

各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 市 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長

} 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号。以下「改正法」という。）により令和 2 年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成 30 年 10 月 18 日付総務省自治行政局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）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和 5 年 12 月 27 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 5 年度通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところです。

この度、これらの助言に基づく令和 6 年 4 月 1 日時点の対応状況について確認するため、「令和 6 年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」（以下「今年度調査」という。）を実施し、その結果を別添 1 から別添 3 のとおりとりまとめました。

今年度調査においても、これまでと同様、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。

については、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアルや令和 5 年度通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。

各都道府県知事におかれては、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。

なお、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、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第 59 条及び地方自治法第 245 の 4 第 1 項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1 必要な行政サービスの提供体制の確保

各地方公共団体において、必要な行政サービスを提供できる体制を確保することが重要であり、個々の職にどのような職員を任用するかについては、対象となる職の職務の内容や責任などに応じて、

任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択すべきものであること。

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、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、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、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。

なお、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 29 日に公表された「令和 6 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、確保されているところ。

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であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な業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こと。

今年度調査では、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）以上のパートタイム会計年度任用職員は前年度調査から減少しているものの、依然多くの部門・職種で任用されている。令和 4 年 1 月 20 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 3 年度通知」という。）以降助言しているとおり、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、十分留意すること。

令和 3 年度から令和 5 年度において時間外勤務があったが勤務時間の見直しを行っていないものについて、見直しを行っていない理由として、時間外勤務が発生したのは、保育時間の延長、急患対応等に関連した業務への従事等、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。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必要があることについては、令和 3 年度通知以降助言しているとおりであるが、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であること。

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こと。

なお、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。