退職手当不支給処分、育児短時間勤務、雇用と年金の接続（定年の延長・再任用）について、その意味と問題点を解説することに注力した。国における公務員制度は、その枠組みだけ

けでなく、運用についても法律事項であるのに対し、地方公務員制度は基本的には自治事務に属するものであり、法律はあくまでもその枠組みを定めるものである。そのことから、国家公務員制度に関する法律の改正がなされたときにも、必ずしも、それに対応して地方公務員制度に関する法律を改正しなければならないことに

はならない。国の制度改正に対応した措置を講ずるかどうかは、各自治体の判断にまかされているし（現に、退職手当不支給処分の制度を導入していない自治体もあるようだ）、安易に文字面だけで、国の制度に倣ったときは、予期せざる困難に遭うことがある（いわゆる労働法の中で地方公務員に適用されるものと国家公務員法制がきちんと整合しているわけではない）。給料表に関する人事委員会勧告が、地域の実体に関係なく、国に準ずるべしとするものが多いとして、安易に国に準じるのではなく、地域の公民格差を適切に反映したものにすべきであるとの総務大臣の助言（指導ではない）がなされたのは平成一八年八月であるが、給料だけでなく、試し出勤や慣らし出勤の実施や雇用と年金の接続に関連する定年の延長や再任用などについても、地域の実情に応じた考慮が必要とされる。

また、困ったことには、地方自治制度や地方公務員制度をまったく考慮した形跡のない制度が各省庁によって次から次に打ち出されている。ことに教育関係や社会福祉関係分野は、住民に密着した現場での事業が重要であるにもかかわらず、所管官庁の地方制度についての関心はほとんどないように思われる。何とかならないものであろうか。

（弁護士）