

平成 29 年度市町村課研修生卒業研究報告書

臨時・非常勤職員の制度改革について  
～会計年度任用職員に係る制度の導入～

市町村課行政グループ 堀江 和樹

平成 30 年（2018 年）3 月

## 目 次

はじめに	..... P. 1
第1章 臨時・非常勤職員の実態について	..... P. 2
1. 現行の臨時・非常勤職員の制度概要	
(1) 特別職非常勤職員	
(2) 一般職非常勤職員	
(3) 臨時的任用職員	
2. 臨時・非常勤職員の数	
3. 臨時・非常勤職員に係る課題	
(1) 任用上の課題	
(2) 制度上の課題	
第2章 会計年度任用職員に係る制度の導入について	..... P. 7
1. 改正の経過・趣旨	
2. 特別職非常勤職員の任用の適正確保	
3. 臨時的任用職員の任用の適正確保	
(1) 任用及び採用	
(2) 期間等	
4. 会計年度任用職員の制度概要	
(1) 会計年度任用職員の定義	
(2) 募集・採用の方法	
(3) 任用等	
(4) 条件付採用期間	
(5) 服务等	
(6) 分限・懲戒	
(7) 給与	
(8) 勤務時間及び休暇等	
(9) その他の勤務条件等	
(10) 社会保険及び労働保険の適用	
(11) 人事評価	
第3章 今後必要となる手続及びスケジュールについて	..... P. 27
(1) 臨時・非常勤職員の実態把握	
(2) 臨時・非常勤職員の任用・勤務条件等の設定	

- (3) 人事・給与システム改修のための予算要求等
- (4) 職員団体との協議等に係る留意事項
- (5) 関係条例・規則等の整備
- (6) 制度の周知、職員募集開始
- (7) 期末手当支給等のための予算要求措置

おわりに . . . . . P. 30

参考文献 . . . . . P. 31

はじめに

地方公共団体においては、人口減少・高齢化の進行、行政需要の多様化など社会経済情勢の変化に一層適切に対応することが必要である。また、働く側にも、様々な働き方へのニーズが存在する。このため、各地方公共団体においては、任期の定めのない常勤職員（以下、「正職員」という。）を中心とする公務の運営を原則としつつも、最小のコストで最も効果的な行政サービスの提供を行うため、幅広い行政分野で事務の種類や性質に応じ臨時・非常勤職員等を活用するなど、任用・勤務形態の多様化が進んでおり、その総数は年々増加してきた。

一方で、ある地方公共団体では、事務補助職員等の労働者性が高い者を、地方公務員法（以下、「地公法」という。）の適用が除外される特別職として任用することで、その者には守秘義務など公共の利益の保持に必要な諸制約を課することができないという課題が生じていることに加え、労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができないなど処遇上の課題も指摘されてきた。

このような状況を踏まえ、総務省は、「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」を設置し、これらの課題に関する検討を進め、平成 28 年 12 月には報告書を取りまとめた。

これらの検討経緯から、平成 29 年の通常国会（第 193 回国会）において、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保すること、並びに、一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図り、会計年度任用職員に対する給付等について定めた「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。）」が成立し、平成 29 年 5 月 17 日に公布された。なお、改正法は、平成 32 年 4 月 1 日に施行される。

#### 《本稿の狙い》

本稿は、職員募集や予算調整を担当する職員が、それぞれの事務を適正かつ円滑に実施するためだけでなく、現在任用されている臨時・非常勤職員が、今後の自身の処遇を確認する上での参考とするためにも、これまでの臨時・非常勤職員に係る制度の実態を整理し、新制度の内容や今後必要となる手続及びスケジュールについて解説するものである。

#### 《本稿の構成》

本稿の構成は、まず、第 1 章で「臨時・非常勤職員の実態」を確認し、第 2 章では「会計年度任用職員に係る制度の導入について」の内容を解説し、第 3 章で「今後必要となる手続及びスケジュール」を整理する。

なお、文中における意見部分については、筆者の私見であることを申し添えておく。

## 第1章 臨時・非常勤職員の実態について

### 1. 現行の臨時・非常勤職員の制度概要

地公法第2条によれば、地方公務員とは、「地方公共団体のすべての公務員をいう」とされており、その範囲は極めて広いものとなっている。その中でも、地方公共団体の職員については、地方自治法（以下、「自治法」という。）第172条で長の補助職員として規定されている。地方公共団体の職員には、正職員の他に、臨時・非常勤職員や任期付職員、再任用職員等が存在するが、本論文では、臨時・非常勤職員に着目して解説することとする。

臨時・非常勤職員とは、一般的に、臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務に任期を限って任用するものと解されている。現在、各地方公共団体においては、現行の地公法のもと、臨時・非常勤職員として、特別職非常勤職員、一般職非常勤職員、臨時的任用職員の任用がなされている。本章では、それぞれの制度概要について、以下のとおり解説しておく。（図表1）

#### （1）特別職非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）

特別職非常勤職員は、地公法第3条第3項第3号において、「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」と規定されており、主に特定の学識・経験を必要とする職に、自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務形態の職であると想定されている。

具体例として、非常勤の公民館長、非常勤の学校医、公立学校の非常勤講師などが挙げられるが、この職に該当するか否かは、客観的な職務の内容・性質、勤務態容や勤務条件等を総合的に考慮して判断されるべきものである。

また、特別職非常勤職員は、恒久的でない職又は常時勤務することを必要としない職であり、かつ、職業的公務員の職でない点において、一般職に属する職と異なるものと解されるため、特別の定めがある場合を除くほか、地公法の適用が除外されている。

なお、各地方公共団体においては、通常1年以内の任期を定めて採用していることが多い。

#### （2）一般職非常勤職員（地公法第17条）

地公法第17条では、職員の職に欠員を生じた場合の任命方法の一つとして採用を規定しており、正職員は本条を根拠に採用される。また、非常勤職員についても、明確に規定されているわけではないが、本条を任用根拠とすることが許されているものであると解されている。各地方公共団体においては、通常1年以内の任期を定めて採用していることが多いが、任期を限った任用を繰り返すことで、事実上、正職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは避けるべきである。

また、一般職非常勤職員については、正職員と同様に一般職であることから、地公法の

諸規定が適用されることになり、特定の事項を除き、任用方法や、身分取扱いについては、原則として正職員と同じ規定が適用される。そのため、地公法第 17 条による採用は、競争試験又は選考によることとされており、客観的な能力実証を担保する仕組みが必要不可欠である。

