

地方公務員制度等の諸問題について

公務員課

目 次

1. 会計年度任用職員制度	P 1
2. 社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する 検討会	P 12
3. 育児・介護との両立支援に係る制度改正	P 13
4. 時代に即した働き方の推進	P 15
5. 公正な採用の実施	P 18

会計年度任用職員制度に関するこれまでの取組

制度導入前の状況（地方公務員における臨時・非常勤職員の任用・処遇上の課題）

- 多様化する行政需要に対応するため、**臨時・非常勤職員が増加**する中で、課題が顕在化（H20年度:約49.8万人 → H28年度:約64.3万人）

<任用上の課題>

- 通常の事務職員も「特別職」で任用してきた
※「特別職」は、本来、専門性が高い者等であり、**守秘義務、政治的行為の制限**などの諸制約が課されていない。（地方公務員法 非適用）

<処遇上の課題>

- 労働者性の高い非常勤職員に**期末手当の支給ができない**
※**国の非常勤職員には支給可能**。また、民間では「同一労働同一賃金」に向けた取組が推進。

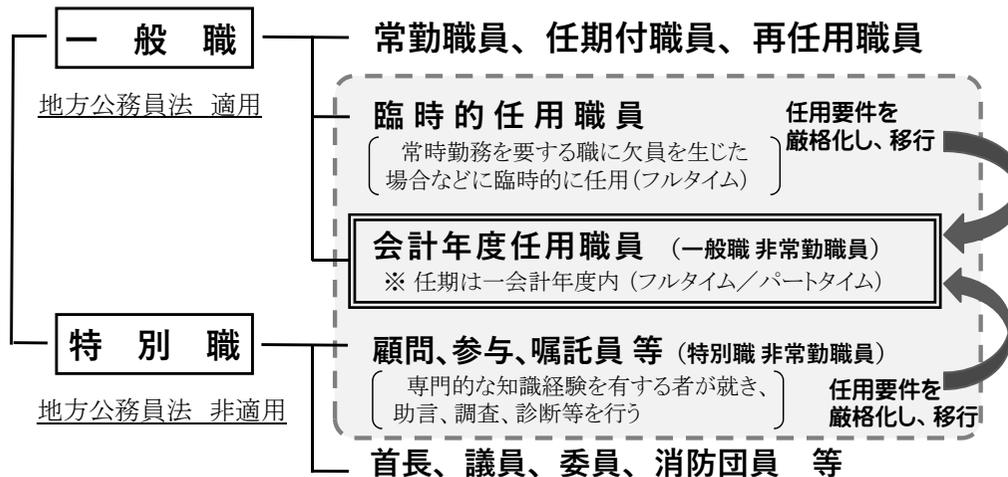
会計年度任用職員制度の導入(R2.4)以降

<適正な任用の確保>

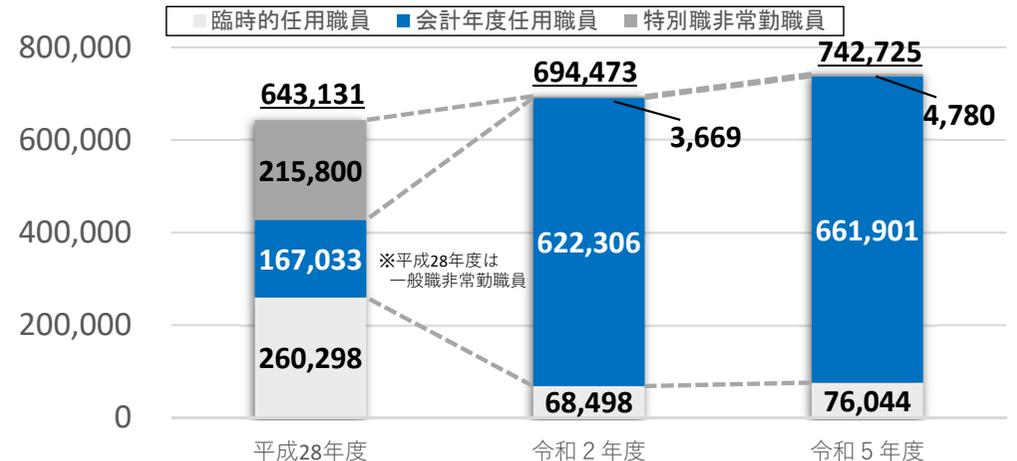
- 従前の臨時・非常勤職員を、（一部の特別職等を除き）**新たに設置する一般職の「会計年度任用職員」に移行**
※ 採用方法や任期等を明確化し守秘義務等の服務に関する規定を適用
- 個々の職への任用に当たっては、職務の内容や責任に応じ、**常勤職員、非常勤職員等の中から適切な制度を選択**

