

2024年度 第3回WEBスキルアップ講座

会計年度任用職員の休暇制度

目次

- (1) はじめに
- (2) 年次有給休暇
- (3) 夏季休暇
- (4) 病気休暇
- (5) 忌引き休暇
- (6) 結婚休暇
- (7) 出産、育児にかかわる休暇
- (8) 介護のための休暇制度
- (9) 仲間づくり



2024年1月17日

(1) はじめに

総務省マニュアルとは総務省が2017年8月に出した「会計年度任用職員制度の導入等にむけた事務処理マニュアル」の略であり、2020年以降も項目ごとに修正・追加がされています。

総務省マニュアルでは、会計年度任用職員の休暇制度は正規職員ではなく、国の非常勤職員と権衡（均衡）を考慮するようとしています。

しかし、組合は同じ職場で働く、正規職員との均衡のとれた休暇制度になることを目標に要求・交渉していきましょう。

(2) 年次有給休暇

- 年次有給休暇は労働基準法で定められた、与えなければならない休暇です。
- 労働基準法（39条）では雇用されてから6ヶ月からの付与ですが、正規職員は採用直後から付与されるなど労働基準法を上回る基準で設定されています。
- 正規職員と均衡がとれているか確認し、とれていなければ改善を求めましょう。

勤続期間	6ヶ月	1年半	2年半	3年半	4年半	5年半	6年半
週5日または週30時間以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
週3日	5日	6日	6日	7日	9日	10日	11日
週2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
週1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇の繰り越し

年次有給休暇の請求権は、労働基準法上の権利として2年間の時効が定められているので、その年に付与された年次有給休暇の未取得の分は次年度に繰り越しができます。もちろん、会計年度任用職員の年休も翌年に繰り越すことができます。

○平成19年（2007年）10月1日付厚生労働省通知では、「継続勤務」の要件については、「勤務の実態に即して判断すべきものであるので、期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間には短時日の間隔おいているとしても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること」となっています。

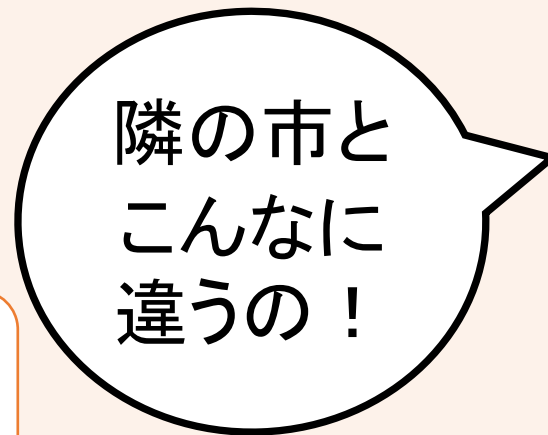
○令和2年（2020年）9月4日付で総務省事務連絡では、「会計年度任用職員の年次有給休暇の取扱いについて」として、各自治体において、事例としてあげられているような不適切な取扱いがされている場合は、労働基準法に反するため、速やかな是正を求めめています。

(3) 夏季休暇

ある県のフルタイムの会計年度任用職員の夏季休暇

C市	I市	K市	M市	N市	A市
3日	6日	7日	3日	6日	4日

国の非常勤職員
2020年1月から連続3日の範囲
で夏季休暇新設されました。



総務省通知

「人事院規則 15－14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正等について」
(2024年1月1日施行の夏季休暇の使用可能期間の見直し等関係)

- 国家公務員は正規職員、非常勤職員ともに、夏季休暇の使用可能期間（7月～9月）に業務の事情で、夏季休暇取得が難しい職員は、使用可能期間を6月～10月に拡大することになりました。
- この通知は、自治体も、国家公務員と同様に、夏季休暇の使用可能期間の見直しを2024年1月1日より適用するようになっています。
- みなさんが働いている自治体の正規職員の夏季休暇の使用可能期間が拡大された場合は会計年度任用職員にも適用されるか組合で確認しましょう。
- 会計年度任用職員に適用されていない場合は、適用するよう要求・交渉をしましょう。

