

# 参考資料

## 目次

1. 臨時・非常勤職員に関する調査結果概要（平成24年4月1日現在）・・・1
2. 東村山市の嘱託職員への離職報酬金支給に係る裁判例について・・・2
3. 枚方市の非常勤職員への特別報酬支給に係る裁判例について・・・3
4. 茨木市の臨時的任用職員への期末手当支給に係る裁判例について・・・4
5. 中津市の非常勤職員への退職手当支給に係る裁判例について・・・5
6. 東京都の非常勤職員の勤務条件等に関する団体交渉に係る裁判例について・・・6
7. （参照条文）短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律・・・7
8. 労働契約法の改正概要（平成24年）・・・8
9. 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（抜粋：平成19年10月1日付厚生労働省通知）・・・9
10. 厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格の取扱いについて（平成26年  
1月29日付総務省自治行政局公務員部福利課通知）等・・・11
11. 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  
及び雇用保険法の一部改正について（平成21年7月24日付総務省自治行政  
局公務員部公務員課長通知）・・・13
12. 国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における  
地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について  
（平成22年12月3日付総務副大臣通知）・・・16
13. 国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における地  
方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について（平成22  
年12月15日付総務省自治行政局公務員部公務員課通知）・・・18

- 14. 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴う条例参考例の送付について（平成23年2月10日付総務省自治行政局公務員部公務員課長通知）・20
- 15. 「地方消費者行政の充実・強化のための指針」策定にあたって・・・・・・30

# 地方公務員の臨時・非常勤職員について

参考1

- ① 常勤職員とは異なり、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」としての位置づけ
- ② 全地方公共団体の「臨時・非常勤職員」の数：約60万人※（平成24年4月1日現在）  
 ※ 調査対象：任用期間が6ヶ月以上又は6ヶ月以上又は6ヶ月以上となるものが明らか、かつ、週19時間25分以上勤務の者  
 主な職種：一般事務職員、保育士、教員・講師、技能労務職員 など

(単位：人)

職員数	合計		特別職非常勤職員 (法3条3項3号)		一般職非常勤職員 (法17条)		臨時的任用職員 (法22条2項・5項)	
	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合
上段：平成24年4月1日現在 (下段：平成20年4月1日現在)	603,582 (497,796)	74.2% 74.3%	231,209 (200,019)	63.4% 61.8%	127,390 (99,371)	80.7% 81.1%	244,983 (198,406)	81.0% 83.6%
主な職種								
一般事務職員	149,562	80.2%	54,723	69.2%	32,650	84.6%	62,189	87.3%
保育士等	103,428	96.3%	22,912	95.6%	26,052	96.5%	54,464	96.4%
給食調理員	39,294	97.0%	9,248	96.6%	12,495	97.6%	17,551	96.8%
教員・講師	78,937	64.8%	22,195	63.8%	8,817	75.2%	47,925	63.3%
その他	118,593	63.1%	76,883	56.1%	20,449	71.0%	21,261	80.5%

- ③ 任期：臨時職員は6月以内(1回のみ更新可能で最長1年)、非常勤職員は通常1年以内
- ④ 勤務条件：条例等で規定(給与：非常勤職員は、常勤職員と異なり、報酬及び費用弁償を支給)

## ○ 嘱託職員に対する離職報償金の支給に係る損害賠償請求事件

(東京高裁平成 20 年(行コ)第 19 号・平成 20 年 7 月 30 日判決) ⇒ 上告棄却・確定

住民が、市長が行った嘱託職員に対する離職報償金の支給は法令に基づかない無効なものとして損害賠償請求をすることを求め、第一審地裁判決では原告らの請求がいずれも棄却され、原告らが控訴した結果、いずれも棄却されたもの。

## 【事案の概要】

本件は、東京都東村山市の住民(原告)が、同市がその嘱託職員(注:地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に基づき任用されていた。)の離職に当たって、平成 17 年及び平成 18 年に支給した退職手当(離職報償金)について、①本件嘱託職員らは、地方自治法 203 条 1 項にいう「非常勤の職員」に当たるところ、同法 204 条の 2 によれば、本件嘱託職員らに対して退職手当を支給することは許されないこと、②仮に本件嘱託職員らが同法 204 条 1 項にいう「常勤の職員」に該当するとしても、本件嘱託職員らに対する退職手当の支給は法令に基づかない無効なものであることなどを主張して、被告(市)に対し、同法 242 条の 2 第 1 項 4 号に基づいて、本件嘱託職員らに対してそれぞれ支給した退職手当分の不当利得返還請求をするよう求めるとともに、同項 1 号に基づいて、嘱託職員に対する退職手当の支給の差止めを求めたものであり、第一審地裁判決においては、原告らの請求がいずれも棄却され、原告らが控訴した事案である。