(3) 臨時的任用職員（地公法第 22 条第 2 項又は第 5 項）

臨時的任用職員は、地公法第 22 条第 2 項又は第 5 項を根拠に、「緊急の場合、臨時の職の場合又は任用候補者名簿がない場合」において、6 か月を超えない期間で任用される。更新は 1 回のみで、1 年を超えることはできないこととされている。

また、正職員と同様に一般職であることから、地公法の諸規定が適用されることになり、特定の事項を除き、任用方法や、身分取扱いについては、原則として正職員と同じ規定が適用される。ただし、臨時的任用職員は、臨時・緊急であることを理由に認められた例外的な任用形態であるため、正職員とは異なる採用方法が認められている。そこで、各地方公共団体においては、臨時的任用職員の採用方法として筆記試験や面接等を用いている。

図表 1. 現行の臨時・非常勤職員に係る制度の概要

	特別職非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時的任用職員
根拠法令	地公法第 3 条第 3 項第 3 号	地公法第 17 条	地公法第 22 条第 2 項又は第 5 項
地公法の適用	なし	あり	
採用の要件・対象	臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職	職員の職に欠員を生じた場合の任命の方法の一つとして、採用を規定	緊急の場合、臨時の職の場合又は任用候補者名簿がない場合
採用の方法	規定なし 〔面接等による〕	競争試験又は選考 〔面接等による〕	規定なし 〔筆記試験、面接等による〕
任期	規定なし〔通常 1 年以内〕		・ 6 か月以内、6 か月以内で更新可 ・ 再度の更新は不可
服務	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり (地公法第 30～38 条)	
分限処分	規定なし	適用あり (地公法第 27、28 条)	適用なし (地公法第 29 条の 2) (条例で規定可)
懲戒処分	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり (地公法第 27、29 条)	
給与	報酬及び費用弁償（自治法第 203 条） (常勤の場合には給料及び手当)		
勤務時間・休暇	条例等で規定		
社会保険等	・ 勤務時間等により厚生年金、健康保険、雇用保険を適用 ・ 公務災害又は労災を適用		

※総務省「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書」(平成 21 年 1 月 23 日)

抜粋

※〔 〕内は実態上多くみられる運用

## 2. 臨時・非常勤職員の数

総務省が実施した「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」によれば、平成28年4月1日現在、特別職非常勤職員は21万5,800人、一般職非常勤職員は16万7,033人、臨時的任用職員は26万298人となっている。臨時・非常勤職員の総数は64万3,131人であり、平成17年調査時から23万1,266人増加している。(図表2)

また、主な職種に区別すると、事務補助職員は10万892人と最も多く、次いで教員・講師は9万2,494人、保育所保育士は6万3,267人、給食調理員は3万7,985人となっている。(図表3)

図表2. 臨時・非常勤職員数の推移（各年4月1日時点、単位：人）

	平成17年	平成20年	平成24年	平成28年
特別職非常勤職員	177,105	200,019	226,604	215,800
一般職非常勤職員	53,726	99,371	127,390	167,033
臨時的任用職員	181,034	198,406	244,983	260,298
合計	411,865	497,796	598,977	643,131
(前回調査比)	(-)	(85,931)	(101,181)	(44,154)

※総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」結果

※調査対象職員は、任用期間が6か月以上又は6か月以上となることが明らかな職員であり、かつ、1週間当たりの勤務時間が、平成17・20年調査は20時間以上の職員、平成24・28年調査は19時間25分以上の職員。

図表3. 主な職種区分による臨時・非常勤職員数（平成28年4月1日時点、単位：人）

区分	特別職 非常勤職員	一般職 非常勤職員	臨時的 任用職員	合計	構成比
事務補助職員	17,474	28,544	54,874	100,892	15.7%
教員・講師	20,300	15,191	57,003	92,494	14.4%
保育所保育士	10,942	18,348	33,977	63,267	9.8%
給食調理士	8,196	13,375	16,414	37,985	5.9%
図書館職員	6,542	4,869	5,073	16,484	2.6%
看護師	3,734	4,594	7,839	16,167	2.5%
清掃作業員	1,443	2,235	3,863	7,541	1.2%
消費生活相談員	1,588	483	132	2,203	0.3%

※総務省「平成28年地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」結果



### 3. 臨時・非常勤職員に係る課題

地方公務員の臨時・非常勤職員に係る課題として、任用上の課題と処遇上の課題が挙げられる。

#### (1) 任用上の課題

まず、任用上の課題は、ある地方公共団体で制度の趣旨に沿わない任用が行われていることである。

特別職非常勤職員については、本来専門性が高い者等が対象であり、そのため地公法が適用除外となっているが、事務補助職員等の労働者性が高い者が特別職非常勤職員として任用されていることが見受けられる。特別職非常勤職員は、サービスの面で、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていないこと、勤務条件の面で、地方公務員の育児休業等に関する法律が適用されず、また、人事委員会（人事委員会がない市町村については公平委員会）への措置要求、審査請求等も認められていないことから、労働者性が高い者でもこれらの権利を受けることができないことが課題となっている。

そのため、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべきである。

しかし、現行の地公法では、一般職非常勤職員について、採用の方法、任期及びその更新等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進んでいない。

また、成績主義に基づく正規任用の特例である臨時的任用職員については、任用の面でさらに厳格な制限を徹底すべきこと、勤務条件の面で、地方公務員の育児休業等に関する法律の適用除外になっていることなどの課題がある。

#### (2) 処遇上の課題

次に、処遇上の課題としては、非常勤職員は、報酬及び費用弁償を支給することとし、手当を支給することはできないこととされているため、労働者性が高い非常勤職員に対して、期末手当等の手当の支給ができないことである。これに対して、国家公務員の非常勤職員については手当に相当する給与を支給できること、民間部門については正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間での同一労働同一賃金に向けた検討が行われていることなどが留意事項として挙げられる。

## 第2章 会計年度任用職員に係る制度の導入について

### 1. 改正の経過・趣旨

臨時・非常勤職員に係る制度上の課題が指摘される中で、総務省においては、平成28年7月に「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」を設置し、これらの課題に関する検討が進められ、同年12月には報告書がとりまとめられた。

この報告書においては、(1)「特別職非常勤職員」及び「臨時的任用職員」について要件の厳格化を図ること、(2)「一般職非常勤職員」の新たな仕組みを設けること、(3)「一般職非常勤職員」について、報酬・費用弁償の支給から、給料・手当を支給できる給付体系への移行を図ること、の3点について制度の改正を行うべき旨の提言がなされた。

