

III Q & A

【全般】

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

- 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係については、常勤職員として任用されるこれらの職員と同様である。すなわち、企業職員又は技能労務職員については、元々フルタイムの職やパートタイムの職にかかわらず、地方自治法第 203 条の 2 及び地方自治法第 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、任期が改正法施行日（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 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1-4 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超え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1-5 改正法において、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パートタイムの会計年度任用職員として「報酬、費用弁償及び期末手当」の支給対象とした理由は何か。

- 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の勤務時間の4分の3を超える者の取扱いについては、手当支給の適法性が争われた過去の判例（茨木市臨時的任用職員に対する一時金の支給に係る損害賠償請求事件等）では、当時の国の日々雇用職員以外の非常勤職員の取扱いが「常勤職員の勤務時間の4分の3を超えない範囲内」とされていたことを踏まえ、地方自治法第204条の「常勤の職員」に該当するか否

かの判断要素の一つとして「勤務時間が常勤職員の4分の3を超えること」を挙げている。

- しかしながら、それは複数の判断要素の一つとして挙げられたに過ぎず、かつ、国において日々雇用職員制度を廃止し、期間業務職員制度が創設され、現行法令上、4分の3を超えるか否かにかかわらず、非常勤職員とされていることを前提とすれば、4分の3の勤務時間を区分の基準とする理由は明確でない。
- 今回、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員制度」を創設するに当たり、「常勤の職員」、すなわち、「常時勤務を要する職を占める職員」については、国家公務員を含めた公務員法制全体として、相当の期間任用される職員を就けるべき職を占める職員であって、フルタイムで勤務する職員と整理したところである。
- その上で、会計年度任用職員の給付制度においても、常勤職員の1週間あたりの勤務時間と同一であるフルタイムの者については給料、旅費及び手当の支給対象とし、常勤職員の1週間あたりの勤務時間より短いパートタイムの者については報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象とする立法的措置を講じたものである。

問1-6 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って、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、例えば、任期が3日で1日あたりの勤務時間が常勤職員と同一の場合は、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1-7 週により勤務時間が異なる職について、常勤職員と同一の勤務時間の週がある場合に、「パートタイムの職」として任用することとなるのか。

- 「1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間」に該当するか否かを判断すべき任期中の期間について、常勤職員と同一の勤務時間の勤務を行う週があったとしても、常勤職員よりも短い勤務時間の勤務を行う週がある場合には、任期を通してパートタイムの会計年度任用職員として任用することが適当である。ただし、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することは改正法の趣旨に沿わないものである。

問1-8 通常の常勤職員と勤務内容や勤務形態が異なる宿日直業務などに会計年度任用職員を充てる場合、フルタイム又はパートタイムのどちらの会計年度任用職員として任用すべきか。

- フルタイム又はパートタイムのいずれを選択するかは、業務の内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質にかかわらず、1週間当たりの通常の勤務時間に基づき判断すべきである。
- その際、同一又は類似の業務に従事する常勤職員がいる場合は、これらと1週間当たりの通常の勤務時間を比較することが適当と考えるが、同一又は類似の業務に従事する常勤職員がいない場合は、通常の常勤職員と比較することが考えられる。

問1-9 パートタイムの会計年度任用職員について、同一の地方公共団体内で複数の任命権者に同時に任用される場合、複数部局の任用を合計した1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うべきか。

- 同一地方公共団体内の異なる任命権者（首長のほか、教育委員会や公安委員会など）にパートタイムの会計年度任用職員として任用されることとなった結果、合計した1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となったとしても、任命権者が異なることからそれぞれの任命権者においてパートタイムの会計年度任用職員として任用することが適当である。
- なお、ここでいう「異なる任命権者」とは、新地方公務員法第6条第2項に規定する補助機関たる上級の地方公務員に委任する前の任命権者が異なる場合をいい、例えば、地方公共団体の長が委任する複数の補助機関たる上級の地方公務員に任用されることとなった結果、合計した1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合には、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うことが適当である。

問1-10 これまで、特別職非常勤職員の勤務内容は同一の職名であっても団体ごとに様々で、その中には有償ボランティア的な位置付けになっているケースもあると考えるが、そのようなケースも一般職に移行するのか。

- 新地方公務員法第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非専務的に公務に参画する労働者性の低い職であり、助言、調査、診断等を行う職が該当する。
- また、上記に該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、新地方公務員法の定める服務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理すべきである。
- したがって、あくまで協力依頼を受けて行うようなボランティア活動に従事する者を地方公務員として任用する必要はないが、会計年度任用職員等として行うべき事務に該当する場合には、その実態に応じて任用することが適当である。

問1-11 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として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1-12 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 - 1 3 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する場合の欠員補充については、新たに会計年度任用職員を任用することや、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職員を任用することが考えられる。
- なお、地方公務員育児休業法に基づく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が、地方公務員育児休業法に基づく臨時的任用は、職員の配置換えその他の方法（職員の業務分担の見直し、配置転換、業務遂行方法の工夫、会計年度任用職員の任用などのさまざまな措置をいう。）により育児休業を請求した職員の業務を処理することが困難である場合に行うことができるという点に留意が必要である。
- また、会計年度任用職員が病気休職する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を任用することが考えられる。

問 1 - 1 4 新地方公務員法第 5 8 条の 2 に基づく人事行政の運営等の状況の公表について、今般の法改正によりフルタイムの会計年度任用職員が対象として加えられたところであるが、例えば 2 ～ 3 か月程度の短期間の勤務となる職については、公表になじまないのではないか。

- フルタイムの会計年度任用職員を公表対象としたのは、任期の定めのない常勤職員と同様に、給料、旅費及び手当の支給対象となり、一定の条件を満たせば、退職手当制度や共済組合制度の長期給付が適用されるためである。

- また、任期が短い者についても公表対象とすることにより、短期間の任用を繰り返し、退職手当制度や共済組合制度を適用させないといった不適切な運用を防止する効果もある。
- このため、その人数等の公表に当たっては、短期間の任期で任用される職員も含め、当該年度内の人数等の実態を適切に把握し、公表するよう工夫していただきたい。

問1-15 臨時・非常勤職員について、経費削減の観点から会計年度任用職員には移行せず、これまで臨時・非常勤職員が担っていた業務について、民間委託を行うこととしてよいか。