## 【判決要旨】

- ・本件各控訴をいずれも棄却する。
- ・東村山市では、嘱託職員の報酬につき、常勤職員の主任職の給与の約 8 割に相当する月額としており、常勤職員の給与額が改定されたときは、嘱託職員の報酬額も改定される。なお、支給条例 1 条が、「この条例は、長期にわたり勤務した嘱託職員に退職後の生活を一時的に保障するため支給する退職手当に関し、必要な事項を定めることを目的とする。」と規定していることにかんがみると、嘱託職員の報酬は、いわゆる生活給としての性質を有するものと認めることができる。
- ・確かに任期及び勤務時間(職種は多岐に及ぶが、勤務時間は週 30 時間を上限としている(なお、常勤職員の勤務時間は週 40 時間である。))の点において、東村山市の嘱託職員は常勤職員と異なる面があるものの、地方自治法第 8 章における「非常勤の職員」と「常勤の職員」の区別に当たり、東村山市の嘱託職員の勤務の内容及び態様、嘱託職員の導入の経過及びその役割、並びに報酬の額の定め方その他の待遇等の取扱いなどの諸事情を総合的に考慮すれば、取り分け任用期間が更新され 3 年以上在職することとなった本件嘱託職員らを始めとする嘱託職員については、同法 203 条 1 項が「非常勤の職員」として具体的に掲げる「議会の議員、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」に類する者というよりも、むしろ同法 204 条 1 項にいう「常勤の職員」に該当するものと認めることが相当である。
- ・本件嘱託職員らに対しては、旧規則(平成 18 年改正前の嘱託職員規則)又は 16 号規則(平成 18 年改正後の嘱託職員規則)が適用されて離職報償金が支給されているところ、その取扱いについては、報酬等条例による規則に対する委任の範囲及び方法や、旧規則又は 16 号規則の適用等において、いわゆる給与条例主義の観点から違法と解される余地は存するものの、たとえその支給が違法なものであったとしても、改正条例が、平成 17 年 4 月 1 日にさかのぼって本件嘱託職員らに対する離職報償金と同様の退職手当を支給させ、既に支給された離職報償金を支給条例及び改正条例に基づく退職手当の内払いとみなすものとしていることからすれば、東村山市議会は、改正条例の制定によって、本件嘱託職員らに対する離職報償金(退職手当)の支給を是認し、これをさかのぼって適法なものとしたものと解するのが相当である。  
(原審判決引用)
- ・常勤職員と非常勤職員との定義に関する定めのない地方自治法においては、両者の法的性質の区別は、任用方法ないし基準、勤務内容及び態様、報酬の支給その他の待遇等を総合的に勘案して実質的に判断せざるを得ず、それが地方自治法の趣旨にも沿う合理的な解釈というべきである。なお、その区別のある地方公務員法(報酬等条例は同法の適用により常勤職員と非常勤職員を区別している。)と地方自治法とは、趣旨、目的が異なるのであるから、地方公務員法上の非常勤職員が当然に地方自治法上の非常勤職員に該当すると解することはできない。

## ○ 非常勤職員に対する特別報酬支給に係る損害賠償請求事件

(大阪高裁平成 20 年(行コ)第 181 号・平成 22 年 9 月 17 日判決)

枚方市の住民が、市長が行った非常勤職員に対する特別報酬の支給は違法な公金の支出であるとして損害賠償請求をすることを求めた第一審の控訴審において、原判決が取り消されたもの。  
(枚方市勝訴・確定)

## 【事案の概要】

本件は、大阪府枚方市の住民(被控訴人)が、平成 15 年 12 月 10 日から平成 17 年 3 月 31 日までの間、当時の枚方市長及びその補助機関である職員らが、枚方市職員給与条例 54 条 2 項、56 条に基づき、「非常勤職員」と呼称された一般職の職員に対してした期末手当等及び退職手当としての特別報酬の支給決定は、地方自治法 203 条、204 条の 2、地方公務員法 24 条、25 条等を根拠とする給与条例主義に反する違法な公金の支出であった旨主張して、現在の枚方市長(控訴人)に対し、同法 242 条の 2 第 1 項 4 号に基づき、損害賠償請求ないし不当利得返還請求をすることの義務付けを求めたものであり、第一審地裁判決においては、請求が一部容認され、控訴人が控訴した事案である。

## 【判決要旨】

- ・原判決中、控訴人敗訴部分をいずれも取り消し、各部分について、被控訴人の請求をいずれも棄却する。
- ・「常勤の職員」とは、地方公務員としての勤務に要する時間が普通の労働者の労働時間と同程度であり、かつ、その者の生活における収入の相当程度を地方公務員としての勤務による収入に依存する職員をいうと解すべきである。そうすると、普通地方公共団体に勤務する一般職の職員が地方自治法 204 条 1 項の「常勤の職員」に該当するか否かについては、任用を受ける際に合意した勤務条件、実際に従事した職種及び職務内容、実働の勤務時間等の勤務実態に関する具体的事情を検討した上で、それぞれの職員が生計の資本としての収入を得ることを主たる目的として当該職務に従事してきたものであるか否かによって判断するのが相当であり、それぞれの職員がどのような呼称によって任用を受けたかという形式的な理由によって区別されるものではないというべきである。
- ・本件非常勤職員の勤務実態は、常勤職員と大きく変わるものではなく、常勤職員と同様、生計の資本としての収入を得ることを主な目的としてそれぞれの職務に従事してきたものと推認されるから、「常勤の職員」に該当するものと解するのが相当である。
- ・常勤職員だけではなく、個々の非常勤職員との関係でも、支給される特別報酬の額を決定するのに必要な具体的基準及び具体的数値が給与条例自体にすべて規定されるのが望ましいということとはできるものの、だからといって、「条例で定める」あるいは「条例に基づいて」という文言から、条例自体に上記のような具体的基準及び具体的数値が明確に規定されていなければならないとか、条例によって手当に関する具体的な支給要件、額、支給方法を規則等に委任することが一切許されないものとは解されず、給与条例主義にあっても、条例によって給与の額の具体的な決定を執行機関に委ねることは許されているものと解すべきである。(「条例」とは、上記のような具体的基準及び具体的数値そのものを規定した条例を意味するものではなく、非常勤職員に給与を支給するにあたっての指針となるような基本的事項を示した総論的な意味での条例と解することは文理上十分に可能である。)
- ・給与の額及び支給方法についての基本的事項は給与条例において定められており、その具体的な額等を決定するための細則的事項を規則に委任しているにとどまるものであり、給与条例主義に反するものではない。