(4) 病気休暇

ある県のパートタイム会計年度任用職員の病気休暇

自治体	県	I市	Y市	U市	S市	M市
有給・無給	無給	有給	無給	有休	無給	無給
期間	10日以下	10日以下	1～7日	10日以下	30日	3か月



同じ期間でも有給と無給の違っても大きいよね

万が一、長期入院や治療が必要になった時に、仕事を辞めなくてもいいと安心だよ。



国の非常勤職員の
病気休暇（無休）

1週間の勤務日数	5日以上	4日	3日	2日	1日
日数	10日	7日	5日	3日	1日

病気やケガに正規職員と会計年度任用職員の違いはありません。

安心して働き続けるためにも、正規職員と均衡のとれた休暇制度の導入をめざしましょう。

(5) 忌引き休暇

忌引休暇は自治体ごとに日数が異なります。

正規職員の忌引き休暇を確認し、均衡のとれた休暇制度になるように求めましょう。

国の非常勤職員は、勤務時間や日数に関係なく、すべての非常勤職員が使用可能です。
遠方での葬儀の場合は、往復の日数を加算することができます。

忌引きの日数

○ 取得可能

● 取得不可

配偶者	10日	
実父母	7日	1親等
子	5日	
配偶者の父母	3日	
兄弟姉妹	3日	2親等
祖父母	3日	
孫	1日	
配偶者の兄弟姉妹	1日	
配偶者の祖父母	1日	
叔父・叔母	1日	3親等

忌引きは3親等では取得不可の場合もあるので**就業規則**を**チェック**！

(6) 結婚休暇

国の非常勤職員 = 有給で5日間

※結婚の日の5日前から結婚の日以後1月を経過する日の間

2020年自治労会計年度任用職員の賃金労働条件制度調査では
結婚休暇の有無は、フルタイムは有給 92.6%、パートタイムは92.2%と高い結果でした。
無給または5日未満の日数の自治体は改善を求めていきましょう。



(7) 出産、育児にかかわる休暇

- 労働基準法は、産前・産後休暇、妊産婦の労働軽減、育児時間、生理休暇を定めています。
- 男女雇用機会均等法は、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者の保健指導や妊娠の女性労働者の通勤緩和・休憩、ハラスメント防止措置などを使用者に義務づけています。
- 労働基準法や男女雇用機会均等法は地方公務員にも原則として適用されるので、会計年度任用職員にも当然適用されます。



- **出産サポート休暇（不妊治療休暇）【2022年1月新設】**

不妊治療を受けるための医療機関への通院や、その医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席などのために利用できる有給の特別休暇です。

- **産前休業・産後休業（労働基準法第65条）【2022年1月1日から有給化】**

出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週前）から、請求すれば取得できます。

労働基準法では、出産の翌日から産後8週間は働かせてはいけないと定めています。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務には就業できます。

- **配偶者出産休暇・育児参加休暇について【2022年10月新設】**

配偶者の出産に伴う入退院や出産時の付き添い、出生の届出等のために有給で取得できる制度です。

- 育児参加休暇は、配偶者が出産する場合に、その出産に関わる子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員が、生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎のために取得できる制度です。



• 育児休業

2022年4月の人事院規則の一部改正により、2022年4月より「引き続き在職した期間が1年以上」の要件が廃止されたことで取得がしやすくなりました。

「総務省事務処理マニュアル」には、「引き続き任用されないことが明らか」の例として、その職が廃止されることが明示されている場合としています。

会計年度ごとの職に就く会計年度任用職員であっても、任期の範囲内であれば当該職員から請求があれば、育児休業を承認しなければなりません。

「総務省事務処理マニュアル」には、「再度任用の際に、例えば育児休業をしている（していた）ことを理由として任用しないこととする取り扱いは地方公務員育児休業法第99条に照らし認められない」と示しています。

組合の無い職場の会計年度任用職員から、育児休業は任用期間の3月末まで、4月1日から勤務出来ない事を理由に再度の任用をされなかった、という労働相談がありました。任期終了間際になってからの引き続きの任用を求めるのは困難です。

育児休業期間が年度末にかかる場合、4月以降も引き続き育児休業が取得できることを休業を取得する時点で確認しましょう。



- **産後パパ育休（出生時育児休業）**

2022年育休法の改正により、2022年10月から非常勤職員の「産後パパ育休（出生時育児休業）」の取得要件が緩和が創設されました。

- **育児のための部分休業・育児休業・子の看護休暇【2022年4月から取得要件緩和】**

3歳に達するまでの子を育児休業を取得せずに養育しつつ勤務する場合、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認めるものです（地公育休法第19条）。

2022年4月から、地公育休法の改正により①勤務時間が1日6時間15分以上であること、②週の所定勤務日数が3日以上（月11日以上）もしくは1年間の勤務日が121日以上この要件を満たせば、採用当初からこれらの休業等を取得できるようになりました。



