

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

< 目 次 >

I	はじめに	1
1	地方公務員の短時間勤務に関するこれまでの検討	1
(1)	臨時・非常勤職員に係る諸問題の検討	1
(2)	任期付短時間勤務職員制度の導入	1
2	近年における地方公務員の短時間勤務を巡る状況	2
(1)	臨時・非常勤職員の任用管理を巡る状況	3
(2)	任期付短時間勤務職員制度を巡る状況	3
(3)	国における非常勤職員に関する動向	4
(4)	民間における短時間労働者に関する動向	4
3	研究会における検討の基本的考え方	5
II	臨時・非常勤職員制度の現状と課題	6
1	臨時・非常勤職員制度等の状況	6
(1)	任用根拠及び制度概要	6
(2)	臨時・非常勤職員の任用状況	7
2	臨時・非常勤職員の任用等に関する課題	10
(1)	臨時・非常勤職員の位置づけ	10
(2)	臨時・非常勤職員の人事管理に関する課題	11
(3)	ヒアリングで挙げられた事項	13
III	任期付短時間勤務職員制度等の現状と課題	14
1	現行の任期付短時間勤務職員制度等の状況	14
(1)	現行の任期付短時間勤務職員制度等の概要	14
(2)	任期付短時間勤務職員制度等における任用状況	15

2	任期付短時間勤務職員制度等の課題	16
(1)	制度の活用可能性に対する認識	16
(2)	制度的な要件に関する活用の困難さ	17
(3)	ヒアリングで挙げられた事項	18
IV	対応の方向性	20
1	臨時・非常勤職員の任用等の在り方について	20
(1)	臨時・非常勤の職の本来在るべき位置づけ	20
(2)	臨時・非常勤職員の任用等の在り方	21
2	任期付短時間勤務職員制度等の在り方について	26
(1)	現行制度の周知・活用	26
(2)	任期付短時間勤務職員制度を活用できる要件の在り方	27
(3)	任期付フルタイム職員制度について	31
V	おわりに	32

- ・ 参考資料
- ・ 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会審議経過
- ・ 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会委員名簿

I はじめに

1 地方公務員の短時間勤務に関するこれまでの検討

(1) 臨時・非常勤職員に係る諸問題の検討

地方公共団体の行政サービスの現場においては、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、我が国の公務員制度上の原則的な類型である任期の定めのない常勤職員のほか、各種の任期付職員やいわゆる臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態が活用されている。

このうち、従来から活用されてきた任用・勤務形態である臨時・非常勤職員（Ⅱ 1 (1) ①から③までの職員をいう。以下同じ。）については、その制度及び実態に関する諸問題について、以下のとおりこれまでも数次の研究会で検討がなされてきた（経緯の概要については資料 1 参照）。

平成 11 年 4 月 27 日にとりまとめられた「地方自治・新時代の地方公務員制度—地方公務員制度改革の方向—」（地方公務員制度調査研究会報告）においては、柔軟で弾力的な勤務形態の導入が求められる中、一般職非常勤職員の任用根拠等の位置付けの検討や、一般的な短時間勤務職員制度の導入に関する検討等の必要性が指摘された。

さらに、平成 14 年 9 月にとりまとめられた「分権型社会にふさわしい地方公務員の多様な任用制度の実現へ向けて」（分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会）においては、常勤職員と同様の本格的な業務に任期を定めた職員の採用を行うことについて、地方公共団体の事務・事業の円滑な運営を確保する観点から、フルタイムの勤務を要しない業務については、非常勤職員の活用が幅広く可能であり、フルタイムの勤務を要する業務で必ずしも任期の定めのない常勤職員が処理する必要のない業務については、任期付の常勤職員を活用することも可能ではないかとの方向性を示唆した。また、特別職の臨時・非常勤職員については、制度趣旨にかんがみ、特定の学歴・経験に基づいて任用される非専務的な性格の強い者に限定する方策を検討することが提言された。

(2) 任期付短時間勤務職員制度の導入

この後、地方公務員制度における多様な任用・勤務形態について、地方公務員制度調査研究会において再度検討が進められ、平成 15 年 12 月 25 日に「分権新時代

の地方公務員制度—任用・勤務形態の多様化—」（以下「平成 15 年報告」という。）がとりまとめられた。平成 15 年報告においては、基本的考え方として、公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とする公務の能率性の追求等の観点から、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則は維持されるべきとしつつ、地方公共団体における多様化・高度化した住民ニーズに対応するため、任期付短時間勤務職員制度の導入を提言した。併せて、既存の高度な専門的知識経験を有する者の任期付採用に加えて、職が一時的又は限定的である場合の任期付の常勤職員の採用も可能とするよう制度の拡大を提言した。

この平成 15 年報告を受け、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務に従事することが可能な制度として、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（以下「任期付法」という。）が平成 16 年に改正され、同年 8 月から、新たに任期付短時間勤務職員（任期付法第 5 条）及び業務量の増減に応じた常勤の任期付職員（任期付法第 4 条）（以下「任期付フルタイム職員」という。）の採用に係る制度が導入されたところである。

