

総行公第 1 0 2 号  
総行給第 3 9 号  
総行女第 2 4 号  
総行福第 1 9 1 号  
総行安第 3 8 号  
平成 2 9 年 8 月 2 3 日

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

】 殿

総務省自治行政局公務員部長  
(公印省略)

会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 2 9 年法律第 2 9 号。以下「改正法」という。）の公布については、平成 2 9 年 5 月 1 7 日付け総行公第 5 9 号・総行給第 2 3 号総務大臣通知（以下「公布通知」という。）により、またその運用については、平成 2 9 年 6 月 2 8 日付け総行公第 8 7 号・総行給第 3 3 号総務省自治行政局公務員部長通知（以下「運用通知」という。）によりお知らせしたところです。

改正法の施行に当たっては、改正法による改正後の地方公務員法の規定による地方公務員の任用、服務その他の人事行政に関する制度及び改正法による改正後の地方自治法の規定による給与に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、任命権者は、人事管理の計画的推進その他の必要な準備を行うものとし、地方公共団体の長は、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ずるものとする（改正法附則第 2 条第 1 項）とされています。当該準備及び措置について、総務大臣が技術的な助言をする（改正法附則第 2 条第 2 項）ものとされていることから、今般、公布通知及び運用通知でお知らせした事項のほか、両通知で別途通知するとしていた改正法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、「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。)を定めましたので、お知らせします。

マニュアルは、今後、必要に応じて随時その内容を改訂していくこととしていますが、各地方公共団体において当面必要となる準備等に係る留意事項等について、第1版として取りまとめましたので、貴職におかれては、これをご参照のうえ、遺漏のないよう準備等をお願いします。

また、改正法施行後の各地方公共団体における臨時・非常勤職員に係る制度の運用については、平成26年7月4日付け総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」(総行公第59号)に代えて本通知によることとしますので、必要な対応を図っていただきますようお願いいたします。

なお、総務大臣は、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保等のために必要があると認めるときは、各地方公共団体における準備及び措置について勧告をする(改正法附則第2条第2項)ものとされておりますので、あらかじめご承知おきください。

また、各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。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通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法第59条(技術的助言)、地方自治法第245条の4(技術的な助言)及び改正法附則第2条(施行のために必要な準備等)に基づくものです。

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)

平成29年8月

総務省自治行政局公務員部

# 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）	2
II	各論	5
1	臨時・非常勤職員の実態の把握	5
2	臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化	6
(1)	任用根拠の明確化・適正化の趣旨・留意事項	6
①	総論	6
②	簡素で効率的な行政体制の実現	7
③	常勤職員と臨時・非常勤職員との関係	7
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	10
⑤	会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方	10
(2)	特別職非常勤職員の任用の適正確保	11
①	特別職非常勤職員として任用すべき職	11
ア	改正法の趣旨	11
イ	新地方公務員法第3条第3項第3号に該当する職	12
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	13
②	特別職から一般職へ移行する職	14
(3)	臨時的任用の適正確保	15
①	改正法の趣旨	15
②	経過措置等	16
③	いわゆる「空白期間」の適正化	16
3	会計年度任用職員制度の整備	18
(1)	会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項	18
①	任用等	18

ア	募集・採用	18
	(ア) 勤務条件の明示	18
	(イ) 均等な機会の付与及び客観的な能力の実証	19
イ	任用	19
	(ア) 名称	19
	(イ) 勤務条件の明示	20
	(ウ) 任期	20
	(エ) 条件付採用	21
②	サービス及び懲戒	21
③	勤務条件等	22
ア	給付	22
	(ア) 改正法の趣旨	22
	(イ) フルタイムの会計年度任用職員	23
	i) 給料水準の考え方	23
	ii) 一定の手当の支給	23
	(ウ) パートタイムの会計年度任用職員	25
	i) 報酬水準の考え方	25
	ii) 費用弁償	25
	iii) 期末手当	25
イ	勤務時間及び休暇	25
	(ア) 条例等による勤務条件の規定	25
	(イ) 勤務時間	26
	(ウ) 休暇等	26
ウ	その他の勤務条件等	27
	(ア) 地方公務員育児休業法等に基づく措置	27
	(イ) 労働安全衛生法に基づく健康診断	28
	(ウ) 男女雇用機会均等法に基づく措置	29
	(エ) 研修及び厚生福利	29
エ	社会保険及び労働保険の適用	30
	(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	30
	(イ) 厚生年金保険及び健康保険	30
	(ウ) 災害補償	32
	(エ) 雇用保険	33
④	人事評価	34
⑤	再度の任用	34
ア	基本的な考え方	34
	(ア) 再度の任用の位置づけ	34
	(イ) 再度の任用についての留意事項	35
イ	いわゆる「空白期間」の適正化	35
ウ	手続	36