- 臨時・非常勤職員について、それぞれの職の必要性を十分に検討した上で、民間委託によって現状よりも効果的・効率的な行政サービスの提供が可能になると判断できる場合は、その結果として職の整理（廃止）を行うことはあり得る。
- しかしながら、それぞれの職の必要性を十分に検討することなく、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、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ある。

問1-16 教育機関において任用する会計年度任用職員の任用期間について、夏休み期間中従事させる業務が全くない場合、その夏休み期間を除き、任期を分けて設定することは、不適切な空白期間にあたるか。

- 不適切な「空白期間」の考え方は、マニュアルII3（1）③エ及び⑤イを参考にされたいが、夏休み期間中従事させる業務が全くない場合、不適切な空白期間には当たらないと解される。
- これまで通知等で示されているように、任期の設定については、勤務の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるが、例えば、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合、不適切な「空白期間」とみなされるおそれがある。

- なお、夏休み期間前に任期が終了になった者を休業明けに再度任用する場合、他の再度任用の場合と同様、新たな職への任用にあたりと解される。したがって、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を踏まえた能力の実証等を経たうえで、本人の意思を確認し、辞令交付や勤務条件の明示を行うべきである。

問 1 - 1 7 パートタイム会計年度任用職員として任用することを目的に、例えば、週 5 日勤務の職について一日あたりの勤務時間を 7 時間 30 分とするなど、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりもわずかに短く設定しても、差し支えないか。

- 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ある。
- また、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、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。
- こうしたことから、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、例えば、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりも一日当たり 15 分間短くするなど、わずかに短く設定することは適切ではない。

【特別職】

問 2 - 1 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、「限定列挙」してマニュアルに示したところ。

問 2 - 2 新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」とはどのようなものを指すのか。専門性を有する相談員の職務は「助言」と解してよいか。

- 新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」については、地方公共団体の機関等に対する「助言」に限り該当するものであり、単に部局内の職員個人や住民等に対して助言を行う相談員などについては、該当しないと解される。
- なお、当該業務が専門的な知識・経験等に基づく「助言」に該当する場合であっても、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は、労働者性が低い職であることにご留意いただきたい。

問 2 - 3 「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 - 4 特別職非常勤職員として任用されている公の施設の館長等についても、一般職へ移行する必要があるか。また、公民館長や図書館長、博物館長の職務を実際には副館長等が行い、館長の職を特別職として整理することは可能か。

- 非常勤の館長等については、事業遂行に当たって、任命権者等に対し助言する「顧問」「参与」等と考えられる場合を除き、原則として一般職へ移行することが適当である。

- なお、館長、研究所長、センター長等を特別職としている場合であって、当該職員が、館、研究所、センター職員の指揮監督等の責任を担っている場合、マニュアルⅡ 2（1）③を踏まえ、当該職員が従事する業務が「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」に該当しないか、適切に判断する必要があることにご留意いただきたい。
- 社会教育法に規定する公民館、図書館法に規定する図書館及び博物館法に規定する博物館の館長は、社会教育法第 27 条、図書館法第 13 条及び博物館法第 4 条でその設置及び職務について規定されており、館長が上記の各規定に定められた職務を行う必要がある。また、その職務の内容を踏まえると、上記の各規定に定められた館長の職については一般職とすべきである。

【社会教育法】

第二十七条 公民館に館長を置き、主事その他必要な職員を置くことができる。

- 2 館長は、公民館の行う各種の事業の企画実施その他必要な事務を行い、所属職員を監督する。

【図書館法】

第十三条 公立図書館に館長並びに当該図書館を設置する地方公共団体の教育委員会が必要と認める専門的職員、事務職員及び技術職員を置く。

- 2 館長は、館務を掌理し、所属職員を監督して、図書館奉仕の機能の達成に努めなければならない。

【博物館法】

第四条 博物館に、館長を置く。

- 2 館長は、館務を掌理し、所属職員を監督して、博物館の任務の達成に努める。

問 2 - 5 医師については、診断、診察、医学的判定等を実施する医師（児童相談所等における診察、特別児童扶養手当支給判定、肢体不自由医学判定等）と、医学的専門知識を基に指導・助言を行う医師（生活保護医療扶助、保険医療機関等指導監査等）が存在するが、いずれも新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「診断」と解してよいか。

- 前者の医師は「診断」、後者の医師は「助言」となるが、「助言」は地方公共団体の機関等に対して「助言」する場合に限り該当することに留意が必要である。
- なお、当該業務が専門的な知識・経験等に基づく「診断」又は「助言」に該当する場合であっても、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は、労働者性が低い職であることにご留意いただきたい。

問 2 - 6 臨床心理士、看護師、薬剤師についても新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「診断」や「助言」と解して、特別職としてよいか。

- 臨床心理士の職務は、診察等の医学的な診断というより、個人に対する心理的な助言であると考えられ、看護師の職務は、最終的には医師の判断が必要な場合も想定され、補助的に医療等に従事する性格が強いことから、「診断」には該当しないと解される。また、薬剤師の職務は、医師等の処方せんによる調剤や薬剤の適正な使用のための情報の提供及び指導であることから、「診断」には該当しないと解される。
- なお、新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」については、地方公共団体の機関等に対する「助言」に限り該当するものである。

問2-7 地方公共団体と地区住民の連絡調整を行う「区長」など、勤務時間の把握が困難である職について、引き続き特別職非常勤職員として任用することは可能か。

- 改正法により、特別職非常勤となる対象の要件が厳格化された趣旨を踏まえれば、単に勤務時間の把握が困難であるという理由のみで特別職として任用することは適当ではない。
- また、例えば、「区長」について地方公務員として任用するのであれば一般職とすべきであるが、地方公務員として任用するのではなく、文書の回覧・配布などといった業務について委託することも考えられる。

問2-8 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2-9 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 - 1 0 社会福祉法人に対する指導監査等に従事する公認会計士や税理士等を特別職非常勤として任用することは可能か。

- 社会福祉法人への立入検査など、社会福祉法人に対する指導監査等の事務は権力的業務に当たるものと考えられることから、当該業務を担う職員については、一般職として任用し地方公務員法上の服務規律等を課すことが適当であると考えられる。
- また、指導監査等の事務は新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」「調査」「診断」のいずれにも該当しないと解される。