<適正な処遇の確保>

- 制度導入時（令和2年4月1日）から**期末手当**を支給可能
- 導入後の国の取扱いの状況を踏まえ、地方自治法の改正により、**勤勉手当**を支給可能に（**令和6年4月1日から**）
- **常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定**することを基本とするよう通知（令和5年5月2日）



[参考] 臨時・非常勤職員数の推移



※ それぞれの年度の4月1日が調査時点
※ 任用期間が6ヵ月以上(見込みも含む)かつ1週間の勤務時間が常勤職員の半分以上の職員が対象

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（令和5年12月27日付け公務員部長通知）

1 「空白期間」の適正化

- 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではない。

2 適切な給与決定

- 会計年度任用職員の給与水準の決定については、**地方公務員法に定める給与決定原則**にのっとり、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、**地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること**。その際、**地域の実情等には、最低賃金が含まれる**ことに留意すること。
- また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。
- さらに、令和6年度からは、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。
- また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当又は勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

3 適切な勤務時間の設定

- 会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要。
- フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、**パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではない**。
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は、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、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改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに十分留意。
- 勤務時間については、**具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握**した上で、**毎年度、見直しの検討を行うことが必要**。特に、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。

4 再度の任用について

- 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集**については、**各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたい**。
- 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。
- 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。

令和5年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（施行状況等）

2-1. パートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定（1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職）

【制度趣旨の助言内容】

- 会計年度任用職員の勤務時間については、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要
- フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではない
- 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は、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改めて検証の上、慎重に判断する必要がある

- 1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上の職については、任用団体数は1,220団体（59団体増加）、任用件数は58,154件（1,581件増加）となっており、依然、多くの部門・職種で任用されている状況
- 当該勤務時間について、業務内容に応じた勤務時間の積上げ、シフト・勤務体制、施設や窓口の運営時間等を考慮して設定したと回答している団体が多い

(1) 団体区分別任用団体・件数

区分	任用団体数	任用件数	(参考) 〈前回調査〉 任用団体数	(参考) 〈前回調査〉 任用件数
都道府県	15	503	11	390
指定都市	12	1,874	11	1,817
市区	428	37,257	428	37,035
町村	524	15,789	499	14,888
一部事務組合等	241	2,731	212	2,443
合計	1,220	58,154	1,161	56,573

(参考)会計年度任用職員全体における割合の推移

	R2	R3	R4	R5
1日あたり15分短い勤務時間の職への任用件数(A)※1	66,429	55,662	56,573	58,154
会計年度任用職員数(B) ※2・3・4	622,306	622,306	622,306	661,901
(A)/(B)	10.7%	8.9%	9.1%	8.8%

※1:令和2年度調査では「全ての職」を調査対象としたが、令和3年度以降は現在の「調査対象部門・職種(15部門・職種)における全ての職」としている。

※2:任用期間が6ヶ月以上かつ1週間当たりの勤務時間が常勤職員の半分(19時間25分)以上の会計年度任用職員をカウント。

※3:令和2年度から令和4年度は、直近である令和2年度に実施した「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査」における令和2年4月1日時点の職員数を計上。

※4:令和5年度は、本調査における令和5年4月1日時点の職員数を計上。

(2) 部門・職種別任用件数

区分	任用件数	
一般行政部門	一般事務職員	16,043
	保育所保育士	11,144
	技能労務職員	4,295
	放課後支援員	330
	給食調理員	1,743
教育部門	教員・講師	4,100
	一般事務職員	3,654
	技能労務職員	3,175
	給食調理員	3,441
	図書館職員	2,108
警察部門	一般事務職員	88
消防部門	一般事務職員	82
公営企業部門	一般事務職員	3,716
	看護師	1,753
	技能労務職員	2,482
合計	58,154	