2 近年における地方公務員の短時間勤務を巡る状況

地方公共団体が簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するためには、任期の定めのない常勤職員が中心となる行政体制を基本としつつも、事務の種類や性質に応じ、任期付職員や非常勤職員などの多様な任用・勤務形態の職員を活用することが必要となっている。特に地方公共団体が行政改革を推進しつつ効率的な行政サービスの提供を実現するためには、民間でできる業務について民営化や民間委託等の方策を進めるとともに、引き続き行政が担うサービスの提供においても多様な任用・勤務形態の職員を活用することが、有効な選択肢の一つと考えられる。

この場合に、どの業務にどのような任用・勤務形態の職員を充てるかについては、基本的には各地方公共団体の判断と責任にゆだねられるべきであり、組織におい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、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。

多様な任用・勤務形態の職員の活用として、臨時・非常勤職員の活用又は任期付短時間勤務職員の活用が考えられるが、いずれの活用にあたって、近年それぞれ課題

が見られるところである。

(1) 臨時・非常勤職員の任用管理を巡る状況

臨時・非常勤職員制度は、後述するように各地方公共団体の判断によりそれぞれの任用根拠に基づき任用ができる制度として柔軟に活用されている一方、実際に担っている業務や任用期間などに関し、任用管理上の問題が指摘されている。

まず、臨時・非常勤職員は、その位置付けとして、本来臨時的・補助的業務又は学識経験を要する専門的な業務に従事するものであるが、臨時・非常勤職員の中には、職務の内容や責任の程度において、常勤職員と同様の仕事をしている事例があるとの指摘もある。

また、臨時・非常勤職員の任用は、地方公務員法第3条第3項、第17条又は第22条のいずれかによることとなるが、同様の事務にたずさわる臨時・非常勤職員であっても地方公共団体によって任用根拠が異なる場合があるほか、必ずしも任用根拠が明確でない事例もあるとの指摘もなされている。

さらには、臨時・非常勤職員は、本来任期を限って任用されるものであるが、同じ人が、任期終了後に繰り返し任用されているという実態が指摘されている。このような実態について、平成19年11月には、長期にわたって任用を繰り返した後に再度の任用がなされなかったことに関する訴訟の高裁判決が出された。この判決では、公法上の任用関係である非常勤職員の任用については、解雇権濫用の法理の類推適用はなく、任期終了と同時に当然に公務員としての地位を失うとして地位確認及び賃金支払いの請求はこれまでの裁判例同様認められなかったが、一方、地方公共団体側において長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたこと、再任用が形式的でしかなく実質的には当然のように継続していたこと等再び任用されることに期待を抱かせる特別の事情があったとして期待権に基づく民事上の損害賠償が認められたところである。

地方公共団体においては、こうした状況を踏まえ、臨時・非常勤職員に対する適正な人事管理を行うとともに、制度の運用における問題点を解決していくことが求められていると考えられる。

(2) 任期付短時間勤務職員制度を巡る状況

本格的な業務に従事することのできる任用形態である任期付短時間勤務職員制

度は、平成 16 年 8 月に導入されてから 4 年が経過し、地方公共団体によっては、様々な職種で活用されているところであるが、平成 20 年 4 月 1 日現在での活用団体数は 29 団体と、依然として一部の団体での活用に留まっている。任期付短時間勤務職員制度は、「短時間勤務」という意味では非常勤の勤務形態に分類されながら、本格的業務に従事することができる任用制度として導入されたものであり、更なる活用のための対応を検討する必要があるのではないかと考えられる。

(3) 国における非常勤職員に関する動向

国家公務員の非常勤職員の給与については、平成 20 年 8 月 11 日の人事院の「職員の給与等に関する報告」の中で、府省や官署によって決定方法が異なり、結果として均衡がとれていない状況にあることなどが認められたことから、各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定することとされた。また、非常勤職員の現状の運用には、本来の非常勤職員制度の趣旨に沿わない面も見受けられ、これらについては、雇用期間や任用形態の問題、常勤職員との処遇の不均衡等も指摘されていること等を踏まえ、給与に関する指針の策定に加え、休暇及び健康診断の在り方について検討を行うとともに、任用・勤務形態の在り方についても問題意識を持って考えていきたいとされた。その後、平成 20 年 8 月 26 日付けで、非常勤職員の給与に関する指針が通知されている。地方公務員の臨時・非常勤職員は、国家公務員の非常勤職員と任用や給与に係る制度や運用の実態は異なるが、こうした動向に対してどのように考えるか整理しておく必要がある。

(4) 民間における短時間労働者に関する動向

公務における短時間勤務を巡る状況がこのようなものであるのに対して、民間においても、いわゆる正社員以外の就労形態の活用が増加しており、契約社員、パート社員、アルバイト、派遣労働者といった様々な形態の労働者が増加している。こうした状況の中で、民間の短時間労働者について、平成 19 年 5 月に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）が改正され、平成 20 年 4 月から施行されている（資料 2 参照）。今回の改正は、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、その有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備することを目的とし