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

- 定数条例における定数は、職員数の限度を示しているものであって、現実の実人員が定数に達していなくても差し支えないものと解されている。

- 一方、臨時的任用は、正規の任用の手続きを経るいとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来たすことがないよう、緊急の時、臨時の職に関するとき、又は採用候補者名簿等がないときに、特例として認められるものである。
- したがって、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とは、定数条例における定数と実員とに差が生じている場合を指すものではなく、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合を指すものである。
- また、臨時的任用と定数条例の関係は、以下のとおりである。
 - ・「臨時の職に関する場合」
 臨時的任用を行う日から1年以内に廃止することが予想される職に関する任用であることから、定数条例の対象外と解される。
 - ・「緊急の場合」「採用候補者名簿等がない場合」
 その欠員を生じた職が「臨時の職」ではないことから、定数条例の対象となる。

問3-3 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と考えられるものの、「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3-4 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、事実上任期の定めの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3-5 「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、「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切と考える。

問3-6 地方公務員の育児休業等に関する法律及び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における臨時的任用職員について、社会保険制度、公務災害補償制度及び退職手当制度の取扱いはどうなるのか。

○ 地方公務員の育児休業等に関する法律及び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における臨時的任用職員の規定については、特に改正等がなされているわけではないが、地方公務員法における臨時的任用職員の取扱いが変更となることにあわせ、これらの法令における臨時的任用職員について、「常時勤務に服することを要する地方公務員」の代替職員として任用される臨時的任用職員に該当する場合には、社会保険制度、公務災害補償制度及び退職手当制度の取扱いについては、地方公務員法における臨時的任用職員と同様の取扱いとする。

○ 具体的には、

- 「常時勤務に服することを要する地方公務員」の代替職員として任用される臨時的任用職員については、地方公務員法における臨時的任用職員と同様、その採用の日から厚生年金、地方公務員等共済組合法の短期給付及び福祉事業、地方公務員災害補償法（※）及び退職手当制度を適用することとする。（厚生年金並びに地方公務員等共済組合法の短期給付及び福祉事業については、2月以内の期間を定め、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないもの者については適用しない。）
- 「常時勤務に服することを要する地方公務員」以外の職員の代替職員として任用される臨時的任用職員については、雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間により勤務した日が一月間に十八日（一月間の日数（地方公共団体の休日を除く。）が二十日に満たない日数の場合にあつては、十八日から二十日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数。）以上ある月が、引き続いて十二月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているものについて、地方公務員災害補償法及び退職手当制度を適用することとし（ただし、退職手当制度については引き続いて6月を超えるに至った者について適用する。）、厚生年金並びに地方公務員共済組合法の短期給付及び福祉事業については、2月以内の期間を定め、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者以外の者で、勤務時間が常勤職員の4分の3以上の者や「週の所定勤務時間が20時間以上である」「報酬月額が8.8万円以上である」「学生でない」などの要件を満たした者について適用する。

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

【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。
- なお、例えば、同一任命権者内で異なる勤務時間帯の複数の会計年度任用職員として任用された結果、合計した1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合には、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うことが適当である。

問4-2 年度末の採用事務の平準化を図るため、次の募集・採用方法を行っているが、問題ないか。

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

- 選考により会計年度任用職員を採用する場合には、平等取扱いの原則や成績主義を踏まえ、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行い、面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法を経た上で行う

のであれば、ご質問の内容については地方公共団体の運用の範囲内と考えられる。

問4-3 4月10日に選挙が行われる場合の事務補助職員として会計年度任用職員を3月20日から任用しようとする場合の募集に係る任用期間に関する事項について、どのような記載が考えられるか。

- 会計年度任用職員の採用に当たっては、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、任期ごとに客観的な能力実証を行う必要があるが、選考においては公募を行うことが法律上必須であるものではない。
- その上で、例えば、任期は3月20日～3月31日とした上で、勤務実績に応じて4月10日までの期間で再度任用される場合があるといった記載も考えられる。

問4-4 元職員という条件での募集・採用は可能か。

- 募集の際、職務の遂行上、真に必要な資格要件を定めることは可能であるが、単に、元職員であることのみを捉えて募集や採用の対象を限定することは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から適当ではない。

【条件付採用】

問5-1 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。

問5-2 人事委員会規則において、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る場合、勤務日数が15日を超えていても、能力を実地で実証することが困難なケースが発生した場合に、条件付採用期間を延長することができるか。

- 条件付採用期間の延長については、常勤の職員と同様、勤務日数不足の場合以外は想定しておらず、能力を実地で実証することが困難であることを理由として条件付採用期間を延長することは、任命権者の都合により身分が不安定な期間を延長することとなり、適切ではない。

【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。

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

問6-3 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」では、有期労働契約が3回以上の更新をされた者等に対して、雇止めの予告を30日前までに行い、請求があったら雇止めの理由を明示することとされているが、当該事項は、あくまで留意すべきものという取扱いでよいか。また、実質無期や期待保護（反復更新）については、地方公務員について適用されるのか。

- 労働基準法第14条第2項は地方公務員については適用除外とされている。これは職員の任用は行政処分としてなされるものであり、辞令に示された期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅するため、紛争の未然防止策や行政指導の法律の規定を適用する余地はないためである。
- しかしながら、結果として複数回にわたって同一の者を同一の職務内容の職に再度任用している場合に、何の予告もなく再度の任用を行わないことは、当該者に多大な影響を及ぼすことが想定されるため、

マニュアルII 3 (1) ⑤ウにおいて、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等の配慮が望ましいとしている。

- なお、前述のとおり労働基準法第14条第2項は適用除外となっているため、「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」の雇い止めの予告や理由の明示についてはあくまで参考とすべきものであって、その他にも様々な配慮が考えられるものである。
- 実質無期や期待保護（反復更新）については、前述のとおり、期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅するが、一部判例においては、長期にわたる職務の継続を期待させる言動があったことや再度の任用が当然のようになされていたことなどから、非常勤職員の再度の任用の期待権を侵害したことによる損害賠償が認容された例があるのでご留意いただきたい。