(3) 勤務時間設定の考え方

分類	職数	割合
① 業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果によるもの	6,075	63.2%
② 職務内容に関するシフトや勤務体制、繁忙時間帯を考慮したものの	1,123	11.7%
③ 施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したものの	1,706	17.8%
④ 非常勤職員の勤務終了時に、常勤職員による確認・点検等が必要なため、当該確認等の時間を考慮したものの	275	2.9%
⑤ 通常期はフルタイム任用だが、夏季休暇期などに勤務しない時期があるため、通常ではパートタイムとなるもの	274	2.9%
⑥ 本人の希望や応募状況を考慮したものの	156	1.6%
⑦ その他	0	0.0%
合計	9,609	100.0%

※ 該当する職を設置している団体に勤務時間設定の考え方を確認したところ、全ての団体から上記の6つの分類のいずれかに該当するとの回答が得られた。

※ 「職数」は、「任用件数」(合計で58,154件)に対応する職の数。

令和5年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（施行状況等）

2-2. 1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職における勤務時間の見直しの実施状況

【制度趣旨の助言内容】

○ パートタイム会計年度任用職員の勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無など勤務の実態を把握した上で、必要に応じ、フルタイムでの任用を含め、見直しの検討を行う必要がある

○ 1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職で、前年度（令和4年度）において、任用期間中の時間外勤務時間の1日当たりの平均が常勤職員との勤務時間との差（15分程度）以上であったが、令和5年度に職を設定するに当たり、勤務時間の見直しが行われていない職は822件。

○ そのうち、前々年度（令和3年度）も同様の勤務実態であったが、勤務時間の見直しが行われていない職の数は536件。

○ 令和4年度及び令和5年度における職の設定に当たり勤務時間の見直しを行っていない理由としては、それぞれ前年度において時間外勤務が発生したのは一時的・突発的な業務量の増（※）であったこと等が挙げられていた。

（※）新型コロナウイルス感染症対策、マイナンバーカード交付事務、保育時間の延長、急患対応、休日のイベント開催等に関連した業務への従事

<勤務時間の見直しの実施状況>

区分	令和5年4月1日における1週間当たり37時間30分以上の職数	うち前年度における任用期間中の時間外勤務時間の平均が、常勤職員の勤務時間との差以上であったが、令和5年度に職を設定するに当たり、勤務時間の見直しが行われていない職数	うち前々年度も同様の勤務実態(※)があったが、令和4年度に職を設定するに当たり、勤務時間の見直しが行われていない職数
都道府県	34	6	6
指定都市	133	17	10
市区	4,449	430	311
町村	4,382	315	179
一部事務組合等	611	54	30
合計	9,609	822	536

※ 「同様の勤務実態」とは、任用期間中の時間外勤務時間の平均が、常勤職員の勤務時間との差以上を指す。

● 期間業務職員制度の運用の在り方の検討

《令和5年人事院勧告時報告(抜粋)》

- 本院は、これまで非常勤職員制度について適切な運用がなされるよう、各府省に対し制度の周知徹底や指導・助言などに取り組んできている。
- 近年、有効求人倍率が上昇し官民を問わず人材獲得競争がし烈になる中、非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見が一部府省から寄せられている。本院は、各府省が引き続き行政サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができるような環境を整備することが重要と考えており、各府省の実態等を把握しつつ、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討を行っていく。

⇒ 公募によらない再採用の上限回数を連続2回までとするよう努める規定の存在により、有為な人材が3年を区切りに公務外に流出するなどの弊害が生じている実態

● 今般の改正の概要

今般の改正により、公募によらない再採用の上限回数を連続2回までとするよう努めることとする記載を削除

✓ 任期

- 採用の日から当該採用の日の属する会計年度の末日までの期間を超えない範囲内で定める。
(任命権者は、業務遂行上、必要かつ十分な任期を設定。必要以上に短い任期を定めることにより採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮)

✓ 採用

- 面接・経歴評定等を通じた適切な能力実証
- 原則として公募による。ただし、
ア:官職に必要な知識、技能等の内容やへき地である等の勤務環境等から公募により難しい場合
イ:従前の勤務実績に基づき能力実証を行うことができる場合には、公募によらないことも可能
(イの場合、連続2回までとするよう努める)

期間業務職員の適切な採用について

(平成22年8月10日人企一972)

(人事院事務総局人材局長発)