ており、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るために事業主が講ずべき措置等が定められた。

国家公務員及び地方公務員の処遇については、国家公務員法、地方公務員法、人事院規則、条例等の法令に基づいて任免、服務、勤務条件等が定められており、事業主が自主的に雇用管理の改善等を行うこと等により、短時間労働者の福祉の増進を図ることを規定するパートタイム労働法の施策になじまないことから、同法は、公務員については適用除外とされている。しかしながら、裁判における個々の任用事案に関する認定の場面も考慮すると、地方公共団体における短時間勤務の職員の任用にあたっては、こうした民間労働法制の動向も念頭におくことが必要と考えられる。

3 研究会における検討の基本的考え方

今回、研究会における検討を行うにあたり、議論の出発点として共有した基本的考え方は次のとおりである。

本研究会において短時間勤務の制度や運用のあり方を検討するにあたっての基本的考え方として、平成15年報告においても示されていたように、公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とし、職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精励できるようにすることによる公務の能率性の追求、地方公共団体における企画立案やサービスの質の担保等の観点から、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」という原則は維持しつつ検討することが必要であると考えられる。

その上で、これまでも地方公共団体において多様な任用・勤務形態が活用されてきたが、人事管理上の要請及び働く側の志向も踏まえつつ、地方公共団体における多様な住民ニーズに対応したより質の高い効率的な行政サービスの実現に資するよう、短時間勤務に係る諸制度について、個々の制度の趣旨を再確認した上で、適正な運用と必要な拡充を図るべきである。

こうした基本的な考え方を踏まえた上で、以下のとおり、臨時・非常勤職員の任用の在り方及び任期付短時間勤務職員制度等の在り方について検討したところである。

II 臨時・非常勤職員制度の現状と課題

1 臨時・非常勤職員制度等の状況

(1) 任用根拠及び制度概要

地方公務員制度においては、公務運営の中心である任期の定めのない常勤職員以外に、臨時・非常勤職員として任用根拠別に以下のような任用形態で任用がなされている（資料3参照）。

① 特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項第3号）

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であり、特定の学識・経験に基づき任用される者と解されている。

特別職であり、法律に特別の定めがある場合を除くほか、地方公務員法の適用はないが、労働者性のある者については、労働基準法等、労働関係法令の適用がある。

通常1年以内の任期を定めて任用される。

② 一般職非常勤職員（地方公務員法第17条）

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している地方公務員法第17条を根拠に採用される。必ずしも非常勤職員の任用根拠として明確に規定されているものではないが、任期を限って任用する特段の必要があり、任期の定めのない常勤職員による公務の運営の基本に反しない限り許されると解されている。

一般職であり、地方公務員法上、特定の事項を除き、任用方法、身分取扱いについては原則として常勤職員と同じ規定が適用されている。

通常1年以内の任期を定めて任用される。

③ 臨時的任用職員（地方公務員法第22条第2項又は第5項）

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。

一般職であり、地方公務員法上、特定の事項を除き、身分取扱いについては原則として常勤職員と同じ規定が適用されている。

上記の他、他の法律(地方公務員の育児休業等に関する法律第6条等)による臨時的任用がある。

(2) 臨時・非常勤職員の任用状況

① 臨時・非常勤職員に関する実態調査の実施

地方公共団体の臨時・非常勤職員の実態の把握については、職種や任用・勤務形態が極めて多様であることから、困難な面があるが、対象職員について一定の条件(※)を置いた上で、平成17年4月1日現在における人数について把握したところ、全地方公共団体で455,840人であった。

今回、本研究会において、臨時・非常勤職員を含めた短時間勤務の在り方について検討する上で、本研究会での議論に資するよう、平成17年度に調査した臨時・非常勤職員の人数に加えて、任用の状況等についても把握するための臨時・非常勤職員に関する実態調査(以下「実態調査」という。)を行ったところである。(調査結果については資料4参照)

(※) 調査対象職員は、任用期間が6月以上又は6月以上となることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の者。

② 実態調査の結果

ア 職員数等の状況

平成20年4月1日現在の臨時・非常勤職員数は、地方公共団体全体で497,796人であり、団体区分別では、都道府県が103,250人(20.7%)、政令指定都市が41,532人(8.3%)、市町村等が353,014人(70.9%)となっている。

職種別に主なものを挙げると、一般事務職員が24.0%、保育士等が18.0%、教員・講師が11.5%、技能労務職員が10.8%となっている。

また、任用根拠別職員数の割合は、特別職非常勤職員が40.2%、一般職非常勤職員が20.0%、臨時的任用職員が39.9%となっている。それぞれの任用根拠を活用している団体数は、特別職非常勤職員が1,423団体(活用率(※)50.9%)、一般職非常勤職員が1,031団体(活用率36.8%)、臨時的任用職員が2,073団体(活用率74.1%)となっている。

