

総行公第20号
令和2年1月31日

各都道府県総務部長
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）
各政令指定都市総務局長
（人事担当課扱い）

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
（ 公 印 省 略 ）

会計年度任用職員制度の施行に向けた質疑応答の追加について

本年4月1日の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）の施行に向け、各地方公共団体におかれては、平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号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）」等に基づき準備を進めていただいているところですが、より一層、適切かつ円滑な移行がなされるよう、別紙のとおりQ&Aを追加します。

【全般】追加

問1-17 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。

【再度の任用】追加

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。

【給与決定の考え方】追加

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。

会計年度任用職員制度に関する留意事項

地方公務員法等の改正により創設された「会計年度任用職員制度」については、各地方公共団体で改正法の趣旨に沿った適切な対応をしていただく必要がある。

単に財政上の制約を理由として、以下のような制度設計をすることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨から適切ではない。

- 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必要な要素を考慮せずに給料・報酬水準を決定することや新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬を削減すること
- 現行の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（解雇、雇止めを行う）こと
- 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
- 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