工 給付水準	36
才 再度の任用と産休等との関係	37
⑥ 人事行政の運営等の状況の公表	37
⑦ 制度の周知	38
(2) 職員団体との協議等に係る留意事項	38
① 職員団体との協議	38
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	38
<b>III Q &amp; A</b>	<b>39</b>
1 全 般 (問1-1~12)	39
2 特 別 職 (問2-1~8)	44
3 臨時的任用 (問3-1~5)	47
4 任用一般 (問4-1)	49
5 条件付採用 (問5-1~2)	50
6 再度の任用 (問6-1)	50
7 服務・懲戒 (問7-1~2)	51
8 解雇予告 (問8-1)	52
9 無期転換 (問9-1)	52
10 休 暇 (問10-1)	53
11 育児休業 (問11-1~2)	54
12 人事評価 (問12-1~4)	55
13 給与決定の考え方 (問13-1~5)	57
14 期末手当 (問14-1~6)	60
15 その他の手当 (問15-1)	63
16 企業職員の場合の留意点 (問16-1)	63
17 報 酬 (問17-1~2)	64
18 給付関係その他 (問18-1)	64
19 社会保険・労働保険 (問19-1~2)	65
20 健康診断 (問20-1)	65
21 条例規則関係 (問21-1~3)	66
<b>IV 参考条例</b>	<b>69</b>
1 関係条例・規則等の制定改廃	69
<b>参考資料</b>	<b>70</b>