(※) 活用率は、臨時・非常勤職員を1人以上活用している団体数(2,798 団体)に対する割合。

イ 任用根拠ごとの標準的イメージ

今回の実態調査においては、職員数の他に、任用根拠ごとの任用の考え方、選定した代表的な職種についての任期や報酬等の状況について併せて調査したところである。臨時・非常勤職員の任用実態は極めて多様な状況であるが、調査結果からは、任用根拠ごとにある程度標準的なイメージが把握できる。

(a) 特別職非常勤職員

- ・ 都道府県及び政令指定都市においては、特別職非常勤職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「特定の経験・知識等を必要とする業務」とする団体が多い。
- ・ 特別職非常勤職員の中での職種別人数を比較すると、「一般事務職員」、「教員・講師」、「その他」が多いが、任用根拠別に見て、特別職非常勤職員の割合が比較的高い職種として、「医師」、「技術職員」、「その他」が挙げられる。
- ・ 任期の設定は、「9 か月超～12 か月以内」の団体が多い。(平均 11.9 か月であることからほとんどが12か月としていると考えられる。)
- ・ ほとんどの団体で、再度の任用を可能としている。その場合上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は、「4 年超～5 年以内」の団体が多い。
- ・ 勤務時間は、「週 20 時間超～週 30 時間以内」又は「週 30 時間超～週 40 時間以内」の団体が多い。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が1,102 円、政令市が1,259 円、市町村等が1,121 円となっている。

(b) 一般職非常勤職員

- ・ 市町村等において、都道府県や政令指定都市と比較して一般職非常勤職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「補完的・定型的な業務」とする団

体が多い。

- ・ 一般職非常勤職員の中での職種別人数を比較すると、「一般事務職員」、「保育士等」が多い。
- ・ 任期の設定は、「9 か月超～12 か月以内」の団体が多い。(平均 10.6 か月)
- ・ ほとんどの団体で、再度の任用を可能としている。その場合上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は「2 年超～3 年以内」又は「4 年超～5 年以内」の団体が多い。
- ・ 勤務時間は、「週 20 時間超～週 30 時間以内」又は「週 30 時間超～週 40 時間以内」の団体が多い。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が 946 円、政令市 841 円、市町村等 902 円となっている。

(c) 臨時的任用職員

- ・ 市町村等において、都道府県や政令指定都市と比較して臨時的任用職員の比率が高い。
- ・ 職務内容の区分の基本的考え方は、「補完的・定型的な業務」とする団体が多い。
- ・ 臨時的任用職員の中での職種別人数を比較すると、「保育士等」、「一般事務職員」、「教員・講師」が多いが、任用根拠別に見て、臨時的任用職員の割合が比較的高い職種として、「保育士等」、「教員・講師」、「給食調理員」が挙げられる。
- ・ 任期の設定は、「3 か月超～6 か月以内」の団体が多い。(平均 6.8 か月)
- ・ 再度の任用は、可能とする団体が多い。その場合上限を設けていない団体の方が多いが、上限を設ける場合の通算任用期間は「1 年以内」の団体が多い。
- ・ 勤務時間は、「週 30 時間超～週 40 時間以内」に集中している。
- ・ 事務補助職員の報酬の基本額の設定状況は、時給換算の平均額で、都道府県が 815 円、政令市 845 円、市町村等 796 円となっている。

2 臨時・非常勤職員の任用等に関する課題

(1) 臨時・非常勤職員の位置づけ

① 「地方公務員」としての任用関係

臨時・非常勤職員については、地方公務員法第2条に規定する「地方公務員」の一類型であることから、特別職か一般職かにかかわらず、任期の定めのない常勤職員と同様に同意を要する行政行為としての任用により職務に就くものである。しかしながら、臨時・非常勤職員の採用にあたって、行政行為である任用関係であることが明確に示されておらず、私法上の労働契約関係のように説明されている例も見られる。このようなケースでは、労働関係法令の適用関係で職員側に疑義が生じる懸念がある。

② 本来制度が想定している形態との乖離

上記1のとおり、臨時・非常勤職員制度は、それぞれ任用根拠ごとに、特別職非常勤職員であれば、「特定の学識経験を要する業務」、一般職非常勤職員及び臨時的任用職員は、基本的に「臨時的・補助的な業務」に従事することが想定されている。

しかしながら、特別職非常勤職員でありながら、いわゆる事務補助のような特定の学識経験を必要としない業務に従事している例や、一般職の常勤職員と同様の業務に従事している事例があると指摘されている。

また、一般職非常勤職員については、地方公務員法第17条に基づく競争試験又は選考による能力の実証が必要とされているものの、こうした手続が必ずしも適正に行われていない事例のほか、そもそも任用根拠が不明確なまま一般職として位置付けられている事例もあるとの指摘もある。

