

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長 } 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）により令和2年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成30年10月18日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和2年12月21日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和2年度助言通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところです。

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

今年度調査では、昨年度の施行状況等調査から対象職種を拡大して実施しましたが、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。

については、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアルや令和2年度助言通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第59条及び地方自治法第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1 「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あるが、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新た

な任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではないこと。

今年度調査においても、昨年度と同様、会計年度任用職員に移行した職について不適切な「空白期間」が設定されていた例は見られなかったが、引き続き適切に対応すること。

なお、臨時的任用職員については、依然「空白期間」が設定されている例が見られることから、早急に適正化を図ること。

2 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意し、適切に決定する必要があること。

また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

なお、今年度調査では、大半の地方公共団体において、常勤職員の給料表を基礎とした給料決定や職務経験等を考慮した給料決定がなされていたところであるが、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）においては、看護、介護、保育、幼児教育等、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入を上げることとされたところであり、令和3年12月24日付総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知等を踏まえ、保育士等の専門職種の処遇について改めて検討すること。

3 適切な勤務時間の設定

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

今年度調査では、1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上のパートタイム会計年度任用職員を任用している地方公共団体数が昨年度を上回っているが、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があること。

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

4 適切な休暇等の設定

会計年度任用職員の休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべきものであること。

なお、公民権行使を事由とする休暇、官公署出頭を事由とする休暇、産前・産後休暇、保育時間及び生理日の就業困難を事由とする休暇については労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の規定により、子の看護休暇、短期介護休暇、介護休暇及び介護時間については育児休業、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）の規定により、妊産疾病を事由とする休暇については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（昭和 47 年法律第 113 号）の規定により、それぞれ必ず制度を設ける必要があるため、措置を行っていない部門・職種が存在する団体においては特に留意すること。

また、会計年度任用職員に付与する年次有給休暇については、労働基準法の規定により、その請求権の消滅時効は 2 年とされている。再度任用時において、例えば、勤務状況や所定勤務日数等の勤務の態様に変更なく再度任用される等、同法における「継続勤務」の要件に該当する場合に繰り越しをしない取扱いは、労働基準法上不適切であると考えられるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。