## 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。



## 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。

## 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。

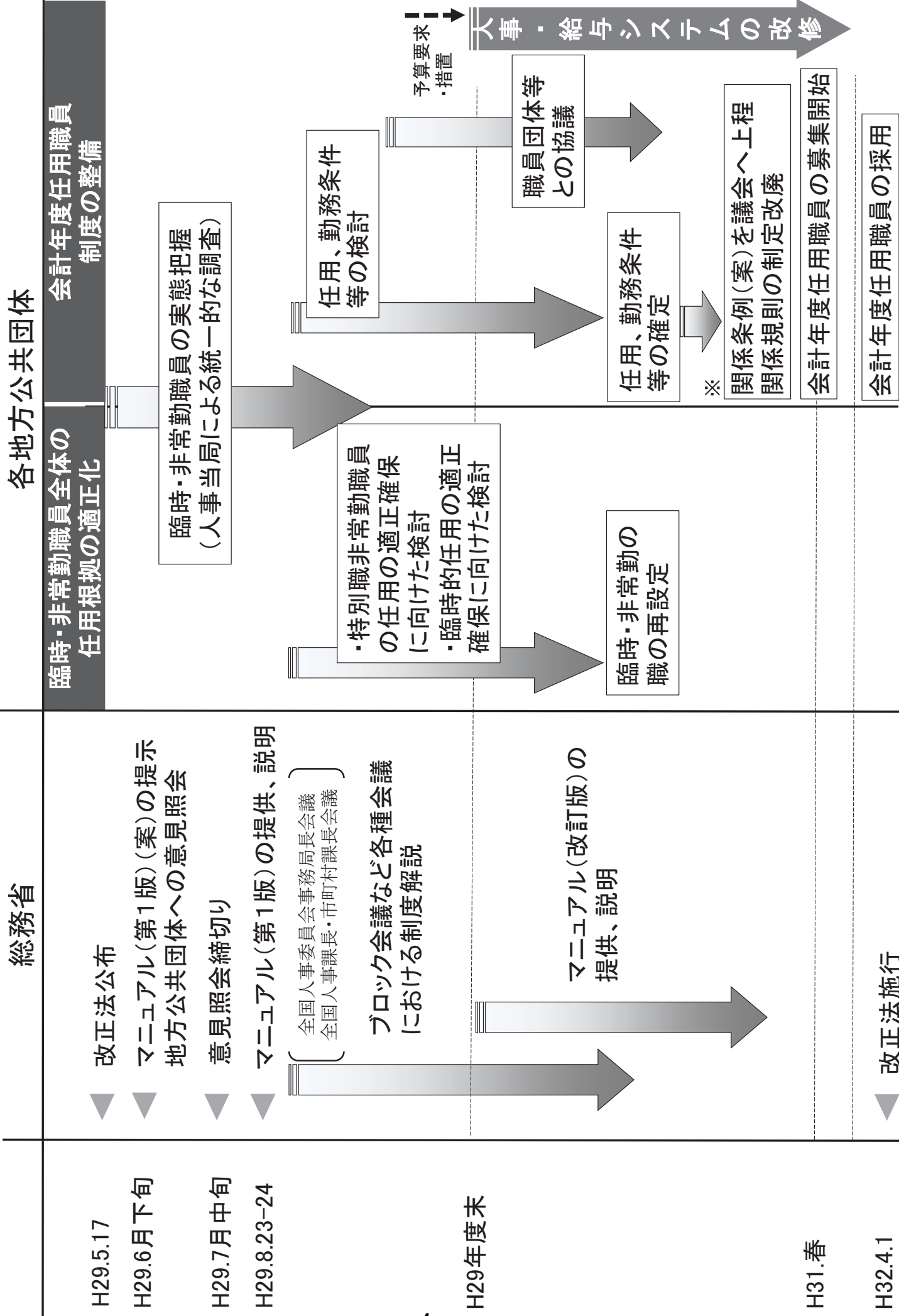
総務省公務員部としては、上記のようなスケジュールを念頭に、平成29年度においては8月下旬の全国人事委員会事務局長会議、全国人事課長・市町村課長会議をはじめとする各種会議等においてマニュアル等の周知を図るほか、地方公共団体からの個別の質問・相談に応じ、支援を行う予定です。