さらに、臨時的任用については、緊急の場合、臨時の職に関する場合等地方公務員法第22条において任用することができる場合が規定されているが、必ずしも臨時の職でない場合にも臨時的任用として採用されている事例があると指摘されている。

このように、現に地方公共団体で任用されている臨時・非常勤職員の任用の実態と、現行の臨時・非常勤職員が想定している制度との間には乖離があり、その結果、以下に述べるような職員の任用の長期化や処遇の設定の問題が指摘されて

いる。

(2) 臨時・非常勤職員の人事管理に関する課題

① 採用時の勤務条件等の明示について

臨時・非常勤職員の採用にあたっては、通常、辞令が交付されているが、その際に、地方公共団体によって採用する職員に明示する勤務条件等の内容はまちまちであり、労働基準法に定める労働条件の明示事項の他、勤務条件等を定める要綱等を手交している事例もある一方、勤務条件等が十分に明示されていない事例も指摘されている。

特に、募集・採用に当たって、臨時・非常勤職員の任用は原則1年以内の任期を限って行われ、長期間繰り返して任用することが前提とされるものではないが、当初から「任期の更新あり」のような説明がなされ、採用された臨時・非常勤職員の側に、任期の更新を期待させることとなり、任期終了後に再度の任用がなされなかった場合にトラブルとなっているケースも指摘される。

② 報酬の在り方について

地方公務員については、特別職、一般職を問わず、地方自治法上、常勤職員に対しては給料、諸手当、旅費を支給することとされ、非常勤職員に対しては報酬及び費用弁償を支給することとされている（地方自治法第203条の2及び第204条）（資料5参照）。また、報酬、給料等の額及び支給方法は、条例で定めなければならないこととされている。

近年、非常勤職員に対して、条例の明確な根拠なしに手当や一時金等を支給していることについて住民訴訟を提起されている事例がみられるところである。

さらに、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務を行っている臨時・非常勤職員について、報酬水準や手当の支給について、常勤職員との均衡を図るべきとの指摘もなされている。

③ その他の勤務条件の在り方について

臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者については、任期の定めのない常勤職員と同様、労働基準法が原則適用される。したがって、臨

時・非常勤職員の勤務条件の決定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえる必要がある。

しかしながら、各地方公共団体においては、臨時・非常勤職員に対する労働関係法令の適用又は遵守に対する意識が必ずしも高くないケースがみられる。例えば、休暇等についてみれば、労働基準法に定める産前産後休業、生理休暇について、実態調査結果において、「無い」と回答している団体もあり、これらの休暇等に関して、臨時・非常勤職員から請求等があれば法に基づき就業させてはならないこととなるが、制度としては整備されていない状況もみられる。

また、地方公務員法第24条第5項（資料6参照）において、職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるにあたっては、国及び他の地方公共団体の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という原則が定められているが、国の非常勤職員について、人事院規則により認められている、労働基準法に規定のある休暇以外の各種休暇（子の看護休暇、病気休暇及び忌引休暇等。ただし、一定範囲の対象者に限定されるものがある。）について、国との均衡を図るべきとの指摘もある。

④ 再度の任用について

非常勤職員については、法律上任期が明確には規定されていないが、実態調査結果でも明らかなように、基本的には1年以内の任期中で採用されている。また、臨時的任用職員については、法律上も最長1年以内とされている。

しかしながら、同一の者が「任期の更新」という形で複数年にわたって繰り返し同じ職に任用されている事例も指摘されている。

今回の実態調査では、再度の任用の状況についても調査を行ったが、ほとんどの団体で再度の任用を可能としている。そのうち上限を設けている場合の分布については、「2年超～3年以内」又は「4年超～5年以内」で設定している団体が多くなっているが、上限を設けていない団体の方が多く、10年以上といった長期にわたって繰り返し任用されている事例も指摘されている。

こうした長期にわたって任用を繰り返した後にある段階で再度の任用を拒否したことについて、いわゆる「雇止め」としてトラブルになっているケースが見られるところである。再度任用の拒否に関する裁判においては、臨時・非常勤職

員の任用は行政行為であり、任期の満了とともに公務員としての地位を失うため、民間の有期雇用労働者のような解雇権濫用法理を類推適用する余地はないとされているが、長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたことや、再任用が形式的でしかなく実質的には当然のように継続していたこと等再び任用されることに期待を抱かせる特別の事情があったとして期待権に基づく民事上の損害賠償が認められた判決も見られるところである(資料7参照)。

また、再度任用時の報酬設定の在り方について、同一の職種に従事した経験年数を勘案して報酬を増額する事例も見られる。

(3) ヒアリングで挙げられた事項

本研究会においては、臨時・非常勤職員制度の任用の現状や、任期付短時間勤務制度の活用に係る課題等について、地方公共団体及び職員団体からヒアリングを行ったところである(詳細については資料8参照)。それぞれのヒアリングから浮かび上がった論点は以下の通りである。