最終改正：令和6年6月28日人企一840

期間業務職員の採用は、人事院規則8—12（職員の任免）第46条の規定に基づき、面接及び経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うとともに、採用に当たっては原則として公募を行う必要があるとされているところですが、今般、下記のとおり、制度の運用に当たっての留意点等について整理しましたので、平成22年10月1日以降、下記の事項に留意の上、制度の適正な運用を図ってください。

記

- 1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び「人事院規則8—12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一532）」（以下「運用通知」という。）第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、国家公務員法（昭和22年法律第120号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえた適正な運用を行うこと。
- 2 規則第46条第2項第2号に掲げる場合に該当するものとして公募を行わない場合には、同号及び運用通知第46条関係第3項に定める場合に該当することについて、任命権者が厳正に判断すること。
- 3 任命権者は、規則第46条第2項第2号及び運用通知第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行う場合であっても、面接及び従前の勤務実績に基づき、補充しようとする官職に必要とされる能力の実証を適切に行う必要があること。
- 4 任命権者は、期間業務職員の円滑な人事管理を確保するため、任期満了に際し、期間業務職員に対して規則第46条第2項第2号及び運用通知第46条関係第3項の規定による公募によらない採用の有無など必要な情報を適切に提供するよう努めるものとする。

以 上

期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について

(令和 6 年 6 月 28 日人企—841)

(人事院事務総局人材局企画課長発)

期間業務職員の採用については、人事院規則 8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第 46 条第 2 項において「できる限り広く募集を行うもの」とし、公募によらない採用ができる場合を同項各号において規定していますが、「期間業務職員の適切な採用について（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）」において、任命権者が、規則第 46 条第 2 項第 2 号及び「人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）」第 46 条関係第 3 項の規定により公募によらない採用（以下「公募によらない再採用」という。）を行う場合であっても、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえることとしていますので、下記の点に留意いただき、引き続き制度の適正な運用を行っていただきますようお願いいたします。

記

公募によらない再採用を行う場合とは、例えば、「仮に公募を行った際に、一定数の応募者は見込まれるものの、職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合」等が考えられる。なお、任命権者が公募によらない再採用を行うに当たっては、採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮すること。

以 上

総行公第 49 号
令和 6 年 6 月 28 日

各都道府県総務部長
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)
各政令指定都市総務局長
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
(公印省略)

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」
の改正について

今般、「期間業務職員の適切な採用について」（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）の一部が別紙 1 のとおり改正されたことを踏まえ、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」Ⅲ（Q&A）について、別紙 2 のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 に基づく技術的助言です。

【連絡先】

総務省公務員部公務員課 公務員第一係
川瀬、前田、八田
電話：03-5253-5542（直通）

国の期間業務職員の再度の任用に関する改正内容

○ 人事院規則 8—12（職員の任免）（抄）

（非常勤職員の採用の方法）

第四十六条 非常勤職員（法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、第二章第二節の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。

2 任命権者は、非常勤職員の採用に当たっては、インターネットの利用、公共職業安定所への求人の申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一 （略）

二 期間業務職員を採用する場合において、前項に定める能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合であって公募による必要がないときとして人事院が定めるとき。

○ 人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）（抄）

第 46 条関係

1・2 （略）

3 この条の第 2 項第 2 号の「人事院が定めるとき」は、前年度において設置されていた官職で、補充しようとする官職と職務の内容が類似するもの（補充しようとする官職の任命権者が任命権を有していたものに限る。）に就いていた者を採用する場合において、面接及び当該職務の内容が類似する官職におけるその者の勤務実績に基づき、この条の第 1 項に規定する能力の実証を行うことができると明らかに認められる場合であって、面接及び当該勤務実績に基づき当該能力の実証を行うときとする。

○ 期間業務職員の適切な採用について（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）（抄）

1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則 8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第 46 条第 2 項第 2 号及び「人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）」（以下「運用通知」という。）第 46 条関係第 3 項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、に規定する場合には公募によらないことができるとされているが、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえた適正な運用を行うこと。~~任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする。~~

2～4 （略）

【改正】

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。~~例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。~~

【改正】

問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、~~問6-2に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならぬか。~~

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体的取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会（概要）

1. 検討の背景

地方公共団体を取り巻く状況が大きく変革する中で、地方公務員制度の理念やその実現のための手法が時代に即したものとなっているかとの問題意識のもと、新たな時代にふさわしい地方公務員制度やその運用のあり方について、総合的な見地から検討を行う。（令和7年度までを目途）

