

2018年5月  
資料追加版

**自治労本部作成**  
**「総務省『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1版)』」の解説**

**全日本自治団体労働組合**

※ 本書の見かたについて

本書は、総務省から2017年8月23日に発出された「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1版）」に、ポイントとなる箇所にアンダーラインを引き、さらに「自治労の考え方・補足」と主なセクションに対応するQ&Aの間番号を付記したものです。また、巻末の〔別紙〕（163ページ）も自治労本部で作成したものです。

「自治労の考え方・補足」は二重線の枠囲みで、Q&Aの間番号の付記は<>で括弧で囲まれています。

マニュアルにそのまま付記しているため、オリジナルのマニュアルとはページが異なるものになっていることに注意してください。また、マニュアル内の元号表記も変更しておりません。

本冊子は2018年度第1回県本部労働条件担当者会議（2017年9月12日）に配布するため作成した、「自治労本部作成「総務省『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1版）』」の解説」に、それ以降、総務省から示されたマニュアルに係る質疑応答や制度の準備状況等に関する調査票などを追加の参考資料として加えております。追加参考資料以外は、基本的に変更を加えておりませんので、その点、ご注意ください。

# 目次

I	総論	1
1	改正法の趣旨	1
2	地方公共団体が実施すべき事項	2
3	スケジュール（想定）	3
II	各論	6
1	臨時・非常勤職員の実態の把握	6
2	臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化	8
(1)	任用根拠の明確化・適正化の趣旨・留意事項	8
①	総論	8
②	簡素で効率的な行政体制の実現	9
③	常勤職員と臨時・非常勤職員との関係	9
④	会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員の任用を避けるべきこと	12
⑤	会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方	12
(2)	特別職非常勤職員の任用の適正確保	15
①	特別職非常勤職員として任用すべき職	15
ア	改正法の趣旨	15
イ	新地方公務員法第3条第3項第3号に該当する職	16
ウ	新地方公務員法第3条第3項第3号の2に該当する職	17
②	特別職から一般職へ移行する職	18
(3)	臨時的任用の適正確保	19
①	改正法の趣旨	19
②	経過措置等	20
③	いわゆる「空白期間」の適正化	21
3	会計年度任用職員制度の整備	22
(1)	会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項	22
①	任用等	22

ア	募集・採用	22
(ア)	勤務条件の明示	22
(イ)	均等な機会の付与及び客観的な能力の実証	23
イ	任用	24
(ア)	名称	24
(イ)	勤務条件の明示	24
(ウ)	任期	25
(エ)	条件付採用	25
②	サービス及び懲戒	26
③	勤務条件等	27
ア	給付	27
(ア)	改正法の趣旨	27
(イ)	フルタイムの会計年度任用職員	28
i)	給料水準の考え方	28
ii)	一定の手当の支給	29
(ウ)	パートタイムの会計年度任用職員	31
i)	報酬水準の考え方	31
ii)	費用弁償	31
iii)	期末手当	31
イ	勤務時間及び休暇	32
(ア)	条例等による勤務条件の規定	32
(イ)	勤務時間	32
(ウ)	休暇等	32
ウ	その他の勤務条件等	34
(ア)	地方公務員育児休業法等に基づく措置	34
(イ)	労働安全衛生法に基づく健康診断	35
(ウ)	男女雇用機会均等法に基づく措置	35
(エ)	研修及び厚生福利	36
エ	社会保険及び労働保険の適用	36
(ア)	地方公務員共済制度、公務災害補償制度及び退職手当制度	36
(イ)	厚生年金保険及び健康保険	37
(ウ)	災害補償	38
(エ)	雇用保険	40
④	人事評価	41
⑤	再度の任用	42
ア	基本的な考え方	42
(ア)	再度の任用の位置付け	42
(イ)	再度の任用についての留意事項	42
イ	いわゆる「空白期間」の適正化	43
ウ	手続	43



エ 給付水準	44
オ 再度の任用と産休等との関係	44
⑥ 人事行政の運営等の状況の公表	45
⑦ 制度の周知	46
(2) 職員団体との協議等に係る留意事項	46
① 職員団体との協議	46
② 特別職非常勤職員が組織し、又は加入する労働組合との関係	46

### Ⅲ Q&A

1 全 般 (問1-1~12)	48
2 特 別 職 (問2-1~8)	53
3 臨時的任用 (問3-1~5)	56
4 任用一般 (問4-1)	58
5 条件付採用 (問5-1~2)	59
6 再度の任用 (問6-1)	59
7 服務・懲戒 (問7-1~2)	60
8 解雇予告 (問8-1)	61
9 無期転換 (問9-1)	61
10 休 暇 (問10-1)	62
11 育児休業 (問11-1~2)	63
12 人事評価 (問12-1~4)	64
13 給与決定の考え方 (問13-1~5)	66
14 期末手当 (問14-1~6)	69
15 その他の手当 (問15-1)	72
16 企業職員の場合の留意点 (問16-1)	72
17 報 酬 (問17-1~2)	73
18 給付関係その他 (問18-1)	73
19 社会保険・労働保険 (問19-1~2)	74
20 健康診断 (問20-1)	74
21 条例規則関係 (問21-1~3)	75

### Ⅳ 参考条例

1 関係条例・規則等の制定改廃	78
-----------------	----

### 参考資料

#### 追加参考資料（総務省作成）

- ・ 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に係る  
 質疑応答等について（地方公務員月報 平成30年3月号） . . . . . 97
- ・ 会計年度任用職員制度の導入等に係る地方公務員共済、公務災害補償  
 及び退職手当の取扱いについて（2018年3月27日公務員部発出） . . . . . 108
- ・ 会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査について  
 （2018年3月27日公務員部発出） . . . . . 112

#### 追加参考資料（改正地公法・自治法関連）

- ・ 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案の概要 . . . . . 153
- ・ 地方公務員法（昭和25年法律第261号）（第1条関係）新旧対照表 . . . . . 154
- ・ 地方自治法（昭和22年法律第67号）（第2条関係）新旧対照表 . . . . . 159
- ・ 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する  
 附帯決議（参議院総務委員会） . . . . . 160

#### 追加参考資料（自治労作成）

- ・ 別紙 自治労が考える会計年度任用職員の給料・手当・休暇等（再掲） . . . 163
- ・ 地方公務員法、地方自治法の改正内容と会計年度任用職員制度の  
 ポイントについて . . . . . 169
- ・ 地方公務員法、地方自治法改正にかかる主なQ & A . . . . . 184
- ・ 「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」成立についての  
 書記長談話 . . . . . 194
- ・ 臨時・非常勤等職員に対する制度改正説明会の開催案内ビラ（単組用） . . . 195

# I 総論

## 1 改正法の趣旨

地方公務員の臨時・非常勤職員は、総数が平成28年4月現在で約64万人と増加しており、また、教育、子育て等様々な分野で活用されていることから、現状において地方行政の重要な担い手となっています。このような中、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められており、今般の改正を行うものです。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）の内容は、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものです。併せて、会計年度任用職員については、期末手当の支給を可能とするものです。

新たに制度化された会計年度任用職員には、改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）上、一般職に適用される各規定が適用されることから、各地方公共団体においては、これまでの臨時・非常勤職員制度の運用を抜本的に見直す必要があります。

具体的には、服務に関する規定（服務の宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、営利企業への従事等の制限（パートタイム勤務の者を除く。）等）が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることを踏まえ、公務運営の適正確保の観点から適切な運用が求められます。

また、募集・採用に当たっては、新地方公務員法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があります。

給付に関しては、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、適切に支給することが求められます。

この他、勤務時間及び休暇、健康診断、研修、社会保険及び労働保険、人事評価等についても適切に取り扱う必要があります。

従来は、制度が不明確であり、各地方公共団体によって任用・勤務条件等に関する取扱いが区々でありましたが、今般の改正によって統一的な取扱いが定められ、今後の制度的な基盤を構築することにより、各地方公共団体における臨時・非常勤職員制度の適切な運用を確保し

ようとするものです。

### 自治労の考え・補足

根拠条文は以下の通りです。(改正後の法律)

会計年度任用職員：地公法第 22 条の 2

特別職非常勤職員の任用要件の厳格化：地公法第 3 条第 3 項第 3 号

臨時的任用職員の任用要件の厳格化：地公法第 22 条の 3

期末手当の支給：自治法第 203 条の 2 第 5 項、第 204 条第 2 項

## 2 地方公共団体が実施すべき事項

今般の改正により、臨時・非常勤職員を任用する全ての地方公共団体において、

(1) 臨時・非常勤職員の実態の把握

(2) 臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化

- ・ 特別職非常勤職員の任用の適正確保
- ・ 臨時的任用の適正確保
- ・ 臨時・非常勤の職の再設定

(3) 会計年度任用職員制度の整備

- ・ 任用、勤務条件等の設計
- ・ 職員団体との協議等
- ・ 条例、規則等の制定・改正

を実施する必要があります。

そこで、本マニュアルでは、改正法の施行に向けて、各地方公共団体が留意すべき事項として、

- ・ (1) については、人事当局において統一的に把握すべき事項、当該事項に係る調査様式(参考例)等を下記Ⅱ 1で示し、
- ・ (2) については、臨時・非常勤の職の設定に当たっての基本的な考え方、特別職非常勤職員の任用の適正確保、臨時的任用の適正確保等を下記Ⅱ 2で示し、
- ・ (3) については、会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項(任用、勤務条件等)等を下記Ⅱ 3で示すとともに、条例等の改正の参考例を下記Ⅳで示し、  
さらに、下記Ⅱに関する補足的な事項について、下記ⅢにおいてQ

& Aで示しています。

地方公共団体の担当者の皆様におかれては、本マニュアルを参考に、改正法の施行までに遺漏なく準備を進めていただきたいと思います。

#### 自治労の考え・補足

自治体によっては臨時・非常勤職員の人数や任用根拠・任用形態が把握できていない実態があります。今回の改正を機に組合からも働きかけを行い、早急な実態の把握を行う必要があります。その際、1ヶ月ごとに任命権者を変えて任用を行うなど脱法的な運用が明らかになった場合には、法施行を待たず直ちに改善を行わせる必要があります。

また、会計年度任用職員制度の整備にあたっては組合が積極的に関与し、一方的な制度設計が行われないようにする必要があります。

### 3 スケジュール（想定）

改正法の施行日である平成32年4月1日に、各地方公共団体において会計年度任用職員制度を導入し、その募集活動を平成31年春頃に行う場合には、2の「条例、規則等の制定・改正」について、条例に関しては遅くとも平成31年の2月（～3月）議会において提案し、その成立を図ることになります。

その場合には、想定されるスケジュールの例として、平成29年内に、臨時・非常勤職員の実態を把握するとともに、会計年度任用職員の任用や勤務条件等の検討に着手し、職員団体との協議等を経て、平成30年度には、これらの任用や勤務条件等を確定することが必要となります。

これと並行して、臨時・非常勤職員の実態を踏まえ、特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正確保に向けた検討を行い、会計年度任用職員制度に移行するなど臨時・非常勤の職の再設定を行う必要があります。

また、各地方公共団体において個別に整備している人事・給与システムに改修が必要な場合には、平成29年度中に平成30年度当初予算要求を行い、平成30年度から改修に着手することも考えられます。

総務省公務員部としては、上記のようなスケジュールを念頭に、平成29年度においては8月下旬の全国人事委員会事務局長会議、全国人事課長・市町村課長会議をはじめとする各種会議等においてマニュアル等の周知を図るほか、地方公共団体からの個別の質問・相談に応じ、支援を行う予定です。

また、平成30年度以降、地方公共団体の担当者の皆様から寄せられた質問・相談などを受けて、マニュアルの改訂（改訂版の提供）を行うとともに、地方公共団体において会計年度任用職員の任用や勤務条件等の取扱いについて検討が進むことを踏まえて、これらの準備状況や、新たに支給すべき期末手当の所要額の調査（制度改正による影響額調査）を行い、地方財政措置についても適切に検討を進めていく予定です。

以上を整理すると、概ね次ページのようなスケジュール（想定）となりますが、各地方公共団体の担当者の皆様におかれては、こうしたスケジュールを念頭に、改正法の施行に向けた様々な事務処理を遺漏なく進めていただきたいと考えています。

なお、総務省公務員部としては、本マニュアルの作成・情報提供をはじめ、必要な技術的な助言を継続していくほか、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件を確保するため、必要があると認めるときは勧告を行うことも含め、改正法の施行に支障が生じないように、努めてまいります。

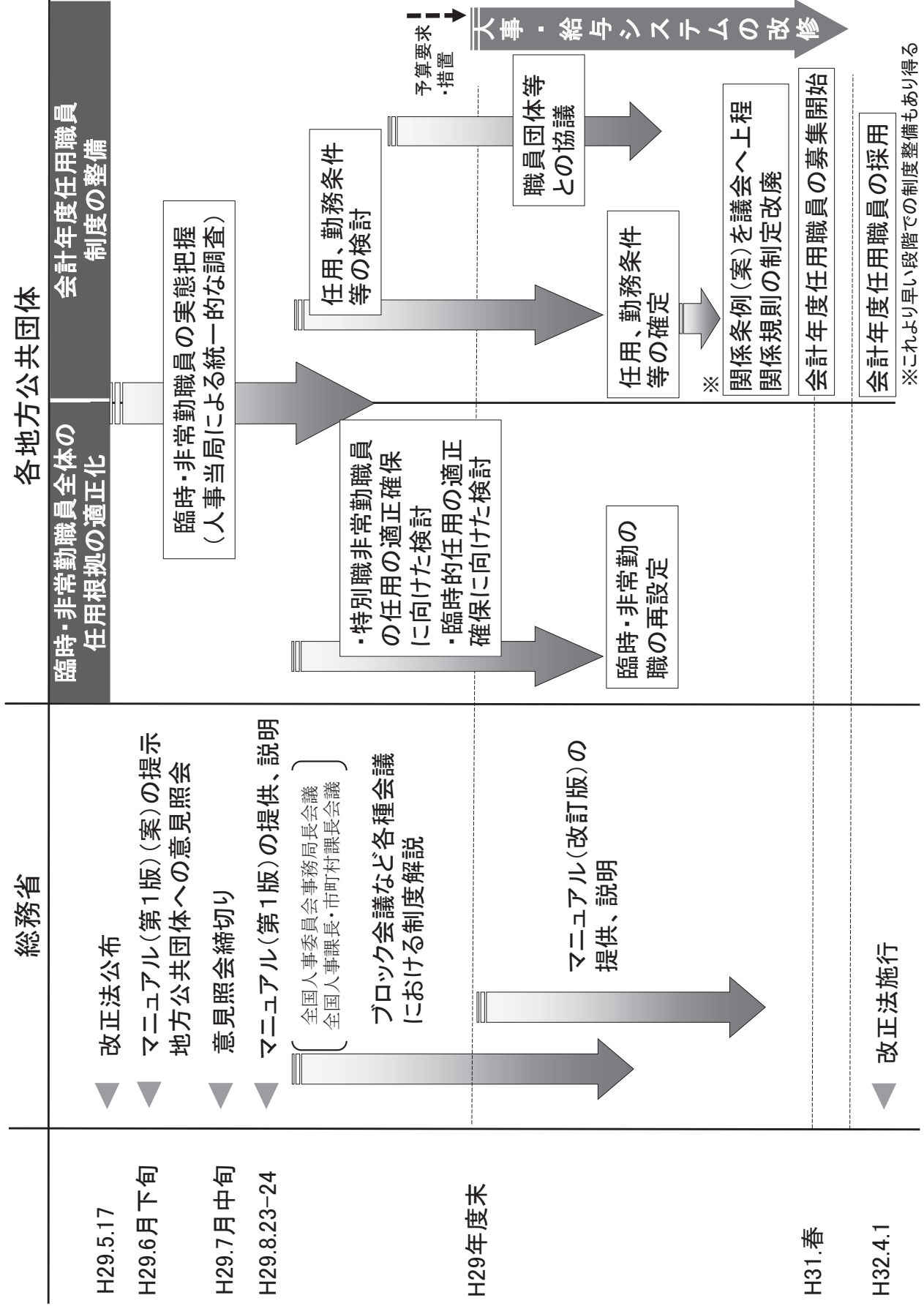
#### 自治労の考え・補足

施行日は2020年（平成32年）4月1日です。記載の通り、スケジュールを逆算していくと、今年（2017年・平成29年）の内から実態把握等に着手していく必要があります。協議・交渉の時間を考えると施行日まで時間があるようではありません。協議・交渉の時間の確保のため余裕を持ったスケジュールとなるよう、当局側に働きかけを行う必要があります。

任用要件が厳格化される特別職非常勤職員・臨時的任用職員の多くが会計年度任用職員に移行することが想定されます。臨時・非常勤の職の再設定を行う際には、一般職非常勤も含め、現行の臨時・非常勤職員が担っている職が、本来なら常勤の職員が担う職である場合は常勤の職員を置くように求めていきます。



# 「会計年度任用職員制度」導入等に係るスケジュール(想定)



## Ⅱ 各論

### 1 臨時・非常勤職員の実態の把握

改正法の施行に向けて、最初に実施すべき事項は、現在、各地方公共団体において、長の補助機関のみならず、各種委員会・委員の補助機関、さらには議会事務局も含め、地方公共団体内の全ての機関において、臨時・非常勤職員がどのような任用根拠・勤務実態で任用されているかについて、人事当局が統一的に把握することです。

これまで、臨時・非常勤職員については、任期の定めのない常勤職員や任期付職員などと異なり、地方公共団体内のそれぞれの機関に対して、その任用や勤務条件の決定などを委任し、人事当局による統一的な把握がなされていない地方公共団体があることも想定されますが、今後は、常勤職員に近い勤務形態になっている臨時・非常勤職員については、会計年度任用職員制度に移行し、その任用・勤務条件の統一的な取扱いが求められることとなります。

このため、人事当局においては、統一的に実態把握を行い、それに基づいて、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講じる必要があります（改正法附則第2条第1項）。

人事当局が実態把握を行う際には、以下の点に留意する必要があります。

- (1) 臨時・非常勤職員の任期や勤務時間の長短にかかわらず、また、一定の時点のみならず、年度中に在籍する全ての臨時・非常勤職員について把握する必要があります。
- (2) その上で、全ての臨時・非常勤職員を適切な任用根拠に再設定し直す必要があるため、その任用根拠、職名、職種、職務内容、任期、勤務時間、給付（報酬・給料、費用弁償・手当（期末手当））、「空白期間」の有無などの実態も併せて把握する必要があります。
- (3) また、各任命権者における、臨時・非常勤職員に関する各種制度の整備・運用状況（下記参照）に係る現状と会計年度任用職員制度における今後の対応についても併せて把握する必要があります。

(1) 及び (2) について、人事当局による統一的な実態把握を進めるに当たっての調査要領・様式（参考例）を参考資料1として添付しますので、積極的に活用ください。なお、今後、(1) から (3) までの事項について、総務省から調査・報告をお願いすることがあり



ますので、留意ください。

【各種制度の整備・運用状況】

- ・ 募集、採用の取扱い  
例 勤務条件の明示の内容・方法、応募制限の有無 等
- ・ 報酬・給料の取扱い  
例 給付水準の考え方 等
- ・ 各種手当及び費用弁償の取扱いについて  
例 支給する手当・費用弁償 等
- ・ 休暇、育児休業の取扱い  
例 休暇、育児休業制度の整備状況 等
- ・ 健康診断の取扱い  
例 一般健康診断の実施状況、対象範囲 等
- ・ 研修の取扱い  
例 研修の実施状況、常勤職員との取扱いに係る異同 等
- ・ 福利厚生施設の利用の取扱い  
例 常勤職員との取扱いに係る異同 等
- ・ 社会保険及び労働保険の取扱い  
例 公務災害補償に関する条例の整備 等
- ・ 人事評価の取扱い  
例 人事評価の導入状況、人事評価結果の活用範囲 等
- ・ 再度任用の取扱い  
例 再度任用時の応募制限、給付水準 等
- ・ 空白期間の取扱い  
例 空白期間の適正化の状況 等

## 自治労の考え・補足

前述した通り、施行日に向けて速やかに調査・把握を実施させる必要があります。調査は、調査時点で在職している臨時・非常勤職員だけでなく、年度内に在職していた（する予定）の職員に対しても行う必要があります。

常勤職員の勤務実態に近い職であるならば、非常勤の職員ではなく常勤の職員を置くべきです。そのような職にやむを得ず会計年度任用職員が任用される場合は、フルタイム（地公法第 22 条の 2 第 2 項）での任用となるよう求めていきます。また、非常勤の職であっても、勤務の性質上フルタイムの勤務時間を設定することが困難な職の場合以外は、原則としてフルタイムの会計年度任用職員での任用を求めていきます。

空白期間については現行法の下でも 2014 年通知にある通り、置く必要はありません。調査によって明らかになった場合には、法施行を待たずに直ちに改善させる必要があります。

## 2 臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化

### (1) 任用根拠の明確化・適正化の趣旨・留意事項

#### ① 総論

個々具体の職の設定に当たっては、就けようとする職の職務の内容、勤務形態等に応じ、「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のいずれが適当かを検討することが必要となります。

その上で、臨時・非常勤の職として設定する場合には、当該職に就く職員に適用されるサービス、勤務条件等が任用根拠に従って法令等で定められることを踏まえ、以下の区分ごとに任用根拠の趣旨に基づいて行うものとし、かつ、いずれの任用根拠に位置付けるかを明確にしておくことが必要となります。

i) 会計年度任用職員（新地方公務員法第 17 条及び第 22 条の 2）

ii) 臨時的任用職員（新地方公務員法第 22 条の 3）

### iii) 特別職非常勤職員（新地方公務員法第3条第3項）

特に、従来の特別職非常勤職員及び臨時的任用職員については、対象となる職の要件が厳格化されたことから、会計年度任用職員制度への必要な移行を進めることにより、臨時・非常勤職員全体として任用根拠の適正化を図ることが求められます。

その際、以下の事項について、留意ください（これらは、会計年度任用職員のみならず、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員についても該当します。）。

#### ② 簡素で効率的な行政体制の実現

各地方公共団体においては、組織として最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現することにより、厳しい財政状況にあっても、住民のニーズに応える効果的・効率的な行政サービスの提供を行っていくことが重要です。その際、ICTの徹底的な活用、民間委託の推進等による業務改革を進め、簡素で効率的な行政体制を実現することが求められます。

このため、臨時・非常勤の職の設定に当たっては、現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分吟味した上で、適正な人員配置に努めてください。

#### ③ 常勤職員と臨時・非常勤職員との関係

各地方公共団体における公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とすべきです。

この常勤職員が占める常時勤務を要する職（＝定数条例の対象となる職）と、非常勤の職については、改正法施行後は、以下のとおりとなります。

## ア 常時勤務を要する職

以下の（ア）及び（イ）のいずれの要件も満たす職。

- （ア）相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること（従事する業務の性質に関する要件）
- （イ）フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職であること（勤務時間に関する要件）

### 【当該職に就くべき職員】

#### ・ 任期の定めのない常勤職員

（地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「地方公務員育児休業法」という。）に基づく育児短時間勤務職員を含む。）

#### ・ 任期付職員

#### ・ 再任用職員

#### ・ 臨時的任用職員

## イ 非常勤の職

上記ア以外の職。

当該職は「短時間勤務の職」と「会計年度任用の職」がある。

このうち、「会計年度任用の職」は、標準的な業務の量によって「フルタイムの職」と、「パートタイムの職」に分けられる。

### 【当該職に就くべき職員】

#### <短時間勤務の職>

（ア）の要件を満たし（イ）の要件を満たさないもの

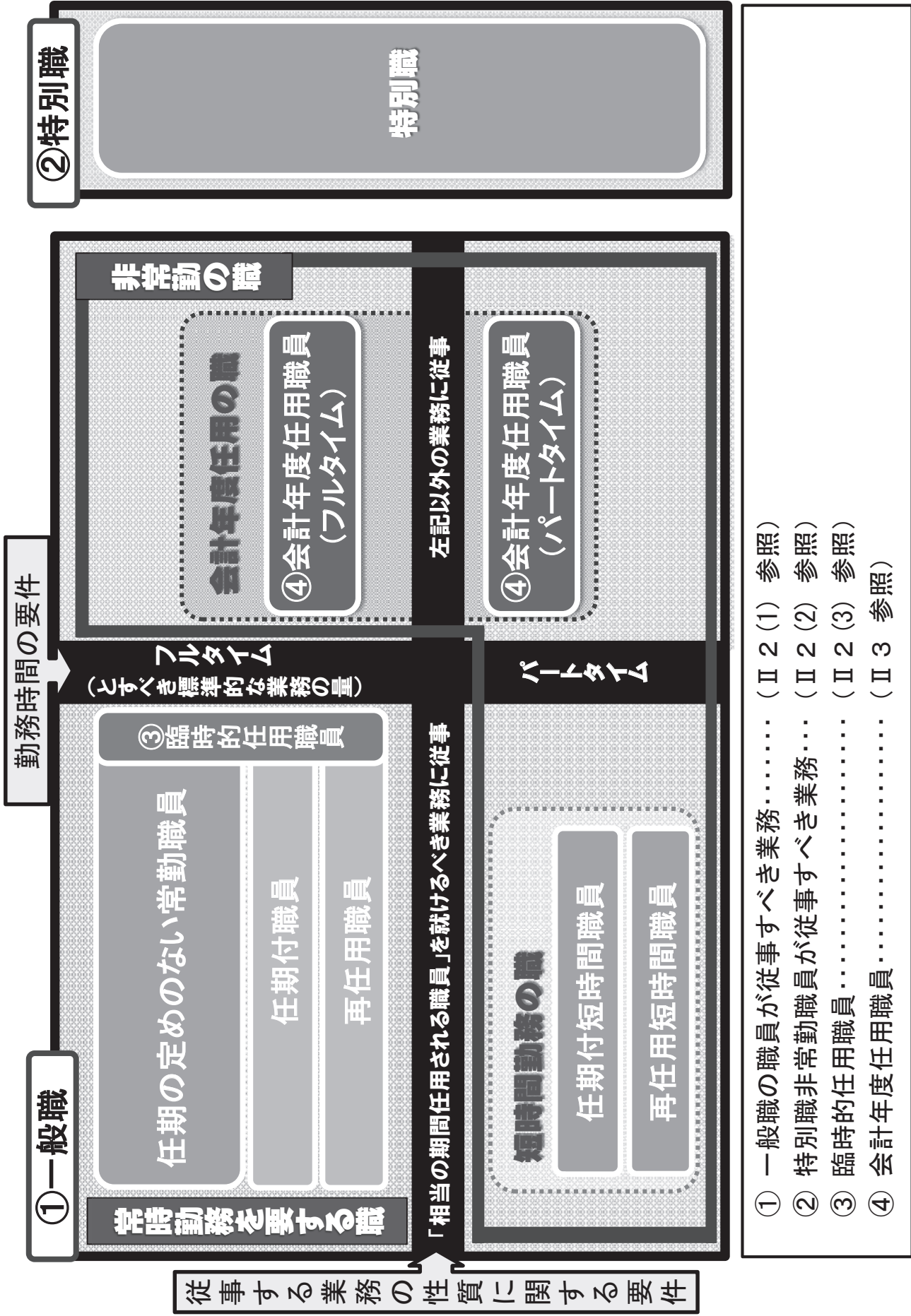
- ・ 任期付短時間勤務職員
- ・ 再任用短時間勤務職員

#### <会計年度任用の職>

（イ）の要件を満たし（ア）の要件を満たさないもの

- ・ フルタイムの会計年度任用職員
- （ア）及び（イ）のいずれの要件も満たさないもの
- ・ パートタイムの会計年度任用職員

# 「職」の整理



このため、「会計年度任用の職」の職務の内容や責任の程度については、常勤職員の職と異なる設定とする必要があります。

なお、任用根拠の見直しに伴い、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、臨時・非常勤職員ではなく、任期の定めのない常勤職員や任期付職員の活用について、検討することが必要です。

#### ④ 会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員の任用を避けるべきこと

上記 I 1 のとおり、地方公務員の臨時・非常勤職員については、一般職の非常勤職員制度が不明確な中、制度の趣旨に沿わない任用が見受けられ、また、勤務条件に関する課題も指摘されているところです。このため、その適正化を図る観点から、新地方公務員法上、一般職の会計年度任用職員を明確に定義し、任用、服務規律等を定めるとともに、それに伴って、期末手当の支給を可能としています。

このような改正法の趣旨を踏まえると、一般職として非常勤職員を任用する場合には、会計年度任用職員として任用することが適当であり、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員として任用することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない不適当なもので、避けるべきです。

なお、こうした独自の一般職非常勤職員のうちパートタイム勤務の者については期末手当の支給対象にならず（改正法による改正後の地方自治法（以下「新地方自治法」という。）第203条の2第4項）、また、当該一般職非常勤職員のうちフルタイム勤務の者については給料及び手当の支給対象とならない（新地方自治法第204条第1項及び第2項）といった問題があり、このような観点からも、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員の任用は避けなければなりません。

#### ⑤ 会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方

特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度に移行するに当たっては、上記①から④までの考え方に基づく職の設定を踏まえた上で、これまで要綱等により事実上対応してきた任用・勤務条件について、任期の定めのない常勤職員との権衡の観点から改めて整理を行い、条例、規則等への位置付けを検討することが必要となります。



なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度への必要な移行について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものです。

いずれかの職員が適当かを検討する際に、本来「任期の定めのない常勤職員」が就くべき職に臨時・非常勤職員が置かれている場合は常勤職員を置くように求めます。なお、「会計年度任用の職」の職務内容・職責については、常勤職員の職と異なる設定とする必要があることから、単純にフルタイムでの勤務が可能だからという理由で、常勤の職を会計年度任用の職に置き換えることは認められません。そのため、もし当局から置き換えの提案があった場合には、常勤の職と職務内容・職責について何が違うのかを問い質し、それらが変わらないのであれば、置き換えは認められないことを認識させる必要があります。また、非常勤の職として会計年度任用職員を置く場合には、勤務実態に応じた勤務時間の設定とし、本来フルタイムの必要がある職であるならばフルタイムの会計年度任用職員を置くよう求めます。

常時勤務を要する職と非常勤の職の区分は表のようになっています。今回の法改正でフルタイムの非常勤職員（会計年度任用職員）を設けるに当たり、非常勤でありながら常勤職員と同様の勤務時間を設定することを法的にも可能とするため、整理を行ったものです。これによって、フルタイムの非常勤職員（会計年度任用職員）の任用が明確に可能となりました。（現行法でもフルタイムの非常勤職員は可能です）。なお、国家公務員についても同じ考え方となっています。

法改正後も職員の任用自体の根拠は地公法第17条です。そのため、一般職非常勤職員について同法第22条の2（会計年度任用職員）に依らない形で任用することは可能です。しかし、自治労は以下の理由からそのような任用を行うべきではないと考えます。

- ① 会計年度任用職員ではない一般職非常勤職員は条件付採用期間が6月であること。
- ② 勤務時間が常勤職員の4分の3未満の職員について期末手当が支給出来ないこと。
- ③ ②を目的として現行4分の3以上である職員を4分の3未満の勤務時間で任用しようとする自治体が出るのが予想されること。
- ④ 空白期間について会計年度任用職員にあるような法律上の規定がないこと。
- ⑤ 引き続き法の想定を超えた脱法的な任用を続けることとなり、自治体の脱法的な運用の是正や法律の谷間に置かれてきた臨時・非常勤等職員の任用根拠の整備及び処遇を改善するとしてきた運動の目的と合致しないこと。



財政上の制約を理由として、会計年度任用職員への移行を行わないことはもちろん、会計年度任用職員に移行したとしても期末手当以外の手当支給を避けるために、これまでフルタイムであった職にも関わらず短時間勤務の会計年度任用職員として任用されることがないように取り組む必要があります。

## (2) 特別職非常勤職員の任用の適正確保

### ① 特別職非常勤職員として任用すべき職

#### ア 改正法の趣旨

特別職非常勤職員として任用すべき職については、新地方公務員法第3条第3項の各号に掲げられているところです。このうち新地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらに準ずる者の職」については、改正法において

i) 専門的な知識経験又は識見を有すること

ii) 当該知識経験等に基づき事務を行うこと

iii) 事務の種類は、助言、調査、診断又は総務省令で定める事務であること

の全ての要件に該当する職に限定されたところです。

これにより、当該限定された職以外の職については、新地方公務員法第3条第3項第3号を根拠に任用することはできないこととなります。

これは、本来、改正法による改正前の地方公務員法（以下「旧地方公務員法」という。）の「守秘義務」、「職務専念義務」、「上司の職務上の命令に従う義務」などの服務等の規定が適用されるべき者が、特別職非常勤職員の「嘱託員」等として任用され、機密保持等の面で問題が生じていたことを踏まえたものです。

したがって、上記 i) から iii) までのいずれかに該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、新地方公務員法の定める服務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理する必要があります。

また、下記イ及びウにおいて、新地方公務員法第3条第3項第3号及び第3号の2に該当する職の範囲を具体的に示しますので、これに該当しない職については、施行日以後は、会計

年度任用職員制度に移行するなど、その職の取扱いについて、留意ください。

イ 新地方公務員法第3条第3項第3号に該当する職

新地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる職については、上記アのとおり解釈すべきものですが、法令に基づき設置されている職種等のうち新地方公務員法第3条第3項第3号に該当するものについては、事務の種類ごとに以下のとおり整理されます。

該当する事務	該当する者の職種等
i) 助言	<ul style="list-style-type: none"> <li>○顧問</li> <li>○参与</li> <li>○学校薬剤師（学校保健安全法第23条）</li> <li>○学校評議員（学校教育法施行規則第49条）</li> </ul>
ii) 調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地方自治法第100条の2第1項に規定する議会による議案調査等のための調査を行う者</li> <li>○統計調査員（統計法第14条）</li> <li>○国民健康・栄養調査員（健康増進法第12条）</li> <li>○保険審査会専門調査員（介護保険法第188条）</li> <li>○建築物調査員（建築基準法第12条）</li> <li>○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第103条第1項に基づき調査を行う者</li> <li>○介護保険法第194条第1項に基づき調査を行う者</li> <li>○土地改良法第8条に基づき調査を行う者</li> <li>○鳥獣被害対策実施隊員（鳥獣による農林水産業等に係る被害の防止のための特別措置に関する法律第9条）</li> </ul>
iii) 診断	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校医（学校保健安全法第23条）</li> <li>○学校歯科医（学校保健安全法第23条）</li> <li>○産業医（労働安全衛生法第13条）</li> </ul>
iv) 総務省令で定める事務	<ul style="list-style-type: none"> <li>○斡旋員（労働関係調整法第12条第1項）</li> </ul>

上表のとおり、法令に基づき設置されている職種等における

特別職非常勤職員の範囲について限定することとしています。

このため、地方公共団体が独自に設置する職種等に係る特別職非常勤職員についても、同様に限定的な取扱いとし、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿ったものとなるよう、適切に判断いただく必要があります。

ウ 新地方公務員法第3条第3項第3号の2に該当する職

地方自治法第203条の2において報酬と費用弁償を支給すべき対象として規定されている、公職選挙法（以下「公選法」という。）、最高裁判所裁判官国民審査法（以下「国審法」という。）及び日本国憲法の改正手続に関する法律（以下「憲法改正手続法」という。）に規定されている下記の者は、旧地方公務員法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員と解されてきました。

- ・ 投票管理者（公選法第37条、国審法第12条、憲法改正手続法第48条）
- ・ 開票管理者（公選法第61条、国審法第19条、憲法改正手続法第75条）
- ・ 選挙長（公選法第75条）
- ・ 投票立会人（公選法第38条、国審法第12条、憲法改正手続法第49条）
- ・ 開票立会人（公選法第62条、国審法第19条、憲法改正手続法第76条）
- ・ 選挙立会人（公選法第76条）

また、地方自治法に列挙されている者以外にも、下記のとおり、選挙、国民審査及び国民投票に関する事務に従事する者が現行法令上存在しており、これらについても旧地方公務員法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員と解されてきたところです。

- ・ 選挙分会長（公選法第75条第2項）
- ・ 審査分会長（国審法第27条第2項）
- ・ 審査分会立会人（国審法第27条第4項）
- ・ 国民投票分会長（憲法改正手続法第89条第1項）
- ・ 国民投票分会立会人（憲法改正手続法第90条）

改正法においては、選挙等に関する事務を行うこれらの者を、その職権行使の独立性の高さなどの特殊性を踏まえ、新地方公務員法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員とは別の類型として整理し、明確化したものです。

さらに、総務省令で定める者の職としては、

- ・公職選挙法施行令（以下「公選令」という。）第56条第3項（公選令第57条第3項において準用する場合を含む。）の規定により不在者投票管理者である市区町村選挙管理委員会の委員長が立ち会わせることとした不在者投票立会人の職
- ・公選法第49条第9項及び憲法改正手続法第61条第9項に規定する市区町村選挙管理委員会が選定した者（いわゆる「外部立会人」）のうち、市区町村選挙管理委員会が任命するものの職

を規定することとしています。

## ② 特別職から一般職へ移行する職

改正法により、特別職非常勤職員の職として存置すべき職（職種）が上記①のとおり整理されることを踏まえ、例えば、事務補助職員や学校の講師、保育所保育士、給食調理員、図書館職員、勤務医、看護師、清掃作業員、消費生活相談員などが特別職非常勤職員の職として設定されている場合には、上記①の考え方を踏まえ、会計年度任用職員制度に移行することとなります。

このほか、特別職から一般職に移行するものとしては、以下のようなものがありますので、留意ください。

### 【教育委員会関係（主なもの）】

- ・外国語指導助手（ALT）
- ・医療的ケアのために置かれる看護師、言語聴覚士、作業療法士、理学療法士、就労支援コーディネーター及び特別支援教育支援員等の特別支援教育関係の外部人材
- ・部活動指導員
- ・公民館長及び公民館職員（非常勤のもの）
- ・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー

### 【警察本部関係（主なもの）】

- ・ 警察安全相談員
- ・ 交番相談員
- ・ スクールサポーター
- ・ 少年補導職員
- ・ 被害回復アドバイザー
- ・ 社会復帰アドバイザー
- ・ 生活相談員

<Q & A 【特別職】 問 2 - 1 ~ 2 - 8 を参照してください>

#### 自治労の考え・補足

特別職非常勤職員については記載の通りの扱いとなります。現行、一般職の職員と同様の業務を行っている特別職非常勤の職員についてはほとんどが特別職には該当せず、一般職へと移行することになります。

一般職となった場合には地公法が適用され、労働組合についても労組法上の労働組合から地公法上の職員団体となります。協約締結権及び争議権は制約されることとなりますが、その場合であっても給食調理員などの現業職については労働組合を結成又は加入すれば、引き続き協約締結権を有することとなります。また、現業職以外の職員が職員団体を結成又は加入した場合、あるいは現業職であっても職員団体を結成又は加入した場合はこれまで結んできた労働協約は労働協約そのものとしては引き継ぐことはできませんが、協約の内容・趣旨についてはその内容にもよりますが、一般職へ移行後の勤務条件に引き継ぐことは可能です。

### (3) 臨時的任用の適正確保

#### ① 改正法の趣旨

新地方公務員法第 22 条の 3 第 1 項又は第 4 項に基づく臨時的任用は、下記のいずれかの場合に該当し、かつ、新地方公務員法第 17 条に基づき正規の任用の手続を経るいとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来すことがないよう、特例として認められるものです。

#### i) 緊急の場合



(例) 災害発生時に正規の職員を補充するまでとりあえず要員を充足する必要がある場合

ii) 臨時の職に関する場合

(例) 臨時的任用を行う日から1年以内に廃止されることが予想される職に関する場合

iii) 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合

(例) 人事委員会等を置く地方公共団体においてその職に関する名簿がない場合であり、競争試験が行われなかった場合、名簿は作成されたが名簿登載者が全て任用された場合、残りの候補者全てが採用を辞退した場合

臨時的任用は新地方公務員法第15条の2第1項第1号に規定する「採用」の定義から除外されており、法律上は、任用に当たって競争試験又は選考による厳格な能力実証を求められないものとなっています。

そのため、もし仮に臨時的任用が濫用されるようなことがあれば、新地方公務員法に定める成績主義の原則を乱し、任用制度の適正な運用を阻害するおそれが大きいので、法律上、臨時的任用を行い得る場合やその方法、期間等について、厳格な制限が設けられているところです。一方で、臨時的任用職員は、緊急の場合等に限って任用されるものであること等から、地方公務員育児休業法について適用除外となっていることにも留意が必要です。

こうしたことから、改正法においては、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています。

したがって、臨時的任用職員については、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなります。また、給料等の水準については、常勤の職員の給料と同様に、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則等の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定することが必要です。一方、「非常勤の職」に欠員を生じた場合には任用することができないため、「常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職」又は「パートタイムの職」への任用は認められません。

② 経過措置等

新地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時

的任用については、従前の要件に加え、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを要件に追加し、その運用を厳格化したことに伴い、臨時的任用の任期が改正法の施行日をまたがる場合に対応した経過措置（改正法附則第3条）を置いています。この経過措置の対象はあくまでも改正法施行後も適法である「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」のみに限定されており、非常勤の職に係る臨時的任用については対象外となっていますので、施行日前に行われた非常勤の職に係る臨時的任用については、施行日の前日までを終期として設定することが必要となります。