○ 臨時職員に対する一時金（6月及び12月に増給）に係る損害賠償請求事件 参考4  
（最高裁平成22年9月10日判決）

大阪府茨木市が、臨時的任用職員に対して一時金（期末手当）を支給したことにつき、当該一時金の支給は違法であるが、市長に過失が認められないとして、請求を棄却した事例。

【事案の概要】

本件は、大阪府茨木市の住民（被上告人）が、茨木市長が平成7～16年度にかけて、臨時的任用職員に対し、条例の根拠がないにもかかわらず市長決裁のみで、毎年6月と12月の2回にわたり増給分（一時金）として一律に4万円（6月期）及び4万5000円（12月期）を支給したことにつき、当該一時金は、非常勤の職員に対する手当であり、その額及び支給方法が条例で定められていないから、これを支給することは、常勤の職員に対してのみ手当の支給を許容し、手当の額及び支給方法は条例で定めなければならないとした地方自治法に違反する違法な公金の支出に当たり、これにより同市は損害を被ったとして、地方自治法242条の2第1項4号に基づき、その支給当時市長の職にあった者に対する損害賠償の請求をすることを求めたものであり、原審においては、被上告人の請求を一部許容し、上告人が上告した事案である。

【判決要旨】

- ・ 上告人敗訴部分を破棄し、当該部分に関する被上告人の請求を棄却する。
- ・ 臨時的任用職員に対する一時金の支給が自治法第204条第2項に照らして適法であるというためには、当該臨時的任用職員の勤務が通常の勤務形態の正規職員に準ずるものとして常勤と評価できる程度のものであることが必要であり、かつ、支給される当該手当の性質からみて、当該臨時的任用職員の職務の内容及びその勤務を継続する期間等の諸事情にかんがみ、その支給の決定が合理的な裁量の範囲内であるといえることを要するものと解するのが相当である。
- ・ 勤務日数が週3日という程度では、常勤と評価できる程度のものとはいいい難く、本件一時金の性質及び当該職員に係るその他の事情について検討するまでもなく、自治法第204条第2項の要件を満たさず違法というべき。
- ・ 地方自治法は、職員の給与の額及び支給方法を条例で定めなければならないと規定しており（自治法第203条第5項及び204条第3項）、細則的事項を規則等に委任することは許されうるとしても基本的事項を規則等に委任することは許されないというべき。臨時的任用職員についても、少なくとも、職員の給与の額等を定めるに当たって依拠すべき一般的基準等の基本的事項は、可能な限り条例において定められるべきもの。
- ・ 規則で定める者に規則で定める期末手当等を支給する旨規定したのみで、条例自体に手当の額及び支給方法又はそれらに係る基本的事項について定めがないまま行われた本件一時金の支給は、地方自治法の規定に反するものであり、違法というべき。
- ・ 本件一時金の支給について、①地方公務員については、地方自治法及び地方公務員法その他の法令は、常勤の職員と非常勤の職員とを区別する一般的基準について具体的な定めを置いていないこと、また②当時、大阪府及び同府内の各市において臨時的任用職員に係る給与の額及び支給方法等につき条例で具体的に定めていたものはなかったこと等が認められることから、地方自治法第203条第5項及び第204条第3項の関係で市長が指揮監督上の義務に違反し、故意又は過失によりこれを阻止しなかったとまでとはいえない。

## 中津市の非常勤職員への退職手当支給に係る裁判例について

### 事案の概要

大分県中津市が、非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）の退職時に、同市の退職手当条例において、市長及び副市長以外の特別職の職員に対しては退職手当を支給する根拠がないとして退職手当を支給しなかったことにつき、当該元職員は勤務時間や勤務日数などの勤務条件、職務遂行に際した指揮命令関係等の観点から一般職の職員に該当し、同市の退職手当条例に基づき退職手当の支払いを命じた事例（平成25年12月12日福岡高裁判決⇒上告中）。

### （判決要旨）

#### ○ 地公法3条3項3号（非常勤の特別職）との関係

中津市職員の退職手当に関する条例が対象としている「職員」について、1条のかつこ書が除外している職員以外の一般職が含まれることについては、争いがない。

ある職員が地公法3条3項3号に定める特別職に該当するか否かは、専門性を有することは当然のこととし、その専門的な学識や知識等を、常時ではなく、臨時ないし随時業務に役立てるという状況にあるかどうかを重視されなければならない。したがって、勤務時間や勤務日数などの勤務条件や職務遂行に際して指揮命令関係があるかどうか、成績主義の適用があるか等が、正規の職員と異なるかどうかで判断されるもの。

本件において、控訴人は、勤務日数や勤務時間の点で正規職員と異なることなく勤務しており、また、その勤務条件からすると、他職に就いて賃金を得ることは不可能であり、さらには、校長による監督を受ける立場にあり、勤務成績が不良である場合には、市長によって解任される場合があるとされていたものである。

