

公益目的通報の調査結果(令和8年7月24日報告分)について(公表)

このたび、三田市公益目的通報者保護条例（以下「条例」という。）に基づく公益目的通報に対する調査結果が報告されましたので、条例第 11 条第 5 項の規定に基づき下記のとおり公表します。

記

1 通 報 日 令和 8 年 5 月 7 日

2 通報形態 電子メール

3 通報内容

三田市が実施する職員採用のうち、「カムバック採用」制度は、他自治体では会計年度任用職員や任期付職員を対象外とする取扱いが一般的である。

しかし、三田市では募集期間中の任期付職員をも対象とし、実質的に任期付職員のための別採用枠として運用されている。採用は広く公平に募集すべきであり、任期付職員を優先的に採用することは相当でない。また、一般事務職の採用には年齢制限が設けられている一方、別枠採用には年齢制限がない※等、両者の取扱いに不均衡があり不公平である。（※内部統制事務局注：実際は採用予定日時点で満 59 歳以下の者）

4 問題の所在(法的争点)

正規職員の採用は、競争試験を基本としつつ、選考によることも認められており（地方公務員法（以下「法」という。）第 17 条の 2、三田市職員任用規則（以下「規則」という。）第 4 条・第 7 条）、カムバック採用は、公募を伴う選考による適法な採用方法である。

したがって、問題は、競争試験を経ないことではなく、選考による採用について募集の公開性・競争性や選考の透明性が確保され、一般試験の受験者や外部応募者との採用機会の公平が保たれているかである。

5 認定した事実

(1)カムバック採用制度の概要

ア 制度趣旨 結婚・出産・育児・介護等のやむを得ない事情により三田市職員を退職した者を対象に、再び正規職員として採用するもの。

イ 受験資格 募集要項は「やむを得ない事情（結婚・出産・育児・介護等）により三田市職員を退職した者（退職見込みの者を含む。）のうち、次の全て（下記①～③）を満たす者」と定めている。

①三田市職員として 3 年以上の実務経験を有する者。ただし、特別職、会計年度任用職員及び臨時的任用職員としての経験は、当該実務経験から除外。

②採用予定日が退職日の翌日から起算して 5 年以内（令和 5 年度）又は 10 年以内（令和 6・7 年度）である者。

③採用予定日時点で満 59 歳以下の者。

ウ 選考方法 S P I、在職時の勤務評定及び個別面接による総合判定。規則第 4 条及び

規則第7条の選考により、募集はインターネットによる公募。

(2) カムバック採用者の前歴と任期付職員から正規職員への転換の実績

令和6年度～令和8年度のカムバック採用者（計3名）は、いずれも採用直前において三田市に在職中の任期付職員であった。すなわち、近年のカムバック採用者は、在職中の任期付職員が任期満了（見込み）を機に正規職員へ移行したと認められる。なお、同時期において、スタンダード試験（満45歳までの一般の採用試験）において任期付職員から正規職員に転換した者は2名である。

(3) 受験資格における任期付職員の取扱い

上記（1）①のとおり、任期付職員は除外されておらず、任期付職員としての勤務経験は「3年以上の実務経験」に算入される。

(4) 年齢要件の根拠

法及び規則に年齢制限の定めはない。また、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）第9条（募集・採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）は、同法第38条の2により地方公務員には適用されない。

一般試験（スタンダード採用試験。満45歳まで）は、長期勤続によるキャリア形成を図るため若年層に絞ったもの（法施行規則第1条の3第3号イ）で、カムバック採用（満59歳以下）は、即戦力人材の確保を目的とし、管理監督職勤務上限年齢60歳（法第28条の2、職員の定年等に関する条例第7条）の前年を上限として設定したものである。

6 カムバック採用の公平性・適法性の評価

地方公務員の採用は、平等取扱いの原則（法第13条）及び成績主義（法第15条）に基づき行われなければならない。年齢・経歴等による区別が直ちに違法となるものではなく、制度趣旨に照らした合理性の有無により判断される。本件の主な争点は、次の3点である。

論点①(実質的な任期付職員の正規化ルートか)： 在職中の任期付職員が能力の実証を経て正規職員となること自体は、募集要項及び規則に適合した適法な人材登用であって、否定されるべきものではない。カムバック採用は、募集要項及び規則に適合し、インターネットにより公開・公募され、外部の退職者も応募可能であって、制度趣旨（ライフイベントにより退職した経験者の再活用・即戦力確保）自体にも合理性がある。以上から、本件が法令に違反するものとは認められない。

論点②(優先採用か)： カムバック採用は、一般試験とは別個の、選考による適法な採用であり、一般試験（満45歳を上限とする競争試験）に優先して行われる仕組みではない（「優先採用」には当たらない。）。もっとも、在職中の任期付職員には、一般試験（満45歳を上限とする競争試験）とは別に、選考による正規採用の機会が制度上開かれている。したがって、一般試験に優先する仕組みではなく「優先採用」には当たらない。

論点③(年齢要件の適否)： 労働施策総合推進法第9条は地方公務員に適用されず、年齢制限自体は適法である。一般試験の満45歳（長期勤続によるキャリア形成）、カムバック採用の満59歳（管理監督職勤務上限年齢の前年）には、いずれも一応の合理性が認められる。したがって、通報者の年齢制限が不公平／撤廃すべきとの主張は、理由がない。

7 結論

- (1) カムバック採用制度自体は、法、労働施策総合推進法及び規則並びに募集要項に適合しており、その制度趣旨（ライフイベント等により退職した経験者の再活用・即戦力人材の確保）にも合理性が認められる。
- (2) 確認できるカムバック採用の実績は、いずれも在職中の任期付職員が任期満了を機に正規職員へ移行したものである。これらは能力の実証を経た適法な人材登用であり、それ自体が問題とされるべきものではない。
もともと、制度趣旨が本来想定する「いったん外部に退職した元職員の再採用」に該当する実績は、提供資料上確認できなかった。制度自体は、適法かつ合理的である一方、その本来の趣旨を実績としてより十分に実現していく余地がある。
- (3) 年齢要件については、労働施策総合推進法第9条が地方公務員に適用されないため年齢制限自体が適法であり、一般試験の満45歳・カムバック採用の満59歳の各設定にも一応の合理性があることから、通報者の年齢制限が不公平との指摘はあたらない。
- (4) 上記(2)の疑問は、制度運用の説明責任・透明性の問題であり、本件採用が平等取扱いの原則（法第13条）・成績主義（法第15条）に反し、又は条例上の違法行為等（条例第2条第3号）に該当するとは認められない。
- (5) 以上より、本件は法令違反に当たるものとは認められない。ただし、制度趣旨と採用実績との整合、実務経験の算定における任期付職員の取扱い、「退職見込み」を通じた切れ目のない正規移行、選考基準の透明性の各面については、同制度の説明を求められる場合に備えて、採用の公正性・透明性に対する信頼を確保する観点から、整理・説明及び運用の見直しを検討することが望ましい。

8 その他

(1) 調査結果を踏まえた市の見解と対応

引き続き、有用な人材の確保に向けて、カムバック採用制度について適切に運用する。なお、指摘された事項については、より公正で透明性のある制度となるよう必要に応じた運用の見直しを検討する。

(2) 結果の公表等

記者提供、議会提供、ホームページで概要を公表