また、構造改革特別区域法においては、人材確保の観点などから、臨時的任用職員の任用・更新について特例（最長3年以内）が設けられていますが、成績主義の例外である臨時的任用の本来の趣旨及び改正法による臨時的任用の適正の確保の趣旨等を踏まえ、臨時的任用職員を就けようとする職の職務の内容や責任の程度、任期等に応じ、任期付職員又は会計年度任用職員を選択すべきです。

### ③ いわゆる「空白期間」の適正化

臨時的任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものです。

しかしながら、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ありません。また、任用されていない者を事実上業務に従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれがあります。

会計年度任用職員については、下記3(1)⑤イにあるとおり、任命権者が任期を定める際に「職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの」とする配慮義務に係る規定を設けたところであり、不適切な「空白期間」の是正を図ることとしたものです（新地方公務員法第22条の2第6項）。

臨時的任用職員のいわゆる「空白期間」の取扱いについては、会計年度任用職員と考え方は同様であり、不適切な「空白期間」の是正を図る必要があります。

<Q & A【臨時的任用】問3-1～3-5を参照してください>

## 自治労の考え・補足

臨時的任用についても記載の通り任用の要件が厳格化されました。「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」と定められたことから、短時間勤務での臨時職員の任用は出来なくなりました。要件に該当しない臨時職員については会計年度任用職員等に移行することになります。

臨時職員の空白期間については、2014年通知の考え方を引き継いでいるため、置く必要はありません。

### 3 会計年度任用職員制度の整備

#### (1) 会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項

以下、①任用等（募集・採用、任用）、②服務及び懲戒、③勤務条件等、④人事評価、⑤再度の任用、⑥人事行政の運営等の状況の公表、⑦制度の周知について、留意事項を示します。

#### ① 任用等

##### ア 募集・採用

各地方公共団体においては、採用に当たって、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行った上で、客観的な能力の実証を行う必要があります。

会計年度任用職員の採用の方法については、その従事する業務の性質などを踏まえ、競争試験によることを原則とする任期の定めのない常勤職員とは異なり、競争試験又は選考により採用する特例を設けたところです（新地方公務員法第22条の2第1項）。

したがって、競争試験によらず、選考によることとし、その方法として面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法によることができます。

また、会計年度任用職員の募集及び採用に当たっては、以下の関係法令に留意ください。

#### (ア) 勤務条件の明示

労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働者が



従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされています（職業安定法第5条の3）。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項
- ・ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項
- ・ 賃金の額に関する事項
- ・ 健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

については、書面の交付又は電子メールにより行わなければならないことが規定されています。

上記の規定を踏まえ、会計年度任用職員の募集の際には、勤務条件の明示が的確に行われているか、書面で示すべき事項を書面で示しているか、留意ください。

特に任期については、後述の任期に関する考え方も踏まえ、任期終了後の再度の任用の可能性について明示する場合であっても、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できたりするといった誤解を招かないよう、明確に説明することが必要です。

また、服務に関する規定（服務の宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、営利企業への従事等の制限（パートタイム勤務の者を除く。）等）が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることについてもあらかじめ説明することが必要です。

#### （イ）均等な機会の付与及び客観的な能力の実証

新地方公務員法第13条においては、全て国民は平等に取り扱われなければならないとされています。人種、信条、性別、社会的身分等によって差別されてはならないとされています。

これに関連して、雇用対策法においては、事業主は、労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされており、期間の定めのある労働契約に関する募集及び採用に当たっては、年齢制限を設けることはできないこととされています（雇用対策法第1

0条)。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）においては、事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされています（男女雇用機会均等法第5条）。

これらの規定自体は地方公務員については適用除外とされていますが、会計年度任用職員の募集・採用に当たっては、新地方公務員法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があります。

## イ 任用

### （ア）名称

会計年度任用職員の募集や任用に当たっては、当該職員の服務、勤務条件の内容等を明らかにするため、会計年度任用職員としての任用であることを明示しなければなりません。

一方、実際の募集に際して、個々具体の会計年度任用の職についてどのような呼称を用いるかについては、各地方公共団体で適切に判断されるべきものです。

### （イ）勤務条件の明示

労働基準法第15条により、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされています。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ・ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ・ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- ・ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

については、書面の交付により行わなければならないこととされています。

この規定については、地方公共団体に対しても適用されて

います。このため、会計年度任用職員の任用手続の際には、上記の規定を踏まえ、勤務条件の明示が的確に行われているか、書面で示すべき事項を書面で示しているか、留意ください。

また、服務に関する規定（服務の宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、営利企業への従事等の制限（パートタイム勤務の者を除く。）等）が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることについても採用の段階で明確に示すことが必要です。

#### （ウ）任期

i) 会計年度任用職員の任期については、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で、任命権者が定めるものとなります。

この際、従来の取扱いと同様、非常勤の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、同一の者が、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得るものです。

ii) 具体的な任期の設定に当たっては、下記⑤イにおいても後述しますが、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めなければなりません。

iii) 任期の明示については、上記①イ（イ）のとおり任用の際に書面で示すことが必要ですが、その際、上記①ア（ア）と同様、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できたりするといった誤解を招かないよう、採用の段階で明確に示すべきです。

#### （エ）条件付採用

改正法においては、非常勤職員を含む全ての一般職の職員について条件付採用を適用することとした上、会計年度任用職員の条件付採用期間について、常勤職員が6月のところ、1月とする特例を設けています（新地方公務員法第22条の2第7項）。

また、会計年度任用職員の実際の勤務日数が少ない場合に

は、能力を実地で実証する条件付採用の趣旨を踏まえ、条件付採用期間を延長することができます。これについては、人事委員会規則若しくは公平委員会規則又は任命権者の定める規則において、国の非常勤職員の取扱いとの権衡を考慮し、採用後1月間の勤務日数が15日に満たない場合には、その日数が15日に達するまで（最長任期の末日まで）延長できる旨を規定すべきものです（下記IV1参照）。

<Q & A【条件付採用】問5-1・5-2を参照してください>

② 服務及び懲戒

会計年度任用職員については、新地方公務員法上の服務に関する次の各規定が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることを踏まえ、公務運営の適正確保の観点から、関係規定の適切な運用に留意ください。

- ・ 服務の根本基準（新地方公務員法第30条）
- ・ 服務の宣誓（新地方公務員法第31条）
- ・ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（新地方公務員法第32条）
- ・ 信用失墜行為の禁止（新地方公務員法第33条）
- ・ 秘密を守る義務（新地方公務員法第34条）
- ・ 職務に専念する義務（新地方公務員法第35条）
- ・ 政治的行為の制限（新地方公務員法第36条）
- ・ 争議行為等の禁止（新地方公務員法第37条）
- ・ 営利企業への従事等の制限（新地方公務員法第38条；下記参照）

また、フルタイムの会計年度任用職員については営利企業への従事等の制限の対象としましたが、パートタイムの会計年度任用職員については対象外としたところです。これに対して、パートタイムの会計年度任用職員については、職務専念義務や信用失墜行為の禁止等の服務規律が適用となることに留意ください。

さらに、職務専念義務が適用されることに伴い、常勤職員との権衡に留意し、職務専念義務の免除についても適切に取り扱う必要があります。

<Q & A【服務・懲戒】問7-1・7-2を参照してください>

## 自治労の考え・補足

会計年度任用職員の採用に当たっては、競争試験だけでなく選考による採用が可能です。これにより、特に再度の任用の際には面接や書類選考、人事評価結果の利用などによる採用が可能となります。

勤務条件の明示については 2014 年通知と同様ですが、現在も勤務条件に関し、文書での明示が行われていない事例も散見されることから、任用行為の基本として任用根拠・勤務条件の文書での明示を求めます。募集に際しては、応募する側の利益擁護の観点から、職業安定法第 5 条の 3 の趣旨にそって勤務条件の明示が行われるべきで、その点検、改善要求が必要です。

名称については必ずしも「会計年度任用職員」という名称を使う必要はありません。各自治体での判断によることから、職務の実態に沿った名称とすることが求められます。

任期については会計年度内で最長 1 年となります。業務に必要な期間を任期として設定し、社会保険料等の負担回避のために空白期間が置かれることがないよう取り組みを行う必要があります。再度の任用も従来同様、可能となっています。（詳細は 45 ページ）

条件付採用期間は 1 月となっており、再度任用された場合であっても条件付採用となってしまいます。期間の延長については今後規則等で定められることとなりますが、国家公務員と同様に勤務日数のみとするよう求める必要があります。

営利企業への従事制限について、フルタイムの会計年度任用職員は制限対象となっています。ただし、「許可を受けなければ」制限されるものであることから、任命権者の許可があれば可能となっています。

### ③ 勤務条件等

#### ア 給付

##### (ア) 改正法の趣旨

改正法により、フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とし（新地方自治法第 204 条）、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象とするものです（新



地方自治法第203条の2)。

また、新地方自治法第203条の2及び第204条においては、報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法、給料及び手当の額並びにその支給方法は、条例で定めなければならないこととされています。

改正法により、会計年度任用職員が一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、新地方公務員法第24条が適用になります。このため、各地方公共団体の条例やその委任に基づく規則等において会計年度任用職員の具体の給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要です。

#### 自治労の考え・補足

会計年度任用職員はフルタイムと短時間勤務（パートタイム）で給付体系が異なります。給付体系の判断基準は勤務時間で判断され、1週間当たりの勤務時間が常勤職員と同一であればフルタイムとなり、それ以外であれば短時間勤務（パートタイム）となります。つまり、常勤の職員より1分でも短い勤務時間であれば、短時間勤務（パートタイム）となってしまいます。

なお、「Q&A問13-3」内容は、あくまで補助的・定型的な職務における例であることに注意してください。

給料・手当及び報酬についての考え方は別紙を参照してください。

#### (イ) フルタイムの会計年度任用職員

##### i) 給料水準の考え方

給料水準については、フルタイムの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て、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の要素を

考慮して定めるべきものです。

## ii) 一定の手当の支給

手当については、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、以下のとおり取り扱うべきものです。

### ○ 時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当

時間外勤務手当については、正規の勤務時間を超えて勤務することを命じた場合（週休日を含む。）には、その超えた勤務時間に対して、労働基準法第37条の規定に基づく基準を下回らない額を適切に支給すること。

また、宿日直手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当についても、休日等の勤務を命じた場合には適切に支給すること。

### ○ 通勤手当

通勤手当については、その費用弁償的性格を踏まえ、適切に支給すること。

### ○ 期末手当

期末手当については、任期が相当長期にわたる者に対して支給すること。この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長でも1年であることを踏まえ、6カ月以上を目安とすること。また、基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があること。

### ○ 退職手当

退職手当については、常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、退職手当を支給することとされており（職員の退

職手当に関する条例（案）第2条第2項及び職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）（昭和37年9月29日自治丙公発第20号）附則第5項）、この支給要件を満たす場合には、各地方公共団体の条例に基づき適切に支給すること。

○ 特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）

特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）については、各地方公共団体において、会計年度任用職員の勤務形態、従事する職務の内容や責任、それぞれの手当の趣旨等を踏まえつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に判断すること。また、地方自治法に加え個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意すること。

○ 上記以外の手当

上記以外の手当については、支給しないことを基本とすること。

ただし、地方自治法に加え個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意すること。

<Q & A 【給与決定の考え方】 問 13-1 ~ 13-5

【期末手当】 問 14-1 ~ 14-6

【その他手当】 問 15-1 を参照してください>

自治労の考え・補足

給料・手当についての考え方は別紙を参照してください。



(ウ) パートタイムの会計年度任用職員

i) 報酬水準の考え方

報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべきものです。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられます。

また、正規の勤務時間を超えての勤務(週休日を含む。)や、休日等の勤務を命じた場合には、労働基準法の規定を踏まえ、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきです。

ii) 費用弁償

通勤に係る費用については、費用弁償として適切に支給すべきものです。

iii) 期末手当

期末手当については、上記(イ) iiと同様、任期が相当長期にわたる者に対して支給すべきものです。この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長でも1年であることを踏まえ、6カ月以上を目安とし、また、基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めるべきものです。

<Q & A【報酬】問 17-1・17-2を参照してください>

自治労の考え・補足

報酬・費用弁償及び期末手当についての考え方は別紙を参照してください。

## イ 勤務時間及び休暇

### (ア) 条例等による勤務条件の規定

会計年度任用職員に係る勤務時間、休暇等の勤務条件についても、新地方公務員法第24条第5項に基づき条例で定めることとされており、会計年度任用職員が自らの勤務条件について把握することができるように、条例又はその委任を受けた規則等で明確に定める必要があります。

### (イ) 勤務時間

会計年度任用職員の任用に当たっては、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です。

改正法では、会計年度任用職員についてフルタイムでの任用が可能であることを法制上明確化したところであり、こうした任用は、柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するため、職務の内容等に応じて、積極的な活用を検討することが求められます。

なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであることに留意ください。

### 自治労の考え・補足

これまでも述べてきた通り、期末手当以外の手当支給を避けるために、これまでフルタイムであった職にも関わらず短時間勤務の会計年度任用職員として任用されることがないように取り組む必要があります。

### (ウ) 休暇等

会計年度任用職員については労働基準法が適用されることから、労働基準法に規定する年次有給休暇（労働基準法第39条）、産前産後休業（労働基準法第65条）、育児時間（労

働基準法第67条)、生理休暇(労働基準法第68条)を制度的に設けなければなりません。また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)第61条において、地方公務員に関する介護休業(介護休暇)、短期の介護休暇及び子の看護休暇に係る規定が設けられており、これらの規定については、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用されます。

会計年度任用職員の休暇については、国の非常勤職員との権衡の観点(新地方公務員法第24条第4項)を踏まえ、国の非常勤職員について人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)に定められている以下の休暇について、対象者の範囲等も踏まえつつ、必要な制度を確実に整備することが必要です。(【参考資料2】参照)

i) 有給の休暇

年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、災害等による出勤困難、災害時の退勤途上危険回避、親族の死亡

ii) 無給の休暇

産前・産後、保育時間、子の看護、短期の介護、介護、生理日の就業困難、負傷又は疾病、骨髄移植

なお、労働基準法における年次有給休暇の付与に係る「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短時日の間隔を置いているとしても、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」(平成19年10月1日付厚生労働省通知「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」)とされており、再度の任用を行う場合には適切に対応する必要があります。

また、労働基準法第7条の公民権行使の保障についても留意ください。

<Q & A 【休暇】 問10-1を参照してください>

## ウ その他の勤務条件等

上記の他にも、地方公務員育児休業法は、一定の条件を満たす非常勤職員にも適用されること、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等の労働関係法令は、適用除外が定められていない限り会計年度任用職員についても適用があること等を踏まえ、各法令に基づく適用要件に則り、かつ、国の非常勤職員との権衡にも留意し、適切に対応する必要があります。

### (ア) 地方公務員育児休業法等に基づく措置

地方公務員育児休業法に基づく育児休業や部分休業は、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用され、育児休業等の利用に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置を講ずることも併せて必要となるものです。

また、育児・介護休業法第61条において、介護休業（介護休暇）等に加え、所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限及び深夜労働の制限に係る規定が設けられており、これらの規定については、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用されます。

国の非常勤職員については、人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）において、育児や介護を行う職員の深夜勤務や超過勤務の制限が規定されているところです。

現在、一般職非常勤職員に係る育児休業等に係る条例等を整備していない地方公共団体にあつては、会計年度任用職員制度の整備に伴い、

- ・ 地方公共団体として、職員の育児等に係る制度を推進する責務を有すること
- ・ 国家公務員及び民間については、要件を満たす非常勤職員は育児休業の取得が可能であり、それとの権衡を図る必要があること
- ・ 改正法に係る審議の際にも会計年度任用職員に係る制度の整備を推進すべきことについて議論が行われていること

に留意し、確実に制度の整備を図ることが必要です。また、あわせて、会計年度任用職員に対し、育児休業等に係る制度内容を周知することが必要です。

<Q & A【育児休業】問 11-1・11-2 を参照してください>

(イ) 労働安全衛生法に基づく健康診断

会計年度任用職員については原則として労働安全衛生法が適用されることから、労働安全衛生法に基づき健康診断（雇入時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断など）を行わなければなりません。主なものを挙げると、事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回定期的に、医師による健康診断を行わなければならないと規定されており（労働安全衛生法第66条第1項及び労働安全衛生規則第44条）、また、医師又は保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行わなければならないと規定されています（労働安全衛生法第66条の10及び労働安全衛生規則第52条）。

この「常時使用する労働者」とは、地方公務員の任期の定めのある者においては、その事業場における週勤務時間数が同種の業務に従事する常勤職員の1週間の所定勤務時間数の4分の3以上で、次のいずれかに該当する者となります。

- ・ 任期が1年（特定業務に従事する者については6月）以上である者
- ・ 再度の任用により1年以上任用されることが予定されている者
- ・ 再度の任用により1年以上引き続き任用されている者

なお、国の非常勤職員については、その勤務時間数が同種の業務に従事する常勤職員の1週間の勤務時間数の2分の1以上であり、6月以上継続勤務している場合は、健康診断及びストレスチェックの実施が義務付けられ、6月以上の任期が定められている者が6月以上継続勤務していない場合であっても、健康診断の実施が努力義務とされています。

<Q & A【健康診断】問 20-1 を参照してください>

(ウ) 男女雇用機会均等法に基づく措置

男女雇用機会均等法に規定する以下の措置については、地方公務員である会計年度任用職員に対しても適用されます。

- i) 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（男女雇用機会均等法第11条）



ii) 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（男女雇用機会均等法第11条の2）

iii) 女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第12条及び第13条）

なお、上記iiiに関連し、国の非常勤職員については、人事院規則10-7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）における保健指導又は健康診査を受けるための職務専念義務の免除が適用されています。

これらの法令の規定及び国の非常勤職員の取扱いとの権衡に留意し、適切に対応する必要があります。

## （エ）研修及び厚生福利

会計年度任用職員については新地方公務員法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることから、会計年度任用職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、適切に対応する必要があります。

なお、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律は、公務員は適用除外とされていますが、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律においても、教育訓練や福利厚生施設に関する取扱いについて短時間労働者への配慮義務等が規定されていますので留意ください。

## エ 社会保険及び労働保険の適用

（ア）地方公務員共済制度、公務災害補償制度及び退職手当制度

地方公務員等共済組合法及び地方公務員災害補償法については、任用が事実上継続していると認められる場合において、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているものは「職員」に含まれるものとして適用があるものであり、これらの要件に該当する者については、当該要件に該当するに至った日以後、これらの法令等が適用されることとなります（地方公務員等共済組合法施行令第2条第5号等及び地方公務員災害補償法施行令第1条第1項第2号等）。また、退職手当に関する条例についても同趣旨



の規定が置かれています（職員の退職手当に関する条例（案）第2条第2項。ただし、退職手当に関する条例においては、勤務した月が引き続いて6月を超えるに至った場合に適用があるものです（職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）（昭和37年9月29日自治丙公発第20号）附則第5項）。

これらの法令等の適用については、会計年度任用職員であっても変わることはなく、当該要件に該当する会計年度任用職員について、引き続きこれらの法令等を適切に適用していくことが必要です。その際、これらの法令等を適用しないようにするために、不適切な「空白期間」を設定することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないことから避ける必要があり、これらの法令等が適切に適用されるよう、留意ください。

（イ）厚生年金保険及び健康保険

フルタイムの会計年度任用職員のうち、上記（ア）に該当するものは、「職員」に含まれるものとして地方公務員等共済組合法が適用されますが、これに該当しないフルタイムの会計年度任用職員については、厚生年金保険及び健康保険が適用されることとなります。

また、パートタイムの会計年度任用職員に係る社会保険の適用については、勤務時間が常勤職員の4分の3以上である者に加え、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）及び公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（平成28年法律第114号）（※関連する厚生労働省事務連絡は下記のとおり。）により、勤務時間が常勤雇用者の4分の3未満で、

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ・ 学生でないこと

の4要件を全て満たす短時間労働者についても、職員数の規模にかかわらず全ての地方公共団体において、厚生年金保険

及び健康保険の適用対象となることから、当該要件に該当する会計年度任用職員については、被保険者資格が適切に付与されるよう、留意ください。ただし、上記に該当しないパートタイムの会計年度任用職員については、国民年金及び国民健康保険に加入することとなります。

なお、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（平成26年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」）があるとされており、再度の任用を行う場合には適切に対応する必要があります。

※ 関連する厚生労働省事務連絡

- ① 「短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大の対象となる地方公共団体の事業所に係る取扱いについて」（平成28年8月3日付け事務連絡）（厚生労働省保険局保険課・厚生労働省年金局年金課・厚生労働省年金局事業管理課）
- ② 「平成29年4月以降の短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大の対象となる地方公共団体の事業所に係る取扱いについて」（平成29年2月10日付け事務連絡）（厚生労働省保険局保険課・厚生労働省年金局事業管理課）

<Q & A【社会保険・労働保険】問19-1・19-2を参照してください>

#### (ウ) 災害補償

非常勤職員の災害補償については、その職種や勤務形態に応じて適用される制度が以下のとおり異なりますので留意ください。

特に会計年度任用職員について、フルタイムの会計年度任用職員のうち、勤務した日が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至った者で、引き続き勤務することを要す

ることとされているものは、下記 i) の常勤的非常勤職員として地方公務員災害補償基金により補償されます。

また、フルタイムの会計年度任用職員で 12 月までの任用期間内にある者及び 12 月を超える場合においても勤務した日が 18 日未満である月がある者並びにパートタイムの会計年度任用職員は、ii) 労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者を除き、iii) 議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例により補償されることとなります。

i) 地方公務員災害補償基金により補償対象となる者

- ・再任用短時間勤務職員
- ・任期付短時間勤務職員
- ・育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員
- ・常勤的非常勤職員 (※)

※ 常時勤務に服することを要しない地方公務員のうち、任用関係が事実上継続していると認められている場合において、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が 18 日以上ある月が引き続いて 12 月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているもの

ii) 労働者災害補償保険法等により補償対象となる者

- ・労働者災害補償保険法の適用を受ける者（水道・交通・病院・船員など労働基準法別表第 1 に掲げる事業に従事する者）
- ・消防組織法、水防法及び消防団員等公務災害補償等責任共済等に関する法律の適用を受ける者（消防団員、水防団員）
- ・公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律の適用を受ける者（学校医、学校歯科医、学校薬剤師）

iii) 議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例により補償対象となる者

地方公務員災害補償法の「職員（上記 i) の常勤的非常

勤職員)」とならず、また上記 ii) の労働者災害補償保険法等により補償対象とならない会計年度任用職員の公務災害については、地方公務員災害補償法第 69 条第 1 項に基づき定めることとされている各地方公共団体の議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例により補償されます。地方公務員災害補償法第 69 条第 3 項においては、当該条例で定める補償の制度は、地方公務員災害補償法及び労働者災害補償保険法で定める補償の制度と均衡を失したものであってはならないこととされています。各地方公共団体においては、条例を地方公務員災害補償法及び労働者災害補償保険法で定める補償の制度と均衡を失しないよう定めるとともに、適切に補償がなされるよう、運用を行うことが必要です。

なお、今回の改正で会計年度任用職員に期末手当が支給可能となることに伴い、現在、議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例施行規則（案）に福祉事業として示している傷病特別給付金、障害特別給付金、遺族特別給付金については、これまで、期末手当が支給されていた議会の議員にのみ支給することができるとされていましたが、期末手当が支給される会計年度任用職員に対しても支給することが可能となりますので留意ください。

#### (エ) 雇用保険

雇用保険については、以下の 3 つの要件を満たした場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続きを行わなければなりません。

- ・ 一週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ・ 31 日以上継続して雇用される見込みであること
- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること

なお、上記ア (イ) ii) 「○ 退職手当」に示す要件を満たし、職員の退職手当に関する条例（案）の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者とならないこととなりますので留意ください。

#### 自治労の考え・補足

休暇、社会保険等についての考え方は別紙を参照してください。

#### ④ 人事評価

新地方公務員法上、会計年度任用職員は人事評価の対象となります。会計年度任用職員については、人事評価結果を研修などの人材育成や再度の任用に活用することが想定されます。

また、任期の定めのない常勤職員として採用する場合の能力実証に際し、会計年度任用の職に就いていた者が会計年度任用職員であった時の人事評価による勤務実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能です。ただし、その任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではないことに留意ください。

具体的な人事評価の実施方法等については、新地方公務員法上、各任命権者に委ねられているため、職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能です。その際、平成27年度「地方公共団体における人事評価に関する研究会」で示されている「人事評価記録書例（非常勤（事務補助）職員）」（【参考資料3】）も参照ください。

<Q & A【人事評価】問 12-1～12-4を参照してください>

#### 自治労の考え・補足

常勤職員として採用される場合に加え、再度の任用の際の選考材料として活用することも可能です。なお、評価の実施にあたっては、会計年度任用職員としての業務内容・特性を考慮した評価方法とすることを求めていく必要があります。国家公務員の非常勤職員については現在人事評価は実施されていませんが、勤勉手当の支給との関係から実施が検討されており、その際は常勤職員よりも簡便な評価方法となる見込みです。評価方法を交渉・協議する際は、国の動向も参考としてください。



## ⑤ 再度の任用

### ア 基本的な考え方

#### (ア) 再度の任用の位置付け

上記①イ（ウ）のとおり、会計年度任用職員はその任期を1会計年度内としています（新地方公務員法第22条の2第1項及び第2項）ので、会計年度任用の職は1会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものです。

会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得るものですが、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるべきものであり、当該職員に対してもその旨説明が必要です。

#### (イ) 再度の任用についての留意事項

上記（ア）の考え方に基づき、再度の任用を行う場合であっても、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる会計年度任用の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、会計年度任用職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要です。

地方公務員の任用における成績主義や平等取扱いの原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではないことから、会計年度任用の職についても他の職と同様に、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められます。

この考え方は、条件付採用についても同様であることから、再度の任用であっても任期ごとに改めて条件付採用の対象とすることが必要です。

一方で、募集に当たって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものであり、上記①ア（イ）に述べた均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められます。



<Q & A 【再度の任用】問6－1  
【無期転換】問9－1を参照してください>

イ いわゆる「空白期間」の適正化

会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものです。

しかしながら、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ありません。また、任用されていない者を事実上業務に従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれがあります。

このため、新地方公務員法においては、任期について、国の期間業務職員に関する人事院規則も参考とし、「職務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるもの」などとする配慮義務に係る規定を設けたところであり、不適切な「空白期間」の是正を図る必要があります（新地方公務員法第22条の2第6項）。各地方公共団体においては、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨を踏まえ、「空白期間」の適正化について取り組むことが求められます。

ウ 手続

同一の者を同一の職務内容の職に再度任用する際にも、新たな職への任用として、上記①ア及びイと同様、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示を行い、平等取扱いの原則や成績主義も踏まえつつ能力の実証等を経た上で、本人の意思を確認し、辞令の交付や勤務条件の明示を行うべきです。

なお、結果として複数回にわたって同一の者の任用が繰り返された後に、能力実証の結果や業務の見直しによる業務自体の廃止その他の合理的な理由により再度の任用を行わないこととする場合においては、事前に十分な説明を行ったり、他に応募可能な求人を紹介したり等配慮をすることが望ましいです。この点については、公務員は適用除外とされているものの、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（厚生労働省）」において、契約を更新しない場合の予告や理由の明示等が定められていることにも留意ください。

<Q & A 【解雇予告】 問 8 - 1 を参照してください>

エ 給付水準

会計年度任用職員に対する給付については、上記③アのとおり、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要となるものですが、これは再度の任用の際にも同様です。

この場合において、毎年度の給料又は報酬の水準の決定に際し、同一又は類似の職種の常勤職員や民間企業の労働者の給与改定の状況等を考慮し、給料額等を変更することはあり得るものです。

また、同一の者が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、給料額等を変更することはあり得るものです。具体的には、一定の勤務経験や実績などのある会計年度任用職員である保育士について、より責任の程度が高い職に新たに任用する場合には、当該職員の勤務経験などにより、一層向上した能力を踏まえた職務を行うことを考慮し、給料額等を設定することが考えられますので、こうした考え方も踏まえ、適切に給料又は報酬の水準を決定するよう、留意ください。

オ 再度の任用と産休等との関係

会計年度任用職員が、産前産後休暇、介護休暇、育児休業について、その取得要件を満たしている場合には、

- ・ 会計年度任用職員の任期の末日（任期の末日が年度末である場合には、年度末）まで取得することができ、
- ・ 翌年度に再度の任用がなされた場合には、改めて取得することにより、年度をまたいで当該休暇、休業を継続することができます。

この場合において、再度の任用により、改めて条件付採用期間が設定されることとなりますが、条件付採用期間中であることをもって当該休暇、休業の取得が妨げられるものではありません。

せん。なお、任命権者において、実地での能力の実証が不足していると考えられる場合には、①イ（エ）のとおり、条件付採用期間を延長することが可能です。

#### 自治労の考え・補足

再度の任用については「新たな職に改めて任用」とされていることから、ここで書かれているような身分の固定化や既得権が発生するといったようなことは生じないはずですが、また、再度の任用について「均等な機会の付与」と書かれていることから、ここで書かれていることを理由に繰り返しの任用が妨げられることはありません。むしろ、経験を積んだ職員が継続して業務にあたるのが、公務の能率的な運用に寄与することを当局側に認識させる取り組みを行う必要があります。また、空白期間については2014年通知でも設ける必要はないとされていましたが、今回の法改正で新たに短い任期による更新の反復を避ける配慮規定が設けられました。考え方についてはこれまでと同様であることから、2014年通知や新たな規定を活用し、空白を設ける必要がないことを当局に認識させることが重要です。

給付水準についての考え方は別紙を参照してください。

#### ⑥ 人事行政の運営等の状況の公表

新地方公務員法第58条の2においては、以下の義務が課されています。

- ・ 任命権者から地方公共団体の長に対する、職員の任用、人事評価、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修、福祉並びに利益保護などの人事行政の運営の状況の報告（新地方公務員法第58条の2第1項）、
- ・ 人事委員会又は公平委員会から地方公共団体の長に対する業務の報告（新地方公務員法第58条の2第2項）、
- ・ 地方公共団体の長による上記の報告に関する概要及びその内容の（対外的）公表（新地方公務員法第58条の2第3項）

改正法により、フルタイムの会計年度任用職員は、給料、旅費及び一定の手当の支給対象となり、人件費の管理等の観点から適正な取扱いを確保する必要があることを勘案し、フルタイムの会計年度任用職員については、その任用や勤務条件等に関し、任命

権者から地方公共団体の長に対する報告や、長による公表等の対象に追加したものです。公表等に当たってはその趣旨を踏まえて実施する必要があります。

⑦ 制度の周知

勤務条件をあらかじめ明示するという観点等から、現に任用されている臨時・非常勤職員に対し、会計年度任用職員に係る任用・勤務条件の内容等について周知を図る必要があります。

(2) 職員団体との協議等に係る留意事項

① 職員団体との協議

会計年度任用職員の勤務条件については、新地方公務員法に基づき、登録職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合には、その申入れに応じる必要があることに留意が必要です。

各地方公共団体においては、平成30年度までを目途に適宜必要な協議を行っていただくよう、お願いします。

② 特別職非常勤職員が組織し、又は加入する労働組合との関係

特別職非常勤職員（旧地方公務員法第3条第3項）については、旧地方公務員法が適用されないため、旧地方公務員法に基づく職員団体ではなく、労働組合法に基づく労働組合を組織し、又はこれに加入することができることとなっているところです。

これに対し、改正法施行後に会計年度任用職員制度に移行した後は、任期の定めのない常勤職員と同様、職員団体による交渉など新地方公務員法に定める勤務条件に関する交渉制度が適用されることとなります。

また、その代償措置として、

- ・ 勤務条件条例主義
- ・ 人事委員会又は公平委員会に対する措置要求や審査請求などが認められることになることに留意が必要です。

任用根拠の変更後の勤務条件については、改正法施行後に適用されるものではありませんが、各地方公共団体においては、特別職非常勤職員やこれらの職員が組織し、又は加入する労働組合に対し、丁寧に説明することが重要です。

## 自治労の考え・補足

職員団体は「職員」の勤務条件等について交渉を行うことができます。対象が「職員」であることから、常勤の職員のみで構成されている職員団体が、組合員ではない会計年度任用職員・臨時職員の勤務条件について交渉することも可能です。まだ組織化に至っていない自治体においても、積極的に常勤職員の組合が会計年度任用職員の勤務条件について交渉を行い勤務条件の整備・改善に取り組み、それを契機として組織化に繋げていくことが重要です。なお、現行法でも常勤職員のみが職員団体が臨時・非常勤等職員の勤務条件について交渉を行うことは可能です。



### Ⅲ Q & A

#### 【全般】

問 1 - 1 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係は、常勤職員とどのような違いがあるのか。

- 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係については、常勤職員として任用されるこれらの職員と同様である。すなわち、企業職員又は技能労務職員については、元々フルタイムの職やパートタイムの職にかかわらず、地方自治法第 203 条の 2 及び地方自治法 204 条の特例として地方公営企業法第 38 条の企業職員の給与に関する規定が適用されることとなっており、会計年度任用職員についても同様である。

問 1 - 2 臨時・非常勤職員について、任期が平成 32 年 4 月 1 日を跨がる者がいた場合の経過措置はあるのか。

- 改正法施行後に会計年度任用職員として任用すべき特別職非常勤職員、一般職非常勤職員及びパートタイムの臨時的任用職員については、改正法施行後は、1 会計年度内を任期とする会計年度任用職員として任用されることとなることを踏まえ、任期が施行日を跨ぐことは想定しておらず、経過措置は置かれていない。
- 各地方公共団体においては、改正法施行後に、会計年度任用職員として任用すべき職については、その任期が施行日を跨ぐ任用は行わないことを徹底していただきたい。
- なお、「常時勤務を要する職に欠員が生じた場合」における臨時的任用については、改正法施行前後にかかわらず、臨時的任用が可能であることから、「常時勤務を要する職に欠員が生じた場合」のみに限定して、経過措置が置かれているものである。



問 1-3 「会計年度任用職員制度への必要な移行」とあるが、これは選考等を経ずに採用することができるという意味か。

- 会計年度任用の職は 1 会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものであることから、平成 32 年 4 月 1 日からの新制度への移行時においても、会計年度任用職員の採用に当たっては競争試験又は選考により客観的な能力の実証を行う必要がある。

問 1-4 採用に当たって、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行う必要があるとのことだが、具体的にどのような方法が求められるか。

- 会計年度任用職員については、新地方公務員法第 13 条の平等取扱いの原則が適用となることから、その募集・採用に当たっては、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要がある。
- 各地方公共団体においては、応募を希望する者や住民に対して説明責任を果たせるよう、できる限りホームページ上で広く募集を行うなど適切な募集を行う必要がある。

問 1-5 新地方公務員法第 22 条の 2 第 4 項の規定において「当該期間の範囲内において、任期を更新することができる」とあるが、マニュアルで示されている「再度の任用」との違いは何か。

- ここでいう「任期の更新」とは、会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該会計年度内において同一の者が同一の職に引き続き任用されるものと解され、任用が中断した後、改めて任用することは更新ではない。一方、再度の任用とは「新たに設置された職」に競争試験又は選考による客観的な能力の実証を経て改めて任用されるというものであり、その点で「任期の更新」と異なる。

問 1-6 1週間あたりの勤務時間が常勤職員よりも短いが4分の3を超えて勤務する非常勤職員を会計年度任用職員として任用する場合は「パートタイムの職」として任用することとなるのか。

- 会計年度任用職員制度においては、1週間当たりの勤務時間が常勤職員と同一である者を「フルタイムの会計年度任用職員」とし、これよりも短い時間である者を「パートタイムの会計年度任用職員」と定めていることから、1週間あたりの勤務時間が常勤職員よりも短いが4分の3を超えて勤務する非常勤職員を会計年度任用職員として任用する場合は「パートタイムの職」として任用することとなる。

問 1-7 フルタイムの会計年度任用職員の要件として、「会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの」とされているが、ここでいう「一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間」とはどこの期間を指すのか。例えば、月の末日前に任期が終了する場合、フルタイムの会計年度任用職員として任用してよいか。

- 任期中のどの期間とするかは、会計年度任用職員の任期や勤務形態が多様であることから一律的な定めは設けていないが、例えば、月の末日前に任期が終了したことにより最終週のみ週4日勤務となる場合は、最終週以外の1週間あたりの勤務時間で判断することとなり、その間、常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であれば、フルタイムの会計年度任用職員として任用することとなる。  
なお、任期が3日でこの間フルタイムで勤務する場合は、パートタイムの会計年度任用職員として任用することとなる。

問 1-8 早期に、臨時・非常勤職員の任用根拠や勤務条件の適正化を図りたいと考えているが、平成32年4月1日の施行日前に、これらの適正化を行ってもよいのか。

- 施行日前において、臨時・非常勤職員の任用根拠や勤務条件の適正

化を行う場合は、その時点における関係法令の規定に基づき可能な範囲内で行うこととなる。

例えば、平成26年の総務省通知を踏まえ、

- ・ 現に特別職非常勤職員を任用されていた者を、一般職非常勤職員として任用すること、
  - ・ 不適切な空白期間を是正すること、
  - ・ 非常勤職員に対する育児休業制度を整備すること、
- なども考えられる。一方、パートタイムの一般職非常勤職員に対する「期末手当」は改正後の会計年度任用職員制度において支給可能となるため、施行前においては支給できないことに留意する必要がある。

- なお、こうした団体においても、今般の改正法の施行までに、会計年度任用職員制度などの導入の際に必要な任用や給付など勤務条件に関する制度設計、条例等の整備、必要なシステム改修などの対応を図った上で、改正法の趣旨に沿った個々の臨時・非常勤職員に係る任用根拠の変更や、執行体制の再構築など必要な準備を進めていただきたい。

問1-9 日々雇用職員や任用期間、勤務日数、勤務時間が極めて短い職員についても、会計年度任用職員として任用しなければならないのか。

- 今般の改正法により、特別職非常勤職員については、「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であって、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うもの」に限定し、臨時的任用職員については「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、その対象を限定したところである。
- したがって、これらの対象とならない臨時・非常勤職員については、日々雇用される者又は任用期間、勤務日数、勤務時間が極めて短い者かどうかにかかわらず、会計年度任用職員として任用すべきである。

問 1-10 「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」について、その業務が相当の期間、続くような継続性のある業務を意味するの  
か。

- マニュアル P 8 等に示す「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」については、単に業務の期間や継続性のみによって判断されるものではなく、従事する業務の性質に関する要件を示すものであり、業務の内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質により判断されるべきものである。
- 「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」への該当性については、各地方公共団体において、業務の性質により、個々の具体的な事例に則して判断されるべきものであるが、地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書（平成 28 年 12 月 27 日。以下「総務省有識者研究会報告書」という。）においては、「典型的には、組織の管理・運営自体に関する業務や、財産の差押え、許認可といった権力的業務などが想定される」とされている。

問 1-11 スケジュールについて、平成 31 年春頃に募集活動を行うことを想定されているが、これよりも遅い時期に募集活動を行う場合、全体のスケジュールを後ろ倒しして計画を立ててよいか。

- スケジュールについては、あくまで平成 31 年春頃に募集活動を行うことを想定して条例改正などの時期を定めたものである。
- このため、例えば、募集活動が当該スケジュールよりも遅い時期に見込まれる場合においては、各団体の実情に応じて全体スケジュールを見直して対応いただくことは可能である。

問 1-12 会計年度任用職員が育児休業を取得した場合や病気休職した場合など、欠員補充の取扱い如何。

- 会計年度任用職員が育児休業を取得した際に欠員補充を行う場合

は、地方公務員育児休業法第6条第1項第2号の規定に基づく臨時的任用により行われるものとする。

- なお、同規定による臨時的任用については、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件として加えていないため、これまでと同様、常勤職員の代替に限られるものではない。
- また、会計年度任用職員が病気休職した場合などの欠員補充については、新たに会計年度任用職員として任用することが適当と考える。

### 【特別職】

問2-1 新地方公務員法第3条第3項第2号に掲げる「委員」に該当するものとしてはどのようなものがあるか。

- 新地方公務員法第3条第3項第2号については、「法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会（審議会その他これに準ずるものを含む。）の構成員の職で臨時又は非常勤のもの」とされている。
- この規定については、今回の改正事項ではないが、「委員」に該当する主なものを示せば、以下のとおりである。
- 当該規定の適用については、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨を踏まえ、下記の例も勘案しつつ、慎重に運用すべきものである。

#### 〈主な委員の例〉

- ・ 都道府県労働委員会の委員
- ・ 内水面漁場管理委員会の委員
- ・ 海区漁業調整委員会の委員の選挙によることなく選任される委員、専門委員
- ・ 民生委員、児童委員
- ・ 男女共同参画推進委員会の委員

（教育委員会関係）



- ・ 社会教育委員
- ・ 図書館協議会の委員
- ・ 博物館協議会の委員
- ・ 公民館運営審議会の委員
- ・ 学校運営協議会の委員
- ・ 教科書の採択地区協議会の委員、選定委員会の委員、採択地区の調査員
- ・ 銃砲刀剣類等所持取締法第 14 条第 3 項の登録審査委員
- ・ スポーツ推進委員

