

# 職員採用における国籍要件について ～国籍要件の概要～

## 1 国籍要件の考え方

○ 国籍要件の考え方については、昭和 28 年に内閣法制局から「公務員に関する基本原則」（※）として示されている。

「公務員に関する基本原則」  
公権力の行使又は国家意思の形成への参画に携わる公務員となるためには日本国籍を必要とする

○ この基本原則は、国家公務員のみならず地方公務員の場合も同様であると解されている。（昭和 48 年 5 月 28 日 自治省公務員第一課長回答）

○ 公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わる地方公務員であるかどうかについては、その職務内容を検討の上、具体的に判断されるべきものとされている。（平成 8 年 11 月 22 日 自治大臣談話）

⇒ 国籍要件は法律に明文化されているものではなく、「公務員に関する基本原則」を踏まえ、各自治体において判断されるものである。

## 2 特別区の現状

○ 特別区における国籍要件の考え方は、特別区人事委員会から発出された「任用国籍要件に関する今後の対応について」（平成 10 年 2 月 9 日 9 特人委任第 218 号。別添）のとおり整理されている。

○ 各職種の職員採用における国籍要件の状況は下表のとおり。

「○」…国籍要件あり 「×」…国籍要件なし

| 区分    | 職種   | 職務名    | 国籍要件   |
|-------|------|--------|--------|
| 事務系   | 事務   | 一般事務   | ○      |
|       | 法務   | 法務     | ○      |
|       | 会計   | 会計     | ○      |
|       | 社会教育 | 社会教育   | ×（H10） |
| 福祉系   | 福祉   | 福祉     | ×（H9）  |
|       |      | 保育士    |        |
|       |      | 児童指導   |        |
|       | 心理   | 心理     | ×（H10） |
| 一般技術系 | 土木造園 | 土木技術   | ○      |
|       |      | 造園技術   |        |
|       | 建築   | 建築技術   | ○      |
|       | 機械   | 機械技術   | ○      |
|       | 電気   | 電気技術   | ○      |
|       | 物理※2 | 物理技術   | ○      |
|       | 衛生監視 | 保健衛生監視 | ○      |
|       |      | 食品衛生監視 |        |
|       |      | 化学技術   |        |
|       | 学芸研究 | 学芸員    | ×（H5）  |

⇒ 特別区においては、公務員に関する基本原則に抵触する蓋然性が低いと判断される職種について、国籍要件を削除してきた経緯がある。

⇒ 直近では平成 10 年度から社会教育及び心理について国籍要件を削除している（平成 10 年 2 月 9 日 9 特人委任第 218 号。別添）。

| 区分    | 職種     | 職務名   | 国籍要件     |
|-------|--------|-------|----------|
| 医療技術系 | 医師※3   | 医師    | ×（S60以前） |
|       | 歯科医師※3 | 歯科医師  | ×（S60以前） |
|       | 診療放射線  | 診療放射線 | ×（S62）   |
|       | 歯科衛生   | 歯科衛生士 | ×（S62）   |
|       | 理学療法   | 理学療法士 | ×（S62）   |
|       | 作業療法   | 作業療法士 | ×（S62）   |
|       | 検査技術   | 検査技術  | ×（S62）   |
|       | 栄養士    | 栄養士   | ×（S62）   |
|       | 保健師    | 保健師   | ×（S61）   |
|       | 看護師    | 看護師   | ×（S61）   |
|       | 准看護師   | 准看護師  | ×（S60以前） |

- ・ 行政系職種のみ掲載※1
- ・ （ ）は削除された年度

※1 技能系職種は全て国籍要件を削除しており、業務系職種は採用基準がないため割愛  
※2 採用基準なし  
※3 職種としては国籍要件を課していないが、公衆衛生医師は必要としている