問6-4 地方公共団体が任用と再度の任用の間に職員であった者を働かせ、災害にあった場合、公務災害補償について、どのような取扱いとなるか。

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

問6-5 公募を行う際、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者については、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能か。

- 職員の公募・選考は、当該会計年度任用の職にふさわしい人物を採用することを目的に行うものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえつつ、客観的な能力の実証を行うことが必要である。
- また、再度の任用については、会計年度任用職員制度の導入後においても、従前の取扱いと同様、当該会計年度任用の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、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ある。
- これらの点を踏まえれば、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である。

問6-6 各地方公共団体においては、問6-2に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならないか。

- 具体の取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

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

- 再度の任用の場合、新たな職に改めて任用されたものであるため、前任期中の非違行為に対して、懲戒処分することはできない。
- ただし、前任期中の非違行為が現在の職に必要な適格性を欠くと判断できるような場合には、分限処分の対象となり得る。
- また、任用にあたり、採用担当者からの確認にも関わらず、本人が非行事実を秘匿し、虚偽の報告をしていた場合などについては、その採用行為自体に瑕疵が生じ、無効又は取消しとなり得る。
- なお、前任期中の非違行為により刑事事件に関し起訴された場合、任命権者は職員の意に反して休職させることができる（新地方公務員法第 28 条第 2 項第 2 号）。

問 7-3 職員の服務の宣誓に関する条例（案）第 2 条第 2 項の規定による「別段の定め」について、具体的にどのような定めが考えられるか。

- 会計年度任用職員については、制度導入前の任用形態や任用手続きが様々であることに鑑みれば、地方公務員法第 31 条の規定に基づく服務の宣誓をそれぞれの職員にふさわしい方法で行うことが望ましい。
- そのため、例えば、
 - ・ 特別職非常勤職員から会計年度任用職員へ移行した場合には、任命権者等の面前での宣誓書への署名を要せず、署名をした宣誓書を提出することで足りるものとする

- ・ 同一の職員につき再度の任用を行った場合には、先の任用に際して行ったサービスの宣誓をもって、これを行ったものとみなすこと
 - ・ 採用時にサービスの誓約等を行っている場合には、当該誓約等をもって、サービスの宣誓を行ったものとみなすこと
- などの方法により会計年度任用職員によるサービスの宣誓を実施することが考えられる。

- なお、今般の職員のサービスの宣誓に関する条例（案）の改正はこうしたことを踏まえて行ったものである。

【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。

- 労働基準法第 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、正式採用しない（1 月で免職とする）場合、条件付採用（試用）期間が 14 日を超えているため、労働基準法第 20 条に基づく 30 日前の解雇予告が必要となり、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・勤務時間】

問10-1 会計年度任用職員の年次有給休暇の繰り越しに係る継続勤務の考え方如何。

- 国における「継続勤務」については、「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」と人事院規則15-15運用通知第3条関係第2項に規定されている。
- 「同一官署」の定義は、国家行政組織法上の行政機関（内閣、総理大臣、各省大臣、会計検査院長、人事院総裁、宮内庁長官、各外局長、法律に別段の定めのある者）（※）の観念の別を前提としている。その上で主に場所的観念により判断されるものである、とされている。
※地方公共団体においては、地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者がこれに相当する。
- 例えば、本館や別館のように庁舎が異なるが一体として利用され、社会通念上「同一」と考えられる場合も「同一官署」に含まれる。
- また、「同一官署」に該当しない場合でも、同一任命権者（原任命権者ではなく、法権限の委任を受けた者）の下での任用であって、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は、継続勤務とみなされる。

- 会計年度任用職員においても、国の考え方に基づき、繰り越しを行うことが適当である。

問10-2 会計年度任用職員の休暇を設定するに当たって、国の非常勤職員には認められていない休暇を団体独自の休暇として設定することは可能か。また、国の非常勤職員において無給となっている休暇を有給として設定することは可能か。

- 会計年度任用職員の勤務時間その他の勤務条件については、新地方公務員法第24条第4項の規定に基づき、国の非常勤職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない（常勤職員ではなく非常勤職員との間で比較することに留意されたい。）。
- 国の非常勤職員に認められている休暇については、マニュアル113（1）③イ（ウ）及び参考資料3に示されているとおりであるが、表に示すと参考資料4のとおり。
- 上記を踏まえた上で、国と異なる対応とするのであれば、合理的な説明ができなければならない。

問10-3 会計年度任用職員として任用する場合に、その勤務条件について、以下のような定め方をしてもよいか。

- ①「勤務1回につき、○円」
- ②「週に○時間勤務」
- ③「必要に応じて勤務」

- 会計年度任用職員については、労働基準法第15条の規定にしたがい、その任用に際しては勤務日、勤務時間や勤務地等の勤務条件を明示する必要がある。
- また、新地方公務員法第24条の規定により、一般職の常勤職員と同様、会計年度任用職員の給与については、職務給の原則、均衡の原

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

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

- ただし、雨が降った際に業務を行うことを要する雨量観測員等を任用する場合など、事前に具体的な勤務日、勤務時間を明示することが難しい場合は、労働基準法に定める労働時間や休日等の規定を踏まえた上で、「管理監督者が別途指示する日の中において、1日につき○時間」といった定め方は可能と考えられる。

問10-4 会計年度任用職員として任用する非常勤講師の勤務条件について、授業時間のみを勤務時間として定めてもよいか。

- 非常勤講師の職務内容が授業のみであれば、授業時間のみを勤務時間として設定することは制度上不可能ではないが、通常、授業に付随して授業準備等が必要であることを踏まえると、授業時間だけでなく授業準備等の時間を含めて勤務時間として設定すべきと考えられ、実態を踏まえた上で勤務時間を定める必要がある。

問10-5 国の非常勤職員の休暇制度に改正があった場合、会計年度任用職員の休暇制度についての取扱如何。

- 国の非常勤職員の休暇制度に改正があった場合には、会計年度任用職員の休暇制度についても、国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえ、必要な制度を確実に整備する必要がある。

- なお、国の非常勤職員の休暇制度では、平成31年1月1日付けで「結婚休暇」の新設、「忌引休暇」の対象者の拡大、令和2年1月1日付けで「夏季休暇」の新設、令和4年1月1日付けで「不妊治療のた