(警察本部関係)

- ・ 少年指導委員
- ・ 猟銃安全指導委員
- ・ 地域交通安全活動推進委員
- ・ 留置施設視察委員会の委員
- ・ 警察署協議会の委員

等

問 2 - 2 マニュアルで示している特別職は例示列举か。限定列举か。

- 法令に基づき設置されている職のうち、新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に該当するものについては、整理中の一部のものを除き、「限定列举」してマニュアルに示したところ。

問 2 - 3 法令に基づき設置されている職以外の職であって、地方公共団体が独自に設置する職について、新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号の特別職として任用することはできないのか。

- 法令に基づき設置されている職以外の職であって、地方公共団体が独自に設置する職について、新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号の特別職として任用することは可能。
- ただし、新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号の特別職として任用することが可能な職としては、専門的な知識経験等を有する者が就



く職であって、当該知識経験等に基づき、助言、調査、診断等を行う職であり、労働者性が低い者が就く職が該当する。

- したがって、Ⅱ 2 (2) ①アにあるとおり、上記に該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、新地方公務員法の定める服務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理すべきである。

問 2 - 4 「顧問」、「参与」とは具体的にどのような者を指すのか。

- 「顧問、参与」については、『「顧問」とは、地方公共団体の機関等に対し、…意見の陳述又は勧告をさせる等のために置かれる』ものとされ、『「参与」とは、地方公共団体等の機関に対し、…意見を述べることなどのために置かれる』とされている（「地方公務員法逐条解説Ⅱ」地方公務員月報昭和38年2月第2号 p. 46）
- したがって、顧問、参与とは、広く住民等に意見を陳述するものではなく、地方公共団体の機関等に対して意見を述べる者を指すと考えられる。

問 2 - 5 公選法等に規定のある投票管理者等を新地方公務員法第3条第3項第3号の2として列挙しているが、公選法等以外の法律に基づく選挙・投票（例えば、漁業法に基づく漁業調整委員会の選挙）や、地方自治体が条例に基づく住民投票を行う場合などにおいて、投票管理者等を任用する場合は、特別職非常勤職員と解してよいか。

- 新地方公務員法第3条第3項第3号の2においては、「投票管理者、開票管理者、選挙長…」と、公選法に限って規定しているわけではないため、例えば、漁業法に基づく漁業調整委員会の選挙や地方自治体が条例に基づく住民投票を行う場合などにおいて投票管理者等を任用する場合においても、新地方公務員法第3条第3項第3号の2に規定する特別職非常勤職員と解される。

問 2-6 チャレンジ雇用についてはどのように取り扱えばよいか。

- 地方公共団体にチャレンジ雇用される知的障がい者などの任用については、国家公務員と同様、一般職の会計年度任用職員として任用することが適当である。

問 2-7 地域おこし協力隊や集落支援員については、どのような取扱いになるのか。

- 地域おこし協力隊については、「地域おこし協力隊の受入れに関する手引き（第2版）」（平成29年5月総務省地域力創造グループ地域自立応援課）において示しているとおり、特別職非常勤職員として任用している地方公共団体においては、特別職の任用の厳格化等に伴い、一般職の会計年度任用職員として任用することが適当である。また、集落支援員についても同様の取扱いとなる。

問 2-8 外国語指導助手（ALT）が特別職から一般職へ移行するのであれば、国際交流員（CIR）やスポーツ国際交流員（SEA）についても、同様に、特別職から一般職へ移行するのか。

- 国際交流員（CIR）やスポーツ国際交流員（SEA）も、外国語指導助手（ALT）と同様、特別職から一般職へ移行する職である。

#### 【臨時的任用】

問 3-1 臨時的任用を行うことができる場合としては、具体的にどのようなものがあるか。

- 臨時的任用を行うことができる場合としては、例えば、
  - ・ 災害その他重大な事故が発生し、その復旧に緊急の人手を要する場合
  - ・ 一時的に事務量が増大し多忙となる時期に任用する場合
  - ・ 介護休暇又は産前・産後休暇の承認を受けた職員の業務を処理する

ことを職務とする職で当該承認に係る期間を限度として置かれる臨時のものに任用する場合等が該当すると考えられる。

問3-2 臨時的任用について、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」という要件が新たに追加されたが、例えば学校の教員の場合、どのような場合であれば、臨時的任用が可能なのか。

- 例えば、学校の教員については、児童生徒数の減少傾向に不確定要素があったり、当該年度の児童生徒数が年度の開始時点で確定しなかったりするなどして、これに対応した時限的に確保が必要となる教員数を一定の確度で見込めない時には、必要となった教員の職を「臨時の職」と捉え、かつ「常時勤務を要する職」に該当する場合には、臨時的任用により、教員を採用することは可能である。
- なお、臨時的任用が「臨時の職に関する場合」は、臨時的任用を行う日から1年以内に廃止することが予想される職に関する任用であることから、定数条例の対象外とすることは許容され则认为られるものの、「緊急の場合」、「採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合」における臨時的任用は、その欠員が生じた職が「臨時の職」ではないことから、定数条例の対象となることにご留意いただきたい。

問3-3 臨時的任用職員について、「再度の任用」は可能か。

- 臨時的任用職員の任期が新地方公務員法第22条の3において最長1年以内と規定されていることを踏まえれば、臨時的任用職員が就くこととされる職については、1年ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものであり、任期の終了後、再度、同一の職務内容の「新たな職」に改めて任用されることはあり得るものである。
- ただし、任用に当たっては、いかなる優先権をも与えるものではなく、臨時的任用に係る制度上の要件を改めて確認する必要があり、フルタイムの臨時的任用を繰り返すことによって、事実上任期の定め

ない常勤職員と同様であるかのような運用は避けるべきである。

問3-4 「再任用短時間勤務職員」又は「任期付短時間勤務職員」に欠員が生じた場合に、臨時的任用職員を採用することはできるか。

- 「再任用短時間勤務職員」又は「任期付短時間勤務職員」は、「非常勤の職」のうち「短時間勤務の職」と整理されるものであり、パートタイムでの任用となることから、当該職に臨時的任用職員を充てることはできない。
- このため、これらの職員に欠員が生じた場合には、改めて「再任用短時間勤務職員」又は「任期付短時間勤務職員」として任用することが適当と考える。

問3-5 今回の法改正に伴い、旧地方公務員法第22条第1項から「臨時的任用…の場合を除き、」という文言が削除されたが、臨時的任用と条件付採用との関係はどうなるか。

- 臨時的任用は新地方公務員法第15条の2第1項第1号に規定する「採用」の定義から除外されているため、そもそも新地方公務員法第22条における「採用」の対象外であることから、臨時的任用職員については、引き続き条件付採用の対象外である。

#### 【任用一般】

問4-1 同一の者が同一の地方公共団体内で異なる業務に従事しようとする場合、異なる勤務時間帯の会計年度任用職員（パートタイム）若しくは、異なる勤務時間帯の会計年度任用職員（パートタイム）と特別職非常勤職員として、それぞれ任用することは制度上可能か。

- いずれの場合も可能である。

## 【条件付採用】

問5-1 任期が1月未満の会計年度任用職員であっても、条件付採用の対象となるのか。また、再度の任用の場合、条件付採用期間を省略することはできるか。

- 任用期間、勤務日数又は勤務時間の長短や前職の勤務実績の有無にかかわらず、会計年度任用職員については条件付採用の対象となる。再度の任用の場合も、新たな職に改めて任用されるものと整理すべきものであることから、新地方公務員法第22条及び新地方公務員法第22条の2第7項の規定に基づく条件付採用の対象となり、条件付採用期間を省略することはできない。

問5-2 1か月に1日しか出勤しないような勤務形態の会計年度任用職員がいた場合、1年間の勤務日数が15日に満たないことになるが、この場合は任期終了まで条件付採用期間となるのか。また、任命権者の判断により、15日未満でも正式採用とすることはできるか。

- 新地方公務員法第22条及び新地方公務員法第22条の2第7項の条件付採用の規定に基づく人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体が定める規則）において、採用後1月間における実際に勤務した日数が15日に満たない会計年度任用職員については、その日数が15日に達するまで条件付採用期間は引き続くものと定めていただくこととなるが、この場合、実際の勤務日数が15日未満である者を正式採用とすることはできない。

## 【再度の任用】

問6-1 再度の任用について、募集に当たって任用回数や年数による制限を設けることは可能か。また、定年制や年齢制限を設けた採用を行うことは可能か。

- 募集に当たって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則



や成績主義の観点から避けるべきものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。

- また、会計年度任用職員については、新地方公務員法第28条の2第4項の規定に基づく非常勤職員に当たることから、定年制は適用されず、また、募集に当たり年齢制限を設けることは雇用対策法の趣旨から適切ではない。

#### 【サービス・懲戒】

問7-1 パートタイムの会計年度任用職員について、営利企業への従事等の制限の対象外とした理由はなにか。

- パートタイムの会計年度任用職員については、勤務時間が限られており、極めて短い時間のみ公務に従事する場合があります。また、これらの職員の生計の安定、多様な働く機会の確保のためにも、柔軟な対応が必要であること等から、一律に制限はしないこととしたものである。
- なお、職務専念義務や信用失墜行為の禁止等のサービス規律は適用されるため、職務の公正を確保する等の観点から、必要に応じて、営利企業への従事等に関し、当該職員から報告を求めるなどの対応を行うことも考えられる。

問7-2 「サービスの宣誓」については、再度の任用であっても任期ごとに行うのか。

- 再度の任用は、新たな職に改めて任用されるものと整理すべきものであり、公務員倫理の確立を図る観点から、「サービスの宣誓」は改めて任用される際に行う必要がある。



## 【解雇予告（労働基準法関係）】

問 8 - 1 会計年度任用職員を、条件付採用期間における勤務成績不良により、正式採用しないこととする場合、解雇予告（労働基準法第 20 条）との関係をどのように整理するのか。

- 労働基準法 20 条では、労働者を解雇する場合は、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならないと規定されており、例外として、労働基準法第 21 条において、試用期間中であれば事前予告を不要としつつ、その期間が 14 日を超えた場合にはこの限りではないと規定している。
- 地方公務員は原則として労働基準法の適用を受けるものであるため、会計年度任用職員を 1 月で免職する場合には、試用期間について 14 日を超えており、かつ労働基準法 20 条に基づく 30 日前の解雇予告を行っていないため、職員の責に帰すべき事由があることについて労働基準監督機関の認定を受けた場合等を除いて、解雇予告手当の支払義務が生じるものである。

## 【無期転換（労働契約法関係）】

問 9 - 1 再度の任用が繰り返され、その任用期間が 5 年以上となった場合であっても、労働契約法に基づく期間の定めのない常勤職員への転換を図る必要はないとしてよいか。

- 地方公共団体の常勤職員については、「競争試験による採用」が原則とされており、厳格な成績主義が求められている。これは、「長期継続任用を前提とした人材の育成・確保の観点」と、「人事の公正を確保し情実人事を排する観点」から必要とされているものである。
- このため、地方公共団体の臨時・非常勤職員が常勤職員として任用される場合には、競争試験などにより常勤職員としての「能力実証」を改めて行う必要がある。
- したがって、地方公務員については、任用期間を通算した期間が 5

年を超える臨時・非常勤職員が任期の定めのない任用の申出をしたときに常勤職員へ転換されるというような仕組みは設けられていない。なお、地方公務員は労働契約法が適用除外となっている。

## 【休暇】

問 10-1 会計年度任用職員が再度任用された場合、年次有給休暇は繰り越されるのか。

- 会計年度任用職員の再度の任用は、新たに設置された職に改めて任用されたものであるが、労働基準法における「継続勤務」の要件に該当する場合には、前年度に付与された年次有給休暇を繰り越すことが必要である。
- 「継続勤務」の要件については、「勤務の実態に即して判断される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短時日の間隔を置いているとしても、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」（平成19年10月1日付厚生労働省通知「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」とされており、各地方公共団体においては、「継続勤務」に該当するか否かにより適切に対応すべきである。
- また、平成32年4月の施行時において、任用根拠を変更し、例えば特別職非常勤職員であった者を会計年度任用職員として任用した場合であっても、「継続勤務」の要件を満たす場合は、年次有給休暇を繰り越すことが必要である。
- この取扱いは、一般職に属する地方公務員に適用される労働基準法第115条において、同様に適用される労働基準法第39条に規定する年次有給休暇の請求権の消滅時効が2年とされていることに基づくものである。
- なお、国の非常勤職員の年次休暇の取扱いは、人事院規則15-15で規定されているとおり、一定の要件を満たす場合には20日を限度として次の1年間に繰り越すことができるとされているところであ

る。

### 【育児休業】

問 1 1 - 1 会計年度任用職員が育児休業をするための「勤務期間等一定の条件」とは具体的に何か。

- 総務省からお示ししている「職員の育児休業等に関する条例（案）」においては、非常勤職員のうち以下のいずれにも該当する職員については育児休業の取得が可能となっている。
  - ① 任命権者を同じくする職に引き続き在職した期間が1年以上であること
  - ② 子が1歳6か月に達する日までに、その任期（再度の任用がなされる場合はその任期）が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでないこと
- ここで、①は、育児休業請求の直前の1年間について、勤務の実態に即し任用関係が実質的に継続していることをいうもので、任用期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないため、再度の任用により引き続き勤務した場合は①の要件を満たすものである。
- また、②について、「その任期が満了すること及び引き続き任用されないことが明らか」である場合の該当例は、その職が廃止される場合で再度の任用をしないことが明示されている場合などをいうもので、それら以外の場合は②の要件を満たし得るものである。
- よって、一会計年度ごとに置かれる職に就く会計年度任用職員であっても、上記の要件を満たす場合があり、こうした場合で当該職員から請求があった場合は育児休業を承認しなければならない。

問 1 1 - 2 育児休業をしている会計年度任用職員を再度任用しなかった場合、不利益取扱いに当たらないのか。

- 育児休業をしている職員であっても、再度任用する際には改めて能

力の実証を行う必要があり、結果として再度任用されなかったとしても、そのことのみで不利益取扱いに当たるものではない。

- しかし、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扱いは地方公務員育児休業法第9条に照らし認められない。

【地方公務員育児休業法】

（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

第九条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

- なお、産前産後休暇を取得している職員についても、男女雇用機会均等法第11条の2の規定により、産前産後休暇を取得している（していた）ことを理由として任用しないこととする取扱いは認められない。

【男女雇用機会均等法】

（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

第十一条の二 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【人事評価】

問12-1 「人事評価結果を再度の任用に活用する」とは具体的にどのような活用を想定しているのか。

- 会計年度任用職員の任用に当たっては、客観的な能力実証を行う必要があり、このことは再度の任用の場合についても同様である。

- 再度の任用時における客観的な能力実証を行うに当たり、人事評価結果を判断要素の一つとして活用することが考えられる。

問 1 2 - 2 「(会計年度任用職員を)常勤職員として採用する場合の能力実証に際し、人事評価による評価実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能」とあるが、具体的にどのような運用を想定しているのか。また、その運用は平等取扱の原則に反しないのか。

- 会計年度任用職員を任期の定めのない常勤職員として採用する場合には、競争試験などにより常勤職員としての「能力実証」を改めて行う必要があり、「能力実証」に当たっては、経歴、適性等の評定の一要素として考慮するなど、人事評価結果を判断要素の一つとして必要に応じ活用することが考えられる。
- このような取り扱いについては、その任用に当たり、いかなる優先権をも与えるものではない限り、平等取扱の原則に反するものではない。

問 1 2 - 3 任期の長短にかかわらず、全ての会計年度任用職員が人事評価の対象となるのか。

- 全ての会計年度任用職員は、常勤職員と同様、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず人事評価の対象となる。具体的な実施方法については各任命権者に委ねられていることから、職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で実施していただきたい。

問 1 2 - 4 人事評価の実施に当たり、会計年度任用職員についても標準職務遂行能力を定める必要があるのか。

- 会計年度任用職員については、新地方公務員法第 1 5 条の 2 に定義する標準職務遂行能力を定めることまでは求められているものでは



ない。

- なお、会計年度任用職員の人事評価の実施に当たっては、各団体における会計年度任用職員の職務内容に応じて適切に評価基準や評価項目を設定いただきたい。人事評価記録書の例を参考資料3としているので、参考にしながら各団体の実情に応じて適切に運用していただきたい。

### 【給与決定の考え方】

問13-1 マニュアル3(1)③ア(ア)中「地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ」とあるが、これは具体的にどのような趣旨か。

- 民間企業の従業者の給与との均衡をどのように図っていくかについては、各地方公共団体において、
  - ・ 人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすること、
  - ・ 給与情報開示の取組を徹底することを通じて適正な給与水準の確保を図ること、などが考えられるところである。
- いずれにしても、非常勤職員の給与水準については、総務省有識者研究会報告書において、地域の民間に同種又は類似する職種がある場合には、職務内容等の属性を考慮しつつ、新地方公務員法第24条に定める均衡の原則の観点から、その賃金水準の状況に留意すべきである旨提言されており、その趣旨に沿った対応が求められる。

問13-2 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準について、「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべき」とは具体的にどのような趣旨か。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、「知識、技術及び職務経験」が考慮要素となるものであるが、当然に、そ

の考慮対象とすべきものは、「職務遂行上必要となるもの」である。

したがって、例えば、職務内容が単純・定型的・補助的なものなどである場合、その職務の遂行に当たってそれまでの職務経験等が寄与する程度には自ずと一定の限界があると考えられることから、必ずしもそれまでの職務経験等の全てを考慮する必要はないと考えられる。

- また、そもそも「非常勤の職」を占め、任期が一会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、「常時勤務を要する職」を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、会計年度任用職員についても、職務の内容や責任等を踏まえつつ、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることが適当である。

なお、その際、例えば、定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員については、一般行政職の常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる。

- また、「職務経験等の要素を考慮して」とは、学歴や経験年数を考慮すべきものと考えている。

問 13-3 再度任用時の給与決定についてはどのように考えればよいか。

- 「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、民間労働者については、
  - ・ 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。
  - ・ 昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

とされている。

- このような考え方を踏まえると、会計年度任用職員の再度任用時の給与決定に当たっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当と考えている。

問13-4 問13-3を踏まえ、例えば大学新卒者を事務補助の会計年度任用職員に採用する際の給与決定及び再度の任用の際の給与決定について、具体的にどのようなものが考えられるか。

- 「同一労働同一賃金ガイドライン案」に沿った運用としては、以下のように取り扱うことが望ましいと考えられる。
- マニュアルP.23にあるように、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（仮に1級とする）の初号給（1級1号給）を基礎として、職務経験等の要素を考慮して（高校卒業以後の学歴免許等の資格による号給調整（加算数4×4号給＝16号給を加算））定める（1級1号給＋16号給＝1級17号給相当水準）。
- 再度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（＋16号給）、さらに経験年数分の号給（1年×4号給＝4号給）を加え、1級21号給相当水準に決定する。
- 再々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（＋16号給）、さらに経験年数分の号給（2年×4号給＝8号給）を加え、1級25号給相当水準に決定する。
- 再々々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（＋16号給）、さらに経験年数分の号給（3年×4号給＝12号給）を加えると、1級29号給になるが、上限を仮に常勤大卒職員の初任給基準額（1級25号給相当水準）と設定している場合には1級25号給相

当水準に決定することとなる。

問 1 3 - 5 常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのような取扱いをすればよいか。

- 非常勤職員の給与については、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が基本と考えているが、各団体の実情に応じて適切に判断いただきたい。

#### 【期末手当】

問 1 4 - 1 会計年度任用職員に対する期末手当の支給月数等、具体的な制度設計はどのように行うべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当の支給額の計算については、以下のとおりとしつつ、具体的な詳細についても常勤職員との権衡等を踏まえて定めることが適当である。

【支給額】 = ①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③在職期間別割合

- なお、仮に、常勤職員に対する期末手当の支給割合が、国の割合を上回っている場合には、その取扱いについて改めて検討いただくことが必要と考えられるため、留意されたい。

問 1 4 - 2 例えば、義務教育の教育職員等では、学期ごとに任期が切れ、夏休み期間中など任用されない月がある場合があるが、こうした職員に対する期末手当の支給についてはどのようにすべきか。

- 「期末手当」については、「任期が相当長期（6カ月以上を目安）にわたる者」に対して支給することが適当と考えられることから、任用時において6カ月以上の任用期間の発令がある場合には、常勤職員と同じ支給日に支給して差し支えない。
- 任用時において6カ月未満の発令である場合については、任期終了

後に同一の者が再度任用された結果、一会計年度内に限り、任用期間を合算した期間が6カ月以上に至ったときは、期末手当を支給して差し支えない。

問14-3 会計年度任用職員に対する期末手当の計算に当たり、「在職期間別割合」の取扱いはどのようにすべきか。また、再度任用された場合の6月期の「在職期間」の取扱いはどのようにすべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当に係る「在職期間別割合」の取扱いについては、常勤職員との権衡等を踏まえて定める必要がある。
- したがって、法施行日の平成32年4月1日以降に新たに任用される会計年度任用職員に係る期末手当の具体的計算に当たっては、任用期間に応じて「在職期間別割合」を割り落とす（国の場合30/100（3箇月未満））取扱いとすることが適当と考えられる。
- また、例えば、平成32年4月1日から平成33年3月31日まで任用、平成33年4月1日に再度任用された職員の場合、平成33年6月期の「在職期間」については、平成32年12月2日から平成33年6月1日までの6箇月とすることが適当である。
- なお、平成32年3月31日まで給料・手当の支給対象の職員（常勤職員、臨時的任用職員、任期付職員等）であった場合、平成32年6月期の期末手当については、平成31年12月2日以降の在職期間を通算して「在職期間別割合」を100/100としても差し支えないが、平成32年3月31日まで報酬・費用弁償の支給対象者であった場合には、当該在職期間は通算しないことが適切である。

問14-4 複数の地方公共団体など、異なる任命権者に任用された場合における期末手当に係る在職期間の通算については、どのようにすべきか。

- 任命権者が異なる場合には、基本的には通算することについては想定していない。なお、任命権者が同一であれば、異なる職への任用で



あっても通算して差し支えない。

問14-5 例えば、週に数日しか出勤しない日額支給の会計年度任用職員に係る期末手当基礎額は、どのように計算すべきか。

- 日額（ないし時間額）を月額に換算することが適切である。
- 月により勤務日数が異なる場合など、単純に月額に換算しがたい場合には、期末手当の算定対象となる在職期間における平均を取る方法が考えられる。

例1) 日額5,000円、週2～3日勤務、月により勤務日数が異なり、12月2日から6月1日まで6カ月在職する場合

基礎額（月額換算額）＝5,000円×（12月2日～6月1日までの実勤務日数）÷（21日×6月）×21日

※ 1月を21日として計算。

例2) 時間額1,000円、週20～30時間勤務、月により勤務時間が異なり、1月2日から6月1日まで5カ月在職する場合

基礎額（月額換算額）＝1,000円×（1月2日から6月1日までの実勤務時間数）÷（7時間45分×21日×5月）×（7時間45分×21日）

※ 1月を（7時間45分×21日分）として計算

問14-6 会計年度任用職員に対する期末手当の支給割合について、段階的に常勤職員と同様の支給割合とすることとしてよいか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当の具体的な制度設計については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めることが適当であるが、制度の導入に当たっては、支給割合を2年程度の期間をかけて段階的に引き上げる取扱いとすることが考えられる。

## 【その他の手当】

問 15-1 フルタイムの会計年度任用職員の手当に係る「上記以外の手当については、支給しないことを基本とすること」について、勤勉手当等については支給しないことを基本とすべきとする趣旨は何か。

- 「上記以外の手当」（勤勉手当を除く。）については、総務省有識者研究会報告書の提言において「今後の検討課題とすべき」とされていること、会計年度任用職員については長期継続雇用を前提としていないこと、管理職手当や単身赴任手当などはそもそも会計年度任用職員への支給が想定されないこと等から、支給しないことを基本とすることが適当と考えられるものである。  
なお、特に「勤勉手当」については、各地方公共団体における「期末手当」の定着状況等を踏まえた上での検討課題とすべきものと考えている。

## 【企業職員の場合の留意点】

問 16-1 会計年度任用職員として任用される企業職員に対する手当の支給に当たって、企業会計処理上、引当金についてはどのように取扱えばよいか。

- 引当金は、①将来の特定の費用又は損失であって、②その発生が当該事業年度以前の事象に起因し、③発生の可能性が高く、④金額を合理的に見積もることができる、との4要件を満たした場合に計上しなければならない（地方公営企業法施行規則第22条）。また、実務上、いずれかの要件を満たさない場合は計上することが認められないこととされている。
- 会計年度任用職員の任期は、「採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内」とされており、原則として会計年度を超えることがないことから、「将来の特定の費用又は損失」は発生しないため、①の要件を満たさず、引当金を計上することは認められない。
- ただし、会計年度任用職員が再度任用される場合であって、退職手

当が通算される定め等があるときは、会計年度の末日において4要件全てを満たす可能性があり、その場合は引当金を計上しなければならないことにご留意いただきたい。

### 【報酬】

問17-1 パートタイムの会計年度任用職員の報酬水準の決定について、「職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべき」とは具体的にどのような趣旨か。

- 「職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべき」とは、「報酬」が、職務の反対給付と一般的に解されているものであることに鑑み、報酬水準の決定に当たり、例えば、人材確保のための手当や扶養手当、住居手当などに相当するようなものを考慮するといったことは適当ではないことを示すものである。

問17-2 パートタイムの報酬について、月額制又は日額制のいずれの方法によるべきか。

- 地方自治法第203条の2第2項によれば、「報酬は、勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。」とされているため、基本的には日額で支給することが考えられるが、各団体の実情に応じて適切に判断されたい。

### 【給付関係その他】

問18-1 会計年度任用職員に係る給与費について、予算や決算上の取扱いはどのようなになるのか。

- 会計年度任用職員に係る給与費の予算や決算における取扱いについては、今後、関係部局も含めて検討し、改めてお示ししたいと考えている。

## 【社会保険・労働保険】

問 19-1 フルタイムの会計年度任用職員に地方公務員等共済組合法（以下「地共済法」という。）が適用されることとなった場合、標準報酬月額が新たに決定するのか。それとも、前の保険者の等級が引き継がれるのか。

- 地共済法第43条並びに厚生年金保険法第15条及び第22条の規定により、地共済法が適用されることとなった日の現在の報酬の額により決定されたい。

問 19-2 勤務時間が常勤職員の4分の3未満であるパートタイムの会計年度任用職員であって、週の所定勤務時間が20時間以上、報酬の月額が8.8万円以上であること、学生でないことを満たす職員が厚生年金・健康保険に加入することとなるのは、任用の期間が1年以上経過した日からか、それとも、1年以上ある任用について採用となった日からか。

- 1年以上ある任用について採用となった日からである。

## 【健康診断（労働安全衛生法関係）】

問 20-1 定期健康診断やストレスチェックは、1年以内ごとに1回実施することになっているが、年度途中で任用された職員や実施日以降に任用された職員に対して、いつまでに実施する必要があるか。

- 定期健康診断とストレスチェックは、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に基づき、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に実施する必要がある。年度途中で任用された職員や実施日以降に任用された職員に対しては、任用された日以後1年以内に実施されたい。

## 【条例規則関係】

問 2 1 - 1 会計年度任用職員の任用について、条例・規則等で定めるべき事項としてどのようなものが考えられるか。

### <人事委員会規則等>

- 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うことは、人事委員会の事務（新地方公務員法第8条第1項第6号）とされているが、人事委員会規則で定めるものについては、当該地方公共団体の他の機関等に委任することができる（新地方公務員法第8条第3項）こととされている。このため、人事委員会規則において、会計年度任用職員に係る競争試験及び選考等について、各任命権者に委任する旨を定めることも可能である。
- また、職員の採用・昇任等に関する「一般的基準」（新地方公務員法第17条第2項）として、人事委員会において、会計年度任用職員に係る採用の方法として選考によること、選考の基準・選考方法（経歴評定、面接評定、筆記試験、実地試験等）などについて規定することが考えられる。

### <規則・要綱等>

- 例えば、知事部局の場合、規則において、人事当局として統一的に定めておくべき事項（募集の方法等）や、各事業担当部局に委任する範囲（職の内容、任用数、選考の方法等）などについて規定することが考えられる。なお、これらの項目や内容については、例えば、職の内容や任用数を人事当局協議とするなど、各団体の実情に応じて適切に定めていただきたい。
- 各事業担当部局が要綱で規定する事項として、規則等により各事業担当部局に委任された事項（職の内容、任用数、選考の方法等）に応じて、具体的な内容を規定することが考えられる。例えば、職務の具体的な内容、任用数は○人とすること、任期は○○とすること、選考の方法として経歴評定、面接評定、筆記試験、実地試験等のうちいずれの手法を用いるかなどについて、具体的に定めることが考えられる。



問 2 1 - 2 会計年度任用職員の勤務条件・休暇関係について、条例・規則等で定めるべき事項としてどのようなものが考えられるか。

<条例>

- 新地方公務員法第 2 4 条第 5 項において、勤務条件は条例で定めることとされており、当省よりお示ししている「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」を参考に、会計年度任用職員の勤務時間、休暇等について、「その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則の定める基準に従い、任命権者が定める」とするなど、適切に条例に規定する必要がある。

<人事委員会規則等>

- 条例（案）に記載しているとおり、人事委員会規則等において、勤務時間、休暇等に関するその団体に働く会計年度任用職員全体に適用される基準を定めることが望ましい。
- 例えば、勤務時間の基準（常勤職員の一週間当たりの勤務時間を超えない範囲とすること等）、年次有給休暇を付与するための基準、年次有給休暇以外の休暇の種類とその内容、といったものが考えられる。

<規則・要綱等>

- 人事委員会規則等の基準に従い、各事業担当部局等において、具体的な内容を規定することが考えられる。例えば、勤務時間の具体的な内容（勤務時間は 1 日○時間○分とする等）など。

問 2 1 - 3 会計年度任用職員の給付について、どのように条例を制定又は改正すればよいのか。

- 会計年度任用職員の給与については、既存の給与条例に規定すること又は非常勤職員（会計年度任用職員）に限った給与条例を制定することが考えられる。また、給付のうち旅費や費用弁償の支給については給与条例とは別の条例で定めることも考えられる。

- なお、
- ・ パートタイムの会計年度任用職員に対しては、報酬及び費用弁償を支給しなければならないこと（新地方自治法第203条の2第1項及び第3項）
  - ・ パートタイムの会計年度任用職員に対しては、期末手当を支給することができること（新地方自治法第203条の2第4項）
  - ・ フルタイムの会計年度任用職員及び臨時的任用職員に対しては、給料、手当及び旅費を支給しなければならないこと（新地方自治法第204条第1項及び第2項）
- を踏まえ、条例を制定又は改正されたい。

## IV 参考条例

### 1 関係条例・規則等の制定改廃

---

関係条例・規則等の制定改廃に当たっては、総務省から発出している以下の条例（例）等を参考にしてください（改め文・新旧対照表については【参考資料4】を参照）。

#### 【条例】

- 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）
- 職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（案）
- 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（案）
- 職員の育児休業等に関する条例（案）
- 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（例）
- 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（例）

#### 【人事委員会規則】

- 職員の臨時的任用に関する規則（案）
- 職員の条件附任用の期間の延長に関する規則（案）
- 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（案）

# 參考資料





< 略 >

→ 後掲の追加参考資料（総務省作成）

「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」

（2018年3月27日 公務員部発出）を参照のこと

国の非常勤職員の勤務時間について

人事院規則 15-15	人事院規則 15-15 の運用について														
<p>人事院は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）に基づき、非常勤職員の勤務時間及び休暇に関し次の人事院規則を制定する。</p> <p>（趣旨）</p> <p>第一条 この規則は、勤務時間法第二十三条（育児休業法第二十五条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する常勤を要しない職員（以下「非常勤職員」という。）の勤務時間及び休暇に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>（勤務時間）</p> <p>第二条 非常勤職員の勤務時間は、相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職に任用される非常勤職員については一日につき七時間四十五分を超えず、かつ、常勤職員の一週間当たりの勤務時間を超えない範囲内において、その他の非常勤職員については当該勤務時間の四分の三を超えない範囲内において、各省各庁の長（勤務時間法第三条に規定する各省各庁の長をいう。以下同じ。）の任意に定めるところによる。</p> <p>（年次休暇）</p> <p>第三条 各省各庁の長は、人事院の定める要件を満たす非常勤職員に対して人事院の定める日数の年次休暇を与えなければならない。</p> <p>2 前項の年次休暇については、その時期につき、各省各庁の長の承認を受けなければならない。この場合において、各省各庁の長は、公務の運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならない。</p>	<p>標記について下記のとおり定めたので、平成6年9月1日以降は、これによってください。</p> <p>記</p> <p>第2条関係</p> <p>1 各省各庁の長は、非常勤職員の勤務時間の内容（始業及び終業の時刻、休憩時間等を含む。）について、人事異動通知書その他適当な方法により、当該非常勤職員に対して通知するものとする。</p> <p>2 非常勤職員の休憩時間及び定められた勤務時間以外の時間における勤務については、常勤職員の例に準じて取り扱うものとする。</p> <p>3 各省各庁の長は、非常勤職員の勤務時間を定めるに当たっては、常勤職員の勤務時間に関する基準を考慮するものとする。</p> <p>第3条関係</p> <p>1 年次休暇が認められる非常勤職員の要件及びその日数は、それぞれ次に定めるとおりとする。</p> <p>(1) 1週間の勤務日が5日以上とされている職員、1週間の勤務日が4日以下とされている職員で1週間の勤務時間が29時間以上であるもの及び週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が217日以上であるものが、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合（(4)の規定による年次休暇（以下「夏季年次休暇」という。）を使用した場合を除く。）次の1年間において10日</p> <p>(2) (1)に掲げる職員が、雇用の日から1年6月以上継続勤務し、継続勤務期間が6月を超えることとなる日（以下「6月経過日」という。）から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合、それぞれ次の1年間において、10日に、次の表の上欄に掲げる6月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる日数を加算した日数</p> <table border="1" data-bbox="734 918 1260 1019"> <tr> <td>6月経過日から起算した継続勤務年数</td> <td>1年</td> <td>2年</td> <td>3年</td> <td>4年</td> <td>5年</td> <td>6年</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>1日</td> <td>2日</td> <td>4日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>10日</td> </tr> </table> <p>(3) 1週間の勤務日が4日以下とされている職員（1週間の勤務時間が29時間以上である</p>	6月経過日から起算した継続勤務年数	1年	2年	3年	4年	5年	6年	日数	1日	2日	4日	6日	8日	10日
6月経過日から起算した継続勤務年数	1年	2年	3年	4年	5年	6年									
日数	1日	2日	4日	6日	8日	10日									

人事院規則 15-15	人事院規則 15-15 の運用について																																							
	<p>職員を除く。以下(3)において同じ。）及び週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が48日以上216日以下であるものが、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合（夏季年次休暇を使用した場合を除く。）又は雇用の日から1年6月以上継続勤務し6月経過日から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合、それぞれ次の1年間において、1週間の勤務日が4日以下とされている職員にあっては次の表の上欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている職員にあっては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる雇用の日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数</p> <table border="1" data-bbox="734 1388 1340 1848"> <tr> <td>1週間の勤務日の日数</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>1年間の勤務日の日数</td> <td>169日から 216日まで</td> <td>121日から 168日まで</td> <td>73日から 120日まで</td> <td>48日から 72日まで</td> </tr> <tr> <td rowspan="7">雇用の日から起算した継続勤務期間</td> <td>6月</td> <td>7日</td> <td>5日</td> <td>3日</td> </tr> <tr> <td>1年6月</td> <td>8日</td> <td>6日</td> <td>4日</td> </tr> <tr> <td>2年6月</td> <td>9日</td> <td>6日</td> <td>4日</td> </tr> <tr> <td>3年6月</td> <td>10日</td> <td>8日</td> <td>5日</td> </tr> <tr> <td>4年6月</td> <td>12日</td> <td>9日</td> <td>6日</td> </tr> <tr> <td>5年6月</td> <td>13日</td> <td>10日</td> <td>6日</td> </tr> <tr> <td>6年6月以上</td> <td>15日</td> <td>11日</td> <td>7日</td> </tr> </table> <p>(4) 1月2日からその年の6月30日までの間に雇用され、雇用の日から6月間継続勤務することが予定されている職員（その予定されている全勤務日の8割以上の出勤が見込まれない職員を除く。）のうち、当該雇用の日からの継続勤務が6月を超えることとなる日（以下(4)において「特定日」という。）において、1週間の勤務日が3日以上とされると見込まれる職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上とされると見込まれるものが、当該雇用の日からその年の6月30日までの間（当該雇用の日が4月2日以降である職員にあっては、当該雇用の日から3月間）継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合、当該雇用の日の属する年の7月1日（当該雇用の日が4月2</p>	1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日	1年間の勤務日の日数	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで	雇用の日から起算した継続勤務期間	6月	7日	5日	3日	1年6月	8日	6日	4日	2年6月	9日	6日	4日	3年6月	10日	8日	5日	4年6月	12日	9日	6日	5年6月	13日	10日	6日	6年6月以上	15日	11日	7日
1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日																																				
1年間の勤務日の日数	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで																																				
雇用の日から起算した継続勤務期間	6月	7日	5日	3日																																				
	1年6月	8日	6日	4日																																				
	2年6月	9日	6日	4日																																				
	3年6月	10日	8日	5日																																				
	4年6月	12日	9日	6日																																				
	5年6月	13日	10日	6日																																				
	6年6月以上	15日	11日	7日																																				

人事院規則 15-15	人事院規則 15-15 の運用について												
	<p>日以降である職員にあっては、当該雇用の日からの継続勤務が3月を超えることとなる日)から同年9月30日(当該雇用の日が3月30日以前である職員にあっては、特定日の前日)までの期間において、特定日において1週間の勤務日が3日以上とされたと見込まれる職員にあっては次の表の上欄に掲げるその見込まれる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、特定日において週以外の期間によって勤務日が定められると見込まれる職員にあっては同表の中欄に掲げるその見込まれる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる日数</p> <table border="1" data-bbox="742 376 1230 504"> <tr> <td>1週間の勤務日の日数</td> <td>5日以上</td> <td>4日</td> <td>3日</td> </tr> <tr> <td>1年間の勤務日の日数</td> <td>217日以上</td> <td>169日から 216日まで</td> <td>121日から 168日まで</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> </table> <p>備考 この表の「5日以上」には、1週間の勤務日が4日以下で1週間の勤務時間が29時間以上を含むものとする。</p> <p>(5) 夏季年次休暇を使用した職員が、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において、夏季年次休暇を使用しなかったとしたならば当該職員が(1)又は(3)に規定する要件に応じこれらの規定によりそれぞれ付与されることとなる年次休暇の日数から当該職員が既に使用した夏季年次休暇の日数(1時間を単位として使用した場合その時間数を含む。)を減じて得た日数(当該日数が0を下回る場合においては、0)</p> <p>2 前項の「継続勤務」とは原則として同一官署において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、「全勤務日」とは非常勤職員の勤務を要する日の全てをそれぞれいうものとし、「出勤した」日数の算定に当たっては、休暇、国家公務員法(昭和22年法律第120号)第79条の規定による休職又は同法第82条の規定による停職及び国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号。以下「育児休業法」という。)第3条第1項の規定による育児休業の期間は、これを出勤したものと同量として取り扱うものとする。</p> <p>3 年次休暇(夏季年次休暇及びこの項の規定により繰り越されたものを除く。)は、20日を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。</p> <p>4 前項の規定により繰り越された年次休暇がある職員から年次休暇の請求があった場合は、繰り越された年次休暇から先に請求されたものとして取り扱うものとする。</p> <p>5 「公務の運営」の支障の有無の判断に当たっては、各省各庁の長は、請求に係る休暇の時期における非常勤職員の業務内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うものとする。</p> <p>6 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。</p> <p>7 1時間を単位として与えられた年次休暇を日に換算する場合には、当該年次休暇を与えられた職員の勤務日1日当たりの勤務時間(1分未満の端数があるときはこれを切り捨てた時間。以下同じ。)をもって1日とする。</p>	1週間の勤務日の日数	5日以上	4日	3日	1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	日数	3日	2日	1日
1週間の勤務日の日数	5日以上	4日	3日										
1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで										
日数	3日	2日	1日										