その後、総務省において、改正に向けた作業が行われた。また、同省は、平成29年1月に全国都道府県人事担当課長・市町村担当課長、指定都市人事担当課長会議を開催し、同研究会報告書の内容を説明し、これに対する意見照会を行った上で、地方公共団体から提出された意見についても、改正法に反映した。

このような検討経緯を経て、政府は、平成29年3月7日、臨時・非常勤職員について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案」を閣議決定し、同日国会へ提出し、改正法が同年5月11日に成立、同月17日に公布された（平成29年法律第29号）。

改正法は、一般職の会計年度任用職員の仕組みを創設し、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、会計年度任用職員へ必要な移行を図るものである。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ある。なお、新制度の概要を図表4にまとめる。

図表 4. 新臨時・非常勤職員に係る制度の概要

	特別職非常勤職員	会計年度任用職員 (パートタイム)	会計年度任用職員 (フルタイム)	臨時的任用職員
根拠法令	改正地公法第 3 条 第 3 項第 3 号	改正地公法第 22 条 の 2 第 1 項第 1 号	改正地公法第 22 条 の 2 第 1 項第 2 号	改正地公法第 22 条の 3 第 1 項又 は第 4 項
地公法の 適用	なし	あり		
採用の要 件・対象	臨時又は非常勤の 職で、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 務を行う者	一会計年度を超えない範囲で置かれる 非常勤の職（改正地公法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を除く。）  1 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 1 週間当たりの通常 の勤務時間に比べ 短い時間である者	1 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 1 週間当たりの通常 の勤務時間と同一 である者	常時勤務を要す る職に欠員を生 じた場合で、①緊 急の場合、②臨時 の職に関する場 合、③採用候補者 名簿や昇任候補 者名簿がない場 合の①～③のい ずれかに該当す る場合
採用の方 法	規定なし	競争試験又は選考 (面接や書類選考等も可)		規定なし
任期	規定なし	一会計年度で、採用の日から同日の属す る会計年度の末日まで		・ 6 か月以内、6 か月以内で更 新可 ・ 再度の更新は不 可
条件付採 用	対象外	対象		対象外
服務	規定なし	適用あり (地公法第 30～ 37 条)	適用あり (地公法第 30～38 条)	
分限処分	規定なし	適用あり (地公法第 27、28 条)		適用なし(地公法 第 29 条の 2) (条例で規定可)
懲戒処分	規定なし	適用あり (地公法第 27、29 条)		

	特別職非常勤職員	会計年度任用職員 (パートタイム)	会計年度任用職員 (フルタイム)	臨時的任用職員
報酬、費用弁償／給料、通勤手当	報酬、費用弁償	報酬、費用弁償 (時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当に相当する報酬含む)	給料、通勤手当	
手当	規定なし	期末手当 (任期が相当長期にわたる者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当</li> <li>・ 期末手当 (任期が相当長期にわたる者)</li> <li>・ 退職手当 (勤務日数等一定の要件あり)</li> <li>・ 特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、特勤手当、へき地手当 (地域の実情等を踏まえ適切に判断)</li> </ul>	
休暇	年次休暇、産前産後休暇、育児時間休暇、生理休暇、介護休暇、子の看護休暇、忌引休暇、病気休暇など (条例等で規定)			
その他の勤務条件等	規定なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業、部分休業 (勤務時間等一定の条件あり)</li> <li>・ 健康診断、ストレスチェック</li> </ul>	部分休業 (勤務時間等一定の条件あり)	
社会保険等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務時間等により厚生年金、健康保険、雇用保険を適用</li> <li>・ 公務災害又は労災を適用</li> </ul>			
人事評価	対象外	対象		

## 2. 特別職非常勤職員の任用の適正確保

改正法により改正された地公法（以下、「改正地公法」という。）第3条第3項第3号に規定する特別職については、本号の本来の趣旨に沿った任用がなされるように、「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者に限る」ことを要件に追加し、その任用の適正を確保することとした。

これにより、特別職非常勤職員に該当する職は、臨時又は非常勤の職であって、かつ、

(i) 顧問や参与の職（いずれも「助言」を行う者の職）

(ii) 自治法第100条の2第1項に規定する議会による議案審査等のための調査を行う者や、介護保険法第188条第1項に規定する要介護認定又は要支援認定に関する処分に対する審査請求の事件に関し専門の事項を調査させるための専門調査員の職（いずれも「調査」を行う者の職）

(iii) 学校医や学校歯科医の職（いずれも「診断」を行う者の職）

といった職に限定されることになった。

したがって、例えば、事務補助職員や講師、保育所保育士、給食調理員、図書館職員、看護師、清掃作業員、消費生活相談員などの職については、改正法の施行に伴い、特別職としては任用できなくなるため、特別職としてこのような職を設定している場合は、一般職である会計年度任用職員に移行することとなる。

また、法令に基づき設置されている職のうち、改正地公法第3条第3項第3号に該当するものについては、整理中の一部のものを除き、「限定列举」して示された。（図表5）

なお、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も、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であれば、特別職非常勤職員として任用することは可能である。

また、今回の改正事項ではないが、改正地公法第3条第3項第2号では、「法令又は条例、地方公共団体の機関の定める規定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」と規定しており、自治法に基づく執行機関の附属機関である審議会の委員や民生委員等は、本号の委員に該当する。

図表 5. 改正地公法第 3 条第 3 項第 3 号に該当する職

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>

※総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 1 版）」抜粋

### 3. 臨時的任用職員の任用の適正確保

#### (1) 任用及び採用

改正地公法第 22 条の 3 第 1 項又は第 4 項に基づく臨時的任用職員は、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が生じた場合」で、(i) 緊急の場合、(ii) 臨時の職に関する場合、又は、(iii) 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合のいずれかの場合に該当し、かつ、改正地公法第 17 条に基づき正規の任用の手続を経るとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来すことがないよう、特例として認められるものである。

(i)～(iii)の場合について、具体的には以下のとおりである。(i)「緊急の場合」。例えば、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等が該当する。(ii)「臨時の職に関する場合」。業務が一時的に多忙となる時期や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等が該当する。(iii)「採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合」。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等が該当する。

また、臨時的任用職員については、改正地公法第 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、任用にあたって競争試験又は選考による厳格な能力実証までは求められていない。

#### (2) 期間等

次に、臨時的任用職員の任期の設定について、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（以下、「空白期間」という。）を設けることは適切ではない。会計年度任用職員については、後述するとおり、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が設けられたところであり、不適切な空白期間の是正を図ることとした。臨時的任用職員についても、空白期間の取扱いは、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る。

一方、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から、地方公務員の育児休業等に関する法律の適用除外となっているため、一定の要件を満たす一般職非常勤職員であれば取得可能な育児休業が、臨時的任用職員の場合には取得できないこととなっている。