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、努めてまいります。

# 「会計年度任用職員制度」導入等に係るスケジュール(想定)



※これより早い段階での制度整備もあり得る

### 1 臨時・非常勤職員の実態の把握

改正法の施行に向けて、最初を実施すべき事項は、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

## 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服務、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>

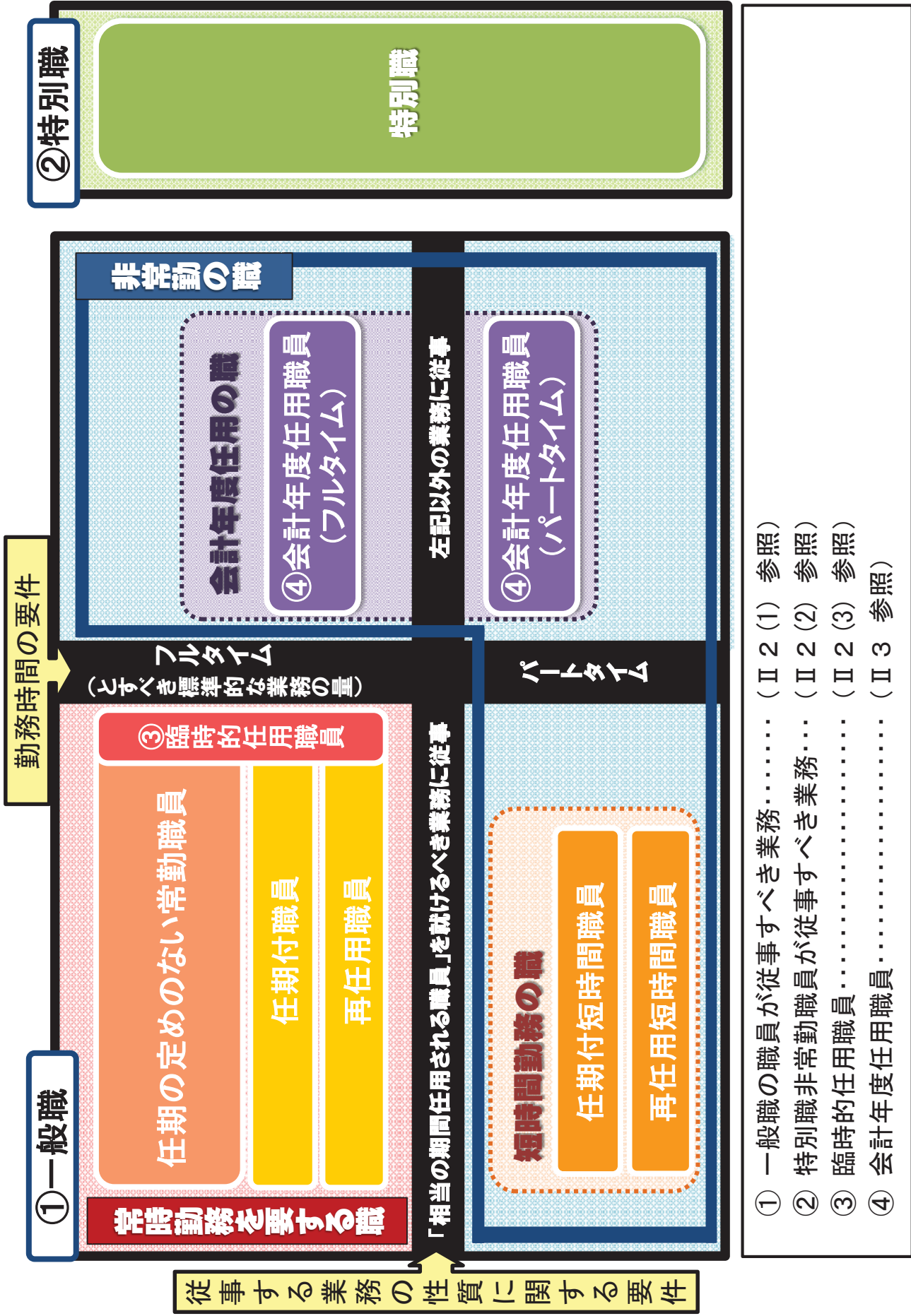
（イ）の要件を満たし（ア）の要件を満たさないもの

- ・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



- ① 一般職の職員が従事すべき業務…………… (Ⅱ 2 (1) 参照)
- ② 特別職非常勤職員が従事すべき業務… (Ⅱ 2 (2) 参照)
- ③ 臨時的任用職員…………… (Ⅱ 2 (3) 参照)
- ④ 会計年度任用職員…………… (Ⅱ 3 参照)



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11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。

## (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

### (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に、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ため、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「職務の遂行に必要な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。

### 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。

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10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  
団体に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。

## （工）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IV 1 参照）。

## 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。

### 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。

(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。

(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切と考えられます。

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。

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。

#### (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。

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。

#### （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。

#### (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)

### (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。

(工) 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。

#### 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。

#### 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。

#### 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。

## 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。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。

#### 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。

#### 【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P8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挙か。限定列挙か。

- 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、「限定列挙」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、112(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ることが考えられるものの、「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。

#### 【服務・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服務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 「服務の宣誓」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、「服務の宣誓」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間労働者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13-5 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14-1 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14-2 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、標準報酬月額を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）で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