人事院規則 15-15	人事院規則 15-15 の運用について
<p>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>第四条 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員(第六号に掲げる場合にあっては、人事院の定める非常勤職員に限る。)に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。</p> <p>一 非常勤職員が選挙権その他公衆としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>二 非常勤職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>三 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、非常勤職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 七日の範囲内の期間</p> <p>イ 非常勤職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該非常勤職員がその復旧作業を行い、又は一時的に避難しているとき。</p> <p>ロ 非常勤職員及び当該非常勤職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該非常勤職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。</p> <p>四 非常勤職員が地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>五 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、非常勤職員が通勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>六 非常勤職員の親族(人事院の定める親族に限る。)が死亡した場合で、非常勤職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 人事院の定める期間</p> <p>2 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員(第四号から第七号まで及び第十一号に掲げる場合にあっては、人事院の定める非常勤職員に限る。)に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。</p> <p>一 六週間(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間)以内に出産する予定である女子の非常勤職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間</p> <p>二 女子の非常勤職員が出産した場合 出産の日の翌日から八週間を経過する日までの期間(産後六週間を経過した女子の非常勤職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)</p> <p>三 生後一年に達しない子(勤務時間法第六条第四項第一号において子に含まれるものとされる者を含む。第五号イ及びハを除き、以下同じ。)を育てる非常勤職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を</p>	<p>第4条関係</p> <p>1 年次休暇以外の休暇の取扱いについては、それぞれ次に定めるところによる。</p> <p>(1) 第1項及び第2項の「人事院の定める非常勤職員」は、第1項第6号の休暇にあっては6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員とし、第2項第4号及び第5号の休暇にあっては1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、6月以上継続勤務しているものとし、同項第6号の休暇にあっては同号に規定する申出の時点において、1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、任命権者(国家公務員法第55条第1項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者並びにその委任を受けた者をいう。)を同じくする官職(以下この(1)において「特定官職」という。)に引き続き在職した期間が1年以上であり、かつ、当該申出において、(10)の規定により指定期間の指定を希望する期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その任期(任期が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了すること及び特定官職に引き続き採用されないことが明らかでないものとし、第2項第7号の休暇にあっては初めて同号の休暇の承認を請求する時点において、1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであり、かつ、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものであって、特定官職に引き続き在職した期間が1年以上であるものとし、同項第11号の休暇にあっては6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員(週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が47日以下であるものを除く。)とする。この場合において、「継続勤務」については第3条関係第2項の規定の例によるものとする。</p> <p>(2) (1)の「引き続き在職」するものであるかどうか又は「引き続き採用」されるものであるかどうかの判断は、それぞれその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められるかどうかにより行うものとし、「引き続き採用されないことが明らかでない」かどうかの判断は、第2項第6号に規定する申出の時点において判明している事情に基づき行うものとする。</p> <p>(3) 第1項第1号の「選挙権その他公衆としての権利」とは、公職選挙法(昭和25年法律第100号)に規定する選挙権のほか、最高裁判所の裁判官の国民審査及び普通地方公共団体の議会の議員又は長の解職の投票に係る権利等をいう。</p> <p>(4) 第1項第3号の「これらに準ずる場合」とは、例えば、地震、水害、火災その他の災害により単身赴任手当に相当する給与の支給に係る配偶者等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該単身赴任手当に相当する給与の支給を受けている非常勤職員がその復旧作業等を行うときをいい、同号の休暇の期間は、原則として連続する7暦日として取り扱うものとする。</p> <p>(5) 第1項第6号の「人事院の定める親族」は、人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)別表第2の親族欄に掲げる親族とし、「人事院の定める期間」は、同規則第22条第1項第13号に規定する休暇の例によるものとする。</p> <p>(6) 第2項第1号の「6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)」は、分べん予定日から起算するものとする。</p> <p>(7) 第2項第2号の「出産」とは、妊娠満12週以後の分べんをいう。</p>

人事院規則 15-15	人事院規則 15-15 の運用について
<p>行う場合 一日二回それぞれ三十分以内の期間（男子の非常勤職員にあっては、その子の当該非常勤職員以外の親（当該子について民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七十七条の二第一項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により当該子を委託されている同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第一号に規定する養育里親である者（同法第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。）が当該非常勤職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十七条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、一日二回それぞれ三十分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）</p> <p>四 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する非常勤職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして人事院の定めるその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度（四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。以下同じ。）において五日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、人事院の定める時間）の範囲内の期間</p> <p>五 次に掲げる者（ハに掲げる者にあっては、非常勤職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病又は老齢により二週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この号から第七号までにおいて「要介護者」という。）の介護その他の人事院の定める世話を行う非常勤職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において五日（要介護者が二人以上の場合にあっては、十日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、人事院の定める時間）の範囲内の期間</p> <p>イ 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）、父母、子及び配偶者の父母</p> <p>ロ 祖父母、孫及び兄弟姉妹</p> <p>ハ 非常勤職員又は配偶者との間に事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び非常勤職員との間に事実上子と同様の関係にあると認められる者で人事院の定めるもの</p> <p>六 要介護者の介護をする非常勤職員が、当該介護をするため、各省各庁</p>	<p>(8) 第2項第4号の「小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する」とは、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職一328）」第14の第1項(11)の規定の例によるものとし、同号の「人事院の定めるその子の世話」は、その子（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第6条第4項第1号において子に含まれるものとされる者を含む。以下この(8)において同じ。）に予防接種又は健康診断を受けさせることとし、「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10）を乗じて得た数の時間とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるものの全てを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。</p> <p>(9) 第2項第5号の「同居」には、非常勤職員が要介護者の居住している住宅に泊まり込む場合等を含むものとし、同号の「人事院の定める世話」は、次に掲げる世話とし、「人事院の定める時間」は、勤務日1日当たりの勤務時間に5（要介護者が2人以上の場合にあっては、10）を乗じて得た数の時間とし、「人事院の定めるもの」は、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子とし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、1時間。ただし、当該非常勤職員の1回の勤務に割り振られた勤務時間であって1時間未満の端数があるものすべてを勤務しない場合には、当該勤務時間の時間数）とする。ただし、同号の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。</p> <p>ア 要介護者の介護 イ 要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話</p> <p>(10) 第2項第6号の申出及び指定期間の指定の手続については、人事院規則15-14第23条第2項から第6項までの規定の例によるものとし、同号の休暇の単位は、1日又は1時間とし、1時間を単位とする当該休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該休暇と要介護者を異にする第2項第7号の休暇の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該休暇の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）の範囲内とする。</p> <p>(11) 第2項第7号の休暇の単位は、30分とし、当該休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間（同号に規定する減じた時間が2時間を下回る場合にあっては、当該減じた時間）の範囲内（育児休業法第26条第1項の規定による育児時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該連続した2時間から当該育児時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間の範囲内）とする。</p> <p>(12) 第2項第10号及び第11号の「疾病」には、予防接種による著しい発熱等が、「療養する」場合には、負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためリハビリテーションを受ける場合等が含まれるものとする。</p> <p>(13) 第2項第11号の「人事院の定める期間」は、第3条関係第1項(1)に掲げる職員にあつ</p>

人事院規則 15-15	人事院規則 15-15 の運用について															
<p>の長が、人事院の定めるところにより、非常勤職員の申出に基づき、当該要介護者ごとに、三回を超えず、かつ、通算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合 指定期間内において必要と認められる期間</p> <p>七 要介護者の介護をする非常勤職員が、当該介護をするため、当該要介護者ごとに、連続する三年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合 当該連続する三年の期間内において一日につき二時間（当該非常勤職員について一日につき定められた勤務時間から五時間四十五分を減じた時間が二時間を下回る場合は、当該減じた時間）を超えない範囲内で必要と認められる期間</p> <p>八 女子の非常勤職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>九 女子の非常勤職員が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>十 非常勤職員が公務上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>十一 非常勤職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前三号に掲げる場合を除く。） 一の年度において人事院の定める期間</p> <p>十二 非常勤職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>3 前二項の休暇（前項第一号及び第二号の休暇を除く。）については、人事院の定めるところにより、各省各庁の長の承認を受けなければならない。</p> <p>（雑則） 第五条 この規則に定めるもののほか、非常勤職員の勤務時間及び休暇に関し必要な事項は、人事院が定める。</p>	<p>ては10日の範囲内の期間とし、同項(3)に掲げる職員のうち、1週間の勤務日が4日以上とされている職員にあっては次の表の上欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている職員にあっては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる日数の範囲内の期間とする。</p> <table border="1" data-bbox="742 1288 1324 1433"> <thead> <tr> <th>1週間の勤務日の日数</th> <th>4日</th> <th>3日</th> <th>2日</th> <th>1日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1年間の勤務日の日数</td> <td>169日から 216日まで</td> <td>121日から 168日まで</td> <td>73日から 120日まで</td> <td>48日から 72日まで</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>7日</td> <td>5日</td> <td>3日</td> <td>1日</td> </tr> </tbody> </table> <p>2 前項に規定するもののほか、年次休暇以外の休暇の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。</p> <p>3 勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一である非常勤職員の1時間を単位として与えられたこの条の第2項第4号若しくは第5号の休暇又は1日以外の単位で与えられた同項第11号の休暇を日に換算する場合には、これらの休暇を与えられた職員の勤務日1日当たりの勤務時間をもって1日とする。</p> <p>4 年次休暇以外の休暇（この条の第2項第1号及び第2号の休暇を除く。）の承認については、常勤職員の例に準じて取り扱うものとする。</p> <p>第5条関係 非常勤職員の休暇の請求等の手続については、常勤職員の例に準じて取り扱うものとする。</p> <p>経過措置 （略）</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日	1年間の勤務日の日数	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで	日数	7日	5日	3日	1日
1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日												
1年間の勤務日の日数	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで												
日数	7日	5日	3日	1日												

人事評価記録書(非常勤(事務補助)職員)例

評価期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	被評価者	所属:	氏名:
期首面談	平成 年 月 日	1次評価者	所属・職名:	氏名:
期末面談	平成 年 月 日			評価記入日: 平成 年 月 日

(Ⅰ 能力評価)

評価項目及び行動	自己申告 (全て該当する場合はチェック) (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (全て該当する場合はチェック) (所見:必要に応じ)	
	<倫理・知識・技能>  服務規律を遵守し、業務に取り組んでいる  業務に必要な知識・技術を有しており、職務遂行にあたって特に留意すべき問題がない			

(Ⅱ 業績評価)

番号	業務内容	目標	達成状況	自己申告 (全て該当する場合はチェック) (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (全て該当する場合はチェック) (所見:必要に応じ)	
				1	〇〇課における事務補助	上司や職員の指示に従い、課内の事務補助を行う	左記の内容について、特に留意すべき問題がない(※)

【全体講評】

1次評価者
(所見)

※本記録書の様式及び記載内容はあくまで例示です。

職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第三条第一項中「こえない」を「超えない」に改め、同条第二項中「あつても」を「あつても」に改め、同条に次の一項を加える。

- 4 法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員に対する第一項の規定の適用については、同項中「三年を超えない範囲内」とあるのは「法第二十二條の二第二項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第四条中「の合計額」の下に「（法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員については、報酬の額（一般職の職員の給与に関する条例（昭和〇〇年〇〇県条例第〇号）第〇条に規定する〇〇手当に相当する額を除く。））」を加える。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。



外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（案）の一部を次のように改正する。  
第二条第二項第三号中「第二十二条第一項」を「第二十二条」に、「条件附採用」を「条件付採用」に、「なつている」を「なっている」に改める。

#### 附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の育児休業等に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の育児休業等に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第七条第二項中「育児休業をしている職員」の下に「（地方公務員法第二十二条の二第二項第一号に掲げる職員を除く。）」を加える。

第八条中「育児休業をした職員」の下に「（地方公務員法第二十二条の二第二項に規定する会計年度任用職員を除く。）」を加える。

第九条の〔注2〕の次に次の注を加える

〔注3〕 育児休業をした職員のうち、地方公務員法第二十二条の二第二項第一号に掲げる職員については、退職手当条例（案）第二条に規定する職員に含まれないことから、本条における規定の対象とはならない。

#### 附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（例）の一部を改正する条例（例）

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（例）の一部を次のように改正する。

第二条第二項第三号及び第十一条第三号中「第二十二條第一項」を「第二十二條」に、「条件附採用」を「条件付採用」に改める。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（例）の一部を改正する条例（例）

人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（例）の一部を次のように改正する。

第三条中「占める職員」の下に「及び同法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員」を加える。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の臨時的任用に関する規則（例）の一部を改正する規則（例）

職員の臨時的任用に関する規則（例）の一部を次のように改正する。

第一条中「第二十二條第二項」を「第二十二條の三第一項」に改める。

第二條中「任命権者は」の下に「、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において」を加え、「おいては」を「該当するときは」に改める。

附 則

この規則は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）の一部を改正する規則（例）

職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）

第一条中「及び第二十二條第一項」を「、第二十二條及び第二十二條の二第七項」に、「条件付任用」を「条件付任用」に改める。

第二條の見出しを「（条件付採用の期間の延長）」に改め、同條中「条件付採用」を「条件付採用」に、「但し」を「ただし」に、「こえる」を「超える」に改め、同條に次の一項を加える。

- 2 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「六月間」とあるのは「一月間」と、「九十日」とあるのは「十五日」と、「条件付採用の期間の開始後一年」とあるのは「当該職員の任期」とする。

附 則

この規則は、平成三十二年四月一日から施行する。

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（案）の一部を改正する規則（例）

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（案）の一部を次のように改正する。  
 第二条中「第二十二條第一項」を「第二十二條」に、「あつて」を「あつて」に改める。

附 則

この規則は、平成三十二年四月一日から施行する。

○ 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）（昭和三十六年地自乙第二百六十三号）  
 （傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>(休職の効果)            第三条 法第二十八條第二項第一号の規定に該当する場            合における休職の期間は、三年を超えない範囲内におい            て、休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任            命権者が定める。            2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつて            も、その事故が消滅したと認められるときは、すみやか            に復職を命じなければならない。            3 (略)            4 法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員            に対する第一項の規定の適用については、同項中「三年            を超えない範囲内」とあるのは、「法第二十二條の二第二            項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とす            る。</p>	<p>(休職の効果)            第三条 法第二十八條第二項第一号の規定に該当する場            合における休職の期間は、三年を超えない範囲内におい            て、休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任            命権者が定める。            2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつて            も、その事故が消滅したと認められるときは、すみやか            に復職を命じなければならない。            3 (新設)            (略)</p>

○ 職員懲戒の方法及び効果に関する条例（案）（昭和三十二年地自第二六六十三号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（減給の効果）            第四条 減給は、一日以上六月以下給料及びこれに対する地域手当の合計額（法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員については、報酬の額（一般職の職員の給与に関する条例（昭和〇〇年〇〇県条例第〇〇号）第〇〇条に規定する〇〇手当に相当する額（注）を除く。））の十分の一以下を減ずるものとする。</p>	<p>（減給の効果）            第四条 減給は、一日以上六月以下給料及びこれに対する地域手当の合計額の十分の一以下を減ずるものとする。</p>

○ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（案）（昭和三十二年自治公二第六十八号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（職員の派遣）            第二条（略）            2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。            一・二（略）            三 地方公務員法（昭和三十五年法律第二六六十一号）            第二十二條に規定する条件付採用になつてゐる職員            （人事委員会規則で定める職員を除く。）            四・五（略）</p>	<p>（職員の派遣）            第二条（略）            2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。            一・二（略）            三 地方公務員法（昭和三十五年法律第二六六十一号）            第二十二條第一項に規定する条件付採用になつてゐる職員            （人事委員会規則で定める職員を除く。）            四・五（略）</p>

○ 職員の育児休業等に関する条例(案) (平成四年自治能第二〇号)

(傍線部分は今回改正部分)

改 正 案	現 行
<p>第七 条 (育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第七 条 (略)</p> <p>2 職員の給与に関する条例第〇条第〇項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員(地方公務員法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員を除く。)<u>の間がある職員には、当該基準日に係る勤労手当を支給する。</u></p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における号級の調整)</p> <p>第八 条 育児休業をした職員(地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員を除く。)が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなし、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として人事委員会規則で定める日又はそのいずれかの日により、昇給の場<u>合に準じてその者の号級を調整することができる。</u></p> <p>第九 条 (育児休業をした職員の退職手当の取扱い)</p> <p>第九 条 (略)</p> <p>(注1) (略)</p> <p>(注2) (略)</p> <p>(注3) <u>育児休業をした職員のうち、地方公務員法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員については、退職手当条例(案)第二条に規定する職員に合</u>まれないことから、本条における規定の対象とはならない。</p>	<p>第七 条 (育児休業をしている職員の期末手当等の支給)</p> <p>第七 条 (略)</p> <p>2 職員の給与に関する条例第〇条第〇項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前、六箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤労手当を支給する。</p> <p>(育児休業をした職員の職務復帰後における号級の調整)</p> <p>第八 条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなし、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として人事委員会規則で定める日又はそのいずれかの日により、昇給の場合に準じてその者の号級を調整することができる。</p> <p>第九 条 (育児休業をした職員の退職手当の取扱い)</p> <p>第九 条 (略)</p> <p>(注1) (略)</p> <p>(注2) (略)</p> <p>(新設)</p>

○ 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(例) (平成十二年自治公第二十六号)

(傍線部分は今回改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(職員の派遣)</p> <p>第二 条 (略)</p> <p>2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十二條に規定する条件付採用になっている職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)</p> <p>四・五 (略)</p> <p>(法第十条第一項に規定する条例で定める職員)</p> <p>第十一 条 法第十条第二項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法第二十二條に規定する条件付採用になっている職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)</p> <p>四・五 (略)</p>	<p>(職員の派遣)</p> <p>第二 条 (略)</p> <p>2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十二條第一項に規定する条件付採用になっている職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)</p> <p>四・五 (略)</p> <p>(法第十条第一項に規定する条例で定める職員)</p> <p>第十一 条 法第十条第二項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法第二十二條第一項に規定する条件付採用になっている職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)</p> <p>四・五 (略)</p>



○ 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（例）（平成十六年総行公第五十五号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（報告事項）            第三条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。            一 十一 （略）</p>	<p>（報告事項）            第三条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。            一 十一 （略）</p>

○ 職員の臨時的任用に関する規則（例）（昭和二十七年自丙行発第五十二号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（この規則の目的）            第一条 この規則は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第八条第五項及び第二十二條の三第一項の規定に基づき、職員の臨時的任用に関し必要な事項を定めることを目的とする。            （臨時的任用を行うことができる場合）            第二条 任命権者は、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、次に掲げる場合に該当するときは、現に職員（臨時的に任用された職員を除く。）でない者を臨時的に任用することができる。この場合において、第一号の規定により臨時的任用を行おうとするときは、人事委員会の承認があつたものとみなす。            一 三 （略）</p>	<p>（この規則の目的）            第一条 この規則は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第八条第五項及び第二十二條第二項の規定に基づき、職員の臨時的任用に関し必要な事項を定めることを目的とする。            （臨時的任用を行うことができる場合）            第二条 任命権者は、次に掲げる場合においては、現に職員（臨時的に任用された職員を除く。）でない者を臨時的に任用することができる。この場合において、第一号の規定により臨時的任用を行おうとするときは、人事委員会の承認があつたものとみなす。            一 三 （略）</p>

○ 職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）（昭和二十七年自内行発第五十二号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）</p> <p>（この規則の目的）</p> <p>第一条 この規則は、地方公務員法（昭和三十五年法律第百六十一号）第八条第五項、第二十二條及び第二十二條の二第七項の規定に基づき、職員の条件付任用の期間の延長に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（条件付採用の期間の延長）</p> <p>第二条 職員が条件付採用の期間の六月間において実際に勤務した日数が九十日に満たない場合においては、その日数が九十日に達するまでその条件付採用の期間を延長するものとする。ただし、条件付採用の期間の開始後一年を超えたることとなる場合においては、この限りでない。</p> <p>2 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「六月間」とあるのは「一月間」と、「九十日」とあるのは「十五日」と、「条件付採用の期間の開始後一年」とあるのは「当該職員の任期」とする。</p>	<p>職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）</p> <p>（この規則の目的）</p> <p>第一条 この規則は、地方公務員法（昭和三十五年法律第百六十一号）第八条第五項及び第二十二條第一項の規定に基づき、職員の条件付任用の期間の延長に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（条件付採用の期間の延長）</p> <p>第二条 職員が条件付採用の期間の六月間において実際に勤務した日数が九十日に満たない場合においては、その日数が九十日に達するまでその条件付採用の期間を延長するものとする。但し、条件付採用の期間の開始後一年を超えたることとなる場合においては、この限りでない。</p> <p>（新設）</p>

○ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（案）（昭和六十二年自治公一第六十八号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（派遣の対象とならない職員の特例）</p> <p>第二条 条例第二条第二項第三号に規定する規則で定める職員は、国家公務員法（昭和三十二年法律第百二十号）第五十九条第一項の規定により官職に正式に採用されていた者又は地方公務員法（昭和三十五年法律第百六十一号）第二十二條の規定により〇〇県以外の地方公共団体の職員の職に正式に採用されていた者であつて、引き続き職員として採用されたものとする。</p>	<p>（派遣の対象とならない職員の特例）</p> <p>第二条 条例第二条第二項第三号に規定する規則で定める職員は、国家公務員法（昭和三十二年法律第百二十号）第五十九条第一項の規定により官職に正式に採用されていた者又は地方公務員法（昭和三十五年法律第百六十一号）第二十二條第一項の規定により〇〇県以外の地方公共団体の職員の職に正式に採用されていた者であつて、引き続き職員として採用されたものとする。</p>

# 追加参考資料

(総務省作成)



# 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に係る質疑応答等について

村上 仰志

(総務省自治行政局公務員部公務員課理事官)

松田 健司

(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室課長補佐)

## 一 事務処理マニュアルの作成、都道府県ごとの説明会

昨年五月に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成二十九年法律第二九号。以下「改正法」という。)が成立し、公布された。改正法は、地方公務員の特別職非常勤職員や臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行うとともに、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、併せて期末手当の支給を可能とするものである

また、マニュアルの内容を直接地方公共団体の担当者に分かりやすく解説するため、全国の都道府県において個別の説明会を開催し、主に公務員部の課室長級が、全国の各地域に出向いて、都道府県の人事担当課や市町村担当課の職員、区域内の市町村や一部事務組合等の人事担当職員に対し、マニュアルの内容を説明してきたところである。本説明会は、今年度中に全都道府県において実施する予定となっている。

これまでの間、マニュアルの作成過程や都道府県ごとの説明会において、全国の地方公共団体から個別に質問をいただき、個別に回答してきたところであるが、本稿では、これらの質疑応答のうち、各団体に共通する主なもの(マニュアルには掲載していないもの)について解説する。なお、文中意見にわたる部分については、筆者の私見であることをあらかじめお断りしておきたい。

が、改正法附則第二条第二項において、総務大臣は、新たな制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、任命権者の行う準備及び措置について技術的な助言等を行うこととされた。

当該規定等を踏まえ、総務省においては、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(以下「マニュアル」という。)を作成し、改正法の施行に向けて地方公共団体が準備すべきことや運用上の細則を示すことにより、円滑な制度導入の支援に努めてきた。

## 二 主な質疑応答

### 【全般】

問一 「相当の期間任用される職員をつけるべき業務」について、「本格的業務」との考え方に違いはあるのか。

- 「相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること」については、今回の職の整理に合わせて国家公務員の表現に合わせたものであり、これまで、いわゆる「本格的業務」と呼ばれていたものと同様の考え方である。
- 「相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること」の該当性については、Q&Aの問一一〇にも示すとおり、つまり、当該職が一年超存在することが前提となるものの、単に業務の期間や継続性のみによって判断されるのではなく、業務の内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質により、各団体において個々の具体的な事例に則して判断いた

だきたい。

問二 本市では、従前より一週間当たりの勤務時間が常勤職員の勤務時間の四分の三を超えた場合に地方自治法の常勤の職員と解して「給料、手当及び旅費」の支給対象としていたが、改正法において、一週間当たりの勤務時間が常勤職員よりも短い四分の三を超えて勤務する非常勤職員をパートタイムの会計年度任用職員として「報酬、期末手当及び費用弁償」の支給対象とした理由を伺いたい。

- 一週間当たりの勤務時間が常勤職員の勤務時間の四分の三を超える者の取扱いについては、手当支給の適法性が争われた過去の判例（茨木市臨時的任用職員に対する一時金の支給に係る損害賠償請求事件等）では、当時の国の日々雇用職員以外の非常勤職員の取扱いが「常勤職員の勤務時間の四分の三を超えない範囲内」とされていたことを踏まえ、地方自治法第二〇四条の「常勤の職員」に該当するか否かの判断要素の一

トタイムの者については報酬・費用弁償・期末手当の支給対象とする立法的措置を講じたものである。

問三 通常の常勤職員と勤務内容や勤務形態が異なる宿日直業務などに会計年度任用職員を充てる場合、フルタイム又はパートタイムのどちらの会計年度任用職員として任用すべきか。

- フルタイム又はパートタイムのいずれかを選択するかは、業務の内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質にかかわらず、一週間当たりの通常の勤務時間に基つき判断いただきたい。
- その際、同一又は類似の業務に従事する常勤職員がいる場合はこれらと一週間当たりの通常の勤務時間を比較することが適当と考えるが、同一又は類似の業務に従事する常勤職員がいない場合は通常の常勤職員と比較することが考えられる。

つとして「勤務時間が常勤職員の四分の三を超えること」を挙げていた。

- しかしながら、それは複数の判断要素の一つとして挙げられたに過ぎず、かつ、国において日々雇用職員制度を廃止し、期間業務職員制度が創設され、現行法令上、四分の三を超えるか否かにかかわらず、非常勤職員とされていることを前提とすれば、四分の三の勤務時間を区分の基準とする理由は明確でない。
- 今回、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員制度」を創設するに当たり、「常勤の職員」、すなわち、「常時勤務を要する職を占める職員」については、国家公務員を含めた公務員法制全体として、相当の期間任用される職員を就けるべき職を占める職員であつて、フルタイムで勤務する職員と整理したところである。
- その上で、会計年度任用職員の給付制度においても、常勤職員の一週間当たりの勤務時間と同一であるフルタイムの者については給料及び手当の支給対象とし、常勤職員の一週間当たりの勤務時間より短いパー

問四 パートタイムの会計年度任用職員について、同一の地方公共団体内で複数の任命権者に同時に任用される場合、複数部局の任用を合計した一週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うべきか。

- 同一地方公共団体内の異なる任命権者（首長のほか、教育委員会や公安委員会など）にパートタイムの会計年度任用職員として任用されることとなった結果、合計した一週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となったとしても、任命権者が異なることからそれぞれの任命権者においてパートタイムの会計年度任用職員として任用することが適当。
- なお、ここでいう「異なる任命権者」とは、新地方公務員法第六条第二項に規定する補助機関たる上級の地方公務員に委任する前の任命権者が異なる場合をい



い、例えば、地方公共団体の長が委任する複数の補助機関たる上級の地方公務員に任用されることとなった結果、合計した一週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合には、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うことが適当。

問五 地方公共団体の事務に従事する非常勤職員について、地方公務員法の任命行為によらず、雇用契約によることも可能か。

- 地方公務員法は、地方公共団体に勤務する者について、一般職にも特別職にも属さない者の存在を予定しておらず、雇用契約による勤務関係の成立を想定していない。

度任用職員等として行うべき事務に該当する場合には、その実態に応じて任用すべきである。

### 【特別職】

問七 美術館や公民館などにおいて特別職非常勤職員として任用されている館長についても、一般職へ移行する必要があるのか。

- 非常勤の美術館、公民館の館長等については、文化芸術、社会教育行政等を遂行するに当たって、任命権者等に対し助言する「顧問」「参与」等と考えられる場合を除き、原則として一般職に移行することが適当である。

問六 これまで、特別職非常勤職員の勤務内容は同一の職名であっても団体ごとに様々で、中には有償ボランティア的な位置付けになっているケースもあると考えるが、そのようなケースも一般職に移行するのか。

- 新地方公務員法第三条第三項第三号の特別職として任用することが可能な職としては、専門的な知識経験等を有する者が就く職であつて、当該知識経験等に基づき、助言、調査、診断等を行う職であり、かつ、労働者性が低い者が就く職が該当する。
- また、上記に該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、新地方公務員法の定める服務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理すべきである。
- したがって、あくまで協力依頼として行うようなボランティア活動に従事する者を地方公務員として任用する必要はないが、有償ボランティアの実態が会計年

### 【臨時的任用】

問八 臨時的任用について、改正法における「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とは、定数条例における定数と実員とに差が生じている場合を指すのか。また、臨時的任用については定数条例における定数には含まれないという理解でよいか。

- 定数条例における定数は、職員数の限度を示しているものであつて、現実の実人員が定数に達していなくても差し支えないものと解されている。
- 一方、臨時的任用は、正規の任用の手続きを経るいとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来たすことがないよう、緊急の時、臨時の職に関するとき、又は採用候補者名簿等がないときに、特例として認められるものである。
- したがって、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とは、定数条例における定数と実員とに差が生じている場合を指すものではなく、常勤職員の任用を

予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合を指すものとする。

- また、臨時的任用と定数条例の関係について示せば、以下のとおりである。

・「臨時の職に関する場合」

臨時的任用を行う日から1年以内に廃止することが予想される職に関する任用であることから、定数条例の対象外と考えられる。

・「緊急の場合」「採用候補者名簿等がない場合」

その欠員を生じた職が「臨時の職」ではないことから、定数条例の対象となる。

問一〇 四月一〇日に選挙が行われる場合の事務補助職員として会計年度任用職員を三月二〇日から任用しようとする場合の募集に係る任用期間に関する事項について、どのような記載が考えられるか。

- 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。その際、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行った上で、能力実証を行っていただきたいが、選考においては公募を行うことが法律上必須であるものではない。
- その上で、例えば、任期は三月二〇日から三月三十一日とした上で、勤務実績に応じて四月一〇日までの期間で再度任用される場合があるといった記載も考えられる。

問一一 元職員という条件での募集・採用は可能か。

- 募集の際、職務の遂行上、真に必要な資格要件を定

### 【任用一般】

問九 当市では、年度末の採用事務の平準化を図るため、次の募集・採用方法を行っているが、問題ないか。

- ・ ホームページ等で非常勤職員の採用希望者登録を呼びかける
- ・ 採用希望者に経歴、志望動機、希望業務等を記載した申込書を提出させ、台帳へ登録する（登録申込書の受付は連年で行う）
- ・ 非常勤職員の任用が必要な時に申込書による書類選考及び面接を経て採用者を決定する

- 選考により会計年度任用職員を採用する場合には、平等取扱いの原則や成績主義を踏まえ、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行い、面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法を経た上で行うのであれば、ご質問の内容については地方公共団体の運用の範囲内と考える。

めることは可能であるが、単に、元職員であることのみを捉えて募集の対象を限定することや、採用の段階においても、単に、元職員であることのみを捉えて採用の対象を限定することは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から適当ではないことに留意いただきたい。

### 【再度の任用】

問一二 会計年度任用の職について、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のか。

- 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。
- その際、選考においては公募を行うことが法律上必須であるものではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。ただし、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原則二回までと  
しているところであり、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。

- 再度の任用の取扱いについては、今回の制度改正に  
伴い、これまでの取扱いが変わるものではないが、各  
地方公共団体においては、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、任期ごとに  
客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

問一三 継続した任用と見られないようにするた  
めに空白期間を置くことは可能か。また、「不適  
切な」空白期間の是正の考え方についてご教示  
願いたい。

- 任期の設定にあたっては、職員に従事させようとす  
る業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めるこ  
とが必要であり、新地方公務員法第二二条の二第六項  
において同趣旨の配慮義務規定を置いている。
- 仮に、継続した任用と見られないようにするために

の予定が明らかである事実が認められるなど、事実上の使  
用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に  
照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させる  
ことなく取り扱う必要」（平成二六年一月一七日付厚生労働  
省通知「厚生年金保険又は健康保険の被保険者資格に係る  
雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱い  
について）」があるとされており、再度の任用を行う場合に  
は適切に対応する必要があります。

- 各地方公共団体におかれては、例えば、「退職手当  
や社会保険料等を負担しないようにするため」に空白  
期間を置いている場合には、このような空白期間の是  
正を図ることはもとより、「職務の遂行に必要かつ十  
分な任期」を適切に定めていることについて、職員や  
住民に対して説明責任を果たすことができるよう、改  
めて適切な任期を設定するよう努めて頂きたい。

空白期間を置いた場合であっても、年次有給休暇の繰  
り越しや、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格  
については、勤務の実態に即して判断されているとこ  
ろ。

【マニュアルP五三(Q&A問一〇一)抜粋】

・「継続勤務」の要件については、「勤務の実態に即して判断  
される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短時日の間隔を置いているとして  
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」（平成一九年一〇月一日付厚生労働省通  
知「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部  
改を改正する法律の施行について）」とされており、各地方  
公共団体においては、「継続勤務」に該当するか否かにより  
適切に対応すべきである。

【マニュアルP三二抜粋】

・厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、「有  
期の雇用契約又は任用が一日ないし数日の間を空けて再度  
行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあ  
らかじめ、事業主と被保険者の間で次の雇用契約又は任用

問一四 「有期労働契約の締結、更新及び雇止め  
に関する基準」では、有期労働契約が三回以上  
の更新をされた者等に対して、雇止めの予告を  
三〇日前にすれば足り、請求があつたら雇止め  
の理由を明示することとなるが、マニュアルに  
ある「留意」とは同じ程度（三〇日前予告）で  
よいか。また、実質無期や期待保護（反復更新）  
については、地方公務員についてどれほど適用  
されるのか。

- 労働基準法第一四条第二項は地方公務員については  
適用除外とされている。これは職員の任用は行政処分  
としてなされるものであり、辞令に示された期間の満  
了によって当然に職員としての身分は消滅するため、  
紛争の未然防止策や行政指導の法律の規定を適用する  
余地はないためである。
- しかしながら、結果として複数回にわたって同一の  
者を同一の職務内容の職に再度任用している場合に、  
何の予告もなく再度の任用を行わないことは、当該者

に多大な影響を及ぼすことが想定されるため、マニュアルにおいて、事前に十分な説明を行ったり、他に応募可能な求人を紹介したり等の配慮が望ましいとしている。

- なお、前述のとおり労働基準法第一四條第二項は適用除外となっているため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の雇止めの予告や理由の明示については参考として留意すべきとしているものであり、その他にも様々な配慮が考えられるものである。
- 実質無期や期待保護（反復更新）については、前述のとおり期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅するものとしているが、一部判例においては、長期にわたる職務の継続を期待させる言動や再任用が形式的でしかなく、実質的には当然のようになされていたことなどから、非常勤職員の再度任用の期待権を侵害した事による損害賠償が認容された例があることに留意すべきである。

適格性を欠くと判断できるような場合には、分限処分の対象ともなり得るものである。

- また、任用にあたり、採用担当者からの確認にも関わらず、本人が非行事実を秘匿し、虚偽の報告をしていた場合などについては、その採用行為自体に瑕疵が生じ、取消しまたは無効にもなり得るものと考えられる。
- なお、前の任期の非違行為により刑事事件に関し起訴された場合、任命権者は職員の意に反して休職させることができる（新地方公務員法第二八條第二項第二号）。

## 【休暇】

問一七 非常勤職員の休暇を設定するに当たって、国の非常勤職員には認められていない休暇を団体独自の休暇として設定してもよいか。また、国の非常勤職員において無給となっている休暇を有給として設定してもよいか。

## 【服務・懲戒】

問一五 パートタイムの会計年度任用職員については、営利企業への従事等の制限が適用除外とされているが、業務への支障などを理由に自治体として兼業を禁止することは可能か。

- 勤務時間の長短にかかわらず、パートタイムの会計年度任用職員に対し、営利企業への従事等を一律に禁止することは改正法の趣旨に沿わないが、例えば、職務専念義務に支障を来すような長時間労働を行わないよう指導することは考えられる。

問一六 再度任用を行った後、前の任期の非違行為が発覚した場合、前任期中の非違行為を理由として懲戒処分を行うことは可能か。

- 再度任用の場合、新たな職に改めて任用されたものであるため、前の任期中の非違行為に対して、懲戒処分することはできない。
- ただし、前の任期中の非違行為が現在の職に必要な

- 非常勤職員の勤務時間その他の勤務条件については、新地方公務員法第二四條第四項の規定に基づき、国の非常勤職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない（常勤職員ではなく非常勤職員との間で比較することに留意されたい）。
- 国の非常勤職員に認められている休暇については、マニュアルP二六及び参考資料に示されているとおりであるが、表に示すと次のとおり。
- 上記を踏まえた上で、国と異なる対応とするのであれば、合理的な説明ができなければならない。

# 国家公務員(非常勤職員)等の休暇等

国家公務員(非常勤職員)

地方公務員に適用される休暇等に係る労働基準法等の規定

	非常勤職員			民間		
	注意書き	有給無給	根拠規定	注意書き	関係法令	
年次休暇	10日以内(6月間の継続勤務経過後に、勤務形態等に応じて原則付与)	※1 ※2	有 人規15-15第3条	年次有給休暇	10日以内(6月間の継続勤務経過後に、勤務形態等に応じて原則付与)	※8 労基法第39条
年次休暇以外の休暇	公民権行使		有 必要と認められる期間	公民権行使	必要期間	労基法第7条
	官公署出頭		有 必要と認められる期間	官公署出頭	必要期間	労基法第7条
	現住居の滅失等		有 連続7日の範囲内の期間			
	出勤困難		有 必要と認められる期間			
	退勤途上		有 必要と認められる期間			
	忌引		有 親族別日数(遠隔地に赴く場合は往復に要する日数を加えた日数)以内	※3	有 人規15-15第4条第1項第6号	
	産前		無 6週間(多胎妊娠は14週間)予定日以後出産の日までの期間を含む		無 人規15-15第4条第2項第1号	産前 6週間(多胎妊娠は14週間)以内予定日以後出産の日までの期間を含む。 労基法第65条
	産後		無 8週間		無 人規15-15第4条第2項第2号	産後 8週間 労基法第65条
	保育時間		無 1日2回各30分以内 生後1歳に達しない子の保育		無 人規15-15第4条第2項第3号	保育時間 1日2回各々少なくとも30分 生後1歳に達しない子の保育 労基法第67条
	子の看護(小学校就学前)		無 5日以内(1年度) (子が2人以上の場合には10日)	※4	無 人規15-15第4条第2項第4号	子の看護(小学校就学前) 5日以内(1年度) (子が2人以上の場合には10日) 育児・介護休業法第61条第11項
	短期介護		無 5日以内(1年度) (要介護者が2人以上の場合には10日)	※4	無 人規15-15第4条第2項第5号	介護休暇 5日以内(1年度) (要介護者が2人以上の場合には10日) 育児・介護休業法第61条第16項
	介護休暇		無 通算93日以内 (3回まで分割可)	※5	無 人規15-15第4条第2項第6号	介護休業 通算93日以内 (3回まで分割可) 育児・介護休業法第61条第6項
	介護時間		無 連続する3年以内 (1日2時間まで)	※6	無 人規15-15第4条第2項第7号	介護時間 連続する3年以内 (1日2時間まで) 育児・介護休業法第61条第32項
	生理日の就業困難		無 必要と認められる期間		無 人規15-15第4条第2項第8号	生理日の就業困難 生理日(就業が著しく困難な場合) 労基法第68条
	妊産疾病		無 必要と認められる期間		無 人規15-15第4条第2項第9号	妊産等による障害 保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るための勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置 男女雇用機会均等法第13条
	公務上の傷病		無 必要と認められる期間		無 人規15-15第4条第2項第10号	
	私傷病		無 勤務日数に応じて、10日の範囲内の期間(1年度)	※7	無 人規15-15第4条第2項第11号	
	骨髄等ドナー		無 必要と認められる期間		無 人規15-15第4条第2項第12号	
	主な職務専念義務免除	妊産婦の健康診査及び保健指導		無 一日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間(回数制限あり)		無 人規10-7第5条
妊産婦の休息・補食			有 勤務の間、適宜休息・補食するために必要とされる時間		有 人規10-7第6条第2項	妊産婦の休息・補食 保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るための勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置 男女雇用機会均等法第13条
妊娠中の通勤緩和			無 正規の勤務時間等の始め又は終わりにつき一日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間		無 人規10-7第7条	妊娠中の通勤緩和 男女雇用機会均等法第13条

※1 例えば、週の所定勤務日数が5日以上または週の所定勤務時間数が29時間以上の場合、6月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合には10日付与(以後1年経過ごとに日数加算、最大20日)。また、例えば、週の所定勤務時間数が29時間未満で、かつ週の所定勤務日数が4日以下の場合、週の所定勤務日数に応じて人事院規則15-15第3条及び運用通知第3条関係に基づき算定された日数を付与。なお、継続勤務期間が6ヶ月未満または1年間の所定勤務日数が48日未満の場合は付与されない。

※2 採用後6ヶ月未満の職員が、夏季年次休暇付与判定日(6月30日、同日に継続勤務が3月間に達していない者は3月間継続勤務時点)までの全勤務日の8割以上出勤した場合には、夏季年次休暇(3日以内)を前倒し付与する(1月2日から6月30日までの間に新規採用され、6月間継続勤務することが予定されている職員で、1週間の勤務日が9日以上とされると見込まれる職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上とされると見込まれるものが対象)。

※3 6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員が対象。

※4 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、6月以上継続勤務している者が対象。

※5 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、特定官職に引き続き在職した期間が1年以上の者が対象。

※6 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、勤務時間が6時間15分以上の日があり、特定官職に引き続き在職した期間が1年以上の者が対象。

※7 6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員(週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が47日以下である者を除く。)が対象。

※8 例えば、週の所定勤務日数が5日以上または週の所定勤務時間数が30時間以上の場合、6月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には10日付与(以後1年経過ごとに日数加算、最大20日)。また、例えば、週の所定勤務時間数が30時間未満で、かつ週の所定勤務日数が4日以下の場合、週の所定勤務日数に応じて労働基準法第39条第3項に基づき算定された日数を付与。なお、継続勤務期間が6ヶ月未満または1年間の所定勤務日数が48日未満の場合は付与されない。