#### 4. 会計年度任用職員の制度概要

現在、一般職の非常勤職員については、地公法第17条の規定に基づき、正職員とはその職務の内容や責任の程度が異なる業務に従事する者として、1年以内の任期で、フルタイム・パートタイムを問わず任用されている。しかし、その一方で、その職の種類や任期等が法律上規定されておらず、採用の方法についても、条文上、正職員と区別されていないことから、改正地公法では、会計年度任用職員の定義、採用の方法、任期及びその更新、条件付採用など、会計年度任用職員の任用に関する一連の取扱いを規定することとしたものである。以下、会計年度任用職員の制度概要について留意事項を説明する。

##### (1) 会計年度任用職員の定義

改正地公法上の一般職に属する職の概念に基づき、会計年度任用職員の職については、「一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（改正地公法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を除く。）」と定義された。会計年度任用の職の任期の上限を一会計年度内としたのは、複数年度にわたる義務的な経費として条例定数により管理するのではなく、会計年度任用職員は、毎年度の歳入歳出予算を通じて年度ごとにその必要性に適否を決すべきものであるからである。

その上で、パートタイムの会計年度任用職員（会計年度任用の職を占める職員であって、その1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1週間当たりの通常の勤務時間に比べ短い時間である者）、フルタイムの会計年度任用職員（会計年度任用の職を占める職員であって、その1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1週間当たりの通常の勤務時間と同一である者）の2種類の職員を掲げ、これらを会計年度任用職員と規定することとした。

##### (2) 募集・採用の方法

職員の募集については、ホームページ・広報紙誌への掲載や、公共施設における掲示、ハローワークでの募集等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとされている。募集にあたっては、平等取扱いの原則等の趣旨を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会が与えられるよう適切に対応しなければならない、例外的な取扱いを安易に行い、住民から批判を招くことのないよう配慮することが求められる。

次に、採用の方法については、会計年度任用職員は、正職員などとはその職務の内容や責任の程度が異なることから、競争試験を原則とするまでの必要はないと考えられ、改正地公法第22条の2の規定において、競争試験又は選考とすることとされた。そのため、各地方公共団体は、採用の方法として、競争試験によらず、選考によることとし、面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法で採用することもできる。採用にあたっては、正職員等の採用と同様に、応募者の適正・能力を客観的に評価する選考方法により行われるべきであり、本籍地や家族の職業のような応募者の職務遂行について関係のない事項を採用



基準としないことや、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握することなど、就職差別につながらないようにする必要がある。

また、募集・採用にあたっては、労働者が従事する職務の内容、職務を遂行するために必要とされる労働者の適正・能力・経験・技能の程度、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。この場合において、(i)労働契約の期間に関する事項、(ii)就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項、(iii)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、(iv)賃金の額に関する事項、(v)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る。

特に任期については、後述の任期に関する考え方（(3)任用等参照）も踏まえ、従事させる職務内容やその勤務形態を正職員とは異なるように設定するとともに、採用時には継続雇用の期待を抱かせるような言動をすることがないようにし、再任用する場合にはその手続を厳格に行うなどして、継続雇用の期待を抱くことがないように対応することが必要である。また、服務に関する規定が適用され、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ある。

### (3) 任用等

#### (ア) 名称及び勤務条件の明示

職員を任用する際は、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任用していることを明示しなければいけない。また、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る。この場合において、(i)労働契約の期間に関する事項、(ii)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、(iii)就業の場所、従事すべき業務に関する事項、(iv)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、(v)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、(vi)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おり、地方公共団体に対しても適用される。さらに、服務に関する規定が適用され、かつ、懲戒処分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ある。

#### (イ) 任期

任期について、一会計年度のもとで、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る。また、任期の更新とは、当初の任用の期間の満了に際して、基本的には一定の勤務実績の確認を経て、任用の期間を延長・存続させることであるが、任期が、その採用の日から同日の属する会計年度の末日

までの期間に満たない場合には、職員の勤務実績を考慮した上で、年度末までの間において、その任期を更新することができるものとした。

また、会計年度任用職員は、一会計年度終了後、翌年度に再度、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ある。ただし、会計年度任用職員は、本来一会計年度ごとにその必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるため、一会計年度終了後、再度、同一の職務内容の職に任用される場合は、「同じ職の任期が更新された」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であり、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ものである。

なお、地方公務員の臨時・非常勤職員の任期の設定に関しては、再度同じ職員を採用する場合に、前の任期との間に空白期間を設ける運用実態も見られるが、退職手当や社会保険料の負担を回避する等の理由により空白期間を設けることは適切ではない。

#### (4) 条件付採用期間

条件付採用は、一般職に属する職を占める職員の採用について、競争試験又は選考において示された職務遂行能力を、実務を通じて確認するための趣旨から設けられている。地公法第22条第1項においては、その期間を原則6か月間としつつ、人事委員会等（人事委員会又は人事委員会を置かない地方公共団体にあつては任命権者をいう。）はその期間を例外的に1年に至るまで延長することができる旨を規定している。

改正法においては、会計年度任用職員についても条件付採用を適用することとした。会計年度任用職員については、正職員の条件付採用期間が6か月であるのに対して、国の期間業務職員の取扱いなども考慮し、1か月とすることとした。

なお、任期が1か月未満であるような勤務日数が少ない会計年度任用職員であっても、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、条件付採用の対象となる。ただし、このような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る。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、採用後1か月の勤務日数が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ある。

#### (5) 服務等

会計年度任用職員は、改正地公法の服務に関する規定として、(i)服務の根本基準（改正地公法第30条）、(ii)服務の宣誓（改正地公法第31条）、(iii)法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（改正地公法第32条）、(iv)信用失墜行為の禁止（改正地公法第33条）、(v)秘密を守る義務（改正地公法第34条）、(vi)職務に専念する義務（改正地公法第35条）、(vii)政治的行為の制限（改正地公法第36条）、(viii)争議行為等の禁止（改正地公法第37条）、

(ix) 営利企業への従事等の制限（改正地公法第 38 条）が適用される。ただし、パートタイムの会計年度任用職員については、(ix) 営利企業への従事等の制限は対象外とした。これは、パートタイムの会計年度任用職員は、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ことや、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などから、一律に制限はしないこととしたものである。なお、これらの義務や禁止等に違反すると、懲戒処分等の対象になることがある。（図表 6）