① 地方公共団体ヒアリング

地方公共団体からのヒアリングにおいては、非常勤職員について、地方公共団体内で部局ごとに異なっていた報酬体系や再度任用する際の回数上限を統一化している事例が紹介された。また、同じ非常勤の職種の中で、職務内容や役割の異なる職を設定し、職務内容等に応じた処遇を行っている事例も挙げられた。

② 職員団体ヒアリング

職員団体からのヒアリングにおいては、任用される職員側からの指摘として、従事している業務が恒常的な業務であり、本人が任用の継続を希望していても、任期の終了や予算を理由に再度の任用がなされないことに対する不安が挙げられた。また、任期の定めのない常勤職員と同様の業務を担っているが、手当が支給されないことや、賃金水準について常勤職員との均衡が図られていないとの指摘もなされた。

Ⅲ 任期付短時間勤務職員制度等の現状と課題

1 現行の任期付短時間勤務職員制度等の状況

(1) 現行の任期付短時間勤務職員制度等の概要

平成 14 年に制定された任期付法は、当初、専門的な知識経験を有する者等を任期を定めて任用する制度から出発したが、地方公共団体における住民ニーズの高度化・多様化への対応等のため、平成 16 年改正により、業務量の増減に応じて任用することができる任期付フルタイム職員制度（任期付法第 4 条）及び任期付短時間勤務職員制度（任期付法第 5 条）が導入された（資料 3 及び 9 参照）。

① 任期付フルタイム職員制度

次のいずれかに該当する場合に、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務に従事する職員として採用することができる。

ア 一定の期間内に終了することが見込まれる業務（任期付法第 4 条第 1 項第 1 号）

イ 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務（任期付法第 4 条第 1 項第 2 号）

採用については、地方公務員法第 17 条の規定に基づき、競争試験又は選考によることとされ、任期は原則 3 年（特に必要がある場合は 5 年）とされている。

また、処遇については、給料及び手当が支給され、休暇制度は、任期の定めのない常勤職員と同じである。

② 任期付短時間勤務職員制度

次のいずれかに該当する場合に、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務に従事する職員として採用できる。

ア 上記①のア又はイに該当する場合（任期付法第 5 条第 1 項）

イ 住民に直接提供するサービスの提供体制の充実（任期付法第 5 条第 2 項）

ウ 部分休業及び介護休暇を取得する職員の業務の代替（任期付法第 5 条第 3 項）

採用方法及び任期については、任期付フルタイム職員と同じである。

また、処遇については給料及び手当（扶養手当、住居手当等の一部の手当を除く。）が支給され、休暇制度は、任期の定めのない常勤職員と同じである。勤務

時間については、週 32 時間以下で定めることとされている。

(2) 任期付短時間勤務職員制度等における任用状況

任期付フルタイム職員制度及び任期付短時間勤務職員制度は、平成 16 年 8 月から施行されており、年々、採用職員数及び団体数が増加してきている（資料 10 参照）。

① 任期付フルタイム職員

平成 20 年 4 月 1 日現在の任期付フルタイム職員数は、全地方公共団体で 476 人、49 団体であり、平成 19 年 4 月 1 日時点と比較して、180 人、15 団体増加している。

採用された業務を任期付法の条項別にみると、第 4 条第 1 項に基づく採用の割合が 8 割以上を占める。主な採用事例をみると、徴税業務、看護師、保健師、保育士、福祉指導員、学校教諭等の一定程度の資格や経験が重視される職のほか、国体開催準備及び運營業務等のイベント対応の任用事例がある。

また、任期については、約 7 割が制度上の上限に近い「2 年超～3 年以内」とされている。

なお、任期付フルタイム職員は、任期付短時間勤務職員に比較しても採用人数が少ないが、理由としては、定員管理上定数にカウントされること等、任期の定めのない常勤職員と同様に取り扱われる点が影響しているものと考えられる。

② 任期付短時間勤務職員

平成 20 年 4 月 1 日現在の任期付短時間勤務職員数は、全地方公共団体で 1,563 人、活用している団体は 29 団体であり、平成 19 年 4 月 1 日時点と比較して、319 人、12 団体増加している（うち、都道府県は 1 団体のみ、その他は政令指定都市を含む市町村）。

採用された業務を任期付法の条項別にみると、第 5 条第 2 項に基づく採用の割合が 8 割以上を占める。主な採用事例をみると、徴税業務、看護師、保健師、保育士、学童保育指導員、司書、学芸員、住民窓口業務等があり、住民に直接提供されるサービスのうち、一定程度の資格や経験が重視される業務類型が多くなっている。

また、任期については、約 8 割が制度上の上限に近い「2 年超～3 年以内」であり、勤務時間については、8 割以上がやはり制度上の上限とされる「週 24 時間超～週 32 時間以内」となっている。