## 勤務日数別 休暇等取得可能日数等の例

一週間の勤務日の日数	5日以上	4日	3日	2日	1日	
一年間の勤務日の日数	217日以上	169日～216日	121日～168日	73日～120日	48日～72日	
<b>年次休暇 付与日数</b>						
雇用の日から起算した継続勤務期間(※1)	6月	10日	7日	5日	3日	1日
	1年6月	11日	8日	6日	4日	2日
	2年6月	12日	9日	6日	4日	2日
	3年6月	14日	10日	8日	5日	2日
	4年6月	16日	12日	9日	6日	3日
	5年6月	18日	13日	10日	6日	3日
	6年6月以上	20日	15日	11日	7日	3日
年次休暇以外の休暇	私傷病(※2)	10日	7日	5日	3日	1日
	妊産疾病	必要と認められる期間				
	生理日の就業困難	必要と認められる期間				
	公務上の傷病	必要と認められる期間				
	公民権行使	必要と認められる期間				
	官公署出頭	必要と認められる期間				
	骨髄等ドナー	必要と認められる期間				
	産前	6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の者が出産の日まで申し出た期間				
	産後	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間				
	保育時間	生後1年に達しない子を育てる非常勤職員が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分以内の期間				
	子の看護(小学校就学前)	5日(子が2人以上の場合10日)※3 [6月以上継続勤務している者が取得可能]				取得不可
	短期介護	5日(要介護者が2人以上の場合10日)※3 [6月以上継続勤務している者が取得可能]				取得不可
	忌引	配偶者、父母 連続7日 等非常勤職員の例による。 [6月以上の任期が定められている者又は6月以上継続勤務している者が取得可能]				
	現住居の滅失等	連続7日の範囲内の期間				
	出勤困難	必要と認められる期間				
	退勤途上	必要と認められる期間				
	介護休暇	通算93日 【①～③を満たした者が対象 ①1年以上継続勤務 ②指定期間の指定を希望する期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までの間に任期が満了し、その任期が更新されないこと及び引き続き採用されないことが明らかでない ③一週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上】				取得不可
介護時間	連続3年 【①～③を満たした者が対象 ①1年以上継続勤務 ②1日につき定められた勤務時間数が6時間15分以上である勤務日がある ③一週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上】				取得不可	
主な職務専念義務免除	妊産婦の健康診査及び保健指導	一日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間(回数制限あり)				
	妊産婦の休息・補食	勤務の間、適宜休息・補食するために必要とされる時間				
	妊娠中の通勤緩和	正規の勤務時間等の始め又は終わりにつき一日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間				

休暇の内容については、国の非常勤職員の例による。

※1 全勤務日の8割以上出勤している場合に付与

※2 6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員が対象(週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間に勤務日が47日以下の職員は除く)

※3 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあっては、勤務日1日当たりの勤務時間の5倍(子・要介護者が2人以上の場合にあっては10倍)の時間



## 【育児休業】

問一八 会計年度任用職員が育児休業を取得した際の代替として、臨時的任用を行うことができると示されているが、これまでと変わらないという理解でよいか。また、会計年度任用職員が産前産後休暇を取得した際の代替として臨時的任用を行うことはできないか。

- 問一一二で示したとおり、会計年度任用職員が育児休業を取得した際の代替として、臨時的任用は可能であるが、任用に際しては育児休業法第六条第一項の規定のとおり職員の配置換えその他の方法（業務の分担や非常勤職員の任用等）によつて当該請求をした職員の業務を処理することが困難である場合に行つ、とされていることに留意する必要がある。
- 新地方公務員法において臨時的任用は「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定してい

つつ、従事する職務の内容や責任、在勤する地域を踏まえ、職務の量及び勤務時間に応じて設定する必要がある。

- 上記を踏まえて、
  - ① 勤務一回につき支給額を設定するのではなく、勤務時間に応じた額を設定するのが適切である。
  - ② 実際に働く際は、「週に〇時間」という定め方ではなく具体的な勤務日、一日の勤務時間を明確にする必要がある。
  - ③ 「必要に応じて勤務」という条件は勤務条件が明確ではないため、不適切であり、具体的な勤務日、勤務時間を定める必要がある。

## 【給与決定の考え方】

問二〇 会計年度任用職員の給料（報酬）水準について、民間給与や国の非常勤職員との権衡をどのように考えるべきか。

- 民間企業の従業者の給与との権衡については、各地

る。そのため、会計年度任用職員が産前産後休暇を取得した際の代替として臨時的任用を行うことはできないため、会計年度任用職員を新たに任用することが考えられる。

## 【勤務時間】

問一九 会計年度任用職員として任用する場合に、その勤務条件について、以下のような定め方をしてもよいか。

- ① 「勤務一回につき、〇円」
- ② 「週に〇時間勤務」
- ③ 「必要に応じて勤務」

- 会計年度任用職員については、労働基準法第一五条の規定にしたがい、その任用に際しては勤務日、勤務時間や勤務地等の勤務条件を明示する必要がある。
- また、新地方公務員法第二四条の規定により、一般職の常勤職員と同様、会計年度任用職員の給与については、職務給の原則、均衡の原則等の考え方に留意し

方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすることにより間接的に実現されると考えられる。

- また、給与情報開示の取組を徹底することを通じて適正な給与水準の確保を図ることも重要と考えている。
- 国の非常勤職員の給与との権衡については、国の非常勤職員の給与が、「基本となる給与を、当該非常勤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俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定する」とされていることから、会計年度任用職員についても同様の考え方をとっている。
- なお、同一団体内の再任用職員との均衡については、会計年度任用職員とは任用の趣旨及び制度が異なるため、問題とはならないと考えられる。

問二一 会計年度任用職員の給与を、係長相当や管理職相当の水準に決定することは可能か。

- 会計年度任用職員は、「非常勤の職」を占め、任期が一会計年度内に限られるものであることから、その職務の内容や責任の程度は、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものである。したがって、係長以上相当の職への任用については慎重を期されたい。特に管理職については、任期の定めのない常勤職員を任用すべき「常時勤務を要する職」に該当するものと考えており、原則として会計年度任用職員の任用は想定されないものである。

問二二 会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

- 会計年度任用職員の給与の決定に当たり、人事委員会勧告が必須事項とは考えていない。なお、各人事委員会において必要に応じて、会計年度任用職員の勤務条件に係る人事委員会勧告を行うことについては否定

条第二項第一号に規定する運賃等相当額について、回数乗車券等の「通勤一回分」とされていることを踏まえたもの。

- この例に従えば、会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法は、給料表に定める月額を一六二・七五（＝七時間四五分×二一日）で除することとなる。
- ただし、上記規則のほか、一月の平均勤務日数を厳密に規定した法令があるものではないため、月額を時給に換算する方法については、各団体の実情に応じて行つていただく余地があるものと考えている。

#### 【社会保険・労働保険】

問二五 フルタイムの会計年度任用職員について、社会保険の適用関係はどのようになるのか。

- フルタイム（常勤職員と同様の勤務時間）の会計年度任用職員については、一年目は厚生年金保険及び健康保険に加入し、二年目以降、地方公務員等共済組合

されない。

問二三 パートタイム会計年度任用職員の報酬水準決定にあたり、「在勤する地域」を考慮することとされているが、具体的にはどのように取り扱えばよいか。

- 常勤職員及びフルタイム会計年度任用職員に地域手当が支給されている場合、パートタイム会計年度任用職員については、地域手当相当分を報酬単価に加味して支給することとなる。

問二四 会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法についての考え方は、給料表に定める額を一五五（＝七時間四五分×五日×四週）で除するというように良いか。

- Q & Aの問一四一五において、日額又は時間額の月額への換算方法の例を記載しており、その例では、一月を二一日として計算している。これは、人事院規則九二二四（通勤手当）第八条において、給与法第二二

法及び同法施行令（以下「地共済法令」という。）上の要件を満たし「職員」となった場合は、二年目の初日から組合員資格を取得し、各地方公務員共済組合の組合員となる。

- なお、地方公務員共済組合への加入要件は、今般の地方公務員法改正で変更されていないため、平成三二年四月一日より前の期間であっても、地共済法令上の要件を満たして「職員」となった場合は、組合員資格を取得し、各地方公務員共済組合の組合員となる。

#### 【その他】

問二六 新地方公務員法第五八条の二に基づく人事行政の運営等の状況の公表について、今般の法改正によりフルタイムの会計年度任用職員が対象として加えられたところであるが、例えば二〜三か月程度の短期間の勤務となる職については、公表にしまないのではないか。

- フルタイムの会計年度任用職員を公表対象としたの

は、任期の定めのない常勤職員と同様に、給料、旅費及び一定の手当の支給対象となるほか、退職手当制度や共済組合制度が適用されることとなった場合には将来的に財政上の負担等が生じ得るためである。

○ また、任期が短い者についても公表対象とすることにより、短時間の任用を繰り返し、退職手当制度や共済組合制度を適用させないといった不適切な運用を防止する効果もある。

○ このため、その人数等の公表に当たっては、短期間の任期で任用される職員も含め、当該年度内の人数等の実態を適切に把握し、公表するよう工夫されたい。

問二七 障がい者を会計年度任用職員として任用した場合、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき障害者雇用率の算定対象となる職員に該当するか。

○ 障害者雇用率の対象となる職員については、一週間当たりの所定労働時間が二〇時間以上であり、かつ、以下のいずれかに該当する必要があるとされている。

し、これらを確定した上で関係条例や規則を制定する段階に入ってくる。今般お示した主な質疑応答がこれらの検討の一助になれば幸いである。

総務省としても、今後とも皆様からのご意見などを踏まえながら、マニュアルの改訂や説明会の開催などを行い、丁寧な支援に努めてまいりたいと考えている。

(厚生労働省「障害者雇用状況報告」)

- ・一年を超えて雇用されていること
- ・一年を超えて雇用される見込みがあること

○ したがって、一週間当たりの勤務時間が二〇時間以上ある会計年度任用職員においては、例えば、

- ・任用初年度に一会計年度を任期とする職員が、次年度に同一の任命権者に再度の任用がされた場合
- ・任用初年度の一月から三月末までの任用期間(三ヶ月間)満了後、次年度に四月から九ヶ月を超える再度の任用が予定されている場合

などには、障害者雇用率の算定対象となる職員に該当するが、単に、任用初年度に一会計年度を任期とする職員は対象とならない。

### 三 おわりに

現在、各地方公共団体においては、人事当局が中心となって、臨時・非常勤職員の实態把握に努めていただいているものと承知しているが、来年度以降は、こうした実態把握を踏まえ、具体的な任用、勤務条件等を検討

各都道府県人事担当課  
各都道府県市区町村担当課  
各指定都市人事担当課 } 御中

総務省自治行政局公務員部公務員課  
総務省自治行政局公務員部給与能率推進室  
総務省自治行政局公務員部福利課  
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

会計年度任用職員制度の導入等に係る地方公務員共済、公務災害補償及び  
退職手当の取扱いについて

平素より地方公務員行政の推進に御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

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。）の運用上の留意事項その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項については、「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」（以下「マニュアル」という。）を定め、平成29年8月23日付け総行公第102号・総行給第39号・総行女第24号・総行福第191号・総行安第38号によりお知らせしたところですが、会計年度任用職員制度の導入等に係る地方公務員共済、公務災害補償及び退職手当の取扱いについては、下記のとおりとする方向で検討しておりますのでご承知おきください。なお、参考として別添のとおり質疑応答を添付しております。

下記内容については、今後のマニュアルの改訂において反映する方向で検討しておりますので、貴課におかれては、下記内容を参照のうえ、平成32年4月1日の施行に向けて遺漏のないよう準備等をお願いします。

各都道府県市区町村担当課におかれては、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。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本事務連絡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、各市区町村（指定都市を除く。）からの問い合わせについては、各都道府県市区町村担当課を通じて行っていただきますよう、ご協力をお願いいたします。

記

1 地方公務員共済制度

(1) 対象となる者

以下の者については、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号。以下「地共済法」という。）が適用される。

① 臨時的任用職員

臨時的任用職員については、改正法施行後「常時勤務を要する職」に就く職員として位置付けられ、地共済法第2条第1号に規定する「職員」となることから、任用の日から同法が適用される。

## ②フルタイムの会計年度任用職員

以下の（i）～（iii）の要件に該当する者は、これらの要件に該当するに至った日以後、地共済法が適用される。

- （i）任用が事実上継続していると認められる場合において、
- （ii）常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った者で、
- （iii）その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているもの

## （2）いわゆる「空白期間」の取扱い

臨時的任用職員及び会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものである。

しかしながら、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。また、任用されていない者を事実上業務に従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれがある。

このため、改正法においては、会計年度任用職員の任期について、国の期間業務職員に関する人事院規則も参考とし、「職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの」などとする配慮義務に係る規定を設けたところであり、不適切な「空白期間」の是正を図る必要がある（改正法施行後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の2第6項）。

各地方公共団体においては、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨を踏まえ、「空白期間」の適正化について取り組むことが求められる。

その上で、臨時的任用職員及び地共済法が適用されているフルタイムの会計年度任用職員について、任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においては、任用の終了時にあらかじめ、任命権者と職員との間で次の任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、組合員資格は喪失しないものとして取り扱うこととする。

また、フルタイムの会計年度任用職員に係る1（1）②（i）の「任用が事実上継続している」か否かの判断に当たっては、勤務の実態に照らして個別具体的に判断する必要があり、任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、任用の終了時にあらかじめ、任命権者と職員との間で次の任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、この期間を引き続く期間として取り扱うこととする。

## 2 公務災害補償制度

### （1）地方公務員災害補償基金の補償対象となる者

以下の者については、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。）第2条第1号が適用され、地方公務員災害補償基金の補償対象となる。

#### ①臨時的任用職員

臨時的任用職員については、改正法施行後「常時勤務を要する職」に就く職員として位置付けられ、地公災法第2条第1号に規定する「職員」となることから、任用の日から同条が適用される。

#### ②フルタイムの会計年度任用職員

以下の（i）～（iii）の要件に該当する者は、これらの要件に該当するに至った日以後、地公災法第2条第1号が適用される。

- (i) 任用が事実上継続していると認められる場合において、
- (ii) 常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った者で、
- (iii) その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているもの

(2) いわゆる「空白期間」の取扱い

地公災法の適用に当たって、空白期間は、地方公務員として任用されていないことから、この間に受けた災害に対しては、同法は適用されず補償対象外となる。

ただし、フルタイムの会計年度任用職員に係る2(1)②(i)の「任用が事実上継続している」か否かの判断に当たっては、上記1地方公務員共済制度(2)のフルタイムの会計年度任用職員に係る判断と同様の取扱いとする。

### 3 退職手当制度

(1) 対象となる者

以下の者については、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年9月10日自治丙行発第49号。以下「退職手当条例」という。)が適用される。

① 臨時的任用職員

臨時的任用職員については、改正法施行後「常時勤務を要する職」に就く者として位置付けられ、退職手当条例上の「職員」となることから、任用の日から退職手当条例が適用される。

② フルタイムの会計年度任用職員

以下の(i)～(iii)の要件に該当する者は、これらの要件に該当するに至った日以後、退職手当条例が適用される(退職手当条例第2条第2項及び職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(案)(昭和37年9月29日自治丙公発第20号)附則第5項)。

- (i) 任用が事実上継続していると認められる場合において、
- (ii) 常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者で、
- (iii) その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているもの

(2) いわゆる「空白期間」の取扱い

退職手当条例においては、退職手当条例上の「職員」が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び退職手当条例上の「職員」となったときは、在職期間の計算については、引き続き在職したものとみなす(退職手当条例第7条第3項)とされており、任用されていない日の前後の在職期間については通算されない。

**【問い合わせ先】**

- 「1 地方公務員共済制度」について  
自治行政局公務員部福利課 椋田補佐、伊良部係長  
電話：03-5253-5557 (直通)
- 「2 公務災害補償制度」について  
自治行政局公務員部安全厚生推進室 菊地補佐、石井係長  
電話：03-5253-5560 (直通)
- 「3 退職手当制度」について  
自治行政局公務員部給与能率推進室 松田補佐、岡主査  
電話：03-5253-5549 (直通)



(1) 地方公共団体が任用と再度の任用の間に職員であった者を働かせ、災害にあった場合、公務災害補償について、どのような取扱いとなるか。

- 地方公務員災害補償法上、補償対象となる「職員」は地方公務員とされている。職員であった者は、任用と再度の任用の間は地方公務員に任用されていない者であり、補償の対象外となる。
- なお、任用と再度の任用の間の公務従事については、総務省（及び文部科学省）から「任期については、任用されていない者が事実上業務に従事することがないように、あくまで職務に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要」と通知するなどしており、まずは地方公共団体において、任期等について適切に運用されるべきものである。

(2) 育児休業制度、女子教職員の産前産後休暇、構造特別区域法においても、臨時的任用職員の任用が規定されているが、それらの法律における臨時的任用職員の取扱いについてはどうなるのか。

- 育児休業制度、女子教職員の産前産後休暇、構造特別区域法における臨時的任用職員の規定については、特に改正等がなされているわけではないが、地方公務員法における臨時的任用職員の取扱いが変更となることにあわせ、これらの法令における臨時的任用職員について、「常時勤務に服することを要する地方公務員」の代替職員として任用される臨時的任用職員に該当する場合には、地方公務員共済制度、公務災害補償制度及び退職手当制度の取扱いについては、地方公務員法における臨時的任用職員と同様の取扱いとすることとする（本取扱いは、改正法の施行日より実施することとする。）。
- 具体的には、「常時勤務に服することを要する地方公務員」の代替職員として任用される臨時的任用職員については、地方公務員法における臨時的任用職員と同様、その採用の日から地方公務員等共済組合法、地方公務員災害補償法（注）及び退職手当制度を適用することとし、「常時勤務に服することを要する地方公務員」以外の職員の代替職員として任用される臨時的任用職員については、従来どおり、「雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が十八日以上ある月が、引き続いて十二月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているもの」について、これらの法令等を適用することとする（ただし、退職手当制度については引き続いて6月を超えるに至った者について適用する。）。

(注) 地方公務員災害補償制度では、これまでも臨時的に任用された教職員（産休補助教職員、育休代替教職員など）については、その勤務形態、職務内容等が常勤の教職員と同様である場合は、例外的に地方公務員災害補償基金の補償の対象としており、従前同様この取扱いについて変更はない（昭和43年1月13日自治省行政局決定、昭和43年5月2日自治給第47号、昭和45年3月23日自治給第21号、昭和47年1月31日自治給第4号、昭和59年4月3日自治給第14号）。

# 会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査

## 目的

- 本調査は、平成29年5月に成立した「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）」附則第2条第2項において、総務大臣は、各地方公共団体が行う準備及び措置の実施状況を把握した上で、必要な技術的助言等を行うものとされていることを踏まえ、各地方公共団体における臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けた準備状況等を把握するもの。

## 調査概要

- 調査対象団体：都道府県、政令指定都市、市区町村等  
(首長部局をはじめ、教育委員会や警察・消防本部、公営企業など全任命権者を対象とする)
- 主な調査項目
  - ・ 会計年度任用職員制度等への移行見込み
  - ・ 募集・採用時の勤務条件、任用根拠の明示等の現状及び適正化に向けた検討状況
  - ・ 給与等の実態及び見直しの方向性
  - ・ 休暇、育児休業制度等の現状及び適正化に向けた検討状況
  - ・ 空白期間等の現状及び適正化に向けた検討状況 等

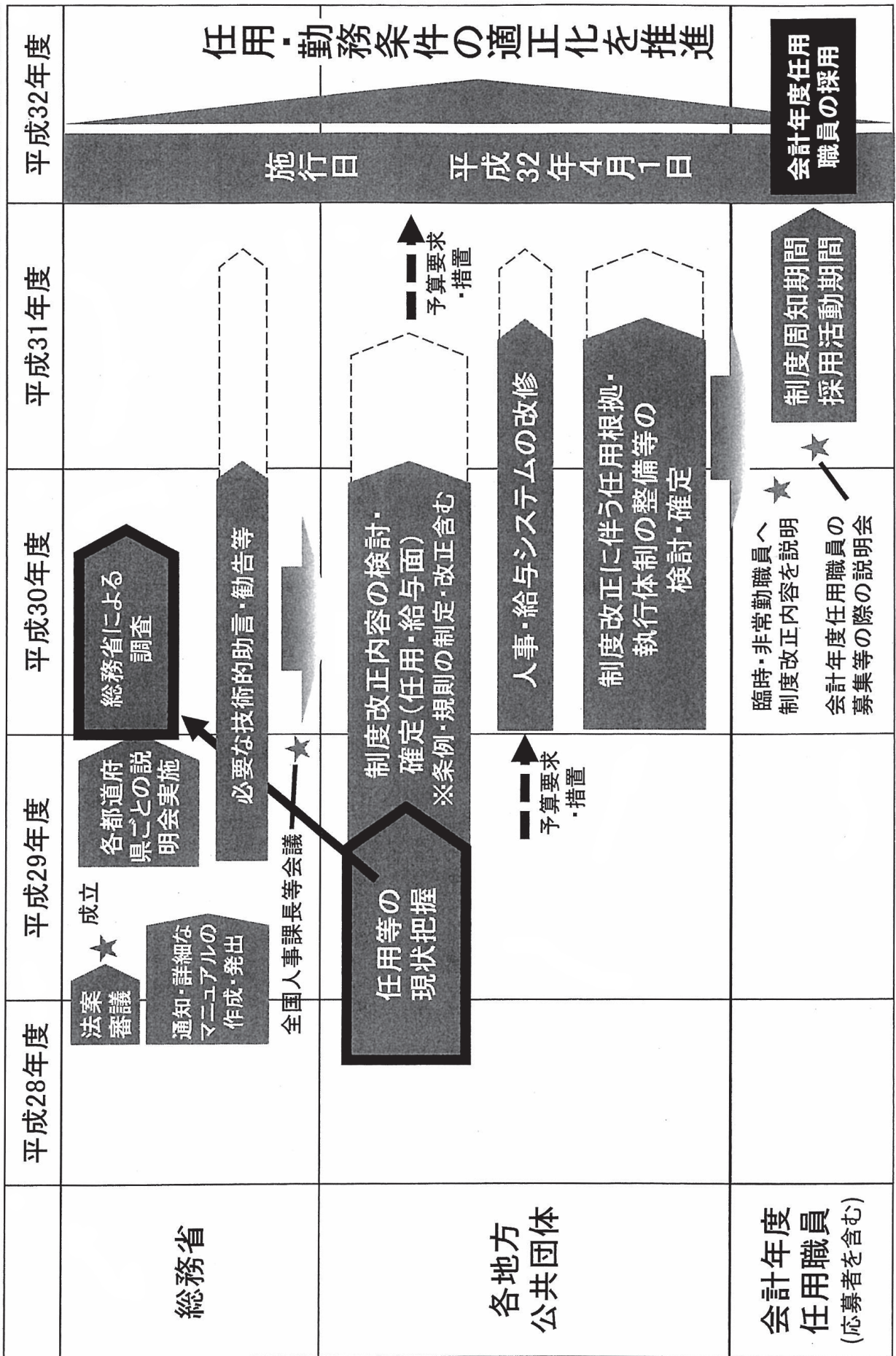
※ 今後、必要に応じてフォローアップや追加調査を行う場合あり。

## 今後の予定

- 平成30年3月中旬 本調査票の発出
- 3月28日 全国会議（人事担当課長・市区町村担当課長等連絡会議）にて調査概要を説明
- 5月末 各都道府県・指定都市人事担当課 回答済み（市区町村分 7月末回答済み）
- ⇒ 調査回答を精査した上で、その内容についてヒアリングを予定。



「会計年度任用職員制度」の導入等に係るスケジュール(想定)



総行公第42号  
平成30年3月27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準備状況等に関する調査について（照会）

平成29年5月17日に公布された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）附則第2条第2項の規定等に基づき、本調査を実施することとしました。

つきましては、ご多忙の折、大変恐縮ですが、下記のとおり、ご提出をお願いします。なお、各地方公共団体の長の人事担当課においては、他の任命権者の状況も併せて取りまとめをお願いします。

#### 記

- 1 調査対象団体  
都道府県、政令指定都市、市、特別区、町村及び一部事務組合等  
（「一部事務組合等」とは、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団をいいます。）
- 2 調査内容  
別紙様式による。
- 3 提出方法、提出先、問い合わせ先  
別紙のとおり
- 4 提出期限  
人事担当課【調査票3、4以外】：平成30年5月31日（木）（都道府県及び指定都市）  
【調査票3、4】：平成30年7月31日（火）（都道府県及び指定都市）  
市町村担当課、区政課：平成30年7月31日（火）  
（管内の市区町村及び一部事務組合等を取りまとめて提出）

## 会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査

### 【記載要領】

#### I 調査の目的

地方公務員の臨時・非常勤職員における適正な任用・勤務条件等の確保に向け、平成29年5月17日に「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。)が公布されました。

改正法附則第2条第2項の規定において、総務大臣は、新たな制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、各地方公共団体の任命権者が行う準備及び措置の実施状況を把握した上で、必要があると認めるときは、当該準備及び措置について技術的な助言又は勧告をするものとされています。

このため、本調査においては、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件等の確保に向けた準備状況等を把握することとしています。なお、今後、必要に応じてフォローアップや追加調査を行う場合があります。

#### II 調査対象団体

都道府県、指定都市、市、特別区、町村及び一部事務組合等<sup>※</sup>

※ 「一部事務組合等」とは、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団をいう(以下、同じ)。

#### III 調査項目

表紙(地方公共団体の基本情報等)

調査票1～4(臨時・非常勤職員数や勤務実態等に関すること)

調査票5～10(制度・運用に関すること)

#### IV 調査票の提出団体

表紙については全ての地方公共団体において提出してください。

調査票1～10については平成29年度中に臨時・非常勤職員を任用する団体のほか、平成29年度中に任用実績がない場合であっても、任用の適正化後において、新たに改正法による改正後の地方公務員法(以下「新法」という。)に規定する臨時・非常勤職員として任用しようとする団体においても提出してください。

なお、ここでいう「臨時・非常勤職員」とは、【調査票1】の調査対象となる者をいいます。

#### V 調査票の提出日

都道府県及び指定都市人事担当課：【調査票3及び4以外】平成30年5月末

【調査票3及び4】 平成30年7月末

都道府県市区町村担当課：平成30年7月末(管内の市区町村及び一部事務組合等を取りまとめ提出)

#### VI 記載要項

・ 数字は半角で記載してください。

・ 該当のない箇所は空欄とし、－(ハイフオン)、0(ゼロ)等を記載しないでください。  
・ 「地方公共団体コード」、「都道府県名」、「団体名」、「団体区分」欄は「表紙」と同じ情報を記載してください。

・ セルの挿入や削除は記載要領や調査票に指示がない限り、原則、行わないでください。  
・ 記載する箇所は、黄色に塗りつぶしているセルであるため、それ以外の箇所に記載しないでください。  
・ 各調査票にある記載例を削除した上で、記載してください。

#### VII 調査票ごとの留意事項

----- 調査票1～4(臨時・非常勤職員数や勤務実態等に関すること) -----

##### 【調査票1】会計年度任用職員制度等への移行状況

1. 「平成29年度」欄には、任期や勤務時間の長短にかかわらず、以下の「7」に該当する平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員数を記載してください。

2. 「任用の適正化後」欄には平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員数の実績をベースとして、改正法を踏まえた見直し(予定・見込み)後の数を記載してください。なお、平成29年度中の任用実績はないが、任用の適正化後に新たに新法に規定する臨時・非常勤職員として任用しようとする場合にはその数も含めて記載してください。

3. 「適正化後の状況」の回答にあたっては、組織としての意思決定や職員団体との協議等が必要とする団体も想定されますが、ここでは、あくまで「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」(以下「マニュアル」という。)に沿った場合の人事当局の見込みを記載してください。(【調査票1～2共通事項】)

4. 職種の種類は、別表のとおり。(【共通事項】)

5. 「フルタイム職員」とは、一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間の職員(調査票上「フル」と表示)とします。また、「パートタイム職員」とは、「フルタイム職員」以外の職員(調査票上「パート」と表示)とします。

なお、フルタイム職員又はパートタイム職員のいずれかに該当するかは、マニュアルQ&Aの問1～6、問1～7参照。また、変形8時間制(労働基準法第32条の2)により勤務する者は、変形する前の勤務時間により判断してください。

(参考)パートタイムとなる例

- ▶ 勤務日が週3日でフルタイムで勤務する場合
- ▶ 任期が3日でフルタイムで勤務する場合
- ▶ 1月のうち、1週目はフルタイム、2週目はパートタイム、3週目はフルタイム、4週目はパートタイムで勤務する場合

6. 「一般行政(福祉関係を含む)」、「教育」、「警察」、「消防」、「公営企業のうち企業職員」、「公営企業のうち企業職員以外」ごとに表を作成してください。これらの合計値は、「合計」ワークシートに自動的に集計されます。なお、各部門の区分方法は「地方公共団体定員管理調査」と同様です。

ただし、ここでいう「企業職員」とは、公営企業のうち地方公営企業法第4章(職員の身分の取



扱いの規定が適用される職員とします。

7. 【平成29年度欄】の調査対象となる臨時・非常勤職員（共通事項）

定数外職員のうち、次の①～③に該当する者。ただし、臨時的に任用している教員等定数扱いしている職員であつても次の①～③に該当する場合は対象とします。

- ① 改正前の地方公務員法（以下「法」という。）第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者として任用とされている者（以下「特別職非常勤職員」という。）

- ② 一般職として期限付任用されている者（一般的に法第17条に基づき任用とされている者。以下「一般職非常勤職員」という。）

- ③ 法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者（以下「臨時的任用職員」という。）

※1 その他条例、規則、要綱、内部規程等を根拠として当該地方公共団体の定数外職員として取り扱われている者（任用上の根拠は必ずしも明確ではないものの当該地方公共団体の定数外職員として取り扱われている者を含む。）については、特別職として任用してあれば①、一般職として任用してあれば②として回答してください。

※2 市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員（県費負担教職員）については、都道府県において計上してください。（指定都市については、平成29年4月1日に県費負担教職員に関する権限が移譲されたことに伴い、従来、都道府県で計上していた教職員数について指定都市において計上してください。）

※3 次の者は対象とします。

- ・ 常勤的非常勤職員（常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続き12月を超える職員）

- ・ いわゆる日々雇用職員（日々雇入れられる職員で、一定の任用予定期間定められているもの）

※4 次の者は対象としません（以下「対象外条項等職員」という。）。

- ・ 法第3条第3項第2号に規定する委員及び委員会（審議会その他これに準ずるものを含む。）

の構成員の職で臨時又は非常勤の者

- ・ 法第28条の5に基づき任期を定め採用されている者（再任用短時間勤務職員）

- ・ 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第5条に基づき任期を定め採用されている者（任期付短時間勤務職員）

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第2号に基づき臨時的任用されている者及び同法第18条第1項に基づき短時間勤務職員として任用されている者

- ・ 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第3条に基づき臨時的任用されている者

- ・ いわゆる派遣職員（当該団体と人材派遣会社等との契約により、当該団体に派遣されている者）

- ・ 選挙の実施に伴って採用した臨時・非常勤職員（当該年度の特殊事情によるため）

なお、定数内職員である次の者も対象外となります。

- ・ 法第28条の4に基づき任期を定め採用されている者（再任用職員）
- ・ 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条又は第4条に基づき任期

を定め採用されている者（任期付職員）

- ・ 地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条に基づき任期を定め採用されている者（任期付研究員）

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号に基づき任期を定め採用されている者

8. 「任用の適正化後」欄については、以下の区分により記載してください。

- ① 新法第3条第3項第3号に基づき任用しようとする者（以下「改正後の特別職非常勤職員」という。）

- ② 新法第22条の2に基づき会計年度任用の職に任用しようとする者（以下「会計年度任用職員」という。）

- ③ 新法第22条の3第1項又は第4項に基づき臨時的任用しようとする者（以下「改正後の臨時的任用職員」という。）

- ④ 上記①～③以外の任用根拠（任期の定めのない常勤職員や任期付職員等）により、任用しようとする者

※ 「任用の適正化後」の「左記以外」欄は、任用根拠の見直しに伴い、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、臨時・非常勤職員ではなく、任期の定めのない常勤職員や任期付職員等の活用が想定されるほか、臨時・非常勤の職の設定に当たっては、現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分吟味した上で、適正な人員配置に努めることとされているため、「平成29年度」欄と「任用の適正化後」の数は一致するものではありません。

【調査票2】任用の適正化後に「改正後の特別職非常勤職員」、「改正後の臨時的任用職員」、「左記以外」として任用しようとする職

1. ここでは、【調査票1】の「任用の適正化後」欄において、「改正後の特別職非常勤職員」、「改正後の臨時的任用職員」又は「左記以外」として任用しようとする職のうち、以下の2から4で示す調査対象に該当する職について、具体的な職務内容や勤務条件等を把握するものです。（【調査票2】の各項目の情報は平成29年度実績を基本に記載してください。）

2. 任用の適正化後に「改正後の特別職非常勤職員」として任用しようとする職

① 調査対象

- ・ 地方公共団体が新法第3条第3項第3号の規定に基づき独自に設置する職のほか、マニュアル P.12 表中の法令に基づき設置される職以外に、法令（自治体の条例等は除く。以下同じ。）に基づきもとして、法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員として任用しようとするのが適当ではないか疑義が生じている職を記載してください。その際、「法令又は独自設置」欄において、該当する選択肢を選択してください。

- ・ したがって、新法第3条第3項第3号の「顧問」、「参与」に該当する職や、マニュアル P.12 表中の法令に基づき設置される職は記載不要です。

② 記載上の留意事項

- ・ 任用の適正化後の「改正後の特別職非常勤職員」とは、専門的な知識経験を有する者が就く職であつて、当該知識経験等に基づき、助言、調査、診断等を行う職であり、労働者が低い者が就く職が該当します。



したがって、上記に該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、新法の定める職務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理すべきであり、この調査表には記載しないください。

- ・「1. 助言」、「2. 調査」、「3. 診断」、「4. その他」の該当する番号を選択してください。その際、「4. その他」を選択する場合は、備考欄に具体的な事務(例、「幹旋」)を記載してください。
- ・労働者性が低いか否かについては、上司の命令に従って職務を遂行するのではなく、職務の権限の範囲内にあるは自らの意思決定に基づいて職務を行うこと、職務の具体的な遂行方法や内容、従事する職務態度、勤務時間・場所等において拘束性の高い勤務形態でないこと、などを要素として、総合的に判断する必要があります。その際、マニュアル P12 表中の法令に基づき設置される職の労働者性も参考してください。

- ・単に勤務時間の把握が困難等の理由から、特別職非常勤職員として存置することは、改正法の趣旨に沿わないと考えられることに留意してください。

- ・新法第3条第3項第3号に規定する「助言」については、顧問や参与等が地方公共団体の執行機関等に対して「助言」する場合に限り該当するものであり、単に部局内の職員や住民等に対して「助言」を行う相談員などは、改正後の特別職非常勤職員に該当しません。

- ・マニュアル P14～P15に例示する職(外国語指導助手、非常勤の公民館長、スクールカウンセラー、交番相談員、社会復帰アドバイザー等)については、一般職へ移行することとなるため、この調査票には記載しないでください。

- ・マニュアル P44～P45Q&A問2-1、に例示する社会教育委員や少年指導委員などの新法3条3項2号の特別職や、同法3条3項5号の非常勤の消防団員等、同法3条3項3号以外の特別職については、この調査表には記載しないでください。

- ・医師に関する勤務医については、上司との指揮命令関係や従事する職務態度、勤務時間・場所等における拘束性などの労働者性を考慮し、一般職として整理、他方、学校医、学校歯科医に加え、産業医については労働者性が低いと考えられる医師として特別職として整理しているため、留意してください。

- ・「勤務時間の定め有無」の「有」の場合における勤務時間(1日あたり)欄の「1. フルタイム」とは、1日当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の1日当たりの通常の勤務時間と同一の時間とします。また、「2. パートタイム」とは、「フルタイム」以外とします。

- 3. 任用の適正化後に「改正後の臨時的任用職員」として任用しようとする職

① 調査対象

- ・「改正後の臨時的任用職員」として任用しようとする職の全てを記載してください。

② 記載上の留意事項

- ・「船員の該当の有無」欄について、ここでいう「船員」とは「船員法(昭和22年法律第100号)第1条に規定する船員を指します。該当する番号を選択してください。
- ・「臨時的任用の要件」欄は、新法第22条の3に定める「1. 緊急の場合」、「2. 臨時の職」、「3. 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合(調査票上「名簿なし」と表示)」のうち、いずれか該当する番号を選択してください。
- ・「給料総額(円)」の欄は、当該年度間(4月から翌年3月までの間)の「報酬・給料」のほか、「費用弁償・手当」を含めた支給総額(税金や社会保険料等の控除前)を円単位で記載してください。

さい。

- ・新法第22条の3の規定については、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定されることから、非常勤の職(短時間勤務の職を含む。)には、臨時的任用職員を充てることができないことに留意してください。

- 4. 任用の適正化後の「左記以外」のうち、地方公共団体が独自の一般職非常勤職員として任用しようとする職

ここでは、改正後において、団体独自の一般職非常勤職員として任用を計画するものではなく、異態がないことを改めて把握するものです。

① 調査対象

- ・会計年度任用職員制度によらず、地方公共団体が独自の一般職非常勤職員として任用しようとする職の全てを記載してください。

② 記載上の留意事項

- ・一般職として非常勤職員を任用する場合には、会計年度任用職員として任用することが適当であり、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員として任用することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない不適当なもので、避けるべきです。

- ・独自の一般職非常勤職員については、勤務形態(任期や勤務時間)にかかわらず、報酬及び費用弁償の支給対象となり、会計年度任用職員であれば支給可能な期末手当を支給することはできないことに留意してください。

【調査票3】①男女別の平均給与支給額

- 1. 回答の対象は、フルタイム(一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間)で勤務する臨時・非常勤職員であって、平成29年度の任期が1ヶ月以上にとらる職員とします。

- 2. 「給料又は報酬(平均月額)」及び「期末手当・勤労手当以外の手当(平均月額)」については、任期の最初の月についての、給料又は報酬及び期末手当・勤労手当以外の全ての手当の支給額の一人当たりの平均値を計上してください。なお、手取額ではなく、各種控除前の額を計上してください。

- 3. 「期末手当・勤労手当(平均年額)」については、平成29年度中に支給された期末手当及び勤労手当(又はそれらに相当する報酬)の一人当たりの平均値を計上してください。

【調査票3】②臨時・非常勤職員に対する支出の平成29年度決算額(普通会計)

- 1. 調査票1に計上した職員(普通会計に係る部分に限る)に対する支出に係る平成29年度決算額について、地方財政状況調査において報告する分類に従って計上してください。

- 2. なお、臨時・非常勤職員に対する支出のうち、地方自治法第203条の2及び第204条に基づき、給料、手当及び報酬について計上するものとし、旅費及び費用弁償等については含めません。なお、決算上は賃金として支出しているものについても含めることとします。

- 3. 「フルタイム職員」とは、一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間の職員(調査票上「フル」と表示)とします。また、「パートタイム職員」とは、「フルタイム職員」以外の職員(調査票上「パート」と表示)とします。

ださい(複数選択可能です。)。「5 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。

・「規則や要綱等による定め有無」欄の「規則や要綱等による定め」とは、空白期間を置くことを地方公共団体の規則、要綱、内部規程等において定めている場合をいいます。

・「②空白期間の適正化に向けた検討状況」欄は、【選択肢】から最も近い理由を1つ選び、該当する番号を選択してください。「6 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。

・「空白期間の長さ」欄は、その月数又は日数を記載してください。また、空白期間の長さが様々である場合は、代表的なものだけで結構です(全てを記載する必要はありません。)

・「④設定した空白期間の長さの理由」欄は、【選択肢】から該当するものを回答欄に「○」を選択してください(複数選択可能です。。「4 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。

・回答にあたっては、「空白期間」の適正化に関するマニュアルP35、36を参照。

## 2. 再度任用時の応募制限について

・ここでいう「再度任用時の応募制限」とは、募集にあたり、団体独自に任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることをいいます。したがって、JETプログラムにより任用されている場合は該当しません。

・「⑤⑦再度任用時の応募制限の設定している理由」欄は、【選択肢】から該当する回答欄に「○」を記入してください(複数選択可能です。。「4 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。

・「規則や要綱等による定め有無」欄の「規則や要綱等による定め」とは、再度任用時の応募制限を団体の規則、要綱、内部規程等に定めている場合をいいます。

・「⑥応募制限の適正化に向けた検討状況」欄は、【選択肢】欄から最も近い理由を1つ選び、該当する番号を選択してください。「6 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。

・「応募の上限回数」欄及び「応募の上限期間」欄については、その上限となる任用回数及び任用年数をそれぞれ記載してください。(例えば、1年ごとの再度任用で3年を上限としている場合、上限回数は2回、上限期間は36ヶ月としてください。)また、上限となる任用回数及び任用年数が様々である場合は、代表的なものだけで結構です(全てを記載する必要はありません。)