図表 6. 服務等の概要

<p>( i ) 服務の根本基準 (改正地公法第 30 条)</p>	<p>日本国憲法は「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」と規定されており、地公法はこの規定を受けて、服務の根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と、規定されている。</p>
<p>( ii ) 服務の宣誓 (改正地公法第 31 条)</p>	<p>新たに職員となった者は、条例で定めるところにより、任命権者に対し服務の宣誓をしなければならない。</p>
<p>( iii ) 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務(改正地公法第 32 条)</p>	<p>職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例、地方公共団体の定める規則に従うとともに、上司の職務命令に忠実に従う義務がある。</p>
<p>( iv ) 信用失墜行為の禁止(改正地公法第 33 条)</p>	<p>職員は、その職の信用を傷付け、あるいは職員の職全体の不名誉となるような行為をすることが厳しく禁じられている。</p>
<p>( v ) 秘密を守る義務 (改正地公法第 34 条)</p>	<p>職員は、職務上知り得た秘密をもらしてはならない。その職を退いた後においても同様である。</p>
<p>( vi ) 職務に専念する義務(改正地公法第 35 条)</p>	<p>職員は、法律又は条例などに特別の定めがある場合を除き、勤務時間内において職務上の注意力のすべてを職責遂行のために用い、当該地方公共団体が行うべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。</p>
<p>( vii ) 政治的行為の制限 (改正地公法第 36 条)</p>	<p>職員は、政党その他の政治的団体の結成等に関与すること及び特定の政治目的をもって一定の政治的行為をすることが禁止されている。</p>
<p>( viii ) 争議行為等の禁止 (改正地公法第 37 条)</p>	<p>職員は、同盟罷業 (ストライキ)、怠業その他の争議行為をすることや、活動能率を低下させるような行為をすることが禁止されている。</p>
<p>( ix ) 営利企業への従事等の制限 (改正地公法第 38 条) ※パートタイムの会計年度任用職員は対象外</p>	<p>職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利企業を営むことを目的とする会社その他団体の役員等の地位を兼ねること、自ら営利企業を営むこと、報酬を得て事業若しくは事務に従事することはできない。</p>

## (6) 分限・懲戒

会計年度任用職員は、一般職の職員であるため、分限処分及び懲戒処分の対象となる。

### (ア) 分限

分限処分とは、公務能率の維持と公務の適正な運営の確保を図ることを目的に、職員が一定の事由によりその職務を十分に遂行することが期待できない場合又は廃職若しくは過員が生じた場合に、職員の同意を得ることなく一方的に行われる不利益処分のことをいう。

分限処分には、(i)免職(職員の意に反してその身分を失わせる処分)、(ii)休職(職員としての職を保有したまま、一定期間職務に従事させない処分)、(iii)降任(職員を、現在就いている職より下位の職に任命する処分)、(iv)降給(職員について現に決定されている給料の額よりも低い額に決定する処分)の4種類がある。

会計年度任用職員については、(i)免職や(ii)休職の分限処分の対象となる。(i)免職の事由としては、①勤務実績がよくない場合、②心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合、長期の休養を要する場合、③その他、その職に必要な適格性を欠く場合、④職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合と定められている。また、(ii)休職の事由としては、①心身の故障のため、長期の休養を要する場合、②刑事事件に関し起訴された場合と定められている。

### (イ) 懲戒

次に、懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うための制裁として行う不利益処分のことをいう。これは、単なる労使関係という見地からではなく、職員の本分は国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務することにあるという見地において、その責任を確認し、公務員関係の秩序を維持するために科される制裁である。

懲戒処分には、(i)戒告(職員の義務違反を確認するとともに、その将来を戒める処分)、(ii)減給(一定期間、職員の給料を減額して支給する処分)、(iii)停職(一定期間職員を職務に従事させない処分)、(iv)免職(職員からその職を失わせる処分)の4種類がある。

会計年度任用職員については、上記(i)～(iv)の全ての懲戒処分の対象となる。懲戒処分の事由としては、①地公法又はこれに基づく条例等の規定に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合と定められている。

## (7) 給与

現行の自治法においては、正職員や再任用職員には、「給料、手当及び旅費」の支給対象とし、臨時・非常勤職員は「報酬及び費用弁償」の支給対象としている。

改正法においては、フルタイムの会計年度任用職員については、正職員と同一の勤務時間で職務に従事しており、かつ、フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職を占める職員であれば、「給料、手当及び旅費」の支給対象とした（改正自治法第 204 条）。また、パートタイムの会計年度任用職員については、正職員より短い勤務時間で職務に従事し、その勤務形態も多種多様で一律ではないことなどから、現行の「報酬及び費用弁償」の給付体系を維持しつつも、当該パートタイムの会計年度任用職員との職務の内容が類似する常勤の職員との均衡等を考慮し、処遇改善を行う観点から、「期末手当」を新たに支給できるよう措置した（改正自治法第 203 条の 2）。なお、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る。

### (ア) 給料・報酬

改正法により、会計年度任用職員に対しても改正地公法第 24 条が適用されることになる。フルタイムの会計年度任用職員の給料水準については、職務給の原則（職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないという原則）、均衡の原則（職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないという原則）等に基づき、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となる。

同様に、パートタイムの会計年度任用職員の報酬水準については、当該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料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である。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられる。

### (イ) 諸手当

手当の支給については、フルタイムの会計年度任用職員は、(i) 時間外勤務手当、(ii) 宿日直手当、(iii) 休日勤務手当、(iv) 夜間勤務手当、(v) 通勤手当を適切に支給することとするほか、任期が相当長期（6 か月以上を想定）にわたる者に対して(vi) 期末手当を支給することになる。また、正職員に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 6 か月を超える者で、それ以後も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者に対して、(vii) 退職手当を適切に支給することとする。さ

らに、(viii)特殊勤務手当等の職務給的な手当、(ix)地域手当、(x)特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、(xi)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や地域の実情等を踏まえ、適切に判断することになる。そして、それ以外の手当については、支給しないことを基本とする。ただし、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とした。

一方、パートタイムの会計年度任用職員は、(i)時間外勤務手当、(ii)宿日直手当、(iii)休日勤務手当、(iv)夜間勤務手当に相当する報酬を適切に支給することとするほか、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ること。また、任期が相当長期（6か月以上を想定）にわたる者に対して、(vi)期末手当を支給すべきとした。（図表7）