〇〇県(〇〇市)における臨時・非常勤職員の実態把握に係る様式(例) ※勤務時間が長く短い者も含めて全ての臨時・非常勤職員を把握すること。

No.	所属情報		基本情報		主たる勤務内容			任用期間			1日あたりの勤務折込勤務時間		1週間あたりの勤務日数		1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間			勤務内訳				任用の適正化後		備考	
	部署	職名	職種	任用経路	性別	任用期間		主たる勤務内容	任期	1週間あたりの勤務日数	1日あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間		1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間	1ヶ月あたりの勤務折込勤務時間		
						始期	終期						休業	休業											1.フルタイム 2.パートタイム
1	総務部総務課	嘱託員	事務補助職員	一般職非常勤職員	女性	旅費計算、物品購入、簡易PC入力、郵便物分け等	12	4月 1日 ~ 3月 28日	4日	9:00 ~ 17:45	2	2,040,000円	2	2,040,000円	2	2,040,000円	2	2,040,000円	2	2,040,000円	2	2,040,000円	2	1	
2	〇〇事務所総務課	〇〇相談員	その他	特別雇非常勤職員	男性	繁忙期の相談業務、相談内容の報告文は報告書作成等	2	1月 4日 ~ 2月 2日	3日	10:00 ~ 15:00	2	4,500円	2	4,500円	2	4,500円	2	4,500円	2	4,500円	2	4,500円	2	1	
3	〇〇事務所総務課	臨時職員	一般事務職員	臨時任用職員	男性	常勤職員の欠員代替	6	7月 1日 ~ 12月 末	5日	9:00 ~ 17:45	1	1,095,000円	1	1,095,000円	1	1,095,000円	1	1,095,000円	1	1,095,000円	1	1,095,000円	1	1	
4	〇〇出張所	臨時職員	事務補助職員	臨時任用職員	女性	繁忙期の窓口での書類の受付・整理等	3	5月 1日 ~ 7月 末	5日	9:00 ~ 16:00	2	120,000円	2	120,000円	2	120,000円	2	120,000円	2	120,000円	2	120,000円	2	1	
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																									

## 臨時・非常勤職員に関する調査要領

### <調査の目的>

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改正法を受け、法施行後は、改正法に基づき特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正の確保を図り、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、長の補助機関のみならず、各種委員会・委員の補助機関、さらには附属機関も含め、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統一的に把握し、それに基づいて、各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こととしております。

### <取りまとめ・提出先>

....

### <調査対象>

1 調査対象は任期や勤務時間の長短にかかわらず、平成29年度中に在籍する(予定・見込みも含む。)以下の「2」に該当する全ての臨時・非常勤職員。

2 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っても次の①～③に該当する場合は対象とします。

- ① 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条に基づく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いれば①、一般職として任用していれば②として回答してください。

※2 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(日々雇い入れられる職員で、一定の任用予定期間を定められているもの)

※3 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

## <調査表>

- 1 この様式は、臨時・非常勤職員の職について把握するものであり、例えば、当該年度中に同一人が複数回任用された場合は、その実態をそれぞれ記載すること。
- 2 「所属情報」の「部署」の欄は、「本庁」の場合は(部名)から(係)単位まで、「出先機関・施設」の場合は(機関・施設名)から(課)単位までを記載すること。  
※ 「本庁」は地方自治法第4条に規定する事務所(都道府県庁、市区役所、町村役場)とし、「出先機関・施設」は「本庁」以外のものとします。
- 3 「基本情報」について
  - ・ 「職名」の欄は、(当該団体の条例、規則等で定める「●●報酬一覧」に基づき)記載すること。
  - ・ 「職種」の欄は、別表から選択すること。
  - ・ 「任用根拠」の欄は、「特別職非常勤職員」、「一般職非常勤職員」、「臨時的任用職員」のうちから選択すること。
  - ・ 「性別」の欄は、「女性」、「男性」、「 - 」のいずれかを選択すること。なお、「 - 」は、調査時点において臨時・非常勤職員の職が「予定・見込み」であるため、その職に任用される者の性別が不明の場合に選択すること。
- 4 「主たる職務内容」の欄は 記載例を参考に、「特別職非常勤職員」及び「一般職非常勤職員」に

については当該職員が従事する業務のウエイトが高い順にその内容を記載し、また、臨時的任用職員については常勤職員の任用を予定しうる地位に現に人が充当されていない場合(新地方公務員法第22条の3の対象となる者<sup>※</sup>)には「常勤職員の欠員代替」と記載し、これに該当しない場合は当該職員が従事する業務のウエイトが高い順にその内容を記載すること。