めの休暇」、「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の新設並びに「産前休暇」及び「産後休暇」の有給化がされているので適切に対応されたい。

問10-6 庁舎外での勤務が中心となる職について、実際の勤務時間をどのように把握すればよいか。

- 単に庁舎外での勤務となる場合には、例えば、庁舎外における勤務の開始及び終了時に始業・終業時刻を電話等で報告させる、勤務終了後に勤務時間や勤務内容についての報告書を提出させるといった方法により、勤務時間を把握することが考えられる。
- 一方、労働基準法においては、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な場合には、労働基準法第38条の2で規定する事業場外みなし労働時間制を適用し、所定労働時間労働したものとみなすことができるとされている。
- 庁舎外での勤務について、事業場外みなし労働時間制が適用可能な場合には、同制度を活用することも可能であると考えられる。

【育児休業】

問11-1 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、地方公務員法第13条の規定により、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。

問11-2 会計年度任用職員が育児休業を取得した際の代替として、臨時的任用を行うことができる」と示されているが、これまでと変わらないという理解でよいか。また、会計年度任用職員が産前産後休暇を取得した際の代替として臨時的任用を行うことはできないのか。

- 問1-13で示したとおり、会計年度任用職員が育児休業を取得した際の代替として、臨時的任用は可能であるが、任用に際しては育児休業法第6条第1項の規定のとおり職員の配置換えその他の方法（業務の分担や非常勤職員の任用等）によって当該請求をした職員の業務を処理することが困難である場合に行う、とされていることに留意する必要がある。
- 新地方公務員法において臨時的任用は「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定している。そのため、会計年度任用職員が産前産後休暇を取得した際の代替として臨時的任用を行うことはできないため、会計年度任用職員を新たに任用することが考えられる。

【人事評価】

問12-1 「（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12-2 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15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5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II3(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与を、係長相当や管理職相当の水準に決定することは可能か。

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

問13-3 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13-4 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。

- 民間労働者については、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す目的で厚生労働省が平成28年12月に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、
 - ・ 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13-5 問13-4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II3(1)③ア(イ) i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、職務経歴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)、さらに経歴年数分の号給(1年 \times 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)、さらに経歴年数分の号給(2年 \times 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)、さらに経歴年数分の号給(3年 \times 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13-6 職種によっては、問13-3のとおり常勤職員の初任給基準額を上限とすると、現行から相当程度給与水準が下がってしまう場合があり、人材確保に影響を及ぼすおそれもある。どのように対処すればよいか。

- 問13-3において「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」としたのは、あくまで「定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員」についての例であり、全ての職種について「常勤職員の初任給基準額を上限の目安」とすることを示しているものではない。
- それぞれの職種に係る給料又は報酬の上限の号給設定及びその設定理由については、一義的には各団体において適切に判断されるべきものであるが、例えば、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえ、その上限を事務補助職員よりも高く設定することが考えられる。

問13-7 特別職非常勤職員として任用されている医師、弁護士などを一般職に移行させる場合、どのように給与水準を決定すべきか。また、これらの職について、職務の内容に変更がない場合には現行と同水準の給与を支給することは可能か。

- 医師等のフルタイム会計年度任用職員については、初任給調整手当やいわゆる医師特例に基づいた地域手当について支給することが可能であり、また、パートタイム会計年度任用職員についても、これらを勘案して報酬を決定することとして差し支えない。
- このほか、弁護士等の給与水準については、職務内容等に照らし、団体における行政職給料表を基礎とすることが適当でないとは判断される場合には、国の特定任期付職員の俸給表等を参考として給与水準を定めることが考えられる。
- その他、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の職種について、仮に、「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」が団体内に存在せず、他団体や国にも存在しないという場合には、地方公務員法第24条に基づく職務給の原則、均衡の原則等に基づき、地域の民間企業における同一又は類似の職種の状況、職務の内容や責任の程度、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て、適切な給与水準を確保していただきたい。

問13-8 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。また、会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

- 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。
- 会計年度任用職員の給与の決定について、人事委員会勧告が必須事項であるとはいえないが、各人事委員会において必要に応じ、給与をはじめとする会計年度任用職員の勤務条件に係る人事委員会勧告を行うことは否定されない。

問13-9 ごく短期間の繁忙期において単純作業に従事させるために任用するような会計年度任用職員についても、職務経験等を考慮して給与を決定する必要があるのか。

- 会計年度任用職員の給与水準決定については、「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、職務の内容や責任の程度、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」ことが原則である。
- しかし、①ごく短期間に、かつ②単純な作業に従事させるために任用するような場合（例えば、各種イベントや選挙期間中のみ単純作業に従事する者等を想定）については、職務を遂行する上で必ずしも知識、技術、職務経験等を必要としない職と整理し、結果として、給与の決定に当たってこれらの要素を考慮しないこともあり得るものと考えられる。

問13-10 自団体においては、55歳以上の常勤職員について、昇給停止の取扱いとしているところであるが、会計年度任用職員についても同様の取扱いを行うべきか。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準については、任用のたびに「職務経験等の要素を考慮して」定めるべきものであり、これは昇給の概念とは異なるものである。
- 会計年度任用職員の再度の任用の際の給与決定時に常勤職員の55歳以上の昇給停止を考慮すべきかという趣旨と理解するが、会計年度任用職員の給与決定に当たっては、年齢にかかわらず、常勤職員の初任給決定方法と同様とすることが適当と考える。

問13-11 4月の法施行に当たって、会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

- 会計年度任用職員の給与については、一般職の常勤職員と同様、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の考え方に基づき、決定すべきである。
- 具体的に、給料・報酬の水準については、各会計年度任用職員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、職務の内容や責任の程度、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である。

※ 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職員の給与を基礎とすることにより、会計年度任用職員についても、間接的に民間の給与水準との均衡が図られるものとする。

- 期末手当の支給額（①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③在職期間別割合により計算。）についても、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、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
 - ・ 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等の対応は、改正法の趣旨に沿わないものであり、適切ではない。

【期末手当】

問14-1 新地方自治法において、会計年度任用職員に対し、期末手当を「支給することができる」とされているが、これは任期が相当長期にわたらない場合など一部の会計年度任用職員を対象外とする余地を残したものにすぎず、仮に期末手当を支給しないこととした場合、地方自治法又は地方公務員法に反するという理解でよいのか。