図表7. 手当の概要

名 称	概 要	対 象
(i)時間外勤務手当	<p>正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員に対して支給される手当。</p> <p>〔&lt;国における取扱い&gt;〕            支給額：勤務1時間当たりの給与額<sub>※1</sub> × 支給割合<sub>※2</sub> × 超過勤務時間数            ※1：(俸給月額＋地域手当等月額) × 12 / 1週間当たりの勤務時間 / 52            ※2：正規の勤務時間が割り振られた日の勤務 125 / 100            上記以外の日の勤務 135 / 100</p>	フルタイム・パートタイム
(ii)宿日直手当	<p>正規の勤務時間以外の時間、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び年末年始の休暇等において、本来の勤務に従事しないで行う業務に対して支給される手当。</p>	フルタイム・パートタイム
(iii)休日勤務手当	<p>休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に対して支給される手当。</p> <p>〔&lt;国における取扱い&gt;〕            支給額：勤務1時間当たりの給与額 × 135 / 100 × 勤務時間数</p>	フルタイム・パートタイム
(iv)夜間勤務手当	<p>正規の勤務時間として、午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員に対して支給される手当。</p> <p>〔&lt;国における取扱い&gt;〕            支給額：勤務1時間当たりの給与額 × 25 / 100 × 勤務時間数</p>	フルタイム・パートタイム

(v) 通勤手当	<p>通勤のため、交通機関等を利用しその運賃等を負担することを常例とする職員、自動車等交通用具の使用を常例とする職員及び交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員に支給される手当。</p> <p>〔&lt;国における取扱い&gt;〕  支給額：各交通機関等ごとに人事院規則で定められた支給単位期間の通勤に要する運賃等に相当する額</p>	フルタイム ※パートタイムは、費用弁償として支給
(vi) 期末手当	<p>基準日に在職する職員並びに基準日前1か月以内に退職、失職又は死亡した職員に支給される生活補助金的な性格を有する手当。</p> <p>〔&lt;国における取扱い&gt;〕  支給額：(俸給月額+専門スタッフ職調整手当月額+扶養手当月額+地域手当月額+広域異動手当月額+研究員調整手当月額+役職段階別加算額+管理職加算額) × 期別支給割合<sub>※1</sub> × 在職期間別割合</p> <p>※1：期別支給割合（平成29年）  一般の職員：6月1日 122.5/100  12月1日 137.5/100</p>	フルタイム・パートタイム（任期が相当長期にわたる者）
(vii) 退職手当	<p>分限免職・懲戒免職処分を受けた者、争議行為の禁止に該当し退職させられた者を除いて、退職又は死亡した場合に、本人又は遺族に一時金として支給される手当。</p> <p>〔&lt;国における取扱い&gt;〕  支給月額：退職時の給料月額×支給割合<sub>※1</sub></p> <p>※1：退職の態様ごとに示した勤続期間に応じた割合。</p>	フルタイム（勤務日数等一定の要件あり）
(viii) 特殊勤務手当	<p>著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対し、その勤務の特殊性に応じて支給される手当。</p> <p>〔&lt;国における取扱い&gt;〕  支給額：手当の種類により月、日、時間又は回数を単位として定額で定められている。</p>	フルタイム（地域の実情等を踏まえ適切に判断）



(ix) 地域手当	<p>地域の民間賃金水準を公務員給与に適切に反映するよう、物価等も踏まえつつ、主に民間給与水準の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るため支給される手当。</p> <p>〔＜国における取扱い＞〕</p> <p>支給月額：(俸給月額＋俸給特別調整額の月額＋          専門スタッフ職調整手当月額＋扶養手当月額)          ×支給割合※1</p> <p>※1：支給割合は、民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して、1級地から7級地まで区分されている。</p>	フルタイム (地域の実情等を踏まえ適切に判断)
(x) 特地勤務手当	<p>離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署として条例で定めるもの(特地公署)に勤務する職員に支給される手当。</p> <p>〔＜国における取扱い＞〕</p> <p>支給月額：特地勤務手当基礎額×支給割合※1</p> <p>※1：支給割合は、不便の度合いによって、1級から6級まで区分される。</p>	フルタイム (地域の実情等を踏まえ適切に判断)
(xi) へき地手当	<p>交通条件及び自然的、経済的、文化的諸条件に恵まれない山間地や、離島等に所在する公立の小・中学校等に勤務する教職員に対して支給される手当。</p>	フルタイム (地域の実情等を踏まえ適切に判断)

※市町村によって各種手当の取扱いが異なるため、国における取扱いを掲載する。

## (8) 勤務時間及び休暇等

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は、改正地公法第 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る。

### (ア) 勤務時間

勤務時間は、職務の内容や標準的な職務の量に応じ、適切に設定することが必要であるという基本的な考え方を前提として、改正地公法においては、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。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地公法の趣旨に沿わないものである。

### (イ) 休暇等

休暇等として、会計年度任用職員は、パートタイム、フルタイムにかかわらず、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(i)年次有給休暇(労働基準法第 39 条)、(ii)産前産後休業(労働基準法第 65 条)、(iii)育児時間休暇(労働基準法第 67 条)、(iv)生理休暇(労働基準法第 68 条)を制度的に設ける必要がある。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第 61 条において、(v)介護休暇、(vi)短期の介護休暇及び(vii)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る。(図表 8)

また、国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえ、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)に定められている休暇について、有給・無給の区分を示しつつ、対象者の範囲等も踏まえ、必要な制度を確実に整備する必要があるとしている。

#### ○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

#### ○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、会計年度任用職員以外の臨時・非常勤職員についても、労働基準法上の労働者に該当する者については、労働基準法が原則適用されることなどから、労働基準法に規定する休暇等を取得することができる。

図表 8. 主な休暇の概要

名 称	概 要	対 象 等
( i ) 年次有給 休暇	職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的とするもので、原則として、職員の請求するときに有給かつ無因で与えられる年間一定数の休暇。	6 か月間継続勤務し、8 割以上出勤した者に対して、所定労働日数に応じた日数を付与
( ii ) 産前産後 休業	胎児の成長が著しいため、後期妊娠中毒症を起こしたり、早期の危険性の高い出産前の一定期間の休養による母体保護と、妊娠・分娩によって生理的変化を起こした母体が元の状態に復するために要する一定期間、職員の就業を制限することによって母体保護を図ることを目的として設けられた休暇。	産前 6 週間（多胎妊娠は 14 週間）以内の女性が請求した場合及び産後 8 週間
( iii ) 育児時間 休暇	保育を必要とする生児（子）を抱えて勤務する必要がある女性職員に対して、授乳その他種々の世話に要する時間を、休憩・休息時間とは別に勤務時間中に確保して、職員の育児について援助を与える趣旨で設けられた休暇。	生後満 1 年に達しない子を育てる女性に対し、1 日 2 回、各々少なくとも 30 分
( iv ) 生理休暇	女性特有の生理現象に対して、それが心身に直接・間接に影響を及ぼすことを考慮し、職務から離れて休養させることを主たる目的として設けられた休暇。	生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合
( v ) 介護休暇	職員が、家族を介護しなければならなくなった場合に、一定期間の休暇を認めることにより、職員の負担の軽減や離職を回避し、その後の十全な勤務を確保することを目的として設けられた休暇。	勤務期間等一定の条件を満たす場合
( vi ) 短期の介 護休暇	介護休暇より短期的なニーズに対応するものとして設けられた休暇。	勤務期間等一定の条件を満たす場合
( vii ) 子の看護 休暇	子どもが病気やけがなどの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするために設けられた休暇。	勤務期間等一定の条件を満たす場合