## 3 東京都及び政令市の状況

○ 東京都及び政令市の職員採用における国籍要件の状況は下表のとおり。

「○」…国籍要件あり 「×」…国籍要件なし 「－」…募集なし

| 団体    | 職種※1 | 事務 | 土木 | 造園 | 建築 | 機械 | 電気 | 衛生監視 | 日本国籍を有しない職員の職務内容の表示※2 |
|-------|------|----|----|----|----|----|----|------|-----------------------|
| 東京都   |      | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○    |                       |
| 札幌市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×    | 例示のみ                  |
| 仙台市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×    | 定義のみ                  |
| さいたま市 |      | ×  | ×  | －  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義及び例示                |
| 千葉市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義のみ                  |
| 相模原市  |      | ×  | ×  | －  | ×  | －  | ×  | －    | なし                    |
| 川崎市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | －    | 例示のみ                  |
| 横浜市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ○    | 定義及び例示                |
| 新潟市   |      | ×  | ×  | －  | ×  | ×  | ×  | ×    | 定義のみ                  |
| 静岡市   |      | ×  | ×  | －  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義及び例示                |
| 浜松市   |      | ×  | ×  | －  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義及び例示                |
| 名古屋市  |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×    | 例示のみ                  |
| 京都市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義及び例示                |
| 大阪市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義及び例示                |
| 堺市    |      | ×  | ×  | －  | ×  | ×  | ×  | －    | なし                    |
| 神戸市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | －    | 例示のみ                  |
| 岡山市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義のみ                  |
| 広島市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | －    | 定義及び例示                |
| 北九州市  |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×    | 定義及び例示                |
| 福岡市   |      | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×  | ×    | なし（HPに別途掲載）           |
| 熊本市   |      | ×  | ×  | －  | －  | ×  | ×  | －    | 定義のみ                  |

各団体の採用試験案内（令和 2 年度/大卒程度/人事委員会実施）から作成

※1 各団体における職種のうち、特別区において国籍要件を課している職種と同一又は類似するものを掲載

※2 定義とは、「公権力の行使」及び「公の意思形成への参画」についての定義を指す

⇒ 東京都は、いずれの職種においても国籍要件を課している。

⇒ 政令市は、横浜市の衛生監視を除き、いずれの職種においても国籍要件を削除している。  
また、相模原市、堺市及び福岡市を除く全ての団体で、日本国籍を有しない職員の職務内容を採用試験案内に明記している。

（※）昭和 28 年当時は「当然の法理」と称されていたが、平成 8 年に自治省（現総務省）が「基本原則」と表現している。

# 職員採用における国籍要件について ～結論の方向性～

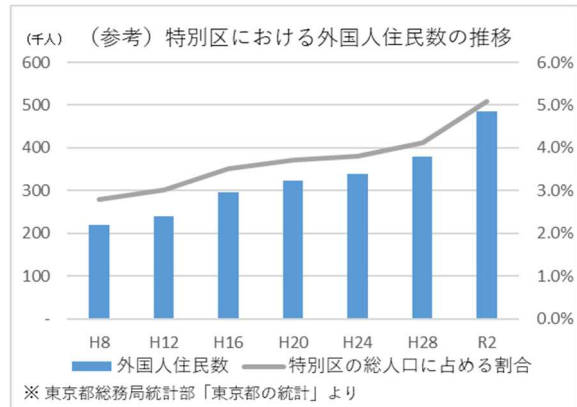
## 1 これまでの検討まとめ

### (1) 検討の背景

グローバル化が進展する中、特別区に居住する外国人人口の増加等により多文化共生や国際交流の推進など、各区における国際施策の取り組みは今後一層重要なものとなっている。

こうした政策課題への的確な対応やさらなる有為な人材確保の観点、また、この間の時代の変化や社会的な背景を踏まえ、国籍等にかかわらず、意欲のある方が受験できる採用制度を検討することとした。

※ 令和2年3月23日人事・研修担当課長会「令和2年度人福委の検討課題について（案）」より引用



### (2) 検討の方向性について

特別区ではこれまで、公務員に関する基本原則<sup>※1</sup>に抵触する蓋然性が低いと判断される職種等について国籍要件を削除してきたが、職種「事務」及び四大技術職種<sup>※2</sup>等においては、国籍要件を存置してきた。一方で、令和2年度に実施した政令市に対する調査によると、ほぼ全ての政令市が、職種「事務」及び四大技術職種等において国籍要件を設けておらず、上記原則に抵触しない職務に従事させるよう配置管理を行っていることが分かった。

こうしたことを踏まえ、今回特別区において国籍要件削除の検討を行うにあたっては、これまでの国籍要件削除の考え方<sup>※3</sup>を前提とせず、上記原則に抵触しないように外国籍職員の配置先等の整理及び任用管理を行うことが可能か、等の論点を主軸に検討を行ってきた。

※1 国が示す「公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わる公務員となるためには日本国籍を必要とする」という原則のことをいう。

※2 職種「土木・造園」「建築」「機械」「電気」のことをいう。

※3 「特別区としては、個々の職種について①当該職種の本来業務が専門的、技術的であること、②職務内容も比較的明確で安定していること、③公権力の行使や公の意思の形成への参画に携わる蓋然性が低いこと、④将来的に見て管理職となる可能性が大きいことを検討の基本とする。」