非常勤嘱託職員として、控訴人が図書館司書としての専門性を備えていることに着目して任用したものであったとしても、それは、地方公務員法の解釈を誤った任用であるから、そのことをもって、控訴人が特別職の職員であると認定することはできない。

したがって、控訴人は一般職の職員に当たるといふべき。

#### ○ 退職手当条例2条2項（常勤的非常勤）との関係

条例2条2項が、同項の要件を充たす職員に対して退職手当を支給しようとした趣旨は、退職手当は勤続報償的性格から支給されるものであること、事実上、常時勤務の実態を備えていれば、退職手当の支給に関して、常時勤務に服する職員であるかどうかで区別する理由に乏しいことにあると解される。

控訴人のように、単年度の任用が中断なく継続した者についても同項の適用を排除すべきではない。

⇒市側敗訴



## 東京都の非常勤職員の勤務条件等に関する団体交渉に係る裁判例について

### 事案の概要

東京都が、専務的非常勤職員（特別職非常勤）等で組織された労働組合から申し入れを受けた団体交渉を拒否した事案について、都は労働組合法上の「使用者」にあたり、任期が1年の非常勤職員であっても、現に任用されている非常勤職員が次年度も引き続き任用される可能性が高いような更新の実態等がある場合には、次年度の勤務条件や更新回数上限を設定する要綱改正については、義務的団交事項にあたる事とした事例。（平成26年2月7日最高裁において上告棄却・確定）。

### （判決要旨）

#### ○ 労働組合法との関係（都は労働組合法上の「使用者」にあたるか否か）

労組法第7条にいう「使用者」は、労働契約関係ないしはそれに隣接又は近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者で賃金を支払う者を意味し、その一方当事者と特定の労働者との間の労働契約が法律上終了することが予定されているとしても、直ちに再び当該労働者との間に従前と同様な労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する場合には、上記一方当事者は、当該労働者との関係で労組法第7条にいう「使用者」に該当するものと解すべきである。

⇒ 本件は、1年の任期が経過した後、契約が更新されて新たな労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存在していたことができ、都は労働組合法第7条の使用者に該当

#### ○ 1年任期の非常勤職員の次年度の勤務条件や設置要綱改正は義務的団交事項か。

地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができる。そして、専務的非常勤職員は、雇用期間は1年であるが、更新が可能であり、これまで、本件相談員が更新を希望しながら更新されなかった例はなかったことからすれば、本件要綱改正がされた当時現に任用されている相談員が次年度も引き続き任用される可能性は高い。

⇒ このような更新の実態等からすれば、次年度の勤務条件は、現に都に任用されている本件相談員の勤務条件であるということができ、また、専務的非常勤職員の任用期間の更新回数を原則4回までに制限する本件要綱の改正も、都との任用関係における本件相談員の待遇の一部に関わるものであるから、本件相談員の勤務条件に重要な変更をもたらすものということが出来る。→義務的団交事項に該当

⇒ 都側敗訴

<参照条文>

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年六月十八日法律第七十六号）

（賃金）

第九条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第十条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（福利厚生施設）

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

（適用除外）

第四十三条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法（昭和二十三年法律第三百十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

## 労働契約法の改正概要（平成24年）

（出典：厚労省・労働契約法改正のポイント）

### 改正労働契約法のポイント

#### 3つのルール

##### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

##### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

##### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

#### 施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

※ IIIに関し、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、「通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解される」旨厚生労働省より通知。

（「労働契約法の施行について」平成24年8月10日付厚生労働省労働基準局長通知）

#### （参考）

第二十二條 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 （略）

参考9

基発第1001016号  
職発第1001002号  
能発第1001001号  
雇児発第1001002号  
平成19年10月1日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省職業能力開発局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
( 公 印 省 略 )

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

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（平成19年法律第72号。以下「改正法」という。）については、平成19年6月1日に公布され、同日付け雇児発第0601004号により、雇用均等・児童家庭局長より貴職あてその趣旨を通達したところであるが、本日、改正法の施行に関して、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部

を改正する省令」（平成19年厚生労働省令第121号）及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示第326号。以下「指針」という。）が公布又は告示されたところであり、これらの省令及び告示は、改正法とともに平成20年4月1日から施行又は適用されることとなっている（別紙参照）。

改正法による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）」、上記省令による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（以下「則」という。）」等の主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その円滑な施行に遺漏なきを期されるとともに、施行までの間、改正内容を中心とした周知につき、雇用均等室を中心として別途送達するパンフレット等を活用の上、効果的な実施が行われるようご尽力方お願いする。

なお、法第5章の短時間労働援助センターに関する改正については、平成19年7月1日付け雇児発第0701001号により別途通知済みであることを申し添える。

～（中略）～

### 第3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等（法第3章）

#### 10 指針(法第14条関係)

##### (4) ハ 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対しても、労働基準法第39条の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を付与する義務があること。

なお、年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件に該当するか否かについては、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。

事 務 連 絡  
平成26年1月29日

各都道府県人事担当課  
各政令指定都市人事担当課 } 御中

総務省自治行政局公務員部福利課

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格の取扱いについて

厚生労働省から「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」（平成26年1月17日厚生労働省保険局保険課長・年金局事業管理課長）が日本年金機構事業管理部門担当理事あてに別添のとおり通知されましたので、その取扱いに遺漏のないようよろしくお願いします。