• 保育時間

国の非常勤職員には、生後1歳に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内取得できる育児時間があります。無給ですが1日1回60分の取得も可能で、男性職員、女性職員ともに対象です。

• 子の看護休暇【2022年4月から取得要件緩和】

国の非常勤職員の場合の子の看護休暇については、小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）の看護（負傷や疾病）、健康診断や予防接種に付き添うために取得できます。

1年で子ども一人に対し5日を超えない範囲内（小学校就学の始期に達するまでの子を複数養育する職員は10日）でその都度、日または時間に取得可能です。男性職員、女性職員ともに利用することができます。

2022年4月から従来の「6月以上継続勤務」の取得要件が、「6月以上の任期または6月以上継続勤務」に緩和されています。



(9) 介護のための休暇制度 【2022年4月から取得要件緩和】

- **介護休暇、（無給）**
要介護者（重度の負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるもの）の介護をするため、要介護者1人につき、93日の範囲の期間（3回まで分割可）において勤務をしないことを認める制度です。
- **短期介護休暇、（無給）**
通院の付き添いなどで短時間の休みが必要な時に取得できる休暇です。
勤務日週3日、または年121日のいずれかを満たす職員が取得できます。
無給ですが1会計年度で5日（要介護者が2人以上の場合は10日）取得できます。
2022年4月から取得要件の「6月以上継続勤務」は「6月以上の任期または6月以上の継続勤務」に緩和されています。
- **介護時間、**
要介護者の介護のため、1日の勤務時間のはじめ、または終わりに1日2時間以内の範囲で取得できます。
（ただし、1日あたり6時間15分未満の場合は取得できません）
勤務しない時間に応じて給与が減額されます。
2022年4月から取得要件の「引き続き在職した期間が1年以上」の要件は廃止されています。



休暇制度を定着させる！

①組合員に休暇制度をはじめ労働条件を知らせる

交渉で労働条件の改善を勝ち取ったときは、機関紙や職場集会などで必ず組合員に周知します。

休暇制度をわかりやすくまとめ、大会議案や機関紙等で配布するなど、自分の権利を知る取り組みをすすめてみましょう。

②休暇がとれているか確認する

年に1回や隔年ごとにアンケートなどで、休暇の取得状況を組合員に聞いてみましょう。対象となる組合員がいたのに、結婚や育児、介護などの休暇取得が無い場合は、職場になんらか取得しづらい問題がある可能性があります。

休暇制度を定着させる！

③管理職に理解を促す

すべての管理職が会計年度任用職員の休暇制度の種類、取得条件を把握しているとは限りません。人事、総務課などから管理職に会計年度任用職員の権利を周知徹底させるように申し入れましょう。

④組合が相談窓口となる

「休暇の申請が認められなかった」「休暇を申請しようとしたら、まわりから文句を言われ諦めた」などの場合、個人で上司や先輩、同僚に訴えるのは勇気がいります。おかしいなと思った時、困った時に、組合が相談窓口になるよう、日頃から組合の存在をアピールしておきましょう。

要求・交渉のポイント

- ① 正規職員、国の非常勤職員の休暇制度を確認し、自分たちの制度と比較をします
- ② 取得要件、日数、有給か無給かなど、比較して足りない部分がどこか確認します。
- ③ 組合員の声を聴き、要望の多い休暇、対象者がいる休暇など、要求する項目をまとめます
- ④ 休暇制度の改善は同じ職場の正規職員の働き方にも影響します。お互いが休める職場づくりのために、正規職員の組合役員と連携し、要求・交渉します。
- ⑤ 交渉の結果を組合員に伝えます。

(6) 仲間づくり 組合員をふやして要求を実現しよう！

組合がなかったら!!
こんな事が起こるかも!?