(平成10年2月9日特別区人事委員会通知「特別区における任用国籍要件について」より抜粋)

### (3) 主な検討内容

各職種における外国籍職員の任用管理の可否等に関して、令和3年度に実施した各区・組合への調査において挙げられた意見を踏まえ、主な検討課題を4点設定し、検討を行った。

#### 検討課題①

公権力の行使に  
該当する職務・  
しない職務の分類  
の可否等について

#### 考察(要旨)

- 公権力の行使に携わる蓋然性が低い配置先については、一定数存在すると想定されるが、職種によって偏りがあると想定される。
- 上記視点に基づく、任用管理の可否についての職種別考察は以下のとおり。

#### 職種「事務」

外国籍職員を配置することが可能な業務は一定数存在すると想定されることから、任用管理を行うことは一定程度可能であると考えられる。

#### 四大技術職及び職種「衛生監視」

外国籍職員の配置先・職務内容の硬直化が懸念されることから、外国籍職員の任用管理を行うことは困難であると考えられる。

※ 令和3年12月及び令和4年2月人事・研修担当課長会資料より

### 検討課題②

公の意思の形成  
への参画に該当  
しない管理職ポ  
ストの確保の可  
否等について

### 結論

- 特別区の場合は、政令市と比べて管理職ポストが少なく、仮に公の意思の形成への参画等に該当しないポストを設けられたとしても、その数は僅かとなり、人事異動に支障をきたすことは容易に想定される。
- 以上から、引き続き外国籍職員は管理職に任用しないことを基本とする。

※ 令和3年12月人事・研修担当課長会資料より

※その他検討を行った課題（令和4年5月人事・研修担当課長会において検討実施）

③ 外国籍職員のキャリアパスの考え方等について

④ その他（外国籍職員の国籍情報の管理等）

## 2 結論の方向性について

これまでの検討の軸としてきた、任用管理上の側面における考察を基にすると、本検討における結論の方向性（案）は、以下のとおりと考えられる。

### 結論の方向性（案）

#### 職種「事務」において、国籍要件を削除する

- 理由：公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務が一定数存在し、その範囲内において任用管理を行うことが可能と考えられるため。
- 適用時期：各区において、外国籍職員に従事させる職務の検討に一定の期間を要することが想定されるため、令和6年度採用試験から適用とする。

➤ 一方で、本検討の結論については、任用管理上の支障の有無等とは別に、各区が求める職員像等との整合性を図る必要もあると考えられる。そのため、各区・組合への意向調査を行い、その結果を踏まえた上で、改めて結論を検討する。

# 職種「事務」における国籍要件の削除に関する調査票

|          |  |       |   |  |   |  |   |
|----------|--|-------|---|--|---|--|---|
| 区名（組合名）： |  | 所属：   | 部 |  | 課 |  | 係 |
| 担当者名：    |  | 電話番号： |   |  |   |  |   |

<回答上の注意点等>

- ・別添の令和4年6月21日人事・研修担当課長会資料をご確認の上、ご回答ください。
- ・回答欄が足りない場合は、適宜欄を拡張してください。
- ・ご回答いただく内容について、区名（組合名）を公表する予定はございません。

|     |                                                                                                                                                           |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 問 1 | これまでの検討を踏まえた結論の方向性（案）※ のとおり、職種「事務」における国籍要件を削除することについて、貴区（組合）の考えにあてはまるものを選択してください。また、削除すべきでないとする場合はその理由もご記入ください。                                           |
|     | <div><div><input type="checkbox"/> ① 削除すべき（又は、削除しても支障はない）</div><div><input type="checkbox"/> ② 削除すべきではない</div><div><div>②の理由</div><div></div></div></div> |

※令和4年6月21日人事・研修担当課長会資料より抜粋

結論の方向性（案）

職種「事務」において、国籍要件を削除する

■ 理由

：公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務が一定数存在し、その範囲内において任用管理を行うことが可能と考えられるため。

■ 適用時期

：各区において、外国籍職員に従事させる職務の検討に一定の期間を要することが想定されるため、令和6年度採用試験から適用とする。

<問合せ先>

特別区人事・厚生事務組合 人事企画部 調査課  
担当：星野、島田  
電話：03-5210-9642  
mail：jinjikiraku-307@tokyo-23city.or.jp  
jinjikiraku-306@tokyo-23city.or.jp