・回答にあたっては、再度の任用についての留意事項に関するマニュアルP35を参照。

## 【調査票7】給与等に係る記載上の留意事項

### 1. 給与の見直しの方向性【会計年度任用職員】

・①～④欄については、それぞれの【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。

・「⑤職員団体等との協議等開始時期」欄については、職員団体や労働組合(企業職員、技能労務職員等の給与決定方法等)との協議等の開始時期について、現時点での予定をそれぞれ記入してください(例「平成〇年〇月頃」)。

・「①給与決定に際しての基礎」欄の【選択肢】欄の「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する」とは、マニュアルP.23及びP.59の同文言と同じ趣旨です。

【調査票4】平成29年度における共済組合への臨時・非常勤職員の加入数【に係る記載上の留意事項

・「共済組合への臨時・非常勤職員の加入数」欄には、平成29年度に在籍する臨時・非常勤職員のうち、地方公務員等共済組合法施行令第2条第5号に該当し、実際に組合員の資格を取得している者の人数を記載してください。

## ----- 調査票5～10(制度・運用に関すること) -----

【調査票5】～【調査票10】については、各任命権者における臨時・非常勤職員に関する各種制度の整備・運用状況に係る現状と適正化に向けた検討状況について把握するものです。

調査時点については、平成30年4月1日時点の基本としますが、それ以降、状況に変化があれば、最新の状況を記載してください。ただし、【調査票9】の現状においては、平成29年度中の状況を記載してください。

## 【調査票5】募集・採用等に係る記載上の留意事項

### 1. 募集、任用時の勤務条件の明示

・ここでは、「募集、任用時の勤務条件の明示」の現状において、「未実施(一部未実施の場合を含む)」と回答した団体における適正化の状況を把握するものです。

・①～③のそれぞれ「適正化に向けた検討状況」欄は、現状で「未実施(一部未実施の場合を含む)」と回答した団体において、共通の【選択肢】欄から最も近いものを1つ選び、該当する番号を選択してください。その際、「3 検討中」、「4 見直す予定なし」、「5 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。

・回答にあたっては、勤務条件の明示に関するマニュアルP18～20を参照してください。

### 2. 募集・採用時の年齢制限

・ここでは、「募集・採用時の年齢制限」の現状において、「制限あり(一部制限ありの場合を含む)」と回答した団体における適正化の状況を把握するものです。

・「③募集・採用時の年齢制限」の「適正化に向けた検討状況」欄は、現状で「未実施(一部未実施の場合を含む)」と回答した団体において、【選択肢】欄から最も近いものを1つ選び、該当する番号を選択してください。その際、「3 検討中」、「4 見直す予定なし」、「5 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。

・回答にあたっては、均等な機会の付与及び客観的な能力の実証に関するマニュアルP19を参照してください。

## 【調査票6】再度任用時の空白期間の設定の有無【に係る記載上の留意事項

### 1. 再度任用時の空白期間について

・ここでいう「空白期間」とは、当初予定されていた任用期間を満了した後に、一定期間を置いて引き続いて同じ職種に任用する場合の一定期間のことをいいます。

・「①③空白期間を設定している理由」欄は、【選択肢】から該当する回答欄に「○」を選択して

- ・「②職務経験等の考慮」欄の「職務経験等」とは、マニュアルP.23の「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素」やP.59の「職務経験等の要素」と同じ趣旨です。
- 2. 給与の見直しの方向性【改正後の臨時的任用職員】
  - ・①及び②欄について、それぞれの【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。
- 3. 諸手当の見直しの方向性
  - ・区分に掲げられているそれぞれの職員について、それぞれの手当の支給の検討状況を【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。
  - ・【選択肢】欄から4を選択した場合、「具体的な状況」欄に記入していただくこととなりますが、記入の際には、「どの区分の職員について」及び「どの手当について」の状況なのか分かるように記入してください。
- 4. 退職手当の現状と見直しの方向性
  - ・「①現状」欄で、「1 国の条例と同じ」を選択した場合、「②適正化の状況」及び「③見直しの方向性」について回答する必要があります。
  - ・「①現状」欄で、「1 国の条例と同じ」以外を選択した場合、「②適正化の状況」について回答してください。また、「②適正化の状況」で「1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定」又は「2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定」を選択した場合、「③見直しの方向性」についても回答してください。
  - ・「①現状」及び「③見直しの方向性」欄の回答については「①③現状・見直しの方向性」【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。
  - ・「①現状」及び「③見直しの方向性」の回答については、いずれも「4 その他」を選択し、「具体的な状況」欄に記入することとなる場合は、「現状」と「見直しの方向性」のそれぞれについて、具体的な状況がわかるように記入してください（例「現状については、～～。見直しの方向性については、～～。」）。

【調査票8】「休暇等」に係る記載上の留意事項

1. 休暇等の現状
  - ・「①休暇等の制度」欄及び「②有給制度」欄は、それぞれの【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。なお、「①休暇等の制度」欄において、「2 全て制度なし」を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」欄の回答は不要です。
2. 会計年度任用職員制度における休暇制度等の適正化に向けた検討状況
  - ・「③休暇等の制度」欄及び「④有給制度」欄は、それぞれの【選択肢】欄から最も近いものを選び、該当する番号を選択してください。「3 検討中」、「4 その他」を選択した場合「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記入してください。また、「③休暇等の制度」欄で「2 整備予定なし」を選択した場合には「④有給制度」欄の回答は不要です。
  - ・会計年度職員制度における休暇制度等については、任命権者ごとではなく、各地方公共団体内で統一的に扱われることから、任命権者ごとに回答する形式となっております。
  - ・回答にあたっては、休暇等及びその他の勤務条件に関するマニュアルP.26～28を参照。
3. 再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの状況
  - ・ここでは、上記「1 休暇等の現状」において、年次有給休暇を「全て制度有り」又は「一部制度

有り」と回答した団体のうち、再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの現状を把握するとともに、「繰り越しなし（一部で繰り越しなしの場合を含む）」と回答した団体における適正化の状況を把握するものです。

- ・「⑤再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況」欄は、【選択肢】欄から最も近いものを1つ選び、該当する番号を選択してください。「3 検討中」、「4 見直す予定なし」、「5 その他」を選択した場合は「その理由」欄にその理由を簡潔に記入してください。
- ・回答にあたっては、マニュアルの問10-1を参照。

【調査票9】「健康診断等の状況」に係る記載上の留意事項

- ・平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員に対する労働安全衛生法に基づく雇入時健康診断、定期健康診断、ストレスチェックの実施有無について把握するものです。
- ・「未実施（一部未実施含む）」と回答した団体は、任命権者別に未実施の職に対する任用適正化後に向けた見直しの検討状況を記入してください。
- ・記入例を参考に、「【選択肢】欄から最も近いものを1つ選び、該当する番号を選択してください。「見直す予定なし」、「その他」を選択した場合は「その理由」欄にその理由を簡潔に記入してください。
- ・回答にあたっては、労働安全衛生法に基づく健康診断に関するマニュアルP.28、29を参照。

【調査票10】「人事評価結果の活用」に係る記載上の留意事項

- ・全ての一般職の臨時・非常勤職員は、常勤職員と同様、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムかにかかわらず人事評価を実施する必要があり、これは会計年度任用職員においても同様です。ここでは、人事評価結果をどのように活用を行っているかを把握するものです。
- ・「会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況」欄は、【選択肢】欄から最も近いものを1つ選び、該当する番号を選択してください。「4 検討中」、「5 見直す予定なし」、「6 その他」を選択した場合は「その理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。



(別表) 職種の分類

分類	業務内容例
一般事務職員	事務系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者(事務補助職員を除く。)
事務補助職員	事務系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務のうち、補助業務を行う者
技術職員	技術系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者
医師	保健所嘱託医、福祉事務所嘱託医、健康づくり嘱託医、福祉施設医員等
医療技術員	薬剤師、臨床検査技師、栄養士、学校栄養職員、心理技術員、予防接種補助員、歯科衛生士、理学・作業療法士等
看護師	看護師資格を有する者(保健師、助産師、准看護師を除く。)
保健師等	保健師、助産師、准看護師等
保育所保育士	保育士の資格を有する者で現に保育所(認可保育所に限る。)又は幼保連携型認定こども園に勤務する者。ただし、幼保連携型認定こども園の保育教諭については、主たる職務の実態等から判断し、「教員(義務教育以外)」とすること。
その他保育士等	施設保育士、施設内介護職員、介助員、寄宿舎指導員、ホームヘルパー、ガイドヘルパー等(上記の保育所保育士を除く。)
給食調理員	学校、給食センター、各種施設等で給食の調理業務に携わる者(調理師免許の有無を問わない。)
清掃作業員	ゴミ収集、道路・施設清掃等の清掃業務に従事する者
技能労務職員	運転手、電話交換手、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、守衛・庁務員、学校事務員等(上記の清掃作業員を除く。)(一般事務職員の業務を除く技能・労務系の職務を行うもの。ただし、学校、給食センター、各種施設等で給食の調理業務に携わる者(調理師免許の有無を問わない)は、「給食調理員」に分類のこと。)
教員(義務教育)	学校教育法上の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部若しくは中学部に勤務する教員(助教諭、講師等)
教員(義務教育以外の学校教育)	上記以外の大学、高等学校、幼稚園等に勤務する教員(助教諭、講師等)、等
その他の指導・支援員等	教育活動等の補助業務を行う、外国語指導助手(ALT)、観察・実験アシスタント、特別支援教育支援員、部活動指導員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールサポートスタッフ、研修講師、児童施設講師等
図書館職員	公立図書館等で、図書館資料の選択・貸出業務・読書案内等に携わる者(司書及び司書補の資格の有無を問わない。)
消費生活相談員	消費生活センター等で相談業務に携わる者(資格の有無を問わない。)
その他	館長(公民館館長等)、相談員(交通事故相談員、青少年相談員等(上記の消費生活相談員を除く。))、指導員(交通安全指導員、国民年金指導員等)、調査員(統計調査員等)、研究員(埋蔵文化財調査研究員等)、行政協力員(行政連絡員、駐在員等)、施設管理人(市町村有林管理人等)、奉仕員(森林巡回員等)、その他(上記以外の職種で臨時・非常勤職員が従事しているもの)

【表紙】

会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査票

1-1 地方公共団体の基本データ

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名※	●●県
団体区分番号(1-2から選択)	1

※ ○○郡の記載は不要です。

1-2 団体区分番号

団体区分	区分番号
都道府県	1
政令指定都市	2
中核市	3
施行時特例市	4
一般市	5
特別区	6
町	7
村	8
一部事務組合等	9

2-1 臨時・非常勤職員の任用状況

平成29年度中(2-2から選択)	1
任用の適正化後(2-2から選択)	1

※ 記載要領の「IV 調査票の提出団体」を参照。

2-2 任用区分番号

任用区分	区分番号
有	1
無	2

3-1 各地方公共団体の想定されるスケジュール

想定時期(3-2から選択)	5(以下、理由)
その他理由	…のため

3-2 想定時期区分番号

想定時期区分	区分番号
「マニュアル」のスケジュールを沿った対応を想定	1
「マニュアル」のスケジュールより後ろ倒しによる対応を想定	2
「マニュアル」のスケジュールより前倒しによる対応を想定	3
対象となる臨時・非常勤職員がいないため、未実施	4
その他(具体的な理由を「その他理由」欄に記入すること)	5

4 担当者情報

担当部署名	総務課
ふりがな	
担当者名	
電話番号(直通)	

【調査票1】A① 会計年度任用職員制度等への移行状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分*	1

※1家轄市の団体区分を参照

区分	平成29年度												任用の適正化後												合計										
	改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項3号)						会計年度任用職員 (新法22条の2)						改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)						左記以外 (常勤職員、任期付職員等)				合計												
	男		女		計		男		女		計		男		女		計		男		女		計		男		女		計						
一般事務職員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	2	0	2	1	1	4	2	2	7	4	3	7	4	3	14	8	6
事務補助職員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	4	2	2	8	4	4	2	2	4	4	0	4	2	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6	28	16	12
技術職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	6	3	3	12	6	6	3	3	6	6	0	6	3	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9	42	24	18
医師	8	4	4	8	4	4	16	8	8	4	4	8	4	4	4	4	4	8	8	0	8	4	4	8	4	4	16	8	8	28	16	12	56	32	24
医療技術員	10	5	5	10	5	5	20	10	10	5	5	20	10	10	5	5	10	10	0	10	5	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15	70	40	30	
看護師	12	6	6	12	6	6	24	12	12	6	6	24	12	12	6	6	12	12	0	12	6	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18	84	48	36	
保健師等	14	7	7	14	7	7	28	14	14	7	7	28	14	14	7	7	14	14	0	14	7	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21	98	56	42	
保育所保育士	16	8	8	16	8	8	32	16	16	8	8	32	16	16	8	8	16	16	0	16	8	8	32	16	16	56	32	24	56	32	24	112	64	48	
その他保育士等	18	9	9	18	9	9	36	18	18	9	9	36	18	18	9	9	18	18	0	18	9	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27	126	72	54	
給食調理員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	0	2	1	1	4	2	2	7	4	3	7	4	3	14	8	6	
清掃作業員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	2	2	8	4	4	2	2	4	4	0	4	2	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6	28	16	12	
技能労務職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	3	3	12	6	6	3	3	6	6	0	6	3	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9	42	24	18	
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	4	16	8	8	4	4	16	8	8	4	4	8	8	0	8	4	4	16	8	8	28	16	12	28	16	12	56	32	24	
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	5	20	10	10	5	5	20	10	10	5	5	10	10	0	10	5	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15	70	40	30	
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	6	24	12	12	6	6	24	12	12	6	6	12	12	0	12	6	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18	84	48	36	
図書館職員	14	7	7	14	7	7	28	14	14	7	7	28	14	14	7	7	14	14	0	14	7	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21	98	56	42	
消費生活相談員	16	8	8	16	8	8	32	16	16	8	8	32	16	16	8	8	16	16	0	16	8	8	32	16	16	64	32	24	64	32	24	128	64	48	
その他	18	9	9	18	9	9	36	18	18	9	9	36	18	18	9	9	18	18	0	18	9	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27	126	72	54	
合計	180	90	90	180	90	90	360	180	180	90	90	360	180	180	90	90	360	180	0	180	180	180	360	180	180	630	360	270	630	360	270	1,260	720	540	



【調査票1】A② 会計年度任用職員制度等への移行状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

区分	平成29年度		任用の適正化後												合計																						
	特別職非常勤職員 (法3条3項3号)		改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)				会計年度任用職員 (新法22条の2)				改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)				左記以外 (常勤職員、任期付職員等)				合計																		
	男	女	任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満		任期6月未満														
フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート												
一般事務職員	2	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	0	2	1	1	4	2	2	7	4	3	7	4	3	14	8	6				
事務補助職員	4	2	4	2	2	8	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	0	4	2	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6	28	16	12			
技術職員	6	3	6	3	3	12	6	6	3	3	6	3	3	3	3	6	6	0	6	3	3	6	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9	42	24	18		
医師	8	4	4	8	4	4	16	8	8	4	4	4	4	4	4	8	8	0	8	4	4	4	8	4	4	16	8	8	28	16	12	28	16	12	56	32	24
医療技術員	10	5	10	5	5	20	10	10	5	5	10	5	5	5	5	10	10	0	10	5	5	10	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15	70	40	30		
看護師	12	6	6	12	6	6	24	12	12	6	6	12	6	6	6	12	12	0	12	6	6	12	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18	84	48	36		
保健師等	14	7	7	14	7	7	28	14	14	7	7	14	7	7	7	14	14	0	14	7	7	14	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21	98	56	42		
保育所保育士	16	8	8	16	8	8	32	16	16	8	8	16	8	8	8	16	16	0	16	8	8	16	8	32	16	16	56	32	24	56	32	24	112	64	48		
その他保育士等	18	9	9	18	9	9	36	18	18	9	9	18	9	9	9	18	18	0	18	9	9	18	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27	126	72	54		
給食調理員	2	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	0	2	1	1	2	1	4	2	2	7	4	3	7	4	3	14	8	6		
清掃作業員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	2	2	4	2	2	4	4	0	4	2	2	4	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6	28	16	12			
技能労務職員	6	3	6	3	3	12	6	6	3	3	6	3	3	3	6	6	0	6	3	3	6	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9	42	24	18			
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	4	16	8	8	4	4	8	4	4	4	8	8	0	8	4	4	8	4	16	8	8	28	16	12	28	16	12	56	32	24		
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	5	20	10	10	5	5	10	5	5	5	10	10	0	10	5	5	10	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15	70	40	30		
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	6	24	12	12	6	6	12	6	6	6	12	12	0	12	6	6	12	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18	84	48	36		
図書館職員	14	7	7	14	7	7	28	14	14	7	7	14	7	7	7	14	14	0	14	7	7	14	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21	98	56	42		
消費生活相談員	16	8	8	16	8	8	32	16	16	8	8	16	8	8	8	16	16	0	16	8	8	16	8	32	16	16	56	32	24	56	32	24	112	64	48		
その他	18	9	9	18	9	9	36	18	18	9	9	18	9	9	9	18	18	0	18	9	9	18	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27	126	72	54		
合計	180	90	90	180	90	90	360	180	180	90	90	180	90	90	180	180	0	180	90	90	180	90	360	180	180	630	360	270	630	360	270	1,260	720	540			

【調査票1】A③ 会計年度任用職員制度等への移行状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

区分	平成29年度		任用の適正化後												合計																
	特別職非常勤職員 (法3条3項3号)		改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)				会計年度任用職員 (新法22条の2)				改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)				左記以外 (常勤職員、任期付職員等)				合計												
	男	女	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計											
一般事務職員	2	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	0	2	1	1	4	2	2	7	4	3	14	8	6	
事務補助職員	4	2	4	2	2	8	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	0	4	2	2	4	2	8	4	4	14	8	6	28	16	12
技術職員	6	3	3	6	3	12	6	6	3	3	6	3	3	3	3	6	0	6	3	3	6	3	12	6	6	21	12	9	42	24	18
医師	8	4	4	8	4	16	8	8	4	4	8	4	4	4	4	8	0	8	4	4	8	4	16	8	8	28	16	12	56	32	24
医療技術員	10	5	5	10	5	20	10	10	5	5	10	5	5	5	5	10	0	10	5	5	10	5	20	10	10	35	20	15	70	40	30
看護師	12	6	6	12	6	24	12	12	6	6	12	6	6	6	6	12	0	12	6	6	12	6	24	12	12	42	24	18	84	48	36
保健師等	14	7	7	14	7	28	14	14	7	7	14	7	7	7	7	14	0	14	7	7	14	7	28	14	14	49	28	21	98	56	42
保育所保育士	16	8	8	16	8	32	16	16	8	8	16	8	8	8	8	16	0	16	8	8	16	8	32	16	16	56	32	24	112	64	48
その他保育士等	18	9	9	18	9	36	18	18	9	9	18	9	9	9	9	18	0	18	9	9	18	9	36	18	18	63	36	27	126	72	54
給食調理員	2	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	0	2	1	1	2	1	4	2	2	7	4	3	14	8	6
清掃作業員	4	2	2	4	2	8	4	4	2	2	4	2	2	2	4	0	4	2	2	4	2	8	4	4	14	8	6	28	16	12	
技能労務職員	6	3	3	6	3	12	6	6	3	3	6	3	3	3	3	6	0	6	3	3	6	3	12	6	6	21	12	9	42	24	18
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	16	8	8	4	4	8	4	4	4	4	8	0	8	4	4	8	4	16	8	8	28	16	12	56	32	24
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	20	10	10	5	5	10	5	5	5	5	10	0	10	5	5	10	5	20	10	10	35	20	15	70	40	30
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	24	12	12	6	6	12	6	6	6	6	12	0	12	6	6	12	6	24	12	12	42	24	18	84	48	36
図書館職員	14	7	7	14	7	28	14	14	7	7	14	7	7	7	7	14	0	14	7	7	14	7	28	14	14	49	28	21	98	56	42
消費生活相談員	16	8	8	16	8	32	16	16	8	8	16	8	8	8	8	16	0	16	8	8	16	8	32	16	16	56	32	24	112	64	48
その他	18	9	9	18	9	36	18	18	9	9	18	9	9	9	9	18	0	18	9	9	18	9	36	18	18	63	36	27	126	72	54
合 計	180	90	90	180	90	360	180	180	90	90	180	90	90	90	90	180	0	180	90	90	180	90	360	180	180	630	360	270	1,260	720	540

【調査票1】A④ 会計年度任用職員制度等への移行状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

【消防部門】

区分	平成29年度													
	特別職非常勤職員 (法3条3項3号)						計							
	男	女	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート		
一般事務職員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	1	4	2	2
事務補助職員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	4	4	4	4	4
技術職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	6	6	6	6	6
医師	8	4	4	8	4	4	16	8	8	8	8	8	8	8
医療技術員	10	5	5	10	5	5	20	10	10	10	10	10	10	10
看護師	12	6	6	12	6	6	24	12	12	12	12	12	12	12
保健師等	14	7	7	14	7	7	28	14	14	14	14	14	14	14
保育所保育士	16	8	8	16	8	8	32	16	16	16	16	16	16	16
その他保育士等	18	9	9	18	9	9	36	18	18	18	18	18	18	18
給食調理員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	2	4	2	2
清掃作業員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	4	4	8	4	4
技能労務職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	6	6	12	6	6
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	4	16	8	8	8	8	16	8	8
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	5	20	10	10	10	10	20	10	10
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	6	24	12	12	12	12	24	12	12
図書館職員	14	7	7	14	7	7	28	14	14	14	14	28	14	14
消費生活相談員	16	8	8	16	8	8	32	16	16	16	16	32	16	16
その他	18	9	9	18	9	9	36	18	18	18	18	36	18	18
合 計	180	90	90	180	90	90	360	180	180	180	180	360	180	180



区分	任用の適正化後												任用の適正化前						合計																	
	改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)						会計年度任用職員 (新法22条の2)						改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)						左記以外 (常勤職員、任期付職員等)						合 計											
	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	フル	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	フル	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート								
一般事務職員	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	2	1	1	2	1	1	4	2	2	7	4	3	7	4	3	14	8	6
事務補助職員	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	0	4	2	2	4	2	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6	28	16	12
技術職員	6	3	3	6	6	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	6	0	6	3	3	6	3	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9	42	24	18
医師	8	4	4	8	8	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	8	0	8	4	4	8	4	4	16	8	8	28	16	12	28	16	12	56	32	24
医療技術員	10	5	5	10	10	10	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	10	0	10	5	5	10	5	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15	70	40	30
看護師	12	6	6	12	12	12	6	6	12	6	6	6	6	6	6	6	12	0	12	6	6	12	6	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18	84	48	36
保健師等	14	7	7	14	14	14	7	7	14	7	7	7	7	7	7	7	14	0	14	7	7	14	7	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21	98	56	42
保育所保育士	16	8	8	16	16	16	8	8	16	8	8	8	8	8	8	8	16	0	16	8	8	16	8	8	32	16	16	56	32	24	56	32	24	112	64	48
その他保育士等	18	9	9	18	18	18	9	9	18	9	9	9	9	9	9	9	18	0	18	9	9	18	9	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27	126	72	54
給食調理員	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	1	1	2	1	1	4	2	2	7	4	3	7	4	3	14	8	6
清掃作業員	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	0	4	2	2	4	2	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6	28	16	12
技能労務職員	6	3	3	6	6	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	6	0	6	3	3	6	3	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9	42	24	18
教員(義務教育)	8	4	4	8	8	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	8	0	8	4	4	8	4	4	16	8	8	28	16	12	28	16	12	56	32	24
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	10	10	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	10	0	10	5	5	10	5	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15	70	40	30
その他指導・支援員等	12	6	6	12	12	12	6	6	12	6	6	6	6	6	6	6	12	0	12	6	6	12	6	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18	84	48	36
図書館職員	14	7	7	14	14	14	7	7	14	7	7	7	7	7	7	7	14	0	14	7	7	14	7	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21	98	56	42
消費生活相談員	16	8	8	16	16	16	8	8	16	8	8	8	8	8	8	8	16	0	16	8	8	16	8	8	32	16	16	56	32	24	56	32	24	112	64	48
その他	18	9	9	18	18	18	9	9	18	9	9	9	9	9	9	9	18	0	18	9	9	18	9	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27	126	72	54
合 計	180	90	90	180	180	180	90	90	180	90	90	90	90	90	90	90	180	0	180	90	90	180	90	90	360	180	180	630	360	270	630	360	270	1,260	720	540

(単位:人)

【調査票1】A⑤ 会計年度任用職員制度等への移行状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

【公営企業部門のうち企業職員】

区分	平成29年度												計						
	特別職非常勤職員 (法3条3項3号)						計												
	男		女		計		男		女		計								
一般事務職員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2
事務補助職員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4
技術職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	6	3	3	6	3	3	12	6	6	6
医師	8	4	4	8	4	4	16	8	8	8	4	4	8	4	4	16	8	8	8
医療技術員	10	5	5	10	5	5	20	10	10	10	5	5	10	5	5	20	10	10	10
看護師	12	6	6	12	6	6	24	12	12	12	6	6	12	6	6	24	12	12	12
保健師等	14	7	7	14	7	7	28	14	14	14	7	7	14	7	7	28	14	14	14
保育所保育士	16	8	8	16	8	8	32	16	16	16	8	8	16	8	8	32	16	16	16
その他保育士等	18	9	9	18	9	9	36	18	18	18	9	9	18	9	9	36	18	18	18
給食調理員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2
清掃作業員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	4	2	2	4	2	2	8	4	4	4
技能労務職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	6	3	3	6	3	3	12	6	6	6
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	4	16	8	8	8	4	4	8	4	4	16	8	8	8
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	5	20	10	10	10	5	5	10	5	5	20	10	10	10
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	6	24	12	12	12	6	6	12	6	6	24	12	12	12
図書館職員	14	7	7	14	7	7	28	14	14	14	7	7	14	7	7	28	14	14	14
消費生活相談員	16	8	8	16	8	8	32	16	16	16	8	8	16	8	8	32	16	16	16
その他	18	9	9	18	9	9	36	18	18	18	9	9	18	9	9	36	18	18	18
合 計	180	90	90	180	90	90	360	180	180	180	90	90	180	90	90	360	180	180	180



区分	任用の適正化後												任用の適正化前						合計							
	改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)						会計年度任用職員 (新法22条の2)						改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)						左記以外 (常勤職員、任期付職員等)							
	任期6月以上		任期6月未満		計		任期6月以上		任期6月未満		計		任期6月以上		任期6月未満		計		任期6月以上		任期6月未満		計			
	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート		
一般事務職員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	0	2	1	1	4	2	2	7	4	3	14	8	6
事務補助職員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	2	2	4	4	0	4	2	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6
技術職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	3	3	6	6	0	6	3	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9
医師	8	4	4	8	4	4	16	8	8	4	4	8	8	0	8	4	4	16	8	8	28	16	12	28	16	12
医療技術員	10	5	5	10	5	5	20	10	10	5	5	10	10	0	10	5	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15
看護師	12	6	6	12	6	6	24	12	12	6	6	12	12	0	12	6	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18
保健師等	14	7	7	14	7	7	28	14	14	7	7	14	14	0	14	7	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21
保育所保育士	16	8	8	16	8	8	32	16	16	8	8	16	16	0	16	8	8	32	16	16	56	32	24	56	32	24
その他保育士等	18	9	9	18	9	9	36	18	18	9	9	18	18	0	18	9	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27
給食調理員	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	0	2	1	1	4	2	2	7	4	3	7	4	3
清掃作業員	4	2	2	4	2	2	8	4	4	2	2	4	4	0	4	2	2	8	4	4	14	8	6	14	8	6
技能労務職員	6	3	3	6	3	3	12	6	6	3	3	6	6	0	6	3	3	12	6	6	21	12	9	21	12	9
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	4	16	8	8	4	4	8	8	0	8	4	4	16	8	8	28	16	12	28	16	12
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	5	20	10	10	5	5	10	10	0	10	5	5	20	10	10	35	20	15	35	20	15
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	6	24	12	12	6	6	12	12	0	12	6	6	24	12	12	42	24	18	42	24	18
図書館職員	14	7	7	14	7	7	28	14	14	7	7	14	14	0	14	7	7	28	14	14	49	28	21	49	28	21
消費生活相談員	16	8	8	16	8	8	32	16	16	8	8	16	16	0	16	8	8	32	16	16	56	32	24	56	32	24
その他	18	9	9	18	9	9	36	18	18	9	9	18	18	0	18	9	9	36	18	18	63	36	27	63	36	27
合 計	180	90	90	180	90	90	360	180	180	90	90	180	180	0	180	90	90	360	180	180	630	360	270	630	360	270

【調査票1】A⑥ 会計年度任用職員制度等への移行状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

【公営企業部門のうち企業職員以外】

区分	平成29年度											
	特別職非常勤職員 (法3条3項3号)						計					
	男	女	フル	パート	パート	パート	フル	パート	パート	パート	パート	パート
一般事務職員	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4
事務補助職員	4	2	4	2	2	8	4	2	4	2	2	8
技術職員	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12
医師	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16
医療技術員	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20
看護師	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24
保健師等	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28
保育所保育士	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32
その他保育士等	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36
給食調理員	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4
清掃作業員	4	2	2	4	2	8	4	2	2	4	2	8
技能労務職員	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24
図書館職員	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28
消費生活相談員	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32
その他	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36
合 計	180	90	90	180	90	360	180	90	90	180	90	360



(単位:人)

区分	任用の適正化後												合計											
	改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)						会計年度任用職員 (新法22条の2)						改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)						左記以外 (常勤職員、任期付職員等)					
	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	パート	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	パート	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	パート	パート	任期6月以上	任期6月未満	フル	パート	パート	パート
一般事務職員	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4
事務補助職員	4	2	4	2	2	8	4	2	4	2	2	8	4	2	4	2	2	8	4	2	4	2	2	8
技術職員	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12
医師	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16
医療技術員	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20
看護師	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24
保健師等	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28
保育所保育士	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32
その他保育士等	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36
給食調理員	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4
清掃作業員	4	2	2	4	2	8	4	2	2	4	2	8	4	2	2	4	2	8	4	2	2	4	2	8
技能労務職員	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12	6	3	3	6	3	12
教員(義務教育)	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16	8	4	4	8	4	16
教員(義務教育以外の学校教育)	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20	10	5	5	10	5	20
その他指導・支援員等	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24
図書館職員	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28	14	7	7	14	7	28
消費生活相談員	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32	16	8	8	16	8	32
その他	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36	18	9	9	18	9	36
合 計	180	90	90	180	90	360	180	90	90	180	90	360	180	90	90	180	90	360	180	90	90	180	90	360

【調査票1】A⑦ 会計年度任用職員制度等への移行状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

区分	任用の適正化後												合計																
	改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)						改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)						左記以外 (常勤職員、任期付職員等)																
	任期6月以上		任期6月未満		計		任期6月以上		任期6月未満		計		任期6月以上		任期6月未満		計												
【合計】	平成29年度												任期6月以上						任期6月未満										
	特別職非常勤職員 (法3条3項3号)						計						計						計										
男	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	12	6	6	42	24	18	42	24
女	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	24	12	12	24	12	12	24	12	12	24	12	12	24	12	12	24	12	12	24	12	12	24	12	12	84	48	36	84	48
一般事務職員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	36	18	18	36	18	18	36	18	18	36	18	18	36	18	18	36	18	18	36	18	18	36	18	18	126	72	54	126	72
事務補助職員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	48	24	24	48	24	24	48	24	24	48	24	24	48	24	24	48	24	24	48	24	24	48	24	24	168	96	72	168	96
技術職員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	60	30	30	60	30	30	60	30	30	60	30	30	60	30	30	60	30	30	60	30	30	60	30	30	210	120	90	210	120
医師	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	72	36	36	72	36	144	72	36	36	72	36	144	72	36	36	72	36	144	72	36	36	72	36	144	252	144	108	252	144
医療技術員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	84	42	42	84	42	168	84	42	42	84	42	168	84	42	42	84	42	168	84	42	42	84	42	168	294	168	126	294	168
保健師等	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	96	48	48	96	48	192	96	48	48	96	48	192	96	48	48	96	48	192	96	48	48	96	48	192	336	192	144	336	192
保育所保育士	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	108	54	54	108	54	216	108	54	54	108	54	216	108	54	54	108	54	216	108	54	54	108	54	216	378	216	162	378	216
その他保育士等	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24	12	6	6	12	6	24	48	24	18	48	24
給食調理員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	24	12	12	24	12	48	24	12	12	24	12	48	24	12	12	24	12	48	24	12	12	24	12	48	84	48	36	84	48
清掃作業員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	36	18	18	36	18	72	36	18	18	36	18	72	36	18	18	36	18	72	36	18	18	36	18	72	144	84	60	144	84
技能労務職員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	48	24	24	48	24	96	48	24	24	48	24	96	48	24	24	48	24	96	48	24	24	48	24	96	192	108	84	192	108
教員(義務教育)	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	60	30	30	60	30	120	60	30	30	60	30	120	60	30	30	60	30	120	60	30	30	60	30	120	240	120	90	240	120
教員(義務教育以外の学校教育)	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	72	36	36	72	36	144	72	36	36	72	36	144	72	36	36	72	36	144	72	36	36	72	36	144	288	168	126	288	168
その他指導・支援員等	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	84	42	42	84	42	168	84	42	42	84	42	168	84	42	42	84	42	168	84	42	42	84	42	168	336	192	144	336	192
図書館職員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	96	48	48	96	48	192	96	48	48	96	48	192	96	48	48	96	48	192	96	48	48	96	48	192	384	216	162	384	216
消費生活相談員	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	108	54	54	108	54	216	108	54	54	108	54	216	108	54	54	108	54	216	108	54	54	108	54	216	432	252	180	432	252
その他	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	1,000	510	510	1,000	510	2,010	1,000	510	510	1,000	510	2,010	1,000	510	510	1,000	510	2,010	1,000	510	510	1,000	510	2,010	4,020	2,010	1,506	4,020	2,010
合計	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート	フル	パート			
	1,000	510	510	1,000	510	2,010	1,000	510	510	1,000	510	2,010	1,000	510	510	1,000	510	2,010	1,000	510	510	1,000	510	2,010	4,020	2,010	1,506	4,020	2,010



【調査票2】A① 任用の適正化後に「改正後の特別職非常勤職員」として任用しようとする職（記載要領【調査票2】2を参照）

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分※	1

■ 調査対象（記載要領【調査票2】2を参照）  
 ・ 地方公共団体が新法第3条第3項第3号の規定に基づき独自に設置する職のほか、マニュアルP.12表中の法令に基づき設置される職以外に、法令（自治体の条例等は除く。以下同じ。）に基づき、法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員として任用しようとするのが適当ではないか疑義が生じている職を記載してください。  
 ・ したがって、新法第3条第3項第3号の「顧問」、「参与」に該当する職や、マニュアルP.12表中の法令に基づき設置される職は記載不要です。

※「表紙」の団体区分を参照

No.	任命権者	所属情報		基本情報		「独自設置」又は「法令」 1. 独自設置 2. 法令	主たる職務内容	職務の分類 1. 助言 2. 調査 3. 診断 4. その他	上司との指揮命令関係の有無 1. 有 2. 無	主たる勤務場所の指定の有無 1. 有 2. 無	任期・勤務時間等		人数 (人)	備考				
		部署	職名	職名	職種						任期 月又は日	勤務時間の定めの有無 「有」の場合における勤務時間(1日あたり) 1. フルタイム 2. パートタイム						
1	任命権者	部署	職名	一般事務職員	1	主たる職務内容	4(備考に記載)	2	1	1	3	月	20日	1	2	5	備考	
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		

【調査票2】A② 任用の適正化後に「改正後の臨時的任用職員」として任用しようとする職（全ての職を記載）

■ 新法第22条の3の規定については、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合に該当することに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定されることから、非常勤の職(短時間勤務の職を含む。)には、臨時的任用職員を充てることができないことに留意すること。

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

No.	任命権者	所属情報		基本情報			主たる職務内容	人数 (人)	左記の人数の給 付総額の合計 (円)	備考
		部署	職名	職種	船員の該当 の有無 1.船員以外 2.船員	臨時的任用の 要件				
1	教育委員会	〇〇学校	臨時教員	教員(義務教育以 外の学校教育)	1	2	病気休職の代替	3	1,800,000	備考
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										

**【調査票2】A③ 任用の適正化後の【左記以外】のうち、地方公共団体が独自の一般職非常勤職員として任用しようとする職**

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

- 改正後において、団体独自の一般職非常勤職員として任用を許容するものではなく、専能がないことを改めて把握するものです。
- ・ 一般職として非常勤職員を任用とする場合には、会計年度任用職員として任用することが適当であり、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員として任用することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない不適当なもので、避けるべきです。
- ・ 独自の一般職非常勤職員については、勤務形態(任期や勤務時間)にかかわらず、報酬及び費用弁償の支給対象となり、会計年度任用職員であれば、支給可能な期末手当を支給することはできないことに留意してください。

No.	所属情報		基本情報			任期・勤務時間		人数 (人)	備考	
	任命権者	部署	職名	職種	任用根拠 (現状)	主たる職務内容	任期 (月単位)			一週間あたりの 勤務時間 1.フルタイム 2.パートタイム
1	任命権者	部署	職名	事務補助職員	一般職非常勤職員	主たる職務内容	12月	1	3	備考
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										
31										
32										

【調査票3】① 男女別の平均給与と支給額

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●●●
団体区分※	1

※「業種」の団体区分を参照

	男			女			合計		
	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤続手当 以外の手当 (平均月額)	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤続手当 以外の手当 (平均月額)	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤続手当 以外の手当 (平均月額)
事務補助職員	10	200,000	20,000	10	200,000	20,000	20	200,000	20,000
看護師									
保育所保育士									
給食調理員									
清掃作業員									
教員 (義務教育)									
教員 (義務教育以外)									
図書館職員									
消費生活相談員									

(単位：人、円)

【調査票3】② 臨時・非常勤職員に対する支出の平成29年度決算額（普通会計）

団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

			人件費				物件費	その他	
			職員給	その他の手当	うち期末手当	委員等報酬			賃金
特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	フル	任期6月超							
		任期6月以内							
	パート	任期6月超							
		任期6月以内							
一般職非常勤職員 (法17条)	フル	任期6月超							
		任期6月以内							
	パート	任期6月超							
		任期6月以内							
臨時的任用職員 (法22条第2項・第5項)	フル	任期6月超							
		任期6月以内							
	パート	任期6月超							
		任期6月以内							

(単位：千円)

【調査票4】A 平成29年度における共済組合への臨時・非常勤職員の加入数

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分※	1

※「表紙」の団体区分を参照

(単位:人)

平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員のうち、共済組合に加入している人数	130
---------------------------------------	-----



【調査票5】A 募集・採用等

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分※	1

※「表紙」の団体区分を参照

1. 募集・任用時の勤務条件の明示

■ 以下において、現状で「未実施（一部未実施の場合も含む）」に該当する場合には、適正化に向けた検討状況を回答してください。

①募集を行う際の勤務条件の明示に関する、書面又は電子メールで示すべき事項の書面又は電子メールによる明示の状況		②任用時の勤務条件の明示に関し、書面で示すべき事項の書面による明示の状況	
現状	適正化に向けた検討状況	現状	適正化に向けた検討状況
全てで実施 ○	未実施 (一部未実施の場合も含む※)	全てで実施 ○	未実施 (一部未実施の場合も含む※)
③募集・任用を行う際の任用根拠の明示の状況			
現状	適正化に向けた検討状況	現状	適正化に向けた検討状況
全てで実施 ○	未実施 (一部未実施の場合も含む※)	全てで実施 ○	未実施 (一部未実施の場合も含む※)

※「一部未実施」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などという。

①②③募集・任用時の勤務条件等の明示に係る適正化に向けた検討状況【選択肢】	
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3 検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	4 見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
5 その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	
その他の理由 ...	

【調査票5】A 募集・採用等

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県

2. 募集・採用時の年齢制限

■ 以下において、現状で「制限あり（一部制限ありの場合も含む）」に該当する場合には、適正化に向けた検討状況を回答してください。

④募集・採用時の年齢制限	
現状	適正化に向けた検討状況
制限なし	制限あり (一部制限ありの場合も含む※)
	○
	5

※「一部制限あり」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などという。

④募集・採用時の年齢制限に係る適正化に向けた検討状況【選択肢】	
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (原直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (原直す方向で検討している場合も含む)
3 検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	4 見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
5 その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	
その他の理由	...