- 会計年度任用職員に期末手当を支給しないことが、地方自治法に反すると解されるものではないが、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨や、新地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則から、以下の国家公務員や民間の労働者を取りまく情勢を踏まえれば、一定の会計年度任用職員に対し、期末手当を支給すべきものと考えられる。
 - ・ 国家公務員の非常勤職員については、一定の者に対し、期末手当に相当する給与を支給するよう努めることとされ（一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（平成20年8月26日給実甲第1064号））、各府省等の申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ））においても、「支給するものとする」とされていること
 - ・ 国家公務員の非常勤職員に係る期末手当（に相当する給与）について、平成28年9月に公表された「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査について（調査結果）」によれば、フルタイムの期間業務職員に対する期末手当の支給が11,807人のうち11,497人（97%）と一般的となってきていること
 - ・ 民間の労働者に係る賞与についても、平成28年12月に取りまとめられた「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、「無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない」ことは「問題となる事例」とされていること

問14-2 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14-3 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14-4 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、引き続き任期が6月1日まであり、かつ平成33年度内に任用期間が6月以上ある職員の場合、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14-5 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14-6 自団体では、同一の者である常勤職員が時期により異なる任命権者から任用されていた場合、期末手当の在職期間については通算することとしている。一方で、首長部局の人事担当課が、同一団体であって任命権者の異なる部局の非常勤職員の採用及び配置について調整している場合もあるが、このような場合においても、会計年度任用職員の在職期間については通算しないこととすべきか。

- 問14-5は、異なる任命権者間の在職期間を通算してはならないという趣旨ではなく、一つの指針を示したものである。
- 常勤職員について、任命権者等の要請により、出向による不利益の回避といった事情や目的等を勘案して在職期間を通算する取扱いとしている場合、同様の事情等（設問のような事情も含む）に基づいて、会計年度任用職員の通算に係る取扱いを常勤職員に準じて制度設計しても差し支えない。

問14-7 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14-8 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。

問14-9 同一の者が会計年度任用職員として時期や時間帯によって異なる所属で任用される場合であっても、任命権者が同一であれば、期末手当の計算は一括して行うことが基本と考えられる。一方で、所属部署の別により予算の目が違うために一括して期末手当の支給を行うことができない等の事情がある場合、それぞれの任用ごとに期末手当の計算を行うことは可能か。

- お示しのようなやむを得ない事情がある場合には、それぞれの任用ごとに期末手当の計算及び支給を行うことも想定される。この場合であっても、会計年度任用職員の不利益とならず、かつ、合理的な制度となるよう適切に設計されたい。

【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。

問 1 5 - 2 会計年度任用職員は、教職調整額の支給対象となるか。

- 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第 2 条及び第 3 条により、教職調整額の支給対象は、常時勤務の者及び地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務職員とされており、フルタイムの会計年度任用職員には時間外勤務手当を、パートタイムの会計年度任用職員には時間外勤務手当に相当する報酬を支給することとなる。

【企業職員の場合の留意点】

問 1 6 - 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 2 2 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、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、「職務に対する反对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。

- 「職務に対する反对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、職務の反对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、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。

なお、医師・歯科医師については、その需給関係を反映して民間における給与が相対的に高いほか、その職務が高度の専門職であり、人材確保の困難度が極めて高いことなどを考慮し、フルタイムの会計年度任用職員に支給される初任給調整手当や、地域手当のいわゆる「医師特例」について、報酬水準の決定に当たって考慮することとして差し支えない。

また、医師・歯科医師以外の職種についても、同様の事情がある場合に限り、団体の判断により、報酬水準の決定に当たって初任給調整手当を考慮することも考えられるところである。

問17-2 パートタイム会計年度任用職員の報酬水準決定にあたり、「在勤する地域」を考慮することとされているが、具体的にはどのように取り扱えばよいか。

- 常勤職員及びフルタイム会計年度任用職員に地域手当が支給されている場合、パートタイム会計年度任用職員については、地域手当相当分を報酬単価に加味して支給すべきものと考えられる。

問17-3 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。

問17-4 会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法についての考え方は、給料表に定める額を155（＝7時間45分×5日×4週）で除するということが良いか。

- 問14-7において、日額又は時間額の月額への換算方法の例を記載しており、ここでは、1月を21日として計算している。これは、人事院規則9-24（通勤手当）第8条において、給与法第12条第2項第1号に規定する運賃等相当額について、回数乗車券等の「通勤21回分」とされていることを踏まえたものである。
- この例を参考とすると、会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法としては、給料表に定める月額を162.75（＝7時間45分×21日）で除すことが考えられる。
- しかし、上記規則のほか、1月の平均勤務日数を厳密に規定した法令があるものではないため、月額を時給に換算する方法については、各団体の実情等に応じて行っていただく余地があるものと考えている。

問17-5 パートタイムの会計年度任用職員が兼業する場合の勤務時間や時間外勤務手当についての考え方如何。

- パートタイムの会計年度任用職員が兼業する場合、労働基準法第38条に基づき、勤務時間は通算されることとなる。
- 一般的には、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、労働基準法第37条に定める割増賃金を支払うこととされている。
- したがって、既に他の事業主（他の任命権者を含む。）に雇用されている者を会計年度任用職員に任用しようとする場合には、当該事業場

における所定労働時間を把握し、法定労働時間を超えて公務に従事させた場合には、適切に時間外勤務手当に相当する報酬を支給する必要があることに留意する必要がある。

- また、これとは逆に、会計年度任用職員として任用した者が、新たに他の事業主と労働契約を結ぶ場合についても、時間外勤務手当に相当する報酬の支払い義務を負う場合があるため、当該事業場における所定労働時間を把握する必要がある。
- 兼業をする場合の労働時間管理、健康管理、労災保険の給付などに関する留意点については、厚生労働省作成の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及びそのQ & Aに示されているので、URL（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>）に掲載されている資料を参照されたい。