※ 新地方公務員法第22条の3に規定する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、給料及び手当が支給されるもので、必ずしも常勤職員の病休や産休などによる代替に限定されるものではないことに留意すること(事務処理マニュアルP15参照)。

## 5 「任期・勤務時間等」について

- ・ 「任期」の欄は、記載不要(自動計算)。
- ・ 「任用期間」の「終期」の欄は、月の末日まで任用している場合には、「日」の欄に「末」を選択すること。
- ・ 「1週間当たりの勤務時間」及び「1週間当たりの勤務日数」の欄は、1週間当たりの勤務時間及び勤務日数(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・勤務日数)を記載すること。
- ・ 「一日あたりの標準的な勤務時間」の欄は、勤務時間が日によって異なる場合は、任用期間中の勤務日の平均的な勤務時間を記載すること。
- ・ 「1. フルタイム 2. パートタイム」の欄は、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である場合には「1」を、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場合には「2」を選択すること(Q&Aの問1-6、問1-7参照)。なお、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って判断すること。

(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
- ・ 「再度任用の際の空白期間の設定」の欄は、再度の任用の際に、新たな任期と前の任期の間に一定の期間(いわゆる「空白期間」)を置いていない場合には「1」を、置いている場合には「2」を選択すること。

## 6 「給付関係」について

- ・ 「報酬・給料区分」の欄は、地方自治法第203条の2に規定する「報酬」、若しくは同法第204条に規定する「給料」による支給のいずれかを選択すること。
- ・ 「報酬・給料」の「月額等の区分」の欄は、「月額」、「日額」、「時給」、「年額」、「無給」、「その他」のいずれかを選択し、「その他」を選択した場合は、その内容を備考欄に記載すること。また、「額(円)」の欄は、条例・規則等で定める「月額等の区分」に応じた「額」を円単位で記載すること。

と。

- ・「通勤手当相当分の支給」の欄は、費用弁償又は通勤手当として支給している場合には「1」を、支給していない場合には「2」を選択すること。
- ・「期末手当の支給」の欄は、期末手当として支給している場合には「1」を、支給していない場合には「2」を選択すること。
- ・「給付総額(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)を円単位で記載すること。また、「期末手当分」の欄は、支給総額の内数として円単位で記載すること。

#### 7 「任用の適正化後」について

- ・「任用の適正化後」とは、運用通知及び事務処理マニュアルを踏まえた見直し(予定・見込み)をいう。
- ・「任用根拠」の欄は、任用の適正化後において、「会計年度任用職員」、「特別職非常勤職員」、「臨時的任用職員」、「職の廃止」、「その他」のいずれかを選択し、「その他」を選択した場合は、その理由と内容を備考欄に記載すること。なお、「職の廃止」は、ICTの徹底的な活用や、民間委託の推進等による業務改革を進めることによるものをいう。
- ・「1. フルタイム型 2. パートタイム型」の欄は、任用の適正化後において、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とする場合には「1」を、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とする場合には「2」を選択すること(見込みを含む)。ただし、「職の見直し」により職を廃止する場合は空欄とすること。
- ・「再度任用の際の空白期間の設定」の欄は、任用の適正化後において、再度の任用の際に、いわゆる「空白期間」を置かない場合には「1」を、引き続き置く場合には「2」を選択すること。ただし、「職の見直し」により職を廃止する場合は空欄とすること。



(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、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、寄宿舍指導員、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 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)	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)、研修講師、児童施設講師 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 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)