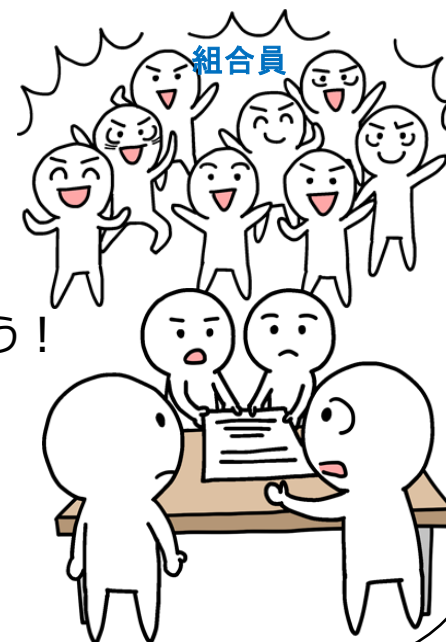
お知らせ
次年度より会計年度任用職員の
休暇制度をマイナス改定します



労働条件について正式に
意見がいただけるのは労働組合だけです！

組合の交渉力が弱ければ、
団体交渉でいい結果を出すことが
難しくなります。

数は交渉の「力」になります。
仲間を増やし要求を実現していきましょう！



仲間づくりの すすめ方

自分の職場



組合未加入者には就業時間の前後や
休憩時間に加入を呼びかけましょう。

レクリエーションも大事な
組合活動です。
レクリエーションの機会を
つかって未加入者にも
組合加入を呼びかけましょう。



他の職場

勤勉手当の支給など会計年度任用職員全体にかかわる課題は、一部の職場・
職種だけの組合員との交渉では改善が難しいこともあります。
できるだけ多くの職場、職種の会計年度任用職員に仲間の輪を広げましょう。



自治体単組の役員、組合員に協力して
もらいながら、組合説明会を開いたり、
組合の学習会に参加してもらい組合加入
を促しましょう。



総務省「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」(通知)

12月28日に自治労本部から県本部宛てに情報を出しています。
詳しい内容等は県本部に確認してください。

総務省は12月27日、通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」を発出しました。本通知を参考に、とくに以下の点について、春闘期における要求・交渉等での点検・追求をお願いします。

○適切な給与決定

遡及改定の実施と、2024年度からの勤勉手当支給についてあらためて適切に対応するように求めています。さらに、財源についても下記の通り、明確に示されています。

会計年度任用職員の給与改定に伴い必要となる財源については、本年11月10日に公表された「令和5年度補正予算(第1号)に伴う対応等について」で示されたとおり、確保されるとともに、会計年度任用職員の勤勉手当の支給等に伴い必要となる財源については、本年12月22日に公表された「令和6年度地方財政対策のポイント及び概要」で示されたとおり、確保される見込みとなったこと。

○適切な勤務時間の設定

通知では、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについて、「一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのかあらためて検証の上、慎重に判断する必要がある」としています。

総務省は、引き続き「時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要」と助言しており、組合としても、実態に応じた設定・任用となるよう当局に見直しを求めます。

○再度の任用について

本通知では再度の任用について下記の2点が示されています。

- ・前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること。
- ・また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと。

再度の任用の能力実証の方法として、勤務実績によることが可能と明示されていることから、公募によらない任用回数上限の撤廃をめざすとともに、公募される場合においても在職者の勤務実績をもとにした選考・任用がされるよう引き続き交渉・協議をお願いします。

2024WEBスキルアップ講座 動画

第1回 賃金 条例から学ぼう



第2回 手当



動画準備中です

スキルアップ集会の開催

日時 2024年2月23日（金・祝）

時間 ZOOM参加 11：00～14：20
対面参加 11：00～16：00

内容 講演「雇用形態間格差の制度分析」（仮）
跡見学園女子大学 禿あや美教授

本部提起 厚労省要請報告
仲間づくりの重要性 ほか

取り組み報告

対面参加者のみグループ討議

参加方法など詳しくは県本部に確認してください。

法律から組織化までの
すべてを解説!

会計年度 任用職員 の手引き

~この労働条件は当たり前?
その疑問に答えます~

全日本自治団体労働組合

1 会計年度任用職員等の
現状と課題

2 給料

3 休暇・休業制度

4 社会保険等

5 任用

6 組織化


新発売

申し込みは

(株)自治労サービス・自治労出版センター

<https://www.jichiro.gr.jp/press/>

TEL 03-3263-2023 FAX 03-5213-5485



自治労総合組織局編
A5判 128頁
定価：500円（本体455円＋税10%）

(WEB) 情報宣伝セミナー初級編

自治労本部主催のWordで新聞、パワーポイントでビラを作成するオンラインの講座です。

2月16日（金） 13：00～17：00

講座①「Wordでつくる新聞」

講師 池口忠史さん（自治労大阪府職労 労働支部長）

2月17日（土） 9：00～13：00

講座②「パワーポイントでビラづくり」

講師 入江義寛さん（自治労愛知県本部特別執行委員）

参加申込方法など詳しくは県本部に確認してください。

終了後アンケートにご協力下さい



今後の活動の参考とするため、アンケートにご協力をお願いします⇒

自治労は、第27回参議院議員選
挙に向けて

「岸まきこ」を
推薦決定しています！