【調査票6】A 空白期間等の設定状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

※「表紙」の団体区分を参照

1-1 再度任用時の空白期間の設定の有無

現状				
設定なし	設定あり (一部で設定ありの場合も含む)			
①空白期間を設定している理由				
1	2	3	4	5
		○		

※「1-1で設定あり」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

①空白期間を設定している理由【選択肢】※複数選択可	
1	業務の遂行に必要な期間であるため
2	恒常的な業務を担う正規職員との区分を明確にし、臨時・非常勤職員の職であることを明確にするため
3	空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため
4	退職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けるため
5	その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
その他の理由	

1-2 上記1-1で「設定あり」を回答した団体のうち、規則や要綱等による定めの有無

現状	
定めなし	定めあり (一部で定めありの場合も含む)
	○

※「1-1で定めあり」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

1-3 上記1-1で「設定あり」を回答した団体のうち、適正化に向けた見直しの検討状況(※最も近い理由を1つ選択)

②空白期間の適正化に向けた検討状況

6
---

②空白期間の適正化に向けた検討状況【選択肢】※最も近い理由を1つ選択	
1	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
2	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3	業務の遂行に必要な期間であるため、見直す予定はない
4	継続した任用と見られる恐れがあるため、見直す予定はない
5	退職手当や社会保険料等の財政的な負担が生じる恐れがあるため、見直す予定はない
6	その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
その他の理由	
・・・のため	

【調査票6】A 空白期間等の設定状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

1-4 上記1-1で「設定あり」と回答した場合、具体的な再度任用時の空白期間の設定状況

任命権者	備考	職種	備考	任用根拠	空白期間の長さ		③空白期間を設定している理由				④設定した空白期間の長さの理由								
					月数	日数	理由				理由								
							1	2	3	4	5	1	2	3	4				
市長		全職種		特別職非常勤職員	1	月	日	○											
教育委員会		教員(職務教育)	臨時教諭	臨時的任用職員		月	日	○											○
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												
						月	日												

※行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に追加すること。

③空白期間を設定している理由【選択肢】※複数選択可	
1 業務の遂行に必要な期間であるため	2 恒常的な業務を担う正規職員との区分を明確にし、臨時・非常勤職員の職であることを明確にするため
3 空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため	4 退職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けるため
5 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記載のこと)	
その他の理由	
④設定した空白期間の長さの理由【選択肢】※複数選択可	
1 継続した任用と見られないためには当該期間が妥当であるため	2 空白期間は必要だが業務運営上最短とする必要があるため
3 根拠が不明確	4 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記載のこと)
その他の理由	

【調査票6】A 空白期間等の設定状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

2-1 再度任用時の応募制限の有無

現状	
設定なし	設定あり (一部で設定ありの場合も含む)
○	⑤再度任用時の応募制限を設定している理由
	理由
	1
	2
	3
4	

※「一部で設定あり」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

※ここでいう、「再度任用時の応募制限」とは、募集にあたり、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることをいう。

⑤再度任用時の応募制限を設定している理由【選択肢】※複数選択可	
1 臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため	2 継続した任用と見られる恐れがあるため
3 公務への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため	4 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
その他の理由	

2-2 上記2-1で「設定あり」を回答した団体のうち、規則や要綱等による定めの有無

現状	
定めなし	定めあり (一部で定めありの場合も含む)
○	

※「一部で定めあり」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

2-3 上記2-1で「設定あり(一部で設定ありの場合も含む)」を回答した団体のうち、適正化に向けた見直しの検討状況(※最も近い理由を1つ選択)

⑥応募制限の適正化に向けた検討状況	
6	

⑥応募制限の適正化に向けた検討状況【選択肢】※最も近い理由を1つ選択	
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3 臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため、見直す予定ない	4 継続した任用と見られる恐れがあるため、見直す予定はない
5 公務への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため、見直す予定ない	6 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
その他の理由	

【調査票6】A 空白期間等の設定状況

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分	1

2-4 上記2-1で「設定あり」と回答した場合、具体的な再度任用時の応募制限の設定状況

任命権者	備考	職種	備考	任用根拠	再度任用時の応募制限								
					規程や要綱等による定め の有無 1：有 2：無	応募の上限回数	応募の上限期間	⑦再度任用時の応募制限を設定している理由					
								理由					
1	2	3	4										
市長		全職種		特別職非常勤職員	1	回	か月	○					
教育委員会		教員（義務教育）	臨時教諭	臨時的任用職員		回	か月		○				
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						
						回	か月						

※行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。

⑦再度任用時の応募制限を設定している理由【選択肢】※複数選択可	
1 臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため	2 継続した任用と見られる恐れがあるため
3 公務への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため	4 その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
その他の理由	



【調査票7】A① 給与等

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分※	1

※「表紙」の団体区分を参照

1. 給与の見直しの方向性【会計年度任用職員】

①給与決定に際しての基礎	②職務経験等の考慮	③期末手当の支給	④通勤手当又は費用弁償	⑤職員団体等との協議等開始時期
1	2	3	4	職員団体 ※企業職員・技能労務職員等 平成○年○月頃

①給与決定に際しての基礎【選択肢】

1	全ての職員について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する	2	一部の職員について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する
3	会計年度任用職員については常勤職員の給料表を基礎としない（具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと）	4	その他（具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと）

具体的な状況

②職務経験等の考慮【選択肢】

1	全ての職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する	2	一部の職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する
3	給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮しない（具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと）	4	その他（具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと）

具体的な状況

③期末手当の支給【選択肢】

1	全ての職員について期末手当を支給する	2	一部の職員について期末手当を支給する
3	期末手当を支給しない	4	その他（具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと）

具体的な状況

④通勤手当又は費用弁償【選択肢】

1	常勤職員と同様の基準で支給する	2	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）
3	支給しない	4	その他（具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと）

具体的な状況  
・・・という状況

【調査票7】A① 給与等

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分※	1

2. 給与の見直しの方向性【改正後の臨時的任用職員】

①給料表の適用	1
②初任給の決定方法や昇給方法	2

給料表の適用【選択肢】	
1 全ての職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の給料表を適用する	2 一部の職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の給料表を適用する
3 臨時的任用職員については常勤職員とは別の給料表等を適用する	4 その他 (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)
具体的な状況	
初任給の決定方法や昇給方法【選択肢】	
1 全ての職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の初任給決定や昇給を行う	2 一部の職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の初任給決定や昇給を行う
3 臨時的任用職員については常勤職員とは異なる初任給決定や昇給決定を行う	4 その他 (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)
具体的な状況	

【調査票8】A 休暇等

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分※	1

※「森紙」の団体区分を参照

1 休暇等の現状

区分	任命権者	備考欄	年次有給休暇		年次有給休暇以外の休暇													主な職務免除義務免除		育児休業																			
			使公民権行使	有給	使公民権行使	産後	産前	忌引	退勤途上	出勤困難	減現住居等の	頭公署出	出動困難	非常勤職員の休職	短期待介	介護時間	就業困難	妊産疾病	公務上の		私傷病	ナニ制等ト	テホイラン	結婚	妻の出産	左記以外	夏季	相及健好産保の	除	通胎産の									
① 休暇等の制度	市長	あ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1					
	教育委員会	い	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1					
	公安委員会	う	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
② 有給制度※1	市長	あ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
	教育委員会	い	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
	公安委員会	う	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
	.....																																						
.....																																							

※1 「①休暇等の制度」欄において、「2」全てで未整備上を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」欄の回答は不要。

※2 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。

1 全て制度有り	2 全て制度なし
3 一部制度有り（任用経歴や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など）	
① 休暇等の制度【選択肢】※該当するものを1つ選択	
② 有給制度【選択肢】※該当するものを1つ選択	
1 全て有給	2 全て無給
3 一部有給（任用経歴や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など）	



3 上記「1 休暇等の現状」で年次有給休暇を「全て制度有り」又は「一部制度有り」と回答した団体における再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの状況

■ 以下において、現状で「繰り越しなし（一部で繰り越しなしの場合も含む）」に該当する場合には、年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況を回答してください。

上記1で年次有給休暇を「全て制度有り」又は「一部制度有り」を選択した団体	再度任用時の年次有給休暇の繰り越し	
	現状	⑤年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況
繰り越し有り	繰り越しなし (一部で繰り越しなしの場合も含む)	
○	○	2

※ 「一部で繰り越しなし」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

⑤年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況【選択肢】※該当するものを1つ選択	
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3 検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	4 見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
5 その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	
その他の理由	.....であるため





2. 定期健康診断の実施の有無

定期健康診断は、労働安全衛生規則第44条の規定により1年以内ごとに1回、定期に医師による健康診断を行わなければならない。  
 ただし、雇入時の健康診断を受けた者(ただし書きの書面を提出した者を含む。)については、雇入れ時の健康診断の実施日から1年間に限り、  
 その検査項目は省略することができる。

全てで実施	未実施(一部未実施含む)
	○

「未実施(一部未実施含む)」の場合下記へ

任命権者	備考	職種	備考	任用根拠	②定期健康診断の適正化に向けた検討状況				
					1	2	3	4	5
教育委員会		教員・講師	臨時教諭	臨時的任用職員			○		
公営企業管理者		一般事務職員		一般職非常勤職員				○	
集計					0	0	1	1	0

※ 行は適宜追加すること。その際、右の集計セルが集計票とデータがリンクしているため、注意すること。

②定期健康診断の適正化に向けた検討状況【選択肢】※最も近い理由を1つ選択	
1 法に規定されている雇入時健康診断を実施する予定(実施後1年間は定期健康診断を省略可のため)	2 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)
3 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)	4 見直す予定なし(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)
5 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)	
その他の理由	例) 健康診断等を実施しなければならない「常時使用する労働者」に該当する者がいない。任用適正化後も同様の見込みのため。

### 3. ストレスチェックの実施の有無

全てで実施 未実施(一部未実施含む) ○  
 ○

「未実施(一部未実施含む)」の場合下記へ

任命権者	備考	職種	備考	任用根拠	③ストレスチェックの適正化に向けた検討状況				
					1	2	3	4	5
教育委員会	図書館職員	一般職非常勤職員					○		
公営企業管理者	一般事務職員	一般職非常勤職員					○		
集計					0	0	1	1	1

※ 行は適宜追加すること。その際、右の集計セルが集計票とデータがリンクしているため、注意すること。

③ストレスチェックの適正化に向けた検討状況【選択肢】※最も近い理由を1つ選択	
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3 見直す予定なし (具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)	4 その他 (具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)
例) 3 健康診断等を実施しなければならない「常時使用する労働者」に該当する者がいない。任用適正化後も同様の見込みのため。 4 50人未満の事業場で従事し、ストレスチェックの実施は努力義務のため	

【調査票10】A 人事評価

地方公共団体コード	012345
都道府県名	●●県
団体名	●●県
団体区分※	1

※「表紙」の団体区分を参照

■ 以下において、現状で「一部で活用」、「活用なし」に該当する場合には、会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況を回答してください。（「全てで活用」に該当する場合は回答不要です。）

1 人事評価結果の活用

現状	①再度任用時の能力実証		②分限		③人材育成	
	全てで活用	一部で活用 活用なし	全てで活用	一部で活用 活用なし	全てで活用	一部で活用 活用なし
	○		○		○	
会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況	1		1		1	
会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況						2

※「一部で活用」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などという（この表中において以下同じ。）。

会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況【選択肢】※該当するものを1つ選択	
1 統一的に活用予定（活用する方向で検討している場合も含む）	2 （再度任用時の能力実証又は人材育成に關し）活用するかどうかは任命権者の判断とする見込み
3 人事評価の未実施	4 検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
5 （再度任用時の能力実証又は人材育成に關し）活用しない見込み（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	6 その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
その他の理由 （再度任用時の能力実証）	...であるため1
その他の理由 （分限）	...であるため2
その他の理由 （人材育成）	...であるため3



# 追加参考資料

(改正地公法・自治法関連)





## 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案の概要

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

### 1. 地方公務員法の一部改正【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、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（⑰45.6万人→⑳49.8万人→㉑59.9万人→㉒64.5万人）しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

#### （1）特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」（臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等）として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化する。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

#### （2）一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

### 2. 地方自治法の一部改正【会計年度任用職員に対する給付を規定】

地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性が高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する。

【施行期日】 平成32年4月1日

改 正 案	現 行
<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 人事機関（第六条―第十二条）</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節 通則（第十三条・第十四条）</p> <p>第二節 任用（第十五条―第二十二條の三）</p> <p>第三節 人事評価（第二十三条―第二十三条の四）</p> <p>第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件（第二十四条―第二十六条の三）</p> <p>第四節の二 休業（第二十六条の四―第二十六条の六）</p> <p>第五節 分限及び懲戒（第二十七条―第二十九条の二）</p> <p>第六節 服務（第三十条―第三十八条）</p> <p>第六節の二 退職管理（第三十八条の二―第三十八条の七）</p> <p>第七節 研修（第三十九条・第四十条）</p> <p>第八節 福祉及び利益の保護（第四十一条―第五十一条の二）</p> <p>第一款 厚生福利制度（第四十二条―第四十四条）</p> <p>第二款 公務災害補償（第四十五条）</p> <p>第三款 勤務条件に関する措置の要求（第四十六条―第四十八条）</p> <p>第四款 不利益処分に関する審査請求（第四十九条―第五十一条の二）</p> <p>第九節 職員団体（第五十二条―第五十六条）</p>	<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 人事機関（第六条―第十二条）</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節 通則（第十三条・第十四条）</p> <p>第二節 任用（第十五条―第二十二條の三）</p> <p>第三節 人事評価（第二十三条―第二十三条の四）</p> <p>第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件（第二十四条―第二十六条の三）</p> <p>第四節の二 休業（第二十六条の四―第二十六条の六）</p> <p>第五節 分限及び懲戒（第二十七条―第二十九条の二）</p> <p>第六節 服務（第三十条―第三十八条）</p> <p>第六節の二 退職管理（第三十八条の二―第三十八条の七）</p> <p>第七節 研修（第三十九条・第四十条）</p> <p>第八節 福祉及び利益の保護（第四十一条―第五十一条の二）</p> <p>第一款 厚生福利制度（第四十二条―第四十四条）</p> <p>第二款 公務災害補償（第四十五条）</p> <p>第三款 勤務条件に関する措置の要求（第四十六条―第四十八条）</p> <p>第四款 不利益処分に関する審査請求（第四十九条―第五十一条の二）</p> <p>第九節 職員団体（第五十二条―第五十六条）</p>

<p>第四章 補則（第五十七条―第五十九条）</p> <p>第五章 罰則（第六十条―第六十五条）</p> <p>附則</p> <p>（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）</p> <p>第三条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）のすべての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。</p> <p>3 2 （略）</p> <p>一 二の二 （略）</p> <p>三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職（専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であつて、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うものに限る。）</p> <p>三の二 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、審査分会長、国民投票分会長、票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人その他総務省令で定める者の職</p> <p>四 六 （略）</p> <p>（条件付採用）</p> <p>第二十二條 職員の採用は、全て条件付のものとし、当該職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方</p>	<p>第四章 補則（第五十七条―第五十九条）</p> <p>第五章 罰則（第六十条―第六十五条）</p> <p>附則</p> <p>（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）</p> <p>第三条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）のすべての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。</p> <p>3 2 （略）</p> <p>一 特別職は、次に掲げる職とする。</p> <p>一 二の二 （略）</p> <p>三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職</p> <p>（新設）</p> <p>四 六 （略）</p> <p>（条件付採用及び臨時的任用）</p> <p>第二十二條 職員の採用は、全て条件付のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、条件付採用の期間を一</p>
--	---

(削除)	公共団体の規則)で定めるところにより、条件付採用の期間を一年に至るまで延長することができる。
(削除)	
(削除)	
(削除)	
(削除)	
(削除)	
	(会計年度任用職員の採用の方法等)
	第二十二條の二次に掲げる職員(以下この条において「会計年度任用職員」という。)の採用は、第十七條の二第一項及び第二項の規定にかかわらず、競争試験又は選

1	考によるものとする。 一 一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職(第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を除く。)(次号において「会計年度任用の職員」という。)を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの 二 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の間であるもの
2	会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。
3	任命権者は、前二項の規定により会計年度任用職員を採用する場合には、当該会計年度任用職員にその任期を明示しなければならない。
4	任命権者は、会計年度任用職員の任期が第二項に規定する期間に満たない場合には、当該会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
5	第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。
6	任命権者は、会計年度任用職員の採用又は任期の更新に当たっては、職務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるものとし、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しなければならない。
7	会計年度任用職員に対する前条の規定の適用については、同条中「六月」とあるのは、「一月」とする。

	年に至るまで延長することができる。
2	人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合臨時の職に関する場合又は採用候補者名簿(第二十一條の四第四項において読み替えて準用する第二十一條第一項に規定する昇任候補者名簿を含む。)がない場合において、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
3	前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。
4	人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
5	人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
6	臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
7	前五項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。
(新設)	

	(臨時的使用)
21	第二十二條の三 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するときは、又は採用候補者名簿(第二十一條の四第四項において読み替えて準用する第二十一條第一項に規定する昇任候補者名簿を含む。)がないときは、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的使用を行うことができる。この場合において、任命権者は、人事委員会の承認を得て、当該臨時的使用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
22	前項の場合において、人事委員会は、臨時に任用される者の資格要件を定めることができる。
23	人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的使用を取り消すことができる。
24	人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、地方公共団体の規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、又は臨時の職に関するときは、六月を超えない期間で臨時的使用を行うことができる。この場合において、任命権者は、当該臨時的使用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
25	臨時的使用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
26	前各項に定めるもののほか、臨時に任用された職員に対しては、この法律を適用する。
	(給与に関する条例及び給与の支給)
27	第二十五條 (略)

(新設)

(給与に関する条例及び給与の支給)  
第二十五條 (略)

28	(略)
29	(略)
30	一、四 (略)
31	前号に規定するものを除くほか、地方自治法第二百四條第二項に規定する手当を支給する場合には、当該手当に関する事項
32	非常勤の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項
33	(略)
34	(略)
	(配偶者同行休業)
35	第二十六條の六 (略)
36	(略)
37	任命権者は、条例で定めるところにより、前項の規定により任期を定めて採用された職員の任期が申請期間に満たない場合には、当該申請期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
38	(略)
39	第七項の規定に基づき臨時的使用を行う場合には、第二十二條の三第一項から第四項までの規定は、適用しない。
40	(略)
	(定年退職者等の再任用)
41	第二十八條の四 (略)
42	(略)
43	第一項の規定による採用については、第二十二條の規定は、適用しない。

28	(略)
29	(略)
30	給与に関する条例には、次に掲げる事項を規定するものとする。
31	一、四 (略)
32	前号に規定するものを除くほか、地方自治法第二百四條第二項に規定する手当を支給する場合には、当該手当に関する事項
33	非常勤職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項
34	(略)
35	(略)
	(配偶者同行休業)
36	第二十六條の六 (略)
37	(略)
38	任命権者は、条例で定めるところにより、前項の規定により任期を定めて採用された職員の任期が申請期間に満たない場合に於ては、当該申請期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
39	(略)
40	第七項の規定に基づき臨時的使用を行う場合には、第二十二條第二項から第五項までの規定は、適用しない。
41	(略)
	(定年退職者等の再任用)
42	第二十八條の四 (略)
43	(略)
44	第一項の規定による採用については、第二十二條第一項の規定は、適用しない。



第二十八条の五 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、通常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のものを占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間とを比し短い時間であるものをいう。以下同じ。）に採用することができる。

2 前項の規定により採用された職員については、前条第二項から第五項までの規定を準用する。

3 (略)

第二十八条の六 第二十八条の四第一項本文の規定によるほか、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者にあつては当該地方公共団体が組織する地方公共団体の組合の定年退職者等を、地方公共団体の組合の任命権者にあつては当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、通常時勤務を要する職に採用することができる。この場合において、同項ただし書の規定を準用する。

2 (略)

3 前二項の規定により採用された職員については、第二十八条の四第二項から第五項までの規定を準用する。

(営利企業への従事等の制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）に

第二十八条の五 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、通常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のものを占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間とを比し短い時間であるものをいう。以下同じ。）に採用することができる。

2 前項の規定により採用された職員の任期については、前条第二項から第四項までの規定を準用する。

3 (略)

第二十八条の六 第二十八条の四第一項本文の規定によるほか、地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者にあつては当該地方公共団体が組織する地方公共団体の組合の定年退職者等を、地方公共団体の組合の任命権者にあつては当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、通常時勤務を要する職に採用することができる。この場合において、同項ただし書及び同条第五項の規定を準用する。

2 (略)

3 前二項の規定により採用された職員の任期については、第二十八条の四第二項から第四項までの規定を準用する。

(営利企業への従事等の制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）に

）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体に）においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二

この限りでない。

2 (略)

(再就職者による依頼等の規制)

第三十八条の二 職員（臨時的に任用された職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下この節、第六十条及び第六十三条において同じ。）であつた者であつて離職後に営利企業等（営利企業及び営利企業以外の法人（国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人及び特定地方独立行政法人を除く。）をいう。以下同じ。）の地位に就いている者（退職手当通算予定職員であつた者であつて引き続き退職手当通算法人の地位に就いている者及び公益的法人等への一般職の地方公務員に就いている者）及び公益的法人等への一般職の地方公務員に就いている者に関する法律（平成十二年法律第五十号）第十条第一項）は、離職前五年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織（当該執行機関（当該執行機関の附属機関を含む。）の補助機関及び当該執行機関の管理に属する機関の総体）をいう。第三十八条の七において同じ。）若しくは議会の事務局（事務局を置かない場合は、これに準ずる組織。同条において同じ。）若しくは特定地方独立行政法人（以下「地方公共団体の執行機関

）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体に）においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2 (略)

(再就職者による依頼等の規制)

第三十八条の二 職員（臨時的に任用された職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員（第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下この節、第六十条及び第六十三条において同じ。）であつた者であつて離職後に営利企業等（営利企業及び営利企業以外の法人（国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人及び特定地方独立行政法人を除く。）をいう。以下同じ。）の地位に就いている者（退職手当通算予定職員であつた者であつて引き続き退職手当通算法人の地位に就いている者及び公益的法人等への一般職の地方公務員に就いている者）に関する法律（平成十二年法律第五十号）第十条第二項に規定する退職派遣者を除く。以下「再就職者」という。）は、離職前五年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織（当該執行機関（当該執行機関の附属機関を含む。）の補助機関及び当該執行機関の管理に属する機関の総体）をいう。第三十八条の七において同じ。）若しくは議会の事務局（事務局を置かない場合は、これに準ずる組織。同条において同じ。）若しくは特定地方独立行政

法の組織等」という。)の職員若しくは特定地方独立行政法人の役員(以下「役職員」という。)又はこれらに類する者として人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則。以下この条(第七項を除く。)、第三十八条の七、第六十条及び第六十四条において同じ。)で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人と当該営利企業等若しくはその子法人(国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第百六条の二第一項に規定する子法人の例を基準として人事委員会規則で定めるもの)を負うその他の契約又は当該営利企業等若しくはその子法人に対して行われる行政手続法(平成五年法律第八十八号)第二条第二号に規定する処分に関する事務(以下「契約等事務」という。)であつて、離職前五年間の職務に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

2・8 (略)

(人事行政の運営等の状況の公表)  
第五十八条の二 任命権者は、次条に規定するものほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体のほかに、職員(臨時的に任用された職員及び非常勤職員(短時間勤務の職を占める職員及び第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員を除く。))を除く。)の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2・3 (略)

附 則

(削除)

行政法人(以下「地方公共団体の執行機関の組織等」という。)の職員若しくは特定地方独立行政法人の役員(以下「役職員」という。)又はこれらに類する者として人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則。以下この条(第七項を除く。)、第三十八条の七、第六十条及び第六十四条において同じ。)で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人と当該営利企業等若しくはその子法人(国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第百六条の二第一項に規定する子法人の例を基準として人事委員会規則で定めるもの)を負うその他の契約又は当該営利企業等若しくはその子法人に対して行われる行政手続法(平成五年法律第八十八号)第二条第二号に規定する処分に関する事務(以下「契約等事務」という。)であつて、離職前五年間の職務に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

2・8 (略)

(人事行政の運営等の状況の公表)  
第五十八条の二 任命権者は、次条に規定するものほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体のほかに、職員(臨時的に任用された職員及び非常勤職員(第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。))を除く。)の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2・3 (略)

附 則

(特別職に属する地方公務員に関する特例)  
21) 第三条第三項各号に掲げる職のほか、地方公共団体が緊急失業対策法を廃止する法律(平成七年法律第五十四号)の施行の際現に失業者であつて同法の施行の日前二月間に十日以上同法による廃止前の緊急失業対策法(昭和二十四年法律第八十九号)第二条第一項の失業対策事業に使用されたもの及び総務省令で定めるこれに準ずる失業(以下「旧失業対策事業従事者」という。)に就業の機会を与えることを主たる目的として平成十三年三月三十一日までの間に実施する事業のため、旧失業対策事業従事者のうち、公共職業安定所から失業者として紹介を受けて雇用した者で技術者、技能者、監督者及び行政事務を担当する者以外のものの職は、特別職とする。



改正案	地方自治法等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第号）による改正後の規定（平成三十年四月一日施行）
<p>第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の非常勤の委員、非常勤の監査委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査等の委員その他の構成員、専門委員、監査専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員を除く。））に対し、報酬を支給しなければならない。</p> <p>② 前項の者に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。</p> <p>③ 第一項の者は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。</p> <p>④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員に対し、期末手当を支給することができる。</p> <p>⑤ 報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。</p>	<p>第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査等の委員その他の構成員、専門委員、監査専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。））に対し、報酬を支給しなければならない。</p> <p>② 前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。</p> <p>③ 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けられることができる。</p> <p>④ 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。</p>
<p>第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、審議会、事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は</p>	<p>第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、審議会、事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は</p>
<p>委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。</p> <p>② 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、勤劬手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。</p> <p>（略）</p>	<p>委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。</p> <p>② 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、勤劬手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。</p> <p>（略）</p>
<p>第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第一項の者及び前条第一項の者に支給することができない。</p> <p>第二百五条 第二百四条第一項の者は、退職年金又は退職一時金を受けることができる。</p>	<p>第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができない。</p> <p>第二百五条 第二百四条第一項の職員は、退職年金又は退職一時金を受けることができる。</p>

## 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

〔平成 29 年 5 月 9 日  
参議院総務委員会〕

政府は、次の事項について十分配慮すべきである。

- 一 会計年度任用職員及び臨時的任用職員について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。
- 二 人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についても、その趣旨に沿った任用の在り方の検討を引き続き行うこと。
- 三 現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、厳しい地方財政事情を踏まえつつ、制度改革により必要となる財源の十分な確保に努めること。併せて、各地方公共団体において、育児休業等に係る条例の整備のほか、休暇制度の整備が確実に行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うこと。
- 四 本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果を踏まえて必要な措置を講ずること。その際、民間部門における同一労働同一賃金の議論の動向を注視しつつ、短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方や臨時的任用職員及び非常勤職員に係る公務における同一労働同一賃金の在り方に重点を置いた対応に努めること。

## 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

〔平成 29 年 4 月 13 日  
参議院総務委員会〕

政府は、本法施行に当たり、地方公務員の任用、勤務条件並びに福祉及び利益の保護等の適正を確保するため、次の事項についてその実現に努めるべきである。

- 一 会計年度任用職員及び臨時的任用職員の任用について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。
- 二 人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についてもこの考え方に沿うよう、引き続き任用の在り方の検討を行うこと。
- 三 現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない。そのために地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、制度改革により必要となる財源についてはその確保に努めること。また、各地方公共団体において休暇制度の整備及び育児休業等に係る条例の整備が確実に行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うこと。
- 四 本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。その際、民間における同一労働同一賃金の議論の推移を注視し、公務における同一労働同一賃金の在り方及び短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方について特に重点を置くこと。

右決議する。

# 追加参考資料

(自治労作成)



## 自治労が考える 会計年度任用職員の給料・手当・休暇等

### ① 任用

「会計年度任用職員」については、フルタイムと短時間では給付体系が大きく異なることから、フルタイム職員の任用を求めます。

ア 新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）としこれまでと同様の取り扱いとします。

イ 再度の任用に関しては総務省のマニュアルにおいてもこれまで通りとされていることから、同様の確認を行います。特に再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃を求めます。

ウ 職名については、「事務補助職員」、「〇〇専門職員」、「〇〇技能職員」、または「〇〇技術補助職員」など自治体の状況にあわせ確認します。

### ② 賃金

常勤職員との比較に基づく給与決定を求めます。

給与に関する基本的考えは、国の非常勤職員の取り扱いに準じ、給付体系に関わりなく、支給される給与（給料・手当・報酬等）は常勤職員との職務内容を踏まえて均衡させることとし、基本賃金は、常勤職員と同一ルールでの運用（同一給与表の適用、職務経験等（前歴換算））をふまえた基本賃金決定を求めます。

#### 給料（または報酬の基本額※）

ア 会計年度任用職員の給料（または報酬の基本額※）の決定にあたっては、同一または類似の職の常勤職員と同一の給料表を適用することとし、類似の職が存在しない場合は、行政職給料表（「行政職俸給表（一）」相当以下同じ）を適用します。（調整額の適用を含む）

イ 給料額の決定にあたっては、常勤職員の初任給決定に準じて基準となる級・号給を定め、学歴・免許、職務経験等に基づき決定すること。なお職務の級の決定にあたっては、再度の任用については任用が継続しているとして、等級別基準職務表に掲げる各級の職務に応じ決定することとし、具体的には以下によること。

行政職給料表適用の場合

(初任給) 基準1級9号給 (学歴区分高卒、選考採用の国公基準8号上位)  
(ただし、最低水準確保の観点から1-13未満となる場合、1-13に位置付ける。)

例1) 大学卒業後現在の職に任用2年目(在職12月、再度の任用)の  
給料決定について

基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1の9

調整号数

大学卒 16号

職務経験換算率100/100(同職務従事)12月/12×4=4号

計 20号

1の9

+ 20

1級29号給 185,800円 (2017勧告後)

短時間勤務の職員の場合この金額に、各職員の週当たりの勤務時間を常勤職員の勤務時間で除した数字を乗じて決定します。

例2) 高校卒業後現在の職に任用、10年目(在職108月、再度の任用)の  
給料決定について

調整号数

職務経験換算率100/100(同職務従事) 60月/12×4=20号

〃

48月/12×4=16号

※ 国の取り扱いでは経験年数は、5年(60月)以内は12月で、5年超は18月で除すこととされていますが、同種業務のため12月で除すこととしています。同種業務以外でも自治体により、15月や12月としているところもあります。

また、経験年数の端数計算は経験年数(12月等で除した数)の時点で行わず4(号給に換算)ののち行うようにします。

(常勤職員の状況も再度点検してください)

計 1の9

+ 36

1級45号給

ただし9年(1級在級年数、在級期間表)以降2級格付けとし、

2級13号213,600円 (2017勧告後)

なお、国家公務員の非常勤職員に関し経験年数調整の上限としているのは、少なくともこのあたりより上位で設定しているようです。

常勤職員と同様の業務を行う職員も見受けられることから3級以降の格付けについても具体的に検討します。(等級別基準職務表の改正も必要な場合も有)



## パートタイムの会計年度任用職員の報酬の具体的設定方法

報酬の設定にあたっては、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、報酬の基本額※（給料に相当する金額、法律用語ではありません）に手当に相当する金額を加えて支給します。

具体的には、上記、例1)の場合で、1日7時間45分で週4日勤務の場合で地域手当6%支給地の場合

$185,800 \times 4/5 = 148,640 \dots \dots \dots 148,640$  円（円未満切り捨て）

$148,640 \times 1.06 = 157,558.4 \dots \dots \dots \underline{157,558}$  円（〃）

として決定します。

なお、特殊勤務手当なども同様とし、さらに、時間外勤務手当、退職手当等も（追加）報酬として支給します。

### ③ 手当

任期が6カ月以上（年間通算）の、すべての「会計年度任用職員」に「期末手当」支給を求めます。

期末手当は、常勤職員との権衡の観点から、現行2.6月の支給を最低限とするとともに、常勤職員との均等を基本に少なくとも以下の手当は必ず支給します。

- ・通勤手当（短時間勤務の職員は費用弁償）  
常勤職員と同一の基準（上限など）ただし、自動車等の使用により通勤する者で勤務日数が月平均10日を下回る場合は1/2
- ・地域手当
- ・特勤手当、へき地手当
- ・特殊勤務手当（該当職種）、農林業普及指導手当
- ・災害派遣手当
- ・時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当
- ・管理職手当、管理職特別勤務手当
- ・期末手当 現行年間2.6月 6月期1.225月 12月期1.375月  
なお、再度の任用を除き、初めて任用された職員の6月期の支給は30/100を乗じる。在職期間別割合の計算に週（月）当たりの勤務日数を考慮する必要はありません。
- ・勤勉手当（今回の地公法改正では、想定をしていないものの国の非常勤職員に支給される（今後される）ことから、特に期末手当の2.6月支給を達成自治体は、積極的に取り組む）  
（短時間職員は、期末手当の月数を増加させる）
- ・退職手当（支給要件を満たす者は確実に）

上記手当支給単組は以下の手当の支給も要求

- ・寒冷地手当
- ・扶養手当、住居手当、単身赴任手当

## ④ 各種休暇制度等

国の非常勤職員を最低限とし、特に地公育休法の早期の制度化を求めます。

### 最低限設けなければならない休暇等

#### ア 労働基準法に規定する休暇等

- ・年次有給休暇（第39条）
- ・産前産後休業（第65条）
- ・育児時間（第67条）
- ・生理休暇（第68条）

※年次有給休暇の付与に係る「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ため、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短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」に沿った取扱いとしなければなりません。

#### イ 育児・介護休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・地方公務員に関する介護休業（介護休暇、第61条）
- ・短期の介護休暇（同条）
- ・子の看護休暇（同条）
- ・所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限及び深夜労働の制限

#### ウ 地方公務員育児休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

（育児休業等の利用に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置を講ずることも必要）

- ・育児休業
- ・部分休業（3歳まで）

#### エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（P. 103～104参照）

##### i 有給の休暇

年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、災害等による出勤困難・退勤途上危険回避、親族の死亡

##### ii 無給の休暇

産前・産後、保育時間、子の看護、短期の介護、介護、生理日の就業困難、負傷又は疾病、骨髄移植

上記休暇のうち、無給の休暇についても、有給での休暇とすること。  
また、夏季休暇、結婚休暇（国家公務員も検討中）さらにはリフレッシュ休暇等に関しても常勤職員との均衡を求めます。

## ⑤ その他の勤務条件

### ア 労働安全衛生法に基づく健康診断

国の非常勤職員については、その勤務時間数が常勤職員の1週間の勤務時間数の2分の1以上であり、6月以上継続勤務している場合は、健康診断及びストレスチェックの実施が義務づけられ、6月以上の任期が定められている者が6月以上継続勤務していない場合であっても、健康診断の実施が努力義務とされています。

### イ 研修及び厚生福利

会計年度任用職員については地方公務員法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることから、会計年度任用職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、同様の対応が必要となります。

### ウ 共済、社会保険及び労働保険の適用

#### i 地方公務員共済制度、公務災害補償制度（P. 108～110参照）

地方公務員等共済組合法及び地方公務員災害補償法に基づく地方公務員災害補償基金が行う災害補償については、常時職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った日以後引き続き勤務する者は適用されます。（国家公務員の退職手当に関しては、勤務した月が引き続いて6月を超えるに至った場合）

要件に該当する会計年度任用職員について、確実な加入を求めます。これらの法令等を適用しないために空白期間を設けることは改正法の趣旨に沿わないとされていることに十分留意する必要があります。（→2018年3月27日公務員部発出「会計年度任用職員制度の導入等に係る地方公務員共済、公務災害補償及び退職手当の取扱いについて」も参照のこと）

#### ii 厚生年金保険及び健康保険

上記iに該当しないフルタイムの会計年度任用職員については、厚生年金保険及び健康保険が適用されることとなります。

短時間勤務の会計年度任用職員に係る社会保険の適用については、

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること

- ・ 学生でないこと

の4要件を全て満たす短時間労働者については、全ての自治体において、厚生年金保険及び健康保険の適用対象となります。

なお、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（平成26年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」）があるとされています。

### iii 災害補償

また、フルタイムの会計年度任用職員で12月までの任用の者及び短時間勤務の会計年度任用職員は、労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者（労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者等）を除き、公務災害補償等に関する自治体の条例によち補償されることとなります。

なお、自治体が定める条例は労働災害補償との均衡が求められることは言うまでもありません。

### iv 雇用保険

雇用保険については、以下の3つの要件を満たした場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続きを行わなければなりません。

- ・ 一週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上継続して雇用される見込みであること
- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること

なお、職員の退職手当に関する条例（案）の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者としなくなります。

## エ その他

会計年度任用職員は、一般職の地方公務員であることから、地公法第52条に定める、「職員団体」を結成するまたは加入することができます。

また、人事委員会又は公平委員会に対して、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し措置の要求や不利益処分に関する審査を請求することができます。

さらに、いわゆる「36協定」をはじめとした、法令上の労使協定等の締結の職場の労働者過半数要件等に含まれることにも留意してください。

# 地方公務員法、地方自治法の改正内容と 会計年度任用職員制度のポイントについて

2018年2月  
自治労本部 総合労働局

# 1. 地方公務員の臨時・非常勤職員及び 任期付職員に係る現行制度（～2020年3月末）

	臨時・非常勤職員			任期付職員 (任期付法3条、4条、5条)
	①特別職非常勤職員 (3条3項3号)	②一般職非常勤職員 (17条)	③臨時的任用職員 (22条2項、5項)	
	主に特定の学識・経験を必要とする業務 (臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職)  (例) 国勢調査員、校医など	(職員の職に欠員を生じた場合の任命の方法の一つとして採用を規定)	①緊急の場合 ②臨時の職の場合 ③任用候補者名簿がない場合	①一定の期間内に終了することが見込まれている業務 ②一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務 ③住民に直接提供するサービスの提供体制の充実 ④部分休業を取得する職員の業務の代替
任期	原則1年以内 (再度の任用はあり得る)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る)	6月以内、更新は1回限り(最長1年) (再度の任用はあり得る)	3年以内又は5年以内 (再度の任用はあり得る)
勤務時間	(通知)	(通知)	(法22条)	(任期付法6条)
給与	フルタイム又は短時間勤務			給料と手当を支給 (地方自治法204条)
	常勤の職員には給料と手当、非常勤の職員には報酬と費用弁償を支給 (地方自治法203条の2、204条)			



## 2. 地方公務員法、地方自治法改正に至る総務省の問題意識

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状



<任用上の問題意識>

【地公法3条3項3号】

職は本来、専門性が高い職が想定されているが、自治体によっては単なる事務補助員も特別職で任用されている。また特別職には守秘義務、政治的行為の制限などが課されていないため、事務補助員であっても守秘義務がない。(地方公務員法非適用、労働組合法適用)

【地公法17条】

17条では採用方法が明確に定められていないため、自治体において一般職非常勤職員として任用していないケースがある。結果として、一般職非常勤職員としての任用が進まない。

<処遇上の問題意識>

【地方自治法203条の2】

労働者の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができない。  
 ※国家公務員の非常勤職員(期間業務職員)には期末手当が支給可能  
 ※民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている。

### 3. 総務省による見直しの方向性

<任用上の問題意識>

#### 【地公法3条3項3号】

特別職は本来、専門性が高い職が想定されているが、自治体によっては単なる事務補助員も特別職で任用されている。

<処遇上の問題意識>

#### 【地方自治法203条の2】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができない。

#### 【地公法17条】

17条では採用方法が明確に定められていないため、自治体において一般職非常勤職員として任用していないケースがある。結果として、一般職非常勤職員としての任用が進まない。

- ① 特別職非常勤職員を「専門性の高い者等(委員、顧問等)」に限定する。
- ② 一般職非常勤職員の「採用方法・服務規律等の新たな仕組み」を明確化し、労働者性の高い非常勤職員は一般職非常勤職員として任用する。→「会計年度任用職員」の創設
- ③ 成績主義の特例である臨時的任用職員を国と同様に「常勤職員の代替(フルタイム)」に限定する。

↓  
【地方公務員法の改正】

一般職非常勤職員(会計年度任用職員)について、期末手当などの手当が支給できないよう制度を見直す。

↓  
【地方自治法の改正】

## 4. 地公法、自治法改正の主な内容(2017年5月11日可決・成立)

### ○ 特別職非常勤職員の任用要件の厳格化(地公法第3条第3項第3号)

→ 専門性の高い者に限定する。(職種は総務省通知で明示し、労働者性の高い非常勤職員は会計年度任用職員への移行を要請)

### ○ 臨時的任用職員の任用要件の厳格化(地公法第22条の3)

→ 常勤の職に欠員を生じた場合に限定する。任期の更新は1回のみ。任用期間は最長1年。勤務時間はフルタイムのみ

### ○ 会計年度任用職員に係る規定の新設(地公法第22条の2)

→ 一般職の非常勤の職として新たに「会計年度任用職員」を規定  
勤務時間はフルタイム職員と短時間職員の2種類  
なお、名称については各自治体で設定が可能

### ○ 給付体系の変更(地方自治法第203条の2、第204条)

→ フルタイムの会計年度任用職員に対して給料・旅費・手当を支給  
短時間勤務の会計年度任用職員に対して報酬・費用弁償・期末手当を支給できることを自治法で規定

### ○ 施行は2020年4月1日

## 5. 法改正のポイント①

## 特別職非常勤職員

### これまで

(根拠条文 地公法第3条第3項第3号)

「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」について特別職非常勤職員として任用が可能。

☆課題

一般職と同様の業務に就く職員であつても特別職として任用が行われてきた。

☆任期は1年以内、再度の任用可能

☆労働組合の適用法令  
労働組合法が適用される。



### 改正後

(根拠条文 地公法第3条第3項第3号)

新たに「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職」等の要件が加わり任用要件が厳格化され、特別職非常勤職員として任用が可能な職を限定する。