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之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="726 896 1316 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="726 1422 1396 1937"> <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> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>1年6月</td> <td>8日</td> <td>6日</td> <td>4日</td> <td>2日</td> </tr> <tr> <td>2年6月</td> <td>9日</td> <td>6日</td> <td>4日</td> <td>2日</td> </tr> <tr> <td>3年6月</td> <td>10日</td> <td>8日</td> <td>5日</td> <td>2日</td> </tr> <tr> <td>4年6月</td> <td>12日</td> <td>9日</td> <td>6日</td> <td>3日</td> </tr> <tr> <td>5年6月</td> <td>13日</td> <td>10日</td> <td>6日</td> <td>3日</td> </tr> <tr> <td>6年6月以上</td> <td>15日</td> <td>11日</td> <td>7日</td> <td>3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日	1年6月	8日	6日	4日	2日	2年6月	9日	6日	4日	2日	3年6月	10日	8日	5日	2日	4年6月	12日	9日	6日	3日	5年6月	13日	10日	6日	3日	6年6月以上	15日	11日	7日	3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日																																										
	1年6月	8日	6日	4日	2日																																										
	2年6月	9日	6日	4日	2日																																										
	3年6月	10日	8日	5日	2日																																										
	4年6月	12日	9日	6日	3日																																										
	5年6月	13日	10日	6日	3日																																										
	6年6月以上	15日	11日	7日	3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日以上とされる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="730 293 1278 434"> <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のその時間数を含む。)を減じて得た日数(当該日数が0を下回る場合にあっては、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みな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民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する者を含む。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断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「選挙権その他公民としての権利」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（ハに掲げる者については、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おいて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おいて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すべ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、当該残日数のすべてを使用することができる。</p> <p>ア 要介護者の介護</p> <p>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）</p> <p>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日数の範囲内の期間とする。</p> <table border="1" data-bbox="730 1310 1385 1473"> <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>日数</td> <td>7日</td> <td>5日</td> <td>3日</td> <td>1日</td> </tr> </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	職名	氏名
期首面談	平成 年 月 日	1次評価者	所属・職名	氏名	評価記入日: 平成 年 月 日
期末面談	平成 年 月 日				

(I 能力評価)

評価項目及び行動	自己申告 (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (所見:必要に応じ)	
	(全て該当する場合にチェック)	(全て該当する場合にチェック)	(全て該当する場合にチェック)	(全て該当する場合にチェック)
<倫理・知識・技能>				
<p>服務規律を遵守し、業務に取り組んでいる</p> <p>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</p>				

(II 業績評価)

番号	業務内容	目標	達成状況	自己申告 (コメント:必要に応じ)	1次評価者 (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、「条件付採用」を「条件付採用」に、「なっている」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一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一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「第二十二条第一項」を「第二十二条」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「及び同法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員」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。

第二条中「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。

第二条の見出しを「（条件付採用の期間の延長）」に改め、同条中「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、同条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）（昭和二十六年地目乙第二百六十三号）  
 （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。            （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對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 （略）            （新設）</p>



○ 職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（案）（昭和二十六年地自乙第二百六十二号）  
 （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号）第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するものとする。</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するものとする。</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）（昭和六十二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。）                      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附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。）                      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>（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）</p> <p>第七 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。）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勉手当を支給する。</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 2 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き、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て、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日の昇給の場合同様にその者の号級を調整することができる。</p> <p>（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）</p> <p>第九 2 〔注1〕（略） 〔注2〕（略） 〔注3〕 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。</p>	<p>（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）</p> <p>第七 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勉手当を支給する。</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 2 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き、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て、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日の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>（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）</p> <p>第九 2 〔注1〕（略） 〔注2〕（略） 〔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 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 2 法第十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 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 2 法第十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）</p> <p>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條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。</p> <p>一（十一）（略）</p>	<p>（報告事項）</p> <p>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。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>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>（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二百六十一号）第八條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。</p> <p>（臨時的任用を行うことができる場合）</p> <p>第二条 任命権者は、<u>常勤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（臨時に任用された職員を除く。）でない者を臨時に任用することができる。</u>この場合において、<u>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。</u></p> <p>一（三）（略）</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二百六十一号）第八條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。</p> <p>（臨時的任用を行うことができる場合）</p> <p>第二条 任命権者は、<u>次に掲げる場合においては、現に職員（臨時に任用された職員を除く。）でない者を臨時に任用することができる。</u>この場合において、<u>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。</u></p> <p>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）（昭和二十七年目丙行發第五十二号）

（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二百六十一号）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二百六十一号）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こえ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二第六十八号）

（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二百二十号）第五十九條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二百六十一号）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二百二十号）第五十九條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二百六十一号）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>