# 職員採用における国籍要件について

～各団体調査結果を踏まえた結論案（1／2）～

令和4年8月10日

人事・福利問題等検討委員会

人事企画部調査課

## 1 調査結果

### （1）調査内容

これまでの検討を踏まえた結論の方向性（案）※ のとおり、職種「事務」における国籍要件を削除することについて、貴区（組合）の考えにあてはまるものはどれか。

※結論の方向性（案）：「職種「事務」において、国籍要件を削除する」

- 理由：公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務が一定数存在し、その範囲内において任用管理を行うことが可能と考えられるため。
- 適用時期：各区において、外国籍職員に従事させる職務の検討に一定の期間を要することが想定されるため、令和6年度採用試験から適用とする。

### （2）各団体回答

① 削除すべき（又は、削除しても支障はない）

18団体

② 削除すべきではない

7団体

※回答不可とした1団体を除く。

## 2 主な意見等（要旨）

### ① 削除すべき（又は、削除しても支障はない）

| 分類           | 主な附帯意見（要旨）                                                                                                |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業務の切り分け等について | ■ 外国籍職員に従事させることができる業務については、各区で判断するのではなく、23区で一定の統一基準が必要となる。                                                |
| 人事・任用管理等について | ■ 「公権力の行使に当たらない業務」は限定的であるため、将来的に外国籍職員が増加した場合、任用管理が困難となる懸念がある。<br>■ 外国籍職員の配置先に制限が生じることから、人事管理業務の煩雑さが懸念される。 |

### ② 削除すべきではない

| 分類                | 主な理由（要旨）                                                                                                                                                                                               |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業務の切り分け等について      | ■ 職種「事務」に従事する業務は多様化・複雑化しており、かつ、密接に関係していることから、公権力の行使に携わらない業務の切り分けや、各所属内における個々の事務分担を行う際の判断が困難である。<br>■ 外国籍の職員が従事することができる業務を23区統一で個別具体的に整理する必要がある。                                                        |
| 外国籍職員の処遇（育成等）について | ■ 同じ選考で採用された同じ職種にもかかわらず、従事可能な事務が限られるため、対象者の適性や希望との不一致が生じ、能力開発の機会も限られることとなる。<br>■ 外国籍の職員と日本国籍の職員とで業務内容やキャリアパス、指導や人事評価等に差が生じてしまうことは、外国籍の職員のモチベーション低下につながることはもとより、平等取扱の原則や区の人材育成基本方針に反することとなり、望ましいものではない。 |
| 公務員に関する基本原則※について  | ■ 国の見解としては国籍要件削除に否定的な立場を崩していないことから、職種「事務」において国籍要件を削除するにあたっては、基本原則が改められ、担当業務や昇任についての異なる対応自体が撤廃される必要がある。                                                                                                 |
| 国籍要件削除の効果について     | ■ 多文化共生や国際交流等に係る課題は多岐にわたることから、国籍要件を削除したとしても、的確な対応に繋がることにはならない。                                                                                                                                         |

※国が示す「公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わる公務員となるためには日本国籍を必要とする」という原則のことをいう。



# 職員採用における国籍要件について

～各団体調査結果を踏まえた結論案（2／2）～

## 3 主な意見に対する考察

- 公務員の基本原則を踏まえた外国籍職員の制限付き任用管理※に関し、職員の育成面をはじめとして、他の職員と処遇が異なることは適当ではないとする反対意見等が示された。

※ 公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務にのみ従事させることを指す。

- 外国籍職員が従事することができる業務を23区統一で基準を設け、個別具体的に切り分けることについては、反対と回答した団体のみならず、「削除すべき（又は、支障はない）」と回答した複数の団体においても、附帯意見として挙げられた。

### 考 察

- 外国籍職員に従事させる業務の判断については、任命権者によって一定の差異が生じることは考えられるが、「公務員に関する基本原則」の考え方自体は遵守することが求められる。
- 職種「事務」については職域が広く、外国籍職員であっても従事可能な業務は一定程度存在する可能性はある一方で、従事出来ない業務の幅は、他の国籍要件を設けていない職種と比較しても、大きいものとなることが想定される。
- こうしたことから生じる日本国籍の職員との処遇差については、制限付き任用管理を行う場合避けられず、人事管理等によって課題を解消することは困難であると考えられる。