このように、任期付短時間勤務職員の活用は、徐々に増加をしているものの、依然としてその活用は限定的であり、一つの団体でまとまった人数の採用が行われる特徴がある。

2 任期付短時間勤務職員制度等の課題

(1) 制度の活用可能性に対する認識

平成 16 年に導入された任期付短時間勤務職員制度であるが、臨時・非常勤職員がほとんどの団体で様々な業務に従事している実態と比較すると、その活用は一部の団体にとどまっている状況にある。

活用している団体においては、①純粹に増加した業務に任期付短時間勤務職員を充てるケース、②既存の常勤職員と非常勤職員の業務の設定を見直し、非常勤職員より本格的な業務に従事すべきものとして任期付短時間勤務職員を位置付けているケース、③特別職又は一般職の非常勤職員として任用していた者のうち、任期の定めのない常勤職員同様の本格的業務を担うものと位置付けることが可能な者について任期付短時間勤務職員として任用し直したケース等がみられる。

一方、任期付短時間勤務職員制度の導入が限定的であることについては、そもそもこの制度が各地方公共団体の政策判断で条例に基づき制度化されるという特徴もあるが、自治体内の業務管理の観点から、職務の責任の段階を明確に付けることについての意識が必ずしも強くなく、従来どおり、任期の定めのない常勤職員のほかは、既存の臨時・非常勤職員制度の活用で足りると認識している面があるものと考えられる。

また、任期付短時間勤務職員制度は、任期の定めのない常勤職員同様の本格的業務に従事するものであることから、地方公務員法の成績主義の原則に則り、競争試験又は選考により採用することとされており、こうした採用の手続きが、臨時・非常勤職員に比較して厳格でありコストもかかるとの意識も見受けられる。

さらに、任期付短時間勤務職員の処遇については、本格的業務に従事することによって由来して、職務内容に応じた水準の給料及び各種手当を支給することとされている

が、このことが人件費増を招くのではないかとの懸念があるとも指摘されている。

(2) 制度的な要件に関する活用の困難さ

① 任用することができる業務について

現行の任期付短時間勤務制度のうち、任期付法第5条第1項に規定する「一定期間内に終了することが見込まれる業務」又は「一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」といった業務量の増減に着目した要件については、制度導入時に想定されたケースとして、民間委託するまでの間の業務、国体等のイベント開催に対応する業務等が挙げられるところである。

一方、こうした明確な期間設定については、多様な行政サービスに効率的・効果的に対応するという要請に照らして見ると、まだ厳格に過ぎるのではないかという指摘がある。例えば、少子化に伴う子供の減少、高齢者の増加等により将来的には行政需要自体が変動する可能性があるといった状況だけでは、一時的な業務量が特定される「一定期間」を説明することが容易ではないとも言える。

また、任期付法第5条第2項においては、「住民に対して直接提供されるサービスの提供体制の充実等、またはその維持の必要がある場合」が規定されており、制度導入時に想定されたケースとしては、住民票や戸籍の受付等の業務を閉庁日に行うこととする場合や、保育園で早朝・延長保育を行う場合等が挙げられるところである。

一方、「住民に対して直接提供されるサービス」という要件については、その性質上都道府県において活用することができる場面が相対的に限定されること、また「サービスの充実・維持」という要件については、必ずしも行政サービスの提供体制の充実といった量的拡充ではないものの、サービスの質の向上を図るため現行の行政体制の内容を再編成する場合などには活用しにくいことなどがそれぞれ指摘されている。

② 任期及び再度の任用について

任期付短時間勤務職員の任期は、法律上、「3年（特に3年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあっては、5年。）を超えない範囲内で任命権者が定める」こととされている（任期付法第6条第2項）（資料9

参照)。制度上、任期の設定は最長5年まで可能ではあるものの、原則が「3年を超えない範囲内」と定められていることにより、それ以上の任期設定が制限的に考えられ、任期付短時間勤務職員制度を利用しにくいという状況が考えられる。

また、制度導入から4年程度が経ち、法律上の任期上限を迎える団体が増えつつある状況にあるが、任期付短時間勤務職員を採用した職が、当該職員の任期終了後も引き続いて存在する場合に、現在任用されている職員の再度の任用について具体的にどのように対応するのかという点について先行例が乏しく、地方公共団体側において制度運用の在り方に不安があることも想定される。

③ 任期付フルタイム職員について

任期付フルタイム職員については、任期付短時間勤務職員のうち任期付法第5条第1項による者と同様、一定期間内の業務量の増減に着目した要件や原則3年という任用期間の上限が設定されており、地方公共団体におけるニーズに対応しているかという課題がある。

また、任期付フルタイム職員については、1年を超えて任用される場合には定数に含まれるところであり、組織編成上の高い柔軟性を求める地方公共団体にとっては、活用しにくい側面も有しているといえる。

(3) ヒアリングで挙げられた事項

前述のとおり、本研究会においては、任期付短時間勤務職員制度の活用に係る現状や課題等について、地方公共団体及び職員団体からヒアリングを行ったところである（資料8参照）。