担当：福富、福島  
電話：03-5253-5557

保保発0117第2号  
年管管発0117第1号  
平成26年1月17日

日本年金機構 事業管理部門担当理事 殿

厚生労働省 保険局 保険課長  
〔 公 印 省 略 〕

厚生労働省 年金局 事業管理課長  
〔 公 印 省 略 〕

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

厚生年金保険及び健康保険の被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者であり、事業主との間の事実上の使用関係が消滅した場合に被保険者資格が喪失します。この使用関係の有無等は、契約の文言のみを見て判断するのではなく、就労の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるところです。

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があります。

上記について、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格の取扱いに際してご留意いただくとともに、適用事業所等に対する適切な周知・指導等にご配慮いただきますよう、お願いいたします。



参考11

平成21年7月24日  
総行公第48号

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)  
各都道府県人事委員会事務局長  
各指定都市総務局長  
(人事担当課扱い)  
各指定都市人事委員会事務局長  
和歌山市・熊本市・特別区人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長



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  
関する法律及び雇用保険法の一部改正について

「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」(平成21年法律第65号。以下「改正法」という。)が、平成21年6月24日に成立し、7月1日に公布されました。

改正法は、我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、労働者が就業しつつ子の養育又は家族の介護を行うための環境を整備し、その雇用の継続を図ることが一層重要となっていることにかんがみ、3歳までの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置の義務化や育児休業制度の見直し等を行うものです。

その内容は別添のとおりですが、このうち、地方公務員に関係する事項は下記のとおりです。各地方公共団体において、運用に当たり必要となる措置については、今後検討される国家公務員に係る対応等を踏まえて、追ってお知らせすることになりますので、留意願います。

貴都道府県内の市区町村等に対しても、この旨の助言をお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

## 1 育児休業制度の改正

### (1) 育児休業の再度の取得

改正後の「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5条第2項により、民間労働者について、妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、当該育児休業(最初のものに限る。)の取得を1回目の取得とせず、「特別の事情」がなくても、育児休業の再度の取得が可能となりました。

地方公務員については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」(以下「育休法」という。)第2条第1項ただし書に基づき、条例で具体的な要件等が定められているところですが、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなりますので、予めご了承ください。

#### (2) 育児休業申出があった場合における事業主の義務等

民間労働者について、配偶者が専業主婦(夫)であれば労使協定により育児休業の取得を不可とすることができる制度が廃止されました(改正前の育児・介護休業法第6条第1項第2号の削除)。

地方公務員については、育休法第2条第1項に基づき、条例等により具体的な要件等が定められているところですが、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなりますので、予めご了承ください。

### 2 子の看護休暇の改正

小学校入学前の子を養育する職員は、任命権者の承認を受けて、子ども一人につき年5日(上限10日)の看護休暇を取得することが可能となりました(第61条第12項において準用する同条第8項及び第9項)。

### 3 短期の介護休暇の新設

要介護状態にある対象家族の介護を行う職員は、任命権者の承認を受けて、対象家族1人当たり年5日(上限10日)の短期の介護休暇を取得することが可能となりました(第61条第13項から第15項及び17項)。

### 4 所定外労働の免除の義務化

3歳未満の子を養育する職員が請求した場合において、任命権者は、公務の運営に支障がないと認められるときは、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならないものとする規定が設けられました(第61条第20項)。

### 5 非常勤職員に係る措置

(1) 非常勤職員に係る育児・介護休業法に基づく措置については、「非常勤職員の子の看護休暇の新設のための人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の一部改正等について」(平成17年3月14日付け総行公第24号)、「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」(平成21年4月24日付け総行公第26号。以下「通知」

という。)等により、国の非常勤職員に係る人事院規則に基づく取扱いを踏まえた対応を行うよう助言してきたところです。

今般の改正において、育児・介護休業法が介護休業等に関する最低基準を保障するものであることにかんがみ、同法に基づき民間における有期雇用に適用される最低基準との均衡を踏まえ、非常勤職員についても、育児・介護休業法第61条において、上記2から4まで、時間外労働の制限及び深夜業の制限に係る規定を適用するものとする規定が設けられました。

(2) なお、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることにかんがみ、労働基準法が適用される非常勤職員であれば、上記(1)の対応が図られるべきであることに留意する必要があります。

## 6 施行期日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

## 参考12

総行公第113号

平成22年12月3日

各都道府県知事  
各指定都市市長  
各都道府県議会議長  
各指定都市議会議長  
各人事委員会委員長

） 殿

総務副大臣

鈴木克昌

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について（通知）

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律（平成22年法律第61号。以下「改正国家育休法」という。）が本日公布され、同法の中で、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「地方育休法」という。）、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）等について一部改正が行われました。

貴職におかれては、地域の実情を踏まえつつ、下記事項に留意の上、これらの施行に遺漏のないよう格別の御配慮をお願いいたします。

なお、地方育休法の一部改正に係る条例参考例等については、別途通知する予定ですので、これらも参考の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

### 記

#### 第1 改正の趣旨

改正国家育休法は、本年8月10日の人事院からの意見の申出を踏まえ、一定の

常時勤務することを要しない職員について、仕事と生活の両立を図る観点から、育児休業等を行うことができるものとする等との改正を行っている。

地方育休法及び育児・介護休業法の改正は、一般職の非常勤職員について、国家公務員についての改正を踏まえ、国家公務員との権衡を考慮して行ったものであること。

## 第2 地方育休法の一部改正（第2条）

- 一 一定の非常勤職員について、子の養育の事情に応じ、1歳に達する日から1歳6か月に達する日までの間で条例で定める日まで育児休業をすることができるようにすること。（第2条第1項関係）
- 二 一定の非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）について、3歳に達するまでの子を養育するため、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができるようにすること。（第19条第1項関係）