### 考 察

- 外国籍職員の従事することができる業務については、原則として各任命権者が判断すべきものであると考える。
- 仮に、23区統一で業務の切り分けに関する個別具体的な基準を定める場合、各区がその基準の妥当性について一定の認識を共有する必要がある。しかしながら、反対理由でも示されているように、職種「事務」の業務は多様化・複雑化するとともに、相互に密接に関連しており、その状況は区によっても異なると想定される。
- そのため、個々の業務内容を各区に一定共通する形で細分化することに加え、各区が妥当と捉えることができる共通の基準を設けることは困難であると考えられる。

## 4 検討の結論（案）

- ✓ 職種「事務」において国籍要件を削除することについて、特に外国籍職員と日本国籍職員との間の処遇差が適当ではないと考える団体や、仮に削除とした場合には、23区統一で個別具体的な基準を定めることを求める団体が一定数あった。
- ✓ これらの課題については解決することが困難であると考えられるが、これは外国籍職員の任用管理において前提とされる「公務員に関する基本原則」によるものであり、当該原則が改められていない現状では、職種「事務」において国籍要件を削除することについて23区の見解の一致を図ることは困難と想定される。

☞ 上記理由より、職員採用における国籍要件の新たな削除は行わず、当面、従前のとおりとすることが適当と考えられる。

# 職員採用における国籍要件について

～各団体調査結果を踏まえた結論案（1／2）～

令和4年8月22日

人事・研修担当課長会

人事企画部調査課

## 1 調査結果

### （1）調査内容

これまでの検討を踏まえた結論の方向性（案）※ のとおり、職種「事務」における国籍要件を削除することについて、貴区（組合）の考えにあてはまるものはどれか。

※結論の方向性（案）：「職種「事務」において、国籍要件を削除する」

- 理由：公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務が一定数存在し、その範囲内において任用管理を行うことが可能と考えられるため。
- 適用時期：各区において、外国籍職員に従事させる職務の検討に一定の期間を要することが想定されるため、令和6年度採用試験から適用とする。

### （2）各団体回答

① 削除すべき（又は、削除しても支障はない）

18団体

② 削除すべきではない

7団体

※回答不可とした1団体を除く。

## 2 主な意見等（要旨）

### ① 削除すべき（又は、削除しても支障はない）

| 分類           | 主な附帯意見（要旨）                                                                                                                                                        |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業務の切り分け等について | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 外国籍職員に従事させることができる業務については、各区で判断するのではなく、23区で一定の統一基準が必要となる。</li> </ul>                                                      |
| 人事・任用管理等について | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「公権力の行使に当たらない業務」は限定的であるため、将来的に外国籍職員が増加した場合、任用管理が困難となる懸念がある。</li> <li>■ 外国籍職員の配置先に制限が生じることから、人事管理業務の煩雑さが懸念される。</li> </ul> |

### ② 削除すべきではない

| 分類                | 主な理由（要旨）                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業務の切り分け等について      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職種「事務」に従事する業務は多様化・複雑化しており、かつ、密接に関係していることから、公権力の行使に携わらない業務の切り分けや、各所属内における個々の事務分担を行う際の判断が困難である。</li> <li>■ 外国籍の職員が従事することができる業務を23区統一で個別具体的に整理する必要がある。</li> </ul>                                                        |
| 外国籍職員の処遇（育成等）について | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 同じ選考で採用された同じ職種にもかかわらず、従事可能な事務が限られるため、対象者の適性や希望との不一致が生じ、能力開発の機会も限られることとなる。</li> <li>■ 外国籍の職員と日本国籍の職員とで業務内容やキャリアパス、指導や人事評価等に差が生じてしまうことは、外国籍の職員のモチベーション低下につながることはもとより、平等取扱の原則や区の人材育成基本方針に反することとなり、望ましいものではない。</li> </ul> |
| 公務員に関する基本原則※について  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国の見解としては国籍要件削除に否定的な立場を崩していないことから、職種「事務」において国籍要件を削除するにあたっては、基本原則が改められ、担当業務や昇任についての異なる対応自体が撤廃される必要がある。</li> </ul>                                                                                                       |
| 国籍要件削除の効果について     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多文化共生や国際交流等に係る課題は多岐にわたることから、国籍要件を削除したとしても、的確な対応に繋がることにはならない。</li> </ul>                                                                                                                                               |

※国が示す「公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わる公務員となるためには日本国籍を必要とする」という原則のことをいう。

# 職員採用における国籍要件について

～各団体調査結果を踏まえた結論案（2／2）～

## 3 主な意見に対する考察

- 公務員の基本原則を踏まえた外国籍職員の制限付き任用管理※に関し、職員の育成面をはじめとして、他の職員と処遇が異なることは適当ではないとする反対意見等が示された。