問17-6 JETプログラム参加者の勤務条件等については、どのように取り扱うべきか。

- パートタイムの会計年度任用職員に移行することになるJETプログラムは、外国語教育の充実等を通じた我が国及び各地域の国際交流の促進を図るという政策目的の下に行われる職務の特殊性を有していることに加え、外国籍の青年をもって事業に当たらせることや、全国で円滑に事業を行えるよう在外公館等で一括した募集や派遣を実施していることなどの事情を有する。
- 上記のようなJETプログラム参加者の職務の特殊性等を考慮すれば、勤務条件等については、全国統一的な取扱いを引き続き担保する必要があると考えられる。その際、報酬については、必要な条例の整備を行った上で、例外的に従前の報酬体系・水準を維持することが考えられる。

【給付関係その他】

問18-1 会計年度任用職員の給与について、例えば、4月分の給与を5月に支払っても構わないか。

- 労働基準法第24条第2項において「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。」と規定されているところである。
- この解釈について、「労働法コンメンタール（平成22年版 労働基準法 上 厚生労働省労働基準局編）」によれば、「支払期限については、必ずしもある月の労働に対する賃金をその月中に支払うことを要せず、不当に長い期間でない限り、締切後ある程度の期間を経てから支払う定めをすることも差し支えない」とされており、設問のような方法も想定しうるが、この場合においても、常勤職員との権衡には十分留意されたい。

問18-2① 会計年度任用職員に係る給与費について、予算上の取扱いはどうなるか。

<地方自治法施行規則中、歳入歳出予算款項の区分及び目の区分(第15条関係)について>

- 改正法の施行に伴い、フルタイムの会計年度任用職員について、給料は「2節 給料」に、手当は「3節 職員手当等」に、旅費は「8節 旅費」に計上することとなる。また、パートタイムの会計年度任用職員について、報酬は「1節 報酬」に、期末手当は「3節 職員手当等」に、旅費及び通勤費用に係る費用弁償は「8節 旅費」に計上する必要がある。

<地方自治法施行規則中、歳出予算に係る節の区分(第15条関係)について>

- マニュアルII2(1)⑥のとおり、地方公務員法は、地方公共団体に勤務する者について、一般職にも特別職にも属さない者の存在を予定しておらず、雇用契約による勤務関係の成立を想定していないため、自治法施行規則歳出予算に係る節の区分(第15条関係)中、「7節 賃金」を削除したものである。
- 改正法の施行日が平成32年4月1日であることに伴い、地方自治法施行規則の一部を改正する省令の施行日を平成32年4月1日とし

ており、平成 32 年度当初予算から「7 節 賃金」を削除することを想定している。ただし、システム改修等の状況に応じて、平成 32 年度当初予算編成後に節の区分を改正することもやむを得ないものと考えられる。

＜地方自治法施行規則中、予算に関する説明書様式（第 15 条の 2 関係）の給与費明細書について＞

- 改正法の施行により、会計年度任用職員について、予算上「1 節 報酬」「2 節 給料」「3 節 職員手当等」等により計上することとなることに伴い、同項に規定する職員に支給される給料、報酬及び手当等について、地方自治法施行規則予算に関する説明書様式（第 15 条の 2 関係）を基準として給与費明細書に記載する必要がある。また、「2（1）総括」については、自治法施行規則上は従前のおりであるが、各地方公共団体において、2（1）総括表に、「ア会計年度任用職員以外の職員」と「イ会計年度任用職員」に区分した表を加えることも考えられるものである。

参考例

- 2 一般職
- (1) 総括

区 分	職員数 (人)	給 与 費				共済費 (千円)	合 計 (千円)	備 考
		報 酬 (千円)	給 料 (千円)	職員手当 (千円)	計 (千円)			
本年度	()							
前年度	()							
比 較	()							

職員手当 の内訳	区 分	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)		
	本年度								
	前年度								
	比 較								

備考 (略)

ア 会計年度任用職員以外の職員

区 分	職員数 (人)	給 与 費			共済費 (千円)	合 計 (千円)	備 考
		給 料 (千円)	職員手当 (千円)	計 (千円)			
本年度	()						
前年度	()						
比 較	()						

職員手当 の内訳	区 分	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)			
	本年度									
	前年度									
	比 較									

備考 1 この表は、給料をもつて支弁される会計年度任用職員以外の一般職の職員(事業費支弁に係る職員を含む。)で予算の積算の基礎となつたものについて記載すること。

2 ()内は、短時間勤務職員について外書きすること。

イ 会計年度任用職員

区 分	職員数 (人)	給 与 費				共済費 (千円)	合 計 (千円)	備 考
		報 酬 (千円)	給 料 (千円)	職員手当 (千円)	計 (千円)			
本年度	()							
前年度	()							
比 較	()							

職員手当 の内訳	区 分	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)			
	本年度									
	前年度									
	比 較									

備考 1 この表は、報酬又は給料をもつて支弁される会計年度任用職員(事業費支弁に係る職員を含む。)で予算の積算の基礎となつたものについて記載すること。

2 ()内は、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に比し短い職員について外書きすること。

○ なお、給与費明細書の「2 (3) 給料及び職員手当の状況」については、会計年度任用職員について記載する必要はない。

問 18-2② 会計年度任用職員に係る給与費について、決算統計上の取扱いはどうなるか。

- 会計年度任用職員に係る給与費の予算上の取扱いの変更に伴い、平成 32 年度地方財政状況調査（平成 33 年度に実施する調査）から調査表を改正する予定である。

問 18-3 会計年度任用職員は地方公務員給与実態調査の対象となるか。

- 現在のところ、何らかの調査は必要と考えているが、その方法や時期については関係部局と検討を進めているところであり、方針が定まり次第速やかにお示ししたいと考えている。

問 18-4 企業職員であって会計年度任用職員として任用されるものに係る給与についてはどのように取り扱うべきか。

- 問 1-1 において示しているとおり、地方公営企業法の規定の全部が適用される事業における企業職員については、従前より、常勤・非常勤の区分にかかわらず、地方自治法第 203 条の 2 及び第 204 条に対する特例として地方公営企業法第 38 条の規定が適用され、給与（給料及び手当）を支給できることとされている。
- したがって、会計年度任用職員として任用される者についても、企業職員であれば、フルタイムとパートタイムの別を問わず、これまでと同様に地方公営企業法第 38 条の規定に基づき給与を支給できることとなる。
- ただし、企業職員の給与については、同条第 3 項の規定により、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業者の従事者の給与等の事情を考慮して定めなければならないことに留意する必要がある。