## 第3 育児・介護休業法の一部改正（第3条）

- 一 非常勤職員（再任用短時間勤務職員等以外の非常勤職員にあつては、第11条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。）について、介護休業をすることができるようにすること。（第61条第7項関係）
- 二 一の介護休業の請求を受けた任命権者又はその委任を受けた者は、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならないこととすること。  
ただし、休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があつた場合は、この限りでないこととすること。（第61条第7項関係）

## 第4 施行期日（附則第1条）

平成23年4月1日から施行すること。

事務連絡  
平成22年12月15日

各都道府県総務部 (人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)	} 御中
各指定都市総務局 (人事担当課扱い)	
各人事委員会事務局	

総務省自治行政局公務員部公務員課

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について

平成22年12月3日に公布された国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律（平成22年法律第61号）において、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「地方育休法」という。）及び育児休業、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の一部改正が行われ、平成23年4月1日から施行されることとなりました。

各地方公共団体におかれては、先に通知した総務副大臣通知（総行公第113号）のほか、下記事項も留意の上、その施行に当たり適切に対処されるようお願いいたします。

なお、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知願います。

記

1 職員の育児休業等に関する条例（例）について

地方育休法の改正に係る職員の育児休業等に関する条例（例）（平成4年2月13日付け自治能第20号。以下「条例参考例」という。）については、関連する人事院規則等の公布（平成23年2月予定）後、当課においてその改正状況等を踏まえ作成しますが、地方育休法の施行まで間がないことから、今般、人事院から各府省に提示された「育児休業法改正等に伴う人事院規則等の主な改正事項について（素案）」を別添のとおり送付しますので、条例改正に係る現段階の情報としてご活用ください。

なお、育児休業をすることができない職員（条例参考例第2条）については、人事院規則の改正状況等を踏まえつつ、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（平成14年法律第48号）第5条第3項各号の短時間勤務職員についても規定する予定です。

## 2 育児・介護休業法の一部改正について

今般の育児・介護休業法の一部改正により、既に介護休暇が認められている職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）（平成6年8月5日付け自治能第65号）第2条第3項の再任用短時間勤務職員及び同条第4項の任期付短時間勤務職員以外の非常勤職員についても介護休暇をすることができるようになったことから、その施行に当たっては、今後予定される人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の改正状況等を踏まえ、関係人事委員会規則等の改正が必要となります。

## 3 特別職非常勤職員に係る育児休業及び介護休暇の取扱いについて

特別職の非常勤職員は、地方育休法の対象ではないところ、今般の同法の改正が民間との均衡を踏まえたものであり、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることにかんがみ、労働基準法が適用される者であれば、各地方公共団体において今般の法改正を踏まえた対応が図られるべきであることに留意する必要があります。なお、対応の検討に当たっては、「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」（平成21年4月24日総行公第26号）別紙I 1（1）②アに留意する必要があります。

問い合わせ先

公務員課公務員第四係 須田、石崎

電話 03-5253-5544（直通）

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）  
各指定都市総務局長  
（人事担当課扱い）  
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴う条例参考例  
の送付について（通知）

国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律（平成22年法律第61号）による地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）の一部改正が、本年4月1日から施行されるところです。

つきましては、育児休業法一部改正の施行に伴い改正する必要がある職員の育児休業等に関する条例（案）（平成4年2月13日自治能第20号。以下「育児休業条例（案）」という。）は別添のとおりとなりますので、参考までに送付します。

条例等の改正に際しては、下記事項のほか、平成22年12月3日付け総務副大臣通知、同年12月15日付け事務連絡及び別途送付済みの人事院規則等の改正内容を踏まえ、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知願います。

なお、本通知は地方公務員法第59条（技術的助言）に基づくものです。

記

## 育児休業条例(案)の改正内容について

### (第2条：育児休業をすることができない職員)

- ・ 育児休業をすることができない職員として、①一般職の任期付職員の採用に関する条例(例)(平成14年6月14日付け総行公第47号)第4条第3項に相当する規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員(第3号)及び②一定の要件を満たす非常勤職員以外の非常勤職員(第4号)を追加  
(注1) 本条に追加された職員は、今般の育児休業法改正前においては法律で育児休業をすることができない職員として規定されていた「非常勤職員」に含まれていたが、今回の法改正で「非常勤職員」に育児休業を認めることとしたことを受け、任用の状況に照らして育児休業をすることができない職員として条例に定めることとしたもの。

(注2) 非常勤職員に対する育児休業等の適用関係については、別紙「非常勤職員に対する育児休業、部分休業及び介護休暇の適用関係」を参照のこと。

### (第2条の2：育児休業法第2条第1項の条例で定める日)(新設)

- ・ 非常勤職員が育児休業をすることができる期間の末日について、該当する事由に応じて①子の1歳到達日(第1号)、②子が1歳2か月に達する日(育児休業の期間は最長1年間)(第2号)又は③子が1歳6か月に達する日(第3号)と規定