※ 公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務にのみ従事させることを指す。

- 外国籍職員が従事することができる業務を23区統一で基準を設け、個別具体的に切り分けることについては、反対と回答した団体のみならず、「削除すべき（又は、支障はない）」と回答した複数の団体においても、附帯意見として挙げられた。

### 考 察

- 外国籍職員に従事させる業務の判断については、任命権者によって一定の差異が生じることは考えられるが、「公務員に関する基本原則」の考え方自体は遵守することが求められる。
- 職種「事務」については職域が広く、外国籍職員であっても従事可能な業務は一定程度存在する可能性はある一方で、従事出来ない業務の幅は、他の国籍要件を設けていない職種と比較しても、大きいものとなることが想定される。
- こうしたことから生じる日本国籍の職員との処遇差については、制限付き任用管理を行う場合避けられず、人事管理等によって課題を解消することは困難であると考えられる。

### 考 察

- 外国籍職員の従事することができる業務については、原則として各任命権者が判断すべきものであると考える。
- 仮に、23区統一で業務の切り分けに関する個別具体的な基準を定める場合、各区がその基準の妥当性について一定の認識を共有する必要がある。しかしながら、反対理由でも示されているように、職種「事務」の業務は多様化・複雑化するとともに、相互に密接に関連しており、その状況は区によっても異なると想定される。
- そのため、個々の業務内容を各区に一定共通する形で細分化することに加え、各区が妥当と捉えることができる共通の基準を設けることは困難であると考えられる。

## 4 検討の結論（案）

- ✓ 職種「事務」において国籍要件を削除することについて、特に外国籍職員と日本国籍職員との間の処遇差が適当ではないと考える団体や、仮に削除とした場合には、23区統一で個別具体的な基準を定めることを求める団体が一定数あった。
- ✓ これらの課題については解決することが困難であると考えられるが、これは外国籍職員の任用管理において前提とされる「公務員に関する基本原則」によるものであり、当該原則が改められていない現状では、職種「事務」において国籍要件を削除することについて23区の見解の一致を図ることは困難と想定される。

☞ 上記理由より、職員採用における国籍要件の新たな削除は行わず、当面、従前のとおりとすることが適当と考えられる。



# 職種「事務」における国籍要件の削除に関する調査 各団体回答まとめ

- 調査期間：令和4年6月21日～7月14日
- 調査対象：23区＋3組合
- 質問内容：これまでの検討を踏まえた結論の方向性（案）※のとおり、職種「事務」における国籍要件を削除するべきか。

## ※結論の方向性（案）：「職種「事務」において、国籍要件を削除する」

- 理由：公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務が一定数存在し、その範囲内において任用管理を行うことが可能と考えられるため。
- 適用時期：各区において、外国籍職員に従事させる職務の検討に一定の期間を要することが想定されるため、令和6年度採用試験から適用とする。

## ■各団体回答：

① 削除すべき（又は、削除しても支障はない）

18 団体

② 削除すべきではない

7 団体

※回答不可：1 団体

## ① 削除すべき（又は、削除しても支障はない）

### 附帯意見等

削除しても支障はないが、次の点などについて検討し、必要に応じて募集案内に明確化させる必要があると考える。

- ・ 外国籍職員に従事する業務（検討資料中の＜配置先（一例）＞をさらに細分化し、23区で一定程度統一した整理がされたもの）
- ・ 外国籍職員は配属先や業務に制限がある旨を募集時に十分周知すること

「①削除すべき」で回答はしたが、先行して国籍要件を削除している他自治体の任用基準等を判断材料として、提供していただきたい。

また、国籍要件削除に至った場合には、外国籍職員に従事させる職務等について各区で判断するのではなく、他自治体の任用基準等を踏まえて人事企画部にて参考基準を作成の上、提示していただきたい。

適用時期においても、令和6年度の人事委員会統一試験及び各区選考からの適用ではなく、各区の任用基準等が整ってから適用にするべきであるとする。

削除した場合は、配属先が限定的になることや管理職に任用できないことの課題が挙げられる。その点については、十分に周知をしたうえでの採用募集をお願いしたい。

他自治体の状況を鑑みると削除すべきと考えるが、「公権力の行使に当たらない業務」は限られているため、外国籍職員が増加してくると将来的に人員管理が困難になるのではと懸念される。