#### (9) その他の勤務条件等

地方公務員の育児休業等に関する法律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るため、確実に制度の整備を図ることが必要である。総務省の「職員の育児休業等に関する条例（案）」においては、

- (i) 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
- (ii) 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
- (iii) 子が1歳6か月まで育児休業を取得している職員が、2歳に達する日まで育児休業を取得する場合は、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

のいずれにも該当する非常勤職員については、育児休業の取得を可能としており、これらの要件に該当する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。

また、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）を行う必要があるとしている。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、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る。

さらに、男女雇用機会均等法に規定する措置が適用されることや、研修や厚生福利に関する規定も適用される。

#### (10) 社会保険及び労働保険の適用

##### (ア) 地方公務員共済組合制度

社会保険については、フルタイムの会計年度任用職員のうち、(i) 任用関係が事実上継続していると認められる場合において、(ii) 常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて12か月を超えるに至った者で、(iii) その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされている者は、これらの要件に該当するに至った日以後、地方公務員共済組合法が適用されることになる。

また、上記に該当しないフルタイムの会計年度任用職員及びパートタイムの会計年度任用職員のうち、勤務時間が常勤職員の4分の3以上である者及び勤務時間が常勤職員の4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上、②賃金の月額が8.8万円以上、③雇用期間が1年以上見込まれること、④学生でないことといった要件を満たす者については、厚生年金保険及び健康保険が適用される。

なお、これら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る。

#### (イ) 厚生年金保険及び健康保険

厚生年金保険及び健康保険者資格については、厚生労働省の通知において、「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るとしている。

#### (ウ) 災害補償

災害補償については、フルタイムの会計年度任用職員のうち、上記(ア)の(i)～(iii)の要件に該当する者は、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ることとされている。また、フルタイムの会計年度任用職員で、12か月までの任用期間内にある者、及び、12か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、労働災害補償保険制度等により補償対象となる者を除き、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る。

#### (エ) 雇用保険

雇用保険については、①週の所定労働時間が20時間以上、②31日以上継続して雇用される見込みであること、③雇用保険の適用事業所に雇用されていることといった要件を満たす場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続を行わなければならない。

なお、フルタイムの会計年度任用職員が上記(ア)の(i)～(iii)の要件に該当し、職員の退職手当に関する条例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雇用保険の被保険者とならないこととなる。

#### (11) 人事評価

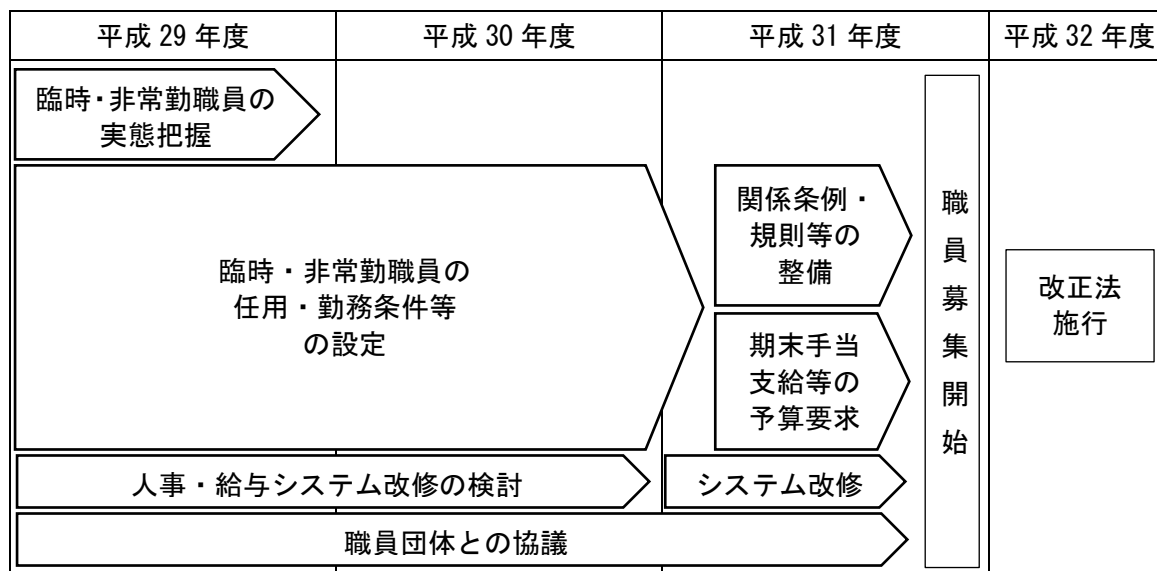
人事評価は、「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績評価をいう。」と定義されている。

改正地公法では、会計年度任用職員は人事評価の対象となり、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、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ひとつとして活用することが考えられる。具体的な人事評価の実施方法等については、各任命権者に委ねられており、職務内容や勤務実績等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能としている。

### 第3章 今後必要となる手続及びスケジュールについて

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に係る制度を導入し、その募集活動を平成31年度に行う場合、想定されるスケジュールとして、平成29年度内に、臨時・非常勤職員の実態を把握するとともに、臨時・非常勤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31年度には、これらの任用や勤務条件等を関係条例・規則等の整備も合わせて完了することが必要である。なお、図表9は新制度導入に係るスケジュール例として示したものであるが、各地方公共団体においては、それぞれの実情に応じて適切に準備することが求められる。

図表9. 新制度導入に係るスケジュール例



#### (1) 臨時・非常勤職員の実態把握

各地方公共団体においては、長の補助機関のみならず、各種委員会・委員の補助機関、さらには議会事務局を含め、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、人事当局が統一的に把握する必要がある。そのため、人事当局は、平成29年度内に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ておくべきである。

実態把握を行う際には、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る。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）、空白期間の有無などについて把握する必要がある。また、各任命権者における、各種制度の整備・運用状況に係る現状と会計年度任用職員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る。