☆これまでのような一般職と同様の業務については、特別職としての任用は難しい。

☆任期は1年以内、再度の任用は可能

☆労働組合の適用法令  
特別職から一般職へ任用が変わることにより地公法に基づく職員団体(非現業)となり、労働組合法が適用除外となる。

## 5. 法改正のポイント② 臨時的任用職員

### これまで

(根拠条文 地公法第22条第2～7項)

緊急の場合、臨時の職に関する場合、採用候補者名簿がない場合(人事委員会がある自治体)に任用が可能

☆勤務時間

フルタイムに限らず短時間勤務でも臨時的任用が行われてきた。

☆任期は6月以内(さらに6月以内で1回更新可能)で最長1年



### 改正後

(根拠条文 地公法第22条の3)

新たに「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」の要件が加わり任用要件が厳格化された。

☆勤務時間

新たな要件の追加に伴い、勤務形態はフルタイムに限定

☆任期は6月以内(さらに6月以内で1回更新可能)で最長1年

## 5. 法改正のポイント③ 会計年度任用職員

### 5. 法改正のポイント③

#### これまで

一般職の非常勤職員については地公法第17条を任用根拠とした任用が行われてきたが、法律上明確な規定は置かれていなかった。

#### ☆課題

明確な一般職非常勤職員の定義、根拠規定が存在しないことで、各種手当の支給や共济組合加入等、賃金・労働条件の改善を困難なものとしてきた。

☆任期は1年以内、再度の任用は可能



#### 改正後

(根拠条文 地公法第22条の2)

地公法に新たに条文を追加し、第22条の2第1項第1号で短時間勤務の会計年度任用職員、第1項第2号でフルタイムの会計年度任用職員を規定。

☆勤務時間が常勤の職員より僅かでも短ければ短時間職員となる。  
フルタイム勤務職員と短時間勤務職員で給付体系が異なる。

☆任期は会計年度の範囲内(最長1年)、再度の任用は可能



## 5. 法改正のポイント④

## 給付体系の変更

### これまで

(根拠条文 地方自治法203条の2、地方自治法204条)

非常勤の職員については、報酬及び費用弁償の支給とされ、手当は支給することができなかった。

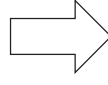


### 改正後

(根拠条文 地方自治法203条の2、地方自治法204条)

会計年度任用職員のうち、【フルタイムの職員】(22条1項2号)には、給料および旅費を支給しなければならない。各種手当が支給できる。

【短時間勤務職員】(22条1項1号)には、報酬を支給しなければならない。費用弁償および期末手当が支給できる。



フルタイムの職員との均衡の観点から、報酬額の決定にあたっては、地域手当や職務関連手当に相当する額を含めることが可能。また、給料・報酬の決定にあたっては、職務経験を考慮する。

## 5. 法改正のポイント⑤ その他の変更点

### ○条件付採用

採用について、全ての職員が6カ月の条件付採用となることから、会計年度任用職員については条件付採用期間を1カ月と規定(地公法第22条および第22条の2第7項)。なお、臨時的任用は条件付採用の対象外(変更なし)。(地公法第15条の2)

### ○営利企業への従事制限

短時間勤務の会計年度任用、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員については従事制限の対象外と変更。ただし、フルタイムの会計年度任用職員であっても、任命権者の許可を受ければ可能。(地公法第38条第1項)

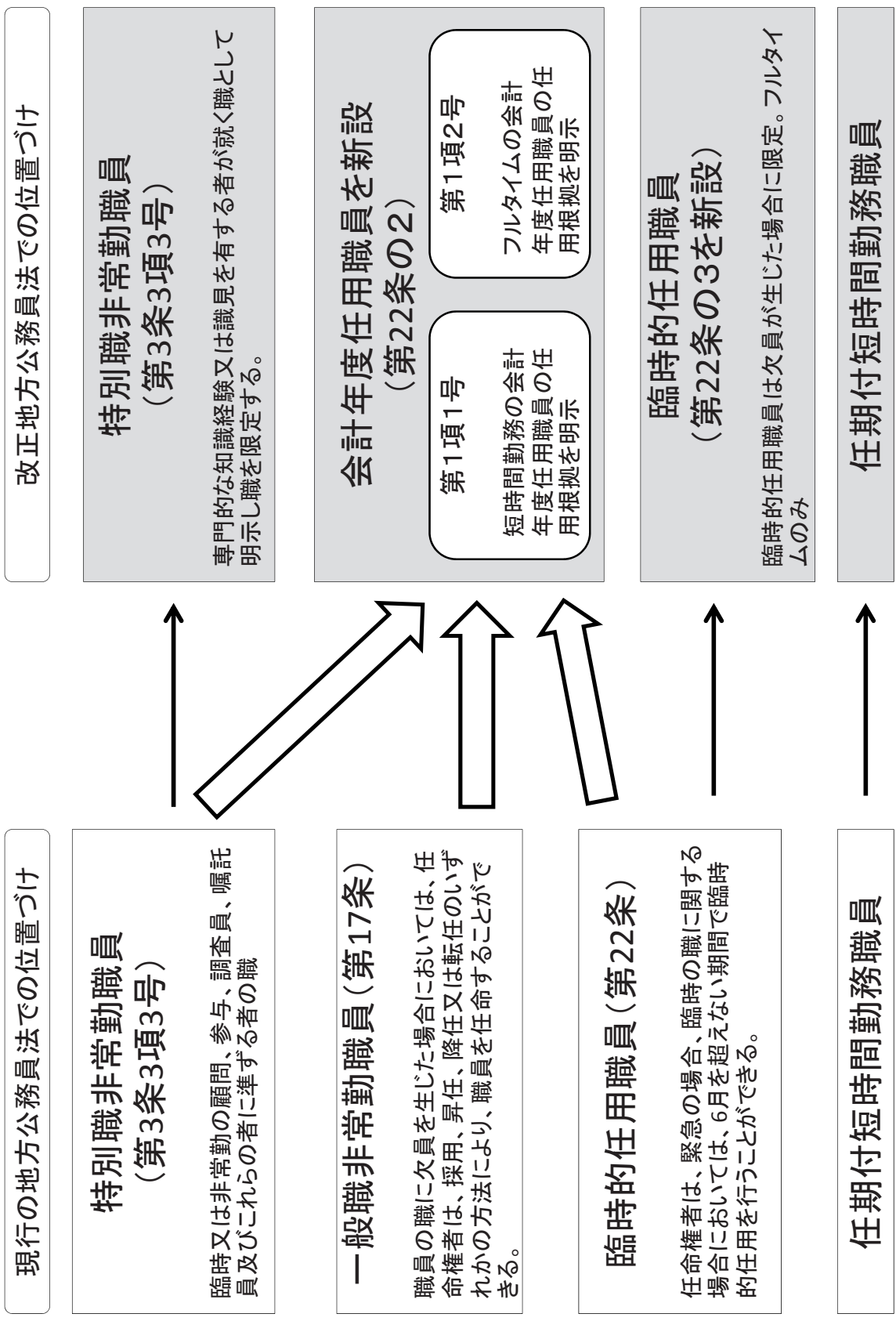
### ○空白期間

会計年度任用職員の採用(再度の任用含む)または任期の更新にあたっては、必要かつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることがないようとする旨の規定を追加。(地公法第22条の2第6項)なお、臨時的任用職員を含め空白期間に対する考え方は2014年通知等を踏襲。

### ○臨時的任用に係る経過措置

法律施行時に臨時的任用の任期中の職員については、施行後も改正前の臨時的任用に係る規定が適用される(常時勤務を要する職に欠員を生じた場合に行われた臨時的任用に限る)。(附則第3条)

**(参考)任用の移行の概念図(※図の例によらない場合があります)**



## 6. 法改正による改善点と残された課題

### 【法の谷間の問題が半歩改善】

#### ○任用根拠の明確化

→特別職非常勤職員(第3条3項3号)、一般職非常勤職員(第17条)は、任用根拠、賃金、手当の定めがあいまいであったが、会計年度職員の新設により明確にされた。

#### ○常勤職員並みの手当の支給

→地方自治法の改正により、常勤職員と勤務時間が同一の会計年度職員に対して同等の手当支給が可能となった。

#### ○再度の任用

→新設の会計年度職員は再度の任用(更新)が可能であることが前提とされている。(参議院における総務省公務員部長答弁)

### 【残された課題】

#### ○任期の定め

→根本的な、「有期雇用」⇒「期限の定めのない任用」は改善されておらず、一会計年度内の任用であり、雇用安定につなげていない。

#### ○会計年度職員間の格差

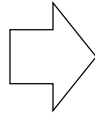
→新設の会計年度職員のうち、「常勤職員と勤務時間が同一＝フルタイム職員」に対しては給料と手当が支給可能となるものの、「短時間勤務の会計年度任用職員」は、報酬、実費弁償に期末手当のみが支給対象とされ、格差が生じる恐れがある。

#### ○労働者の法的効力低下

→第3条の特別職非常勤職員は労働組合法が適用され、労働協約の締結、労働委員会の活用が可能だったが、会計年度任用職員への移行により一般職非常勤職員となり、労働協約締結権が失われることとなる。

## 7. 一般職非常勤職員を引き続き17条を根拠に任用することの是非

国会答弁で示されているとおり、改正法施行後も地公法第17条を根拠として会計年度任用職員でない一般職非常勤職員を任用することは法律上可能。しかし、下記の理由からその任用は適当ではない。



1. 会計年度任用職員でない一般職非常勤職員は、条件付採用期間が6ヵ月（会計年度任用職員は1ヵ月）であること。
2. 勤務時間が常勤職員の4分の3未満の職員については、期末手当が支給できないこと。
3. 期末手当の支給を避けるために、現行4分の3以上である職員を4分の3未満の勤務時間で任用しようとする自治体ができることが予想されること。
4. 17条任用の一般職非常勤職員については、空白期間については、会計年度任用職員にあるような法律上の規定がないこと。
5. 引き続き法の想定を超えた脱法的な任用を続けることとなり、自治体の脱法的な運用の是正や法律の谷間置かれてきた臨時・非常勤等職員の任用根拠の整備及び処遇を改善するとしてきた運動の目的に合わないこと。





(参考) 現行の地方公務員法  
3条、17条、22条

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

- 第3条** 地方公務員の職は、一般職と特別職とに分ける。
- 2** 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。
- 3** 特別職は、次に掲げる職とする。
1. 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職
  - 1の2. 地方開発事業団の理事長、理事及び監事の職
  - 1の3. 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職
  2. 法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会(審議会その他これに準ずるものを含む。)の構成員の職で臨時又は非常勤のもの
  - 2の2. 都道府県労働委員会の委員の職で常勤のもの
  3. 臨時又は非常勤の顧問、参事、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職
  4. 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するもの
  5. 非常勤の消防団員及び水防団員の職
  6. 特定地方独立行政法人の役員

(この法律の適用を受ける地方公務員)

- 第4条** この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員に適用する。
- 2** この法律の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

(任命の方法)

- 第17条** 職員に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの一の方法により、職員を任命することができる。

(条件附採用及び臨時的任用)

- 第22条** 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会は、条件附採用の期間を1年に至るまで延長することができる。
- 2** 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 3** 前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。
- 4** 人事委員会は、前2項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
- 5** 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 6** 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 7** 前5項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

(参考) 現行の地方自治法  
203条の2、204条、204条の2、205条

**第203条の2** 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員(短時間勤務職員を除く。)に対し、報酬を支給しなければならない。

**2** (略)

**3** 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

**4** 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

**第204条** 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員(教育委員会にあつては、教育長)、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

**2** 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤労手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当(武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。)、又は退職手当を支給することができる。

**3** 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

**第204条の2** 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第203条の2第1項の職員及び前条第1項の職員に支給することができない。

**第205条** 第204条第1項の職員は、退職年金又は退職一時金を受けることができる。

## 地方公務員法、地方自治法改正にかかる主なQ&A

(注1)このQ&Aは、法改正の国会質疑、総務省交渉などで確認された事項を自治労本部でまとめたものであり、総務省が作成したものではありません。

(注2)●は国会審議における質疑と政府答弁。(本部の考え)は現時点における自治労本部の考え方をまとめたものです。

### 1. 法改正の内容に関する事項

- Q1 報告書では非常勤職員の給付体系は一つだったにも関わらず法案では分かれている理由は何か。

A1 (政府答弁) パートタイム(短時間勤務)の会計年度任用職員については勤務形態も多種多様であることから職務に対する純粋な反対給付としての報酬が適当であること、支給可能な手当を明確にすべきとする旨の意見が自治体から多数あったため、フルタイムの会計年度任用職員と分けて定めた。

- Q2 報告書どおりに給付体系は一本化するべきではないか。

A2 (政府答弁) 今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用や勤務条件の確保に取り組んでいき、支給すべき手当の範囲や制度全般の在り方なども含めて検討を行う。

- Q3 政府で進められている同一労働同一賃金の実現に向けた考え方はどのように反映されているのか。

A3 (政府答弁) 賞与についての正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消という方向性にも合致しているものと認識している。

- Q4 今回の法改正において、特別職非常勤職員は地公法第3条3項3号で「専門な知識経験又は識見を有する者が就く職であつて、総務省令で定める事務を行うものに限る。」としているが、具体的にはどのような職が考えられるか。

A4 (政府答弁) 特別職非常勤職員として任用された者は、専門的知識・

経験等を有すること、当該知識・経験等に基づき事務を行うこと、助言、調査、診断又は総務省令で定める事務を行うことも三要件をすべて満たす者が該当。職名は今後地方自治体に対して通知等で明示する予定。

- Q 5 今回の改正で常勤の職員から非常勤職員へ置き換わりが進むのではないか。

A 5 (政府答弁) 任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営という原則は維持されるべきもの。

任用根拠の適正化にあたっては、各地方公共団体において、臨時、非常勤の職について検証を行い、その際、常勤職員と同様の業務を行う職が存在することが明らかとなった場合には常勤職員や任期付職員の活用について検討することが必要になる。

(衆参両院の総務委員会で「公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としている。」と附帯決議されている。)

- Q 6 判例等で常勤職員と同様の扱いとされている勤務時間が4分の3以上フルタイム未満の人が不利益を被ることにならないか。

A 6 (政府答弁) 現にフルタイムで任用されている人が財政上の制約を理由としてパートタイム(短時間勤務)に移行することは今回の法改正の趣旨に沿わないことを通知で自治体に示す。また、フルタイムの任用が可能であることを法律上明記したので、フルタイム型の会計年度任用職員の積極的な活用を検討するよう促進を図る。

(衆参両院の総務委員会で「会計年度任用職員への移行にあたっては、不利益が生じることなく適正な労働条件の確保が行われなければならない。」と附帯決議されている。)

- Q 7 一般職非常勤職員(会計年度任用職員)は再度の任用が可能か。

A 7 (政府答弁) 報告書では平等取扱いの原則や成績主義に下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得る。今回の制度の改正等に伴いこれまでの取扱いが変わるものではないとされている。マニュアルなどに記載し、各自治体に助言等を行っていく。

(衆参両院の総務委員会で「再度の任用が可能であることを明示する旨を明示すること。」と附帯決議されている。)

- Q 8 7時間45分に1分でも満たない勤務時間の場合は、短時間勤務の一般職非常勤職員(会計年度任用職員)とされるのか。

A 8 (本部の考え) 総務省は「フルタイム=常勤職員と1週間あたりの勤務時間が同一」、「短時間職員=常勤職員の1週間あたりの勤務時間に比し

短い」と定義しており、常勤職員より勤務時間が短い非常勤職員はもちろん、この間の判例における「勤務時間のおおむね 3/4 以上」とされるいわゆる常勤的非常勤職員の多くが短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に位置づけられることとなる。なお、常勤職員と一般職非常勤の間における「同一労働・同一賃金」の実現を図るとともに、特にフルタイムと短時間職員の間については給与上の均衡を図る必要がある。

- Q9 短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の報酬額の決定の際に、在勤する地域や職務内容及び特殊性等を考慮することは可能か。

A9（政府答弁） パートタイム（短時間勤務）の会計年度任用職員の報酬水準の決定に当たって、同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡に留意し、職務の内容や責任、在勤する地域などを踏まえて定めることが適当。

- Q10 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）と違い臨時的任用職員については空白期間について条文上に規定はないがどのように考えているのか。

A10（政府答弁） 会計年度任用職員について、自治体が任期を定める際に職務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるものとする配慮規定を明確に規定しているところ。臨時的任用職員についても空白期間に関する考え方は会計年度任用職員と同様。

- Q11 報告書ではいわゆる昇給もあり得るとされているが今回の制度改革ではどのような扱いとなっているのか。

A11（政府答弁） 報告書では同一人が同一の職種に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、給料額を変更することはあり得るとされている。その際、必ずしも職名の変更が伴う場合に限られるものではないと考えている。

- Q12 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）が、肩書が付かなくても経験を積んで責任ある仕事ができるようになれば、それに見合う昇給を行うことは可能か

A12（政府答弁） 同一の職員が同一の職種に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職種への任用であるので、給料額を変更することはあり得る。必ずしも職名の変更が伴う場合に限られるものではない。

- Q13 フルタイムの一般職非常勤職員（会計年度任用職員）は共済に加入と



なるのか？共済加入は「フルタイム勤務が18日以上ある月が引き続き12月を超えるに至った者」となっているが、これまでも実質は継続して働いていても、1年ごとの任用ということで、ほとんどの臨時・非常勤等職員は社会保険加入となっているが、一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の場合は取り扱いに変更があるのか？

A13（本部の考え） 1年ごとの任用であっても、上記要件で1年以上続けて勤務して入れば共済に加入できるが、雇用の空白期間が1日でもあると加入できないのが現在の共済制度。

○Q14 フルタイムの一般職非常勤職員（会計年度任用職員）が共済加入となった場合は雇用保険が適用されなくなるが、無期雇用でない一般職非常勤職員（会計年度任用職員）にとっては雇用保険の失業給付がなるのは不利ではないか？

A14（本部の考え） 地方公務員は退職手当等により雇用保険給付を上回る給付があることを前提に、雇用保険法7条6項で雇用保険の適用除外とされており、そのため、自治体の条例その他において、退職手当法（国家公務員）を最低基準として適切に規定を整備する必要がある。退職手当法では、雇用保険の給付を下回る場合でも、雇用保険相当額を支給することを定めていることから、自治体においても適切に整備することが必要。なお、退職手当等の給付が予定されない場合、雇用保険加入となる。

単組としては、一般職非常勤職員（会計年度任用職員）にも退職手当が支給されることを確認しておくべきであり、仮に支給されない場合は雇用保険に確実に加入させるようにすべき。

●Q15 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に産前産後休暇、育休が取得できるのか。

A15（高市総務大臣答弁） 会計年度職員は、労働基準法の規定に基づき産前産後休暇を取得することは可能。また、地方公務員育児休業法の規定に基づき、一定の要件を満たす場合は条例で定めるところにより育児休業を取得することも可能。産前産後休暇・育児休業の取得環境整備も男女雇用均等法、育児・介護休業法の規定に基づき、地方公務員においても雇用管理上の措置義務が規定されており、これも一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に適用される。

この点についても、取得にむけた環境が適切に整備されるよう、自治体向けマニュアルで助言していく。

●Q16 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）が、年度をまたいで産前産後休暇、育児休業・介護休暇などを取得することは可能か。

A16（高市総務大臣答弁）その取得要件を満たしている場合、任期の末日まで取得が可能。翌年度に再度任用された時は、あらためて取得することによって、年度をまたいでその休暇・休業を継続することができる。

一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の任期が更新された場合、再度、条件付採用期間を経ることとなるが、条件付採用期間中であることをもってそれらの休暇・休業取得が妨げられるものではない。

- Q17 今回の制度改正に伴う経費について適切に地方財政計画に盛り込まれるべきと考えるが如何か。

A17（高市総務大臣答弁） 今般の制度改正によって必要となる財源については、今後、各自治体の対応などについて調査を行う必要はあると考えており、地方自治体の実態も踏まえながら、地方財政措置についてもしっかりと検討を行う。

- Q18 国の非常勤職員は、勤務時間によって給付体系は分けられているのか。

A18（政府答弁） 国における委員、顧問等以外の非常勤職員については、期間業務職員とそれ以外の職員あるいはフルタイム、パートタイム（短時間勤務）について、給与制度上、差は設けられていない。

- Q19 今回の法案が臨時・非常勤職員が置かれている実態を直視し改善をはかる観点に立っている理解してよいか。

A19（政府答弁） この改正法案をもって、任用の適正化、処遇の改善に向けてまず第一歩を踏み出したという形にできれば大変有り難いと思う。

- Q20 労働契約法第18条のような正規職員への転換制度を設けてはどうか。

A20（政府答弁） 能力実証の必要性から一定の期間継続のみをもって転換することは困難。ただ、自治体によっては常勤教員の採用に当たって、臨時的任用教員又は非常勤講師等としての勤務経験を考慮して一部試験を免除している自治体もある。

- Q21 様々な検討課題が残されていることから本法施行までの間であっても調査対応を行うべき。

A21（政府答弁） 制度の定着状況等を踏まえ、今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用や勤務条件の確保に向け、必要な見直しを実施。

- Q22 今回の制度改正について職員へしっかりと周知するべき。

A22（政府答弁） 現に任用されている臨時・非常勤職員に対する制度の周知は、勤務条件をあらかじめ明示するという観点からも重要。自治体に示



すマニュアルに現に任用されている臨時・非常勤職員に対し周知を行うべきことを記載する。

## 2. 自治体の対応に関する事項

### ● Q23 法律の趣旨を具体的にどんな形で自治体に通知するのか。

A23（政府答弁） この夏に向けて詳細なマニュアルを作成し、その中でしっかりと記載する。

（総務省は改正法成立後、8月末に予定している全国人事担当課長等会議で運用通知・条例例・マニュアル・Q&Aを示す予定にほか、9月以降都道府県ごとに説明会を開催する予定）

### ● Q24 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）という名称を募集の際に必ず使わなくてはならないのか。

A24（政府答弁） 実際の公募に際し、自治体が個々の職に対して具体的にどのような呼称を用いるかについては、各自治体が適切に判断すべきものと考えている。

### ● Q25 自治体において、従来どおり地公法17条に基づく任用を行うことは可能か。

A25（政府答弁） 地公法17条は今回の法改正でもそのまま残されており、自治体において今までどおり地公法17条により臨時・非常勤職員を任用することは違法ではない。ただし、勤務時間が常勤職員の3/4未満の職員は期末手当が支給できないことのほか、条件付採用期間が6ヶ月となる。

### ○ Q26 自治体が、財政上の制約を理由にフルタイム雇用を短時間勤務に変更したり、委託化を行うなどの懸念は？

A26（本部の考え） そのような自治体側の対応はあり得ると考えており、特に短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）を活用しフルタイムを抑えようとする自治体又は経費が増えるなら委託化しようとする自治体が出るのが考えられる。一方で、この法改正を機に正規職員へ転換しようとする自治体もあり得ると考える。

自治労としては国会答弁で「フルタイムの一般職非常勤職員（会計年度任用職員）を積極的に活用すべき」との答弁を引き出しており、その方向を追求するとともに、常勤職員、フルタイム及び短時間勤務の格差をなくすとともに、特に一般職非常勤職員（会計年度任用職員）全体の労働条件の底上げを図っていくことが重要と考えている。

(注：総務省は5月15日の自治労との交渉で「フルタイムの職について、合理的な理由がなく短い勤務時間を設定し、短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）として任用することは、改正法の趣旨に沿わないもの」と回答している。)

○Q27 これまで臨時的任用職員（現地公法22条）であった者が、法改正によって22条の3に基づき任用される職員は「常勤職員に欠員が生じた場合に任用」されることからフルタイムのみとされたことにより、フルタイム勤務ができない場合は、会計年度職員への移行を促すべきか。

A27（本部の考え） 現行の22条職員はフルタイムのみでしか任用されないため、今後一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に移行していくと想定している。今回の法改正において地公法22条職員のみ経過措置が設けられているが、その理由は、常勤職員に欠員が生じその欠員補充のために常勤職員を直ちに採用できない場合を想定しており、これは当然ながら年度を越えることがあり得るため。したがって総務省は、現行の臨時的任用職員は基本的には一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に移行すべきものとしている。

○Q28 フルタイム一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に支給対象とされる「手当」の範囲は？ 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）は時間外手当が支給できるのか。

A28（本部の考え） フルタイムの一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に支給できる手当は、法律上は「すべての手当」だが、総務省が支給を想定しているのは期末手当、時間外手当、通勤手当、地域手当、職務に関連する特殊手当であり、国の期間業務職員に支給されていない扶養手当等は現時点では想定していない。

○Q29 短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の報酬に手当相当分を含めて支給することは可能か

A29（本部の考え） 地域手当、特殊勤務手当などフルタイムの一般職非常勤職員（会計年度任用職員）に支給される手当との権衡の観点から適正に取り扱われるべきもの。

○Q30 期末手当の支給月数、支給割合、期間率等は何をめざすべきか。

A30（本部の考え） 常勤職員と同じ現行2.6月をめざすべき。その方向で総務省対策を進める。短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の場合、報酬に諸手当相当分を含めると、短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の方が期末手当が多くなるのではないかと懸念され

ることから、手当相当分を報酬に含めるもの・含めないものに分けるなど、今後の報酬決定方法を見極めながら検討していく必要がある。

(注：総務省は5月15日の自治労との交渉で「期末手当の具体的な支給方法については、常勤の職員や国の非常勤職員の取り扱いとの均衡などもふまえて、また、制度の詳細についても検討し、マニュアル等で示したい。」と回答している。)

#### 参考 <国家公務員の期末手当>

○支給月数 一般の職員（国）で、6月期1.225月、12月期1.375月の年間2.6月。

○期末手当の算定方法

(給料 + 扶養手当 + 地域手当 + 役職段階別加算額 + 管理職加算額) × 期別支給月数 × 在職期間別割合

\* 国家公務員行政職(一)の役職段階別加算割合は、

8級以上 20%、7級・6級 15%、5級・4級 10%、3級 5%

国家公務員行政職(二)の役職段階別加算割合は、

5級 10%、4級・3級 5%

\* 在職期間別割合は、6箇月 : 100分の100

5箇月以上6箇月未満 : 100分の80

3箇月以上5箇月未満 : 100分の60

3箇月未満 : 100分の30

○Q31 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）の勤務時間外手当の算出方法は？

A31（本部の考え） 時間外手当は当然支給すべきものであり、フルタイムの一般職非常勤職員（会計年度任用職員）は時間外手当として支給すべき。割増率は常勤職員の割増率でそれぞれの職員に割り振られた勤務時間を超えた時点からとするよう要求すべき。

短時間勤務の一般職非常勤職員（会計年度任用職員）については、時間外手当を追加報酬として支給できることを明確にするよう総務省に働きかけた。

○Q32 一般職非常勤職員（会計年度任用職員）（22条の2）、臨時的任用職員（22条の3）の人事評価の取扱いは？

A32（本部の考え） 2016年4月1日施行の改正地公法で「すべての職員が人事評価の対象」とされているが、通知あるいはマニュアルにおいて「簡易的にできる」ことを明確にするように取り組む。人事評価は、再度の任用にあたっての選考基準や常勤職員として採用される場合の選考要素とす

ることが考えられる。

○Q33 今後国の期間業務職員に関する任用方法や給与体系が改正された場合の総務省の対応は？

A33（本部の考え） 国の期間業務職員は、5月中にも内閣人事局が「各省申し合わせ」を行う予定。その中で「勤勉手当はフルタイムだけでみるとかなりの職員に支給されている」ことに鑑み、まずは「①全職員に期末手当を支給すること、②現在各省バラバラに行われている給与改定時期について、遅くとも国の給与改定の翌月までに行う」ことを申し合わせると聞いている。

同一労働同一賃金の動向を受け、人事院が国の非常勤職員の給与改定の指針見直しに動いており、「勤勉手当を支給する」方向で見直し素案を示す可能性もある。

労働組合としては、地公法をさらに改正する取り組みが重要になる。一方で「再任用職員との権衡」を言う自治体も出てくる可能性もある。

### 3. 労働組合の今後の取り組みに関する事項

○Q34 国会質疑における総務大臣答弁で、「地方財政計画の策定のため、地方自治体が必要とする所要額を調査する」と答弁しているが、総務省調査の時期と自治体単組での必要な対策は？

A34（本部の考え） 地方財政計画を策定するのは3年後。事前の総務省調査は、「現在フルタイムに支給されている分は除き、支給されていない所に期末手当を支給すると所要額はいくらになるか」という調査になると答弁している。現時点では総務省が調査しようとしているのは期末手当だけであり、財政計画も、期末手当を実際に支給している部分を除いた計画と考えている。調査時期も含め今後明らかとさせる必要がある。

○Q35 今回の法改正をうけ、自治体が整理すべき条例や規則はどのようなものが想定されるか。また、議会対策を行うポイントは何か。

A35（本部の考え） 基本的に、給料に関する規定を常勤・非常勤を分ける必要はないのではないかと考えているが、総務省は、給与規程、運用に関する規程などをマニュアルで示してくるのではないか。どこまで書くかよりもどこを書かせないかになる。

議会対策としては「人を雇うにはそれなりの費用が必要」という取り組みが必要。

○Q36 臨時・非常勤職員の組織化にあたり組合費のチェックオフを可能とす

るためには、会計システムにかかる予算要求に対し単組はいつ、何を取り組めば良いか。

A36（本部の考え） 今後総務省に対し、給与の取り扱いに関する通知内容を明らかにさせるとともに、まずは自治体単組において、地公法第25条2項に基づき、条例でチェックオフが可能になっているかを点検してほしい。そのうえで、臨時・非常勤職員のチェックオフが可能となるシステム改修の要求を行うべき。要求する時期は2017賃金確定闘争期で間に合うと思うが、当局の作業に遅れないよう早めの対応が必要。

○Q37 本部は、単組代表者会議での法改正の解説、県本部による全単組オルグ、すべての自治体単組における非正規労働者に対する説明会等に活用できる資料としてどのようなものを準備するのか。

A37（本部の考え） 4月に開催した産別オルグ団会議で示したとおり、下記の資料を県本部に提供する予定。

- ①「解説資料A」県本部が自治体単組に制度改正を説明するための資料（講演映像と講演録・じちろうネットに5月に掲載）
- ②「解説資料B」自治体単組が臨時・非常勤職員に制度改正を説明するための資料（講演映像と説明資料・じちろうネットに7月に掲載）
- ③総務省が作成する「条例制定や待遇改善にむけた自治体向け準備マニュアル」を踏まえた自治労の解説資料（8月）

各県本部はできるだけ速やかに単組代表者会議などを開催し、①法改正の内容を解説し、②県本部による全単組オルグ、③すべての自治体単組における非正規労働者に対する説明会の開催、④条例制定と雇用の確保、賃金労働条件の維持・改善にむけた取り組みを提起していただきたい。

○Q38 今回の法改正をうけ、公共民間単組では何を取り組むべきか。

A38（本部の考え） 今回の法改正は公共民間職場で働く非正規労働者に法的・直接の影響はないが、自治体関連職場で、職員に自治体職員に準拠した労働条件が適用されている場合、自治体の制度が変わることを根拠に、非正規労働者の賃金、労働条件の改善を求めることが必要。

また、すでに施行されている労働契約法第18条を活用して有期雇用から無期雇用への転換、労働契約法第20条や短時間勤務労働法を活用し、均等待遇を求める取り組みを進めていただきたい。



## 「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」成立についての 書記長談話

本日、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案」が衆議院本会議で可決・成立した。これは、総務省に設置された「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」の報告書（2016年12月27日）を受け、地方公務員の臨時・非常勤等職員の任用の明確化とともに、給付体系を見直し適正な勤務条件の確保を求めるところを目的としたものである。現在、地方公務員の臨時・非常勤等職員は全国で64万人を超え公共サービスの提供に欠かすことが出来ない存在となっているにもかかわらず、任用根拠すらも明確な位置づけがなく、勤務条件の劣悪さから「官製ワーキングプア」とも称される状況におかれている。今回の改正は地方公務員法に初めて法律上その存在が明確に位置付けられるものであり、課題の解決にむけた第一歩として評価できるものである。

しかし、新たに位置づけられる一般職非常勤職員制度（会計年度任用職員）については、任期を1会計年度内とするなど、雇用の安定につながるものではないこと、また短時間職員の給付体系は、期末手当を支給できるとしたものの、給料・手当の対象とせず、引き続き報酬・費用弁償の対象にとどめることとしている。このことは研究会報告や「働き方改革」全般の議論からもかけ離れるものであり、不十分と言わざるを得ない。

総務省は法律の改正を受け、約3年後の施行にむけて、通知や条例例および、運用にあたってのマニュアルの作成などの作業を進めることとなる。本部は各地方自治体に対しきめ細やかな情報提供を求めるとともに、見直しにあたっては、①現在の勤務条件の低下を招かないこと②現在の職を改めて検証し任期の定めのない常勤職員への転換をはかること③非常勤の職を置く場合にはフルタイムでの任用を積極的に進めること④再度の任用は最低限これまで通りとし、制限を設けないこと⑤期末手当はすべての職員に支給すべきこと⑥短時間職員の報酬の設定にあたっては、フルタイム職員に支給される手当を含めた賃金均衡をはかること⑦賃金決定にあたっては、職務経験・内容に応じ、前歴換算、昇給など適切に取り扱うこと⑧職員の募集等にあたっては、各自治体の判断で名称を設定することができること⑨期末手当の支給など処遇改善にかかる財源を地方財政計画等に適切に反映させることなどを求め対応を強化するとともに、制度改正を契機としてすべての臨時・非常勤等職員の組織化と、処遇改善にむけた交渉強化に組織の総力を挙げて取り組む。

また、「同一労働・同一賃金」議論の推移や国の非常勤職員制度の動向を踏まえ、短時間職員の給付体系のさらなる見直しや任期の定めのない本格的な短時間公務員制度の実現を引き続き総務省に対し強く求めていく。

さらに、特別職非常勤職員から一般職非常勤職員等に移行が進められることから、移行の際に賃金・労働条件の切り下げなどの不当な提案があった場合には断固としてたたかうとともに、制限される労働基本権については自律的労使関係制度の速やかな措置にむけて取り組みを強化しなければならない。

本部はこれらの実現のため、連合・公務労協と連携しながら引き続き国会・政党・省庁対策を進めるとともに、単組・県本部への情報提供や統一要求基準の設定、学習会等への支援のための体制整備をはかり、抜本的な処遇の改善につながるよう全力で取り組んでいく。

2017年5月11日

全日本自治団体労働組合  
書記長 福島 嘉人



臨時、非常勤、  
パート職員の  
みなさん！

新しい制度がスタートします！

全国の役所では、一般事務をはじめ保育所、学校給食、図書館、病院などいろいろな職場で非正規職員が働いています。でも、この全国で約64.3万人の職員は「官製ワーキングプア」といわれる低賃金のまま、当然支払われるべき通勤手当やボーナスなどの各種手当の支払いが制限されたり、休暇制度も整備されていないような状況が続いてきました。

しかし、労働組合の長年の要求が総務省を動かし、2017年5月法律が改正されました。2020年4月から新しい制度がスタートします。ただし、採用期間の上限が1年だったり、勤務時間のわずかな違いで労働条件に大きな差があるなど、解決しなければならない課題もたくさん残っています。

市民（住民）のために一生けん命働いている職員が報われ、安心して働くことができるように、私たち労働組合と一緒しよに制度を整備していきましょう。

2020年4月から  
採用形式や  
労働条件が  
大きく変わります！

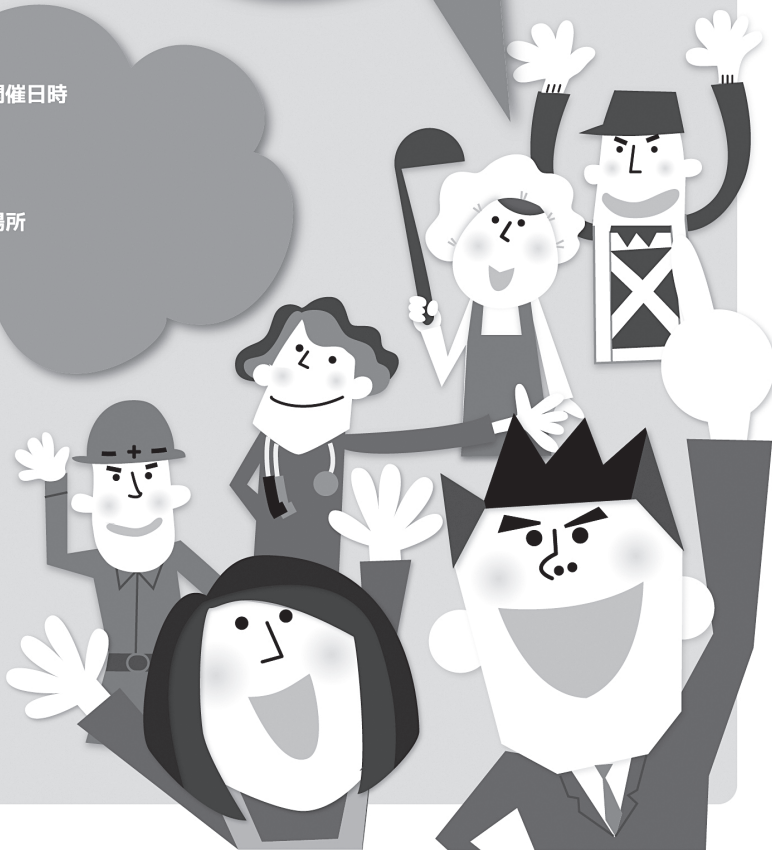


説明会を  
開催します！

▼開催日時

▼場所

■連絡先



# 1 「会計年度任用職員」という制度が整備されました。

「会計年度任用職員」（法律上の名前）は、フルタイムと短時間勤務の2種類の職員に分けられます。フルタイムの職員には、給料と手当が支払われ、継続して採用されると給料があがること（昇給）も可能です。また、これまで支払われなかった期末手当（ボーナス）や地域手当などが支払われます。一方で、短時間勤務の職員は、これまでと同じく報酬と費用弁償のままでですが、期末手当は支払うことも可能です。労働組合は、同じように働く職員間の格差をできるだけなくすよう求めています。

## 「会計年度任用職員」

### フルタイム



給与・手当  
昇給あり  
期末手当・地域手当

### 短時間勤務



報酬・費用弁償

職員間の格差をなくすように求めています！

# 3 任期は、1年単位ですが再度の採用が可能です。

「会計年度任用職員」の任期は、最長1年とされています。しかし、これまでと同じように、再度採用されることが可能です。その仕組みについては、それぞれの役所でキチンと整理する必要があります。総務省は、この任期について、仕事をする上で「必要かつ十分な任期を定める」としており、それぞれの役所が人件費を増やさないために、本来フルタイム職員で対応すべき仕事を、無理やり短時間職員にすることや、社会保険料を節約するために、雇用と雇用の間に意図的に「空白期間」を設けることを否定しています。

## 「会計年度任用職員」の任期

- ・最長1年。再度採用可能
- ・総務省「必要かつ十分な任期を定める」

採用の仕組みについては、それぞれの役所で整理する必要があるね！

# 今回の法改正のポイント4つ！

## 2 制度の切换えは、どうなるの？

新しい制度のスタートは、2020年4月です。それまでに、それぞれの役所で法律や総務省の通知を踏まえて、「会計年度任用職員」に関わる条例や規則、運営を定める必要があります。

議会で予算を決定・確保するとともに、条例や規則で、給料の水準や支払う手当の種類、休暇制度の取扱い、採用方法などを定める必要があります。

## 「会計年度任用職員」制度スタートまでにすること

### 【議会】

- ・予算の決定・確保
- ・条例や規則、運営の整備

2020年4月スタート

それぞれの役所で具体的な運営方法を定めるのね

## 4 労働組合に加入して、いっしょによりよい制度に

このように新しい制度で一步前進するものの、ただ待ってはいけません。制度のスタートまでに整理することや、解決を求めていく課題がたくさんあります。労働組合は、職員を代表して職員課や人事課とさまざまなことを交渉し整理していきます。例えば、今働いている人が制度の切换えによって不利益がないように、また、新しい制度の給料、手当、休暇制度などがよりよいものとなるように交渉します。そのためには皆さんの声が必要です。よりよい制度にできるよう、いっしょにがんばりましょう。

よりよい制度にするために、私たちと一緒にがんばりましょう！

# じちろうネット

自治労 HP  
フェイスブック  
ツイッターも  
続々更新中!

**自治労情報にいつでもアクセス可能!**

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した  
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。  
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!




ベアアップ



自治労は、第90回定期大会で、  
**第25回参議院選挙の全国比例区に、**  
「岸 まきこ」さんを自治労組織内候補として  
擁立することを決定しました。

第25回参議院  
全国比例区選挙  
自治労組織内候補予定者

# 岸 まきこ



岸 まきこ(岸 真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ、94年北海道岩見沢緑陵高等学校商業科卒業後、旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2004年自治労北海道空知地方本部女性部長、07年同書記次長、10年同副執行委員長、11年同書記長。2013年自治労中央本部法対労安局長、15年同組織対策局長。現在、自治労特別中央執行委員(組織対策担当)。