積極的に削除すべきとは思わないが、特別区におけるこれまでの検討の経緯や他団体の状況等を踏まえると、国籍要件の削除はやむを得ないとする。

当区においても、公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない職務は存在するものの、当該職員の配置先に制限が生じてしまうことから、人事管理業務の煩雑さは懸念される。適用時期については、職務の検討や庁内周知等に時間を要するため、令和6年度以降が望ましい。

事務系の配置は多岐にわたるため、採用後の配置・昇任については各区事項とせず、統一的に行う必要がある。

他自治体の状況や、さまざまな社会情勢を勘案し、国籍要件の削除はやむを得ないとするが、任用上の影響度合いを分析できておらず、令和6年度採用試験からの適用が可能かどうかは即答できない。

削除しても支障はないが、細かい部分は各区判断となったり等、現場に混乱が生じないように、しっかりと制度設計をお願いします。

外国籍職員の配置にあたり、公権力の行使に該当する職務・該当しない職務の分類に係る整理や名簿登載者の各区提示において、特定の区への集中の回避等、当該運用に係る整理が必要であり、こうした点に関する考え方をお示しいただきたい。

## ② 削除すべきではない

### 理由

- ・ 公権力の行使及び公の意思の形成への参画に該当しない業務は存在するが、業務は多様化・複雑化しており、かつ、密接に関係していることから、公権力の行使に携わらない業務の切り分けや所属内における事務分担の切り分けは、多くの場合困難である。
- ・ 業務が限定されることにより、外国籍職員について人事が硬直化するほか、個別での管理が必要になり、人事事務（人事異動、配置、帰化する・しない、帰化した場合の処遇面等の管理、個人情報等）が煩雑になるなど、人事管理に支障が生じる。
- ・ 採用後に携われる業務や昇任が限定され、日本国籍の職員との間に差が生じることで、処遇面において問題が生じる。
- ・ 多文化共生や国際交流等に係る政策課題については多岐にわたるものであり、国籍要件を削除しただけでは、的確な対応への、効果的な対策になり得ない。
- ・ 国籍情報について、採用時までは必要ないが、採用後の配置や行える業務・昇任の際には必要となる。この場合、「本人がなぜ申告しないといけないのか」「人事課や所属が、どういう手法で国籍情報を取得するのか」「取得した国籍情報をどのように管理するのか」等の整理ができていない。
- ・ 現段階では、他自治体における外国籍職員採用後の現状を注視しつつ、上記のような課題を共有し、さらなる課題の整理・解決がなされない限り、国籍要件を削除することは難しい。

- ・ 国籍要件については、原則として削除すべきと考えるが、公務員に関する基本原則が改められていない中で、現時点で事務職の国籍要件を削除することについては、もう少し議論が必要である。

事務職の業務の大部分は、公権力の行使及び公の意思形成への参画が求められるものであり、区民の複雑・高度化する行政需要に対応するためには、まさにそういった業務に携われる人材が求められている。また、グローバル化が進展する中で、国際施策の取組みをより一層推進していくためには、なおのこと外国籍の職員の能力を活用すべきであると考ええる。

しかしながら、国が示す基本原則が改められていない現状では、外国籍の職員本人にとっても、組織としても職員の能力を最大限に活用できないことは不幸である。また、人材育成の観点から鑑みても、外国籍の職員と日本国籍の職員とで業務内容やキャリアパス、指導や人事評価等に差が生じてしまうことは、外国籍の職員のモチベーション低下につながることはもとより、平等取扱の原則や区の人材育成基本方針に反することとなり、望ましいものではない。国籍要件を削除する前に、国へ基本原則を改めるよう働きかける方が先ではないかと考える。

- ・ 以上のことから、国籍要件を削除することは、有為な人材の確保、受験者の獲得という観点からはメリットがあると考えるが、一方で、外国籍の職員の任用管理等をどのようにしていくべきなのか、あり方について十分に議論を尽くすべきであると考ええる。

特別区における公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わる職について、より明確に整理するとともに、外国籍職員の人事管理のあり方について引き続き検討する必要があり、現時点では、国籍要件を削除する段階にはない。