2. 開催状況

（1）検討会

第1回 令和5年10月17日
第2回 令和6年2月1日
第3回 令和6年5月20日

（2）給与分科会

第1回 令和5年11月7日	第5回 令和6年5月27日
第2回 令和5年12月11日	第6回 令和6年6月24日
第3回 令和6年1月31日	第7回 令和6年7月31日
第4回 令和6年4月12日	第8回 令和6年8月21日

3. 今後の進め方

- 国の給与制度のアップデートを踏まえ、現在、給与に関する分科会を開催しており、地方公務員の給与のあり方について議論を行っている。
- 今後、「個人のパフォーマンスの最大化」（ハラスメント対策、兼業等）及び「時代に即した組織運営・人材戦略」（人事管理のデジタル化、人材戦略等）について、各テーマごとに順次分科会を設置し、議論する予定。

地方公務員における仕事と育児・介護の両立支援制度改正について

- 地方公務員の勤務条件は条例で定めることとされているが（地方公務員法第24条第5項、勤務条件条例主義）、法律で勤務条件に関する最低基準を定めている。
- 地方公務員に係る仕事と育児・介護の両立支援制度については、育児・介護休業法第61条に規定が設けられており、民間の育児・介護休業法の改正と併せて、地方公務員に係る規定についても同様に改正された（令和6年5月31日公布、令和7年4月1日施行）。

※ 国家公務員については、民間事業主の改正を踏まえて人事院規則の改正等が行われる見込み。

<主な改正事項（地方公務員）>

1. 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援制度の拡充

- 育児中の労働者の残業免除の請求権について、子の対象年齢を引き上げ （3歳になるまで → 小学校就学前まで）

2. 子の看護休暇制度の見直し

- 取得事由を見直し（現行の負傷・疾病にかかった子の世話、予防接種、健康診断に加え、学級閉鎖や入園式等への行事参加を追加）
- 対象年齢を引き上げ （小学校就学前まで → 小学校3年生修了まで）
- 継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加

3. 介護休暇対象者の拡充

- 介護休暇について、継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加

- 民間事業主について新設される以下の措置義務については、国家公務員の動向も踏まえ、今後、条例（案）を改正予定。
 - ・ 仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮（令和7年10月1日施行予定）
 - ・ 介護離職を防止するための労働者への個別の制度周知と意向確認、早期の情報提供・雇用環境整備（令和7年4月1日施行）
- 同時に改正された次世代育成支援対策推進法において、同法に基づく行動計画策定時に、数値目標（男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外労働時間）の設定が義務づけられた（令和7年4月1日施行）。具体的な内容は、今後、内閣府令において規定される予定。

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正

- 令和6年5月31日に育児・介護休業法の改正法が公布され、民間労働者について育児・介護に関する制度改正が行われた。
- 国家公務員についても民間と同様の内容を措置するため、8月上旬の人事院の「意見の申出」において「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正が盛り込まれた。改正法は、秋の臨時国会に提出見込み。
- 地方公務員についても国家公務員に準じ、同様の措置を講ずるべく、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正を行う。

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児を両立し、誰もが活躍できるようにするため、地方公務員について、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充する。

改正内容

部分休業（子を養育するため勤務時間の一部について勤務しないこと）について、次の見直しを行う。

（1）部分休業の取得パターンを多様化

現行：1日につき2時間以内で勤務しない

改正後：1日につき2時間以内で勤務しないこと 又は
1年につき条例で定める時間（10日相当を想定）以内で勤務しないこと のいずれかを
選択可能とする

（2）非常勤職員の部分休業の取得可能期間を拡大

現行：子が3歳まで取得可能

改正後：子が小学校就学の始期に達するまで取得可能（常勤職員と同様）

施行期日

育児・介護休業法の該当規定に係る施行日と同日（令和7年10月1日を想定） ※ 国家公務員に係る改正法の施行期日と同日

フレックスタイム制の更なる柔軟化について

※「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（令和7年4月1日施行のフレックスタイム制の見直し関係）」（令和6年3月29日総行公第19号）における主な助言内容