### (第2条の3：育児休業法第2条第1項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間)

- ・ 第2条の2の新設に伴う繰下げ

### (第3条：育児休業法第2条第1項ただし書の条例で定める特別の事情)

- ・ 再度の育児休業をすることができる特別の事情として、①第2条の2第3号に該当する場合に該当すること(第6号)及び②任期の末日まで育児休業をしている非常勤職員が、任期の更新又は採用に伴い、引き続き育児休業をしようとする(第7号)を追加



**(第19条：部分休業をすることができない職員)**

- ・ 2号の追加に伴う規定の整理（1号）
- ・ 部分休業をすることができない職員として、一定の要件を満たす非常勤職員以外の非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）（2号）を追加

(注) 2号に追加された職員は、今般の育児休業法改正前においては法律で部分休業をすることができない職員として規定されていた「非常勤職員」に含まれていたが、今回の法改正で「非常勤職員」に部分休業を認めることとしたことを受け、任用の状況に照らして部分休業をすることができない職員として条例に定めることとしたもの。

**(第20条：部分休業の承認)**

- ・ 非常勤職員（再任用短時間勤務職員等を除く。）について部分休業をすることができることとしたことに伴う規定の整理（1項）
- ・ 3項に非常勤職員の部分休業の承認に関する規定を新設したことに伴う字句の整理等（2項）
- ・ 非常勤職員の部分休業の承認は、1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間の範囲内（最長2時間）で行うものとし、育児時間を取得している場合には、当該範囲内で、2時間から育児時間を減じた時間を超えない範囲内とすることを規定（3項）

非常勤職員に対する育児休業、部分休業及び介護休暇の適用関係

職員の種別	任用根拠	地公法 § 28の5 ①該当	任期付職 員条例 § 4③該当	育児休業		部分休業		介護休暇	
				改正前	改正後	改正前	改正後	改正前	改正後
一般職非常勤職員	17条			X (法律2条)	○	X (法律19条)	○	X	○
再任用短時間勤務職員	地公法 28条の5	○		X (法律2条)	○		○		○
育児短時間勤務の代替職員	育休法 18条	○		X (法律2条)			○		○
一定期間内に終了することが見込まれる業務への従事等	1項	○		X (法律2条)	○		○		○
住民に対するサービスの提供体制の充実	2項	○		X (法律2条)	○		○		○
修学部分休業・高齢者部分休業代替	任期付 職員法 (5条) 3項1号	○	○	X (法律2条)	X (条例2条1項3号)		○		○
介護休業代替	3項2号	○	○	X (法律2条)	X (条例2条1項3号)		○		○
	3項3号	○	○	X (法律2条)	X (条例2条1項3号)		○		○

注1) 「任用根拠」欄中、「地公法」は地方公務員法(昭和25年法律第261号)、「育休法」は地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)、「任期付職員法」は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(平成14年法律第48号)を示す。

- 2) 「地公法 § 28の5①該当」欄は、地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員に該当する者に、「任期付職員条例 § 4③該当」欄は、一般職の任期付職員の採用に関する条例(例)(平成14年総行公47号)第4条第3項により任期を定めて採用された短時間勤務職員に該当する者に「○」を付したものである。
- 3) それぞれの適用関係は、「在職期間1年以上」等の要件を満たす必要のある非常勤職員においては、当該要件を満たすと仮定したものである。
- 4) 「育児休業」欄及び「部分休業」欄中「×」の下に記載する条項は、適用除外とする根拠条項である。なお、根拠条項が条例にあるものについては網掛けを行っている。

改正後	現行
<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 職員の定年等に関する条例第〇条第〇項又は第〇項〔注1〕の規定により引き続き勤務している職員</p> <p>三 一般職の任期付職員の採用に関する条例第〇条第〇項〔注2〕の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員</p> <p>四 次のいずれかに該当する非常勤職員以外の非常勤職員</p> <p>イ 次のいずれにも該当する非常勤職員</p> <p>(1) 任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に引き続き在職した期間が一年以上である非常勤職員</p> <p>(2) その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）を超えて特定職に引き続き在職することが見込まれる非常勤職員（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その任期が満了し、かつ、当該任期が更新されないこと及び特定職に引き続き採用されないことが明らかである非常勤職員を除く。）</p> <p>(3) 勤務日の日数を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員</p> <p>ロ 次条第三号に掲げる場合に該当する非常勤職員（その養育する子の一歳到達日（当該子について当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日）において育児休業をしている非常勤職員に限る。）</p> <p>ハ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であつて、当該育児休業に係る子について</p>	<p>（育児休業をすることができない職員）</p> <p>第二条 育児休業法第二条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 職員の定年等に関する条例第〇条第〇項又は第〇項〔注〕の規定により引き続き勤務している職員</p>

て、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

〔注1〕 (略)

〔注2〕 一般職の任期付職員の採用に関する条例(例)(平成十四年六月十四日付け総行公第四十七号)第四条第三項に相当する規定

(育児休業法第二条第一項の条例で定める日)

第二条の二 育児休業法第二条第一項の条例で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

一 次号及び第三号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の一歳到達日

二 非常勤職員の配偶者(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。以下同じ。)が当該非常勤職員の養育する子の一歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業(以下この条において「地方等育児休業」という。)をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合(当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の一歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日である場合を除く。) 当該子が一歳二か月に達する日(当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該子の出生の日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生の日以後当該非常勤職員が労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項又は第二項の規定により勤務しなかつた日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日)