## (2) 臨時・非常勤職員の任用・勤務条件等の設定

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職員の適正確保に向けた検討を行い、会計年度任用職員に移行するなど、臨時・非常勤職員の職の再設定を行う必要がある。

まず、任用については、個々具体の職の設定に当たって、就けようとする職の職務の内容、勤務形態等に応じ、正職員、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る。その上で、臨時・非常勤職員の職は、改正法の趣旨に基づいて行うものとし、かつ、会計年度任用職員、臨時的任用職員、特別職非常勤職員の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である。

特に、事務補助職員等の労働者性が高い者が特別職非常勤職員として任用されている場合は、改正法の施行に伴い、会計年度任用職員の職に移行する必要がある。また、臨時的任用職員についても、対象となる職の要件が厳格化されることから、会計年度任用職員の職へ移行を進めることなど、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る。

次に、勤務条件については、任期が相当長期にわたる会計年度任用職員に対して、期末手当を支給できるようになる。そのため、基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱い等、具体的な支給方法を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。

また、市町村によっては、現行の臨時・非常勤職員の報酬額を適切な支給水準より高く設定しているなどのことから、給料又は報酬等の制度や水準を定める際に、月額給与等を見直すことも考えられるが、改正地公法第 24 条に規定する職務給の原則、均衡の原則等、地公法の給与決定原則に沿って適正な水準を設定することが必要である。

## (3) 人事・給与システム改修のための予算要求等

人事・給与等の管理、職員からの届出・申請処理等に関する業務を行う人事・給与システムについては、各地方公共団体において個別に整備されているところである。今般、新制度導入に伴い、当該システムの改修が必要な場合は、平成 30 年度中に平成 31 年度当初予算要求を行い、平成 31 年度から改修に着手することが考えられる。

## (4) 職員団体との協議等に係る留意事項

会計年度任用職員の勤務条件については、改正地公法に基づき、登録職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応じる必要があることに留意が必要であり、各地方公共団体においては、適宜必要な協議を行う必要がある。

特別職非常勤職員として任用されていた者が、改正法施行後に会計年度任用職員に係る制度に移行した場合は、正職員と同様、職員団体による交渉など改正地公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る。また、勤務条件条例主義<sup>1</sup>、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留意が必要である。

#### (5) 関係条例・規則等の整備

新制度導入に伴い、給与、分限・懲戒、育児休業、条件付任用に関する様々な条例・規則等を整備する必要がある。総務省から従前より発出されている条例（案）等には、改め文や新旧対照表が参考資料として示されているため、各地方公共団体においては、関係条例・規則等の制定改廃にあたって参考にすることができると考えられる。特に、臨時的任用職員に関する規則を整備する際には、改正法の趣旨を踏まえ「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とする要件を付加し厳格化する必要がある。また、規則等に委任する場合であっても委任の根拠を明確にする必要がある。

#### (6) 制度の周知、職員募集開始

勤務条件をあらかじめ明示するという観点等から、職員募集事務にあたる職員だけでなく、現に任用されている臨時・非常勤職員に対しても、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る。人事当局において、職員募集や人事管理を担当する職員向けのマニュアル、現在任用されている臨時・非常勤職員並びに今後任用される臨時・非常勤職員向けの説明資料等を作成するなどの工夫も考えられる。

#### (7) 期末手当支給等のための予算要求措置

会計年度任用職員に期末手当等を支給するための予算調整が必要となる。なお、地方財政措置については、総務省において調査（制度改正による影響額調査）が行われ、適切に検討が進められる予定である。

---

<sup>1</sup>勤務条件条例主義：地方公務員の勤務条件は、住民代表たる議会の議決に基づく条例で決定するという原則



おわりに

地方公共団体が多様化・高度化する行政ニーズに対応していくためには、個々の職員の職務能力の向上を図ることはもちろん、業務の種類や性質に応じて、正職員のほか、臨時・非常勤職員や任期付職員等の多様な任用・勤務形態の職員を最適に組み合わせ、最小のコストで最も効果的な行政サービスの提供を行うことが重要である。

各地方公共団体は、会計年度任用職員に係る制度の導入に向けて、人事行政の実態を十分に踏まえて検討・調整等を行い、広範囲にわたる関連条例・規則等の整備を実施するなどの広範かつ多くの準備を、施行日である平成 32 年 4 月 1 日までに完了させる必要がある。

そのために、人事担当者においては、他の任命権者の準備状況についてもしっかりと把握し、必要な連絡調整を行い、各任命権者において改正法の趣旨に沿った円滑な制度導入ができるよう対応することが必要である。

また、職員募集や予算調整を担当する職員についても、それぞれの事務を適正かつ円滑に実施するために、制度内容の把握や実施体制の構築が求められるところである。

なお、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は、総務省から示された「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」に詳しく記載されているので、各担当者においては、その内容を十分把握した上で、事務を進めることが求められる。

最後に、本稿が、地方公共団体において、会計年度任用職員に係る制度の導入や円滑な事務の実施に役立つところがあれば幸いである。

## 参考文献

- 甘利英治（2011）「地方公務員の給与体系及び給与制度～諸手当～」『地方公務員月報（平成23年10月）』
- 一般財団法人公務人材開発協会人事行政研究所 編著（2018）『平成29年版国家公務員の給与 - その仕組みと取扱い - 』
- 鶴養幸雄（2015）『Q & A 非正規地方公務員の雇用実務』
- 小川友次、澤田千秋（2018）『地方公務員の＜新＞勤務時間・休日・休暇＜第2次改訂版＞』（学陽書房）
- 厚生労働省（2018）『公正な採用選考をめざして』
- 笹野健、三橋郁、石川英寛、岡航平、山口研悟、行村真生、五月女有良（2018）「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）について」『地方公務員月報（平成29年6～8月）』
- 総務省自治行政局公務員部（2018）『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）』
- 地方公務員人事実務研究会 編著（1994）『地方公務員の図説・人事実務シリーズ2 給与・旅費・退職』
- 地方公務員任用制度研究会 編著（2002）『自治体の＜新＞臨時・非常勤職員質疑応答集』
- 地方公務員任用制度研究会 編著（2002）『＜新＞臨時・非常勤職員の身分取扱 第1次改訂版』
- 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会（2009）『地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書』
- 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（2017）『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』
- 橋本勇（2003）『入門地方公務員法』（学陽書房）
- 橋本勇（2016）『新版逐条地方公務員法＜第4次改定版＞』（学陽書房）
- 松本英昭（2018）『新版逐条地方自治法＜第9次改訂版＞』（学陽書房）
- 村上仰志、松田健司、椋田那津希（2018）「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルについて」『地方公務員月報（平成29年9～11月）』