- フレックスタイム制については、令和5年4月より、制度の一部柔軟化がされたところだが、この柔軟化の効果が十分に発揮され、個々の職員の健康確保や希望・事情に応じた働き方がより一層可能となるよう、今般、制度の更なる柔軟化を行うもの。
- フレックスタイム制を未だ導入していない地方公共団体においては、まずは、条例により制度を設けていただくよう検討をお願いしたい。また、既にフレックスタイム制度を導入している地方公共団体を含め、制度の更なる柔軟化についても検討いただいた上で、各地方公共団体の実情に即し、適切にご判断いただきたい。

早出遅出制度及びフレックスタイム制度の導入状況（令和5年4月1日現在）

区分	早出遅出勤務の事由						フレックスタイム制
	業務上	育児・介護	通勤混雑緩和	疲労蓄積防止	修学等	障害の特性等	
都道府県	33 (70.2%)	45 (95.7%)	39 (83.0%)	25 (53.2%)	24 (51.1%)	30 (63.8%)	17 (36.2%)
指定都市	17 (85.0%)	17 (85.0%)	12 (60.0%)	10 (50.0%)	7 (35.0%)	11 (55.0%)	3 (15.0%)
市区町村	789 (45.8%)	1,218 (70.8%)	249 (14.5%)	139 (8.1%)	82 (4.8%)	147 (8.5%)	76 (4.4%)
全体	839 (46.9%)	1,280 (71.6%)	300 (16.8%)	174 (9.7%)	113 (6.3%)	188 (10.5%)	96 (5.4%)

出典：令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果

【参考】一般職国家公務員のフレックスタイム制の利用状況調査結果（令和3年10月時点）

府省名	合計			本府省			本府省以外		
	計	一般	育・介	計	一般	育・介	計	一般	育・介
全体	7.7%	6.8%	0.9%	10.0%	8.3%	1.7%	7.2%	6.4%	0.7%

（注）令和3年10月1日時点の常勤職員の状況を把握したもの。「育・介」とは、子の養育又は配偶者等の介護をする職員等を指す。

出典：人事院「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会（第3回）資料2」

勤務間のインターバル確保

※「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（令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係）」（令和6年3月29日総行公第18号・総行安第15号）における主な助言事項を抜粋

- 国家公務員については、人事院規則において、各省各庁の長に対して、勤務間のインターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）を確保する努力義務が課されている（R6.4.1施行）。
- 地方公共団体においては、国家公務員の取組も参考にしながら、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただきたい。

地方公共団体における取組に係る留意事項

✓ 時間外勤務の上限規制の実効的な運用に向けた対応

- 適切な勤務時間の把握
- 上限規制制度の厳格な運用
- 時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策

✓ 各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた取組の検討

- 早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用による職員間の負担の分散や軽減
- 幹部や管理職による効果的な職場環境の整備

✓ 職員の心身の健康確保

- 長時間勤務者に対する医師による面接指導
- ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策

＜勤務間のインターバル確保に係る国の取組例＞

- 時間外勤務の適切な管理等を行うとともに、**業務の効率化**等により超過勤務の縮減に向けた対策を行う。
- 深夜までの勤務又は早朝からの勤務を要する状況が続く場合には、**早出遅出勤務の活用や、執務体制の見直しによりシフト制とする**など、できる限り職員間における負担の分散や軽減を図る。
- フレックスタイム制の利用方法について各職場の幹部や管理職を含む職員に適切に周知するとともに、**積極的にフレックスタイム制を活用できる環境を整備**する。
- **幹部や管理職が、率先して業務プロセスの見直しに取り組む**ことや、自ら柔軟な働き方を実践することなどにより、部下職員の資料作成等に係る業務の負担軽減を図り、効率的に業務遂行できる環境を整備する。

地方公務員の兼業について

1. 地方公務員の兼業許可制度

- 地方公務員の兼業については、公務の能率の確保、職務の公正の確保、職員の品位の保持等のため、国家公務員と同様、許可制が採用されている。（地方公務員法第38条）
- 具体的には、地方公務員は許可なく次の行為を行うことができないこととされている。
 - (1) 営利団体の役員等を兼ねること
 - (2) 自ら営利企業を営むこと
 - (3) 報酬を得て事業又は事務に従事すること

※具体的な運用については、行政実例や
総務省通知で国家公務員法の基準を周知

2. 兼業をめぐる最近の動向

- 多様で柔軟な働き方への需要の高まりや人口減少に伴う人材の希少化等を背景として、地方公務員も地域社会のコーディネーター等として、公務以外でも活動し、地域の課題解決等にも積極的に取り組むことが期待されるようになってきている。
- 第32次地方制度調査会では、許可制とされている趣旨に十分留意しつつ、基準を公表することにより許可の透明性や予測可能性を確保するなどの環境整備を進めることを求められるとした答申が示されている。