① 外国籍職員の担当できる業務の個別具体的な23区統一見解がなく、採用後に担当できる業務が異なる恐れがあるため。

② 受験者に対する周知方法等が確立されておらず、トラブル等が生じる恐れがあるため。

上記内容が解消された場合は、国籍要件を削除しても支障はございません。

配置部署や行える業務が限定され、人事異動など運営上の支障が生じる可能性があるため。

なお、本組合は約半数の人数が他区等からの派遣職員であるため、国籍要件の削除については23区の意向も踏まえながら慎重に検討すべきものと考ええる。

## ② 削除すべきではない

### 理由

国籍要件の撤廃のみでは任用管理の困難さをはじめとするデメリットの方が多く、本調査においては削除すべきでないとする。

《撤廃に伴い生じるデメリット等》

- ① 採用時をはじめ各区で都度国籍を確認をしなければならない。
- ② 事務職の配置先や担当する事務は多岐にわたることから、配置先や事務分担について詳細な調整を要する。
- ③ 事務分担の検討にあたり、個々の担当業務において、「公権力の行使や地方公共団体の意思の形成への参画」に該当するかどうかの判断が困難。
- ④ 定数内に含まれるにもかかわらず、従事可能な事務の制限が多い。当区は条例定数との関係で職員数の余裕が無い。
- ⑤ 同じ選考で採用された同じ職種にもかかわらず、従事可能な事務が限られるため、対象者の適性や希望との不一致が生じる。
- ⑥ 「国籍」自体は要配慮個人情報に含まれないとはいえ、国籍情報について頻繁に上司や他の職員と共有する必要がある。
- ⑦ 撤廃推進の理由の一つであろう外国からの観光客向けの事業や翻訳等の事務であれば、会計年度任用職員や団体の活用で対応可能。
- ⑧ 他の職員と同様の能力開発の機会を与えられない。
- ⑨ 当該職務に求められる職務遂行能力を満たしていても、管理職任用の機会を与えられない。
- ⑩ 管理職について、他団体で行っている、ライン、スタッフだけの判断だけでよいのか。  
また、「公権力の行使や地方公共団体の意見の形成への参画」に該当しないスタッフ管理職としての業務量を見極め、異動の度にポストを廃止新設することになってしまうのではないか。その場合、ポスト管理及び対外的な説明が困難。
- ⑪ 管理職だけでなく係長級や主任も、公の意思の形成への参画はあるが、これらも任用対象外となるのか。
- ⑫ 対象者から差別的な取り扱いといった苦情・相談が来る。（特に⑤⑥⑧⑨について。本人の心情からすればもっともであろう。）
- ⑬ 当然これらの昇任制度や従事可能な事務等については、勤務条件等として特別区の職員募集の際に明らかにしておく必要があり、その結果、優秀な人材であるほど申し込みには至らない。

担当案としては、国籍要件を撤廃する場合には、併せて担当業務や昇任についての異なる対応自体を撤廃することを要望する。

公権力の行使又は公の意思の形成への参画に際しては、国籍に関わらず地公法第30条以下の規定による守るべき義務や規律を遵守することで、公務員に関する基本原則と同等の効果を担保できるのではないかと、国に要望していくことも含めて検討されたい。

当然の法理として「公権力の行使」「意思形成の参画」に携わる公務員になるためには、日本国籍が必須である。「公権力の行使」の範囲は諸説あるため確定できるものではない。さらに、「意思形成の参画」は企画・立案・決定などに関与する職員が想定される。そのため管理職のみではなく、一般職員から携わる部署が多くある。

また、外国籍公務員ができる業務として、「補助的事務処理、学術的・技術的事務処理や機械的労務を提供」とある。

上記内容を踏まえると特別区の「事務」に外国籍の方が入れる余地があるかは疑問である。例え、余地があったとしても、果たして多文化共生・国際交流の推進という国籍要件削除の目的が達成できるとは考えられるものではない。平成8年の白川大臣の談話の中に「将来的に公権力の行使や地方公共団体の意思形成への参画に携わる可能性がある職について国籍条項を削除することについては、将来における人事管理運用で支障が生じ、適当ではないのではないかと国が助言することもあり得る。」とある。大臣談話で「国が適当ではないと見解を示す」と発言していることから、「自主的に判断すべき」としているものの、これまでの国籍要件削除に関する否定的な見解は崩していない。

これらのことを踏まえると、当区としては職種「事務」から国籍要件を削除することは到底受け入れられるものではない。

## 回答不可

### 理由

既に数区が反対を表明している状況及び反対意見に関する十分な議論が尽くされていない中で、国籍要件を削除すべきか否かの判断を下すことは時期尚早と考える。「特別区では外国籍職員を管理職に任用できない一方、政令市では任用が可能であるとなれば、訴訟等に発展する可能性もあるのでは」等の意見が本区内でも出ており、今回の調査で各区から寄せられる反対意見について、令和6年度採用試験からの適用にこだわらず、一つひとつ丁寧に検討を継続していく必要があると考える。