

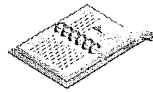
地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律が施行されてから一〇年余りが経過し、この間、東日本大震災の復興に係る採用について交付税措置が講じられたこともあって、制度は定着してきているようだ。

総務省の調査によると、平成二五年四月一日現在で、四四の都道府県で一、三一九人、一八

二五の市区町村で五、七九五人の任期付職員が採用されているという(このうち、一、〇六七人が東日本大震災の復興関係)。

もちろん、一言に任期付職員と言っても、採用を必要とする理由は様々なはずであるが、法律は、専門的な知識経験の必要性によるもの(特定任期付職員(三条一項(三、二項該当))、一般任期付職員(三、二項該当))、業務の繁忙性に分けられる(通常勤務の職員(四、二条該当)と短時間勤務の職員(五、二条)に、職員が直接提供する行政サービスを充実維持するためのもの(短時間勤務(五、二条)に限られる)に分類している。これらの理由別に採用者数を見ると、専門的な知識経験の必要性によるものが都道府県で四〇七(採用者数の三二%)、政令指定都市で八五(九%)、市区町村で六九一(二二%)、業務の繁忙性によるものが都道府県で八

新・弁護士月記 24



任期付職員

橋本 勇

九六(六八%)、政令指定都市で五四二(五七%)、市区町村で一、五五三(二七%)、職員が直接提供する行政サービスを充実維持するためのもが都道府県で一六(二%)、政令指定都市で三二八(三四%)、市区町村で三、五四七(六一%)となつている。これらの数字には、それぞれの団体が担当する行政の特徴がよく現れているが、臨時非常勤職員の実態や民間における有期雇用契約の期間制限の動向などをみると、期付採用制度の活用、特に職員が直接提供する行政サービスを充実維持するための短時間勤務の制度を活用することに考えられてもいいうに思われる。

ところで、最近の法曹界においては、司法試験に合格し、司法修習を完了した者の活動の場を広げようという動きが活発になっており(なお、このような動きに反対する動きもある)、その一環として、弁護士が国や自治体における特定任期付職員に積極的に応募していこうというものがある。また、自治体においても、特定任期付職員として弁護士を採

用しようとする動きが広がっているが、公募しても応募者がいないとか、内定を出したのに辞退されるということもあるようである。これまでも、自治体の行政のことを分かっている弁護士を紹介してほしいと頼まれる度に、既製品で間に合わせようとしても無理なので、少し時間をかけてそういう弁護士を育てることが必要だという話をしてきた。大学などで行政法を勉強したら行政のことがわかるようになるわけではなく、実務と接して、様々な問題について悩みを重ねて、はじめて実際に現場で役に立つようになる。行政に関心があるといっても、相談や依頼がなければ、仕事にならない。仕事がないれば生活ができない。依頼があるかどうか分からない仕事のために勉強をする弁護士はいない。

行政に関心はあるが内容が分からないから応募しない、内定はもらったけれども自信がないから辞退する、任期付職員になつたけれども立ち位置が分からないなどというようなことがあつてはならないということで、弁護士会としても研修や意見交換の機会を設けようとしても、自治体の側においても、いたずらに完成品を求めのではなく、オーダーメイドの専門家を育てて、活用することを考えるのがよさそうに思える。

(弁護士)