【社会保険・労働保険】

問19-1 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共済組合に加入することとなるのはいつからか。

- 「2月を超える期間を定めて使用される者」については「採用となった日」、「2月以内の期間を定めて使用される者で、当該定めた期間を超えて引き続き使用されることが見込まれる者」については「見込まれた時点」、「2月以内の期間を定めて使用される者で、当該定めた期間を超えて引き続き使用されることが見込まれず、当該定めた期間を超えて引き続き使用されるに至った者」については「引き続き使用されるに至った日」からである。

問19-2 会計年度任用職員について、社会保険の適用関係はどのようなになるのか。

- 2月以内の期間を定め、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者以外の者で、勤務時間が常勤職員の4分の3以上の者や「2月を超える期間を定めて使用される」「週の所定勤務時間が20時間以上である」「報酬月額が8.8万円以上である」「学生でない」などの要件を満たした者について、厚生年金及び地方公務員等共済組合法の短期給付及び福祉事業を適用する。
- 上記に該当しない者については、国民年金及び国民健康保険に加入する。
- また、会計年度任用職員については、次の(i)～(iii)の要件に該当する者が、これらの要件に該当するに至った日以後、地方公務員等共済組合法の長期給付、短期給付及び福祉事業が適用される。
 - (i) 任用が事実上継続していると認められる場合において、
 - (ii) 常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が原則として18日(※)以上あ

る月が、引き続いて12月を超えるに至った者で、
(iii) そのを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

(※) 1月間の日数(地方公共団体の休日を除く。)が20日に満たない日数の場合にあつては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数。)

【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。このため、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年以内に実施する必要がある。

問20-2 ストレスチェックの実施について、労働安全衛生法令上、努力義務とされている事業場で働く会計年度任用職員に対しても実施すべきか。

- 労働安全衛生法令上、ストレスチェックの実施については、事業場の規模(50人以上・未満)により義務か努力義務かに区分されている。しかし、50人未満の事業場においても、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることを目的としていることは、50人以上の事業場と何ら変わるものではない。
- このため、これまでも総務省においては、メンタルヘルス不調で治療中のため、受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、事業場の規模に関わらずストレスチェックを実施するよう通知により助言を行っているところであり、マニュアルII3(1)③ウ(イ)に該当する常時使用する労働者に対しては、会計年度任用職員を含めストレスチェックを実施することが適切と考える。

【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。

- また、会計年度任用職員の給与については、他の常勤職員との権衡や、当該会計年度任用職員の職務の特殊性などを考慮して定めるものであることを条例で明記すべきものと考えられる。

（参考例）

（会計年度任用職員の給与）

第●条 ……にかかわらず、会計年度任用職員に支給する給与は、他の常勤の職員との権衡、その職務の特殊性等を考慮し、任命権者が定める。

問21-4 会計年度任用職員の給与について、規則等に包括委任することは差し支えないか。

- 臨時・非常勤職員の給与に係る条例の規定については、平成22年9月10日最高裁判決（以下「最高裁判決」という。）において、「条例において、一定の細則的事項を規則等に委任することは許され得るとしても、職員の給与の額及び支給方法に係る基本的事項を規則等に委任することは許されない」と判示されている。
- 会計年度任用職員の給与に係る規定を規則等に包括委任することは、最高裁判決の趣旨に反するものと考えられる。
- 最高裁判決では「基本的事項」及び「細則的事項」の具体的な内容が示されておらず、どの程度の内容を条例に規定すべきかについては

必ずしも明らかではないが、「地方自治法は、常勤の職員であると非常勤の職員であることを問わず、その給与の額及び支給方法を条例で定めなければならないと規定している」と指摘されていることも踏まえると、給与条例の規定内容について、常勤職員と非常勤職員との間に著しい乖離があることは適切ではない。

- 各地方公共団体においては、同判決の趣旨を踏まえ、常勤職員の給与に係る条例の規定内容との均衡に留意しつつ、会計年度任用職員の給与に係る条例の規定について適切に定められたい。
- あくまでも参考例であるが、以下の項目については条例に定めることが望ましいのではないかと考えられる。

<フルタイム会計年度任用職員>

- ・ 給付の種類（給料、期末手当等の諸手当（、現物支給する場合には現物支給））
- ・ フルタイム会計年度任用職員の職種区分並びに各区分の給料の額（基礎額や上限額等。日額、月額等の別がある場合には、それぞれの額）
- ・ 給与の支給方法及び支給日
- ・ 期末手当の基準日、支給方法、支給割合、在職期間別割合等
- ・ その他の手当（地域手当、通勤手当、時間外勤務手当等）に係る規定

<パートタイム会計年度任用職員>

- ・ 給付の種類（報酬、期末手当、費用弁償、現物支給）
- ・ パートタイム会計年度任用職員の職種区分並びに各区分の報酬の額（基礎額や上限額等。時間額、日額、月額等の別がある場合には、それぞれの額）
- ・ 給与の支給方法及び支給日
- ・ 期末手当の基準日、支給方法、支給割合、在職期間別割合等
- ・ 時間外勤務を命じた場合の報酬の支給及びその計算方法
- ・ 特殊な勤務を命じた場合の報酬の支給、特殊な勤務の区分、各区分の勤務1回ごとの額等
- ・ 通勤費用に係る費用弁償の支給要件、支給額、支給方法等

なお、規定の仕方については、例えば「常勤の職員の例による」といったものも考えられるところであり、各地方公共団体において適宜判断されたい。

- また、問21-3の3つ目の○や参考例については、基本的事項を条例に明示した上で、細則的事項を任命権者又は規則等に委ねる場合の考え方等を参考として示したものである。条例の定め方によっては、「～にかかわらず」を「～に定めるもののほか」とする等の規定もあり得るものと考えられる。

問21-5 臨時的任用職員の任用予定はないが、臨時的任用職員の給与に係る事項を条例に規定しておく必要はあるか。

- 臨時的任用職員は、i) 緊急の場合、ii) 臨時の職に関する場合、iii) 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合のいずれかの場合に、公務の円滑な運営に支障を来すことがないようにするため、任用が認められているものであることから、現時点において臨時的任用職員を任用する予定がなくとも、関係規定を整備しておくことが望ましい。