三 一歳から一歳六か月に達するまでの子を養育するため、非常

〔注〕

(略)

勤職員が当該子の一歳到達日（当該子を養育する非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日（当該子の一歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員であつて、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されるものにあつては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当該子が一歳六か月に達する日

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の一歳到達日（当該非常勤職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合

ロ 当該子の一歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として人事委員会規則で定める場合に該当する場合

（育児休業法第二条第一項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間）

第二条の三 （略）

（育児休業法第二条第一項ただし書の条例で定める特別の事情）

（育児休業法第二条第一項ただし書の人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間）

第二条の二 （略）

（育児休業法第二条第一項ただし書の条例で定める特別の事情）

第三条 育児休業法第二条第一項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

一 五 (略)

六 第二条の二三号に掲げる場合に該当すること。

七 その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第十条 (略)

〔注〕職員の定年等に関する条例(案)第四条第一項に相当する規定又は第二項に相当する規定

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一 育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員

二 次のいずれにも該当する非常勤職員以外の非常勤職員(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(以下「再任用短時間勤務職員等」という。)を除く。)

イ 特定職に引き続き在職した期間が一年以上である非常勤職員

ロ 勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間を考慮して人事委員会規則で定める非常勤職員

(部分休業の承認)

第二十条 部分休業(育児休業法第十九条第一項に規定する部分休

第三条 育児休業法第二条第一項の条例で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

一 五 (略)

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第十条 (略)

〔注〕職員の定年等に関する条例(案)(昭和五十七年十月八日付け自治公一第四十六号)第四条第一項に相当する規定又は第二項に相当する規定

(部分休業をすることができない職員)

第十九条 育児休業法第十九条第一項の条例で定める職員は、育児短時間勤務又は育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員とする。

(部分休業の承認)

第二十条 部分休業(育児休業法第十九条第一項に規定する部分休

業をいう。以下同じ。)の承認は、勤務時間条例第〇条第〇項〔注〕に規定する正規の勤務時間(非常勤職員(再任用短時間勤務職員等を除く。以下この条において同じ。)にあつては、当該非常勤職員について定められた勤務時間)の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする。

2 労働基準法第六十七条の規定による育児時間(以下「育児時間」という。)を承認されている職員(非常勤職員を除く。)に対する部分休業の承認については、一日につき二時間から当該育児時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

3 非常勤職員に対する部分休業の承認については、一日につき、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を超えない範囲内(当該非常勤職員が育児時間を承認されている場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、二時間から当該育児時間を承認されている時間を減じた時間を超えない範囲内)で行うものとする。

〔注〕 勤務時間条例(案)第十条第一項に相当する規定

業をいう。以下同じ。)の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、三十分を単位として行うものとする。

2 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る育児時間を承認されている職員に対する部分休業の承認については、一日につき二時間から当該育児時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

附 則

この条例は、平成二十三年四月一日から施行する。



## 「地方消費者行政の充実・強化のための指針」策定に当たって

消費者行政の「現場」を支える全国の皆様の御尽力と御努力に改めて深く感謝申し上げます。

消費者行政の推進にあたって、地方消費者行政の充実・強化は最も重要な課題であり、消費者にとって身近な相談窓口の充実が不可欠であると考えています。

消費者庁は、平成21年度からの3年間で地方消費者行政の「集中育成・強化期間」と位置付け、「地方消費者行政の充実・強化のためのプラン」を策定し、「地方消費者行政活性化交付金」などを通じて、地方自治体の取組を支援してきました。

この3年間で、地方消費者行政の充実・強化は着実に進展しましたが、一方で、小規模な地方自治体を中心として、依然として自主財源の確保が困難な状況にあります。このため国は、新たな財政支援措置を講じ、地方消費者行政に積極的に取り組む地方自治体を引き続き支援することが重要であると認識しています。今後、必要な財源の確保に向け、最大限の努力をしてまいります。

消費生活相談員のいわゆる「雇止め」も重要な課題です。

消費生活相談には、消費者問題に関する専門的な知識と、実務経験の積み重ねによって得られる事業者との交渉力などの技能が必要です。しかし、こうした専門性の向上への配慮や、職務の実態に見合った任用が必ずしもされていない状況にあり、相談員の方々の経験という貴重な財産が活かされないといった状況もみられます。

実態として非常勤職員の行う業務の中にも恒常的な業務があること、及び、任期ごとに客観的な能力実証を行った結果としての同一者の再度任用は排除されないことについて、総務省と認識を共有しています。

各自治体におかれましても、再度任用の回数について一律に制限を設けることなく、専門性に配慮した任用と処遇をぜひともお願いいたします。

この「指針」では、地方自治体における先導的な事例を取り上げながら、「集中育成・強化期間」後の地方消費者行政の充実・強化に向けて、「消費者庁の取組」と「自治体への期待（提言）」をまとめています。

地方消費者行政の充実・強化は、消費者の安全・安心の確保と、公正な市場の実現による経済の活性化に繋がるものです。首長の皆様にはより一層、消費者行政の体制整備と効果的な取組を推進していただけるよう期待しております。同時に、国と地方が相互に支えあい、車の両輪となって、消費者行政に共に取り組んでいきたいと考えます。自治体の皆様との連携をさらに強化しながら、地域の取組をしっかりと支援してまいりますので、今後とも、御協力を御願い申し上げます。

平成24年7月

地方消費者行政推進本部

本部長（内閣府特命担当大臣）

松原仁