「第32次地方制度調査会答申」（令和2年6月26日総理手交）

地方公務員の営利企業への従事等の許可を行う事例が見られるが、許可制とされている趣旨に十分留意しつつ、基準を公表するなどにより許可の透明性や予測可能性を確保するほか、職員の具体的な職務内容を明確化していくなど、公務と公務以外との「1人複役」が可能となる環境整備を進めることが求められる。

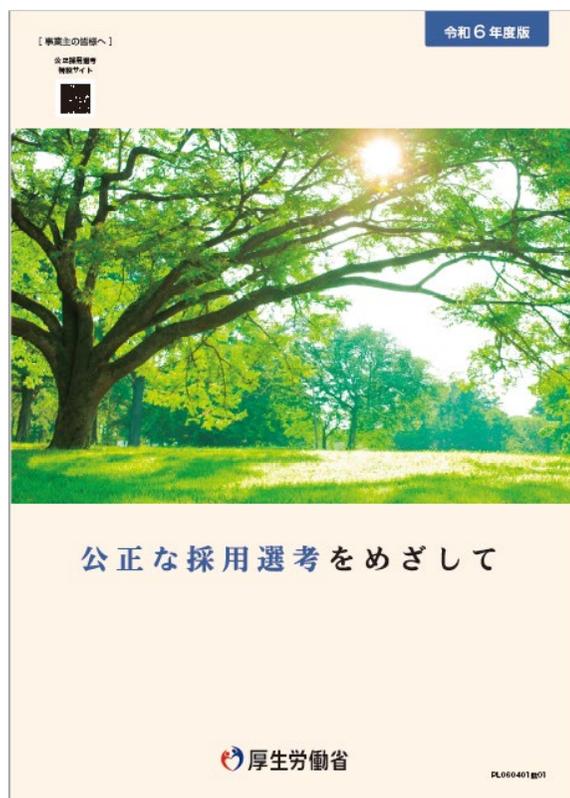
3. 地方公務員の兼業の現状

- 地域活動等の兼業について、一部の地方公共団体から、平成30年の地方分権改革に関する提案募集等を通じて、次のような要望が寄せられていたところ。
 - 兼業許可の基準が明確ではないため、必要以上に制限的な運用がなされているのではないか。
 - 許可を要する兼業の範囲が明確ではないため、本来許可を要しない行為までもが抑制されているのではないか。
- ⇒ 地方公務員の社会貢献活動が積極的に行われるよう、総務省において地方公共団体における兼業に関する先進的な取組事例等について実態調査を実施（令和元年5月）し、許可基準を定めている団体数や先進的な取組事例等を情報提供するとともに、許可基準の設定・公表及び兼業許可の運用について助言を行っている（令和2年1月）。

公正な採用の実施

※「地方公共団体の職員の公正な採用について」（令和6年3月14日総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）抜粋

- 職員の採用試験は、標準職務遂行能力及び適性の有無の判定を目的とするものであり、受験資格を有する全ての国民に対して平等の条件で公開されなければならないもの。
- 職員の採用に当たって、受験申込書、面接カード等採用関係書類、面接時の質問や適性検査等において、本籍地・出生地、思想信条、病歴、性的指向・性自認や家族の職業等、標準職務遂行能力及び適性の判定に必要な事項の把握を行うことは、地方公務員法第13条に規定する平等取扱いの原則に反しているとの疑念を受けかねないもの。
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の身体検査・健康診断等については、就職差別につながるおそれがある。
- 全職種採用試験等について、改めて点検していただくようお願いしたい。
- 「公正な採用選考をめざして」（厚生労働省作成）に掲載されている『**採用選考時に配慮すべき事項～就職差別につながるおそれがある14事項～**』や『**厚生労働省履歴書様式例について**』における考え方、『**性的マイノリティをめぐる考え方**』について、点検に当たっては十分留意願いたい。



採用選考時に配慮すべき事項～就職差別につながるおそれがある14事項～

<本人に責任のない事項の把握>

- ① 「本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業・続柄・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ 「住宅事情」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

<本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握>

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

<採用選考の方法>

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭ 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施