① 地方公共団体ヒアリング

実際に任期付短時間勤務職員制度を活用している団体においては、特定の業務に必要な能力を持つ人材の確保による組織力の向上や組織の活性化につながることや、常勤職員の配置に比較して人件費や定数の抑制効果がある点が挙げられた。

また、課題として、任期の定めのない常勤職員、臨時的任用職員、非常勤職員等を含めた組織として最適な人員構成の考え方などを確立していく必要性が指摘された。

一方、任期付短時間勤務職員制度を活用していない団体においては、すでに臨時・非常勤職員制度を活用していることや、現行の要件が厳格すぎること等が導入にあたっての課題として指摘された。また、まずは大量退職期に増加する再任用短時間勤務職員の活用を図ることが先決であるとの認識も示された。

② 職員団体ヒアリング

任用される職員の側から見た任期付短時間勤務職員制度導入のメリットとして、本格的業務を担うことにより、職員の責任感、自覚が高まり、住民サービスの向上にもつながる点や、非常勤の職と異なり手当が支給されるなどの処遇向上が図られる点が挙げられた。

一方、課題として、任用できる業務の範囲が限定されていることや、任期の明確な上限が定められていることから、依然として任期終了後の雇用不安があること、生活関連手当が支給されないこと等が指摘された。

IV 対応の方向性

1 臨時・非常勤職員の任用等の在り方について

(1) 臨時・非常勤の職の本来在るべき位置づけ

既に述べたように、「公務運営の中心は任期の定めのない常勤職員」という考え方が我が国の地方公務員制度の原則であるとしても、地方公共団体が効率的な行政サービスを推進していく上で、臨時・非常勤職員の活用は不可欠である。

しかしながら、臨時・非常勤職員は、その制度的な位置付けとして臨時的・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されているところであり、そもそも業務の内容や業務に伴う責任の程度は、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とされるべきであることに留意すべきである。

また、臨時・非常勤職員の任用根拠ごとに想定される職務内容が異なるものであり、特別職非常勤職員や臨時的任用職員など、一定の性格の差が認められるところであることから、各団体において、個々具体の臨時・非常勤職員の任用にあたっては、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、現行法におけるどの任用根拠に位置づけるものかを明確にしておくべきであると考えらる。

特に、特別職非常勤職員は、そもそも特定の学識・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の態様が想定されており、それゆえに地方公務員法の適用を除外されていることに十分留意し、各地方公共団体においては、職務の内容が一般職の職員と同一と認められるような者や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高いものについては、特別職として任用することが妥当なのかという点について吟味すべきである。

また、臨時的任用職員については、任用可能な場合や任期に係る要件が地方公務員法第 22 条に明確に定められているところであり、各地方公共団体にあつては、こうした制度上の要件を再度確認し、特に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。

一方、一般職非常勤職員については、地方公務員法第 17 条を根拠としているが、判例・行政実例上、特に任期を限って採用する必要がある場合に任期の定めのない常勤職員の採用の原則に対する例外として労働法制との整合性も考慮しつつ認められてきた類型である。特に第 17 条を根拠として任期を限った任用を繰り返すこ

とで事実上任期の定めのない常勤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、地方公務員法第 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ことにも留意すべきである。

臨時・非常勤職員の採用にあたっては、上記のような任用根拠ごとの相違に留意しつつ、どのような位置付けで採用を行うか、明確に位置づけることが必要である。

なお、このように任用根拠ごとの趣旨に沿った任用の在り方を検証していく中で、本格的な業務に従事することができ、かつ、複数年にわたる任期設定が可能である任期付短時間勤務職員制度及び任期付フルタイム職員制度等の活用について検討を進めていくことが求められる。

(2) 臨時・非常勤職員の任用等の在り方

① 採用時の勤務条件等の明示について

臨時・非常勤職員の採用にあたっては、上記のとおり任用根拠ごとで適用される法令関係も異なってくることから、採用される職員に対して、法律上の任用根拠及びその位置付けを明示すべきである。なお、特別職又は一般職、常勤又は非常勤の別にかかわらず、臨時・非常勤職員も任期の定めのない常勤職員と同様行政行為である「任用」による地方公務員であり、「雇用契約」のような私法上の労働契約関係を想起させるようなことは適当ではない。

また、臨時・非常勤職員の採用にあたっては、勤務条件に関する労使双方の認識を一致させ、トラブルを防止する観点からも、労働者性のある地方公務員について適用される労働基準法に基づく労働条件の明示が的確に行われているか、そのうち文書で示すべき事項について文書で示しているか等について、各団体において再度確認すべきものと考えられる（なお、労働基準法上明示が必要とされている事項の一覧については、資料 11 を参照）。

特に任期については、訴訟などに発展するトラブルとなりがちな点であることから、募集・採用の段階で明確に提示し、任期が当然に更新されるものと理解されないように留意すべきである。

なお、民間労働者については、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未

然に防止するため、労働基準法第 14 条第 2 項（地方公務員については適用除外）に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）（資料 12 参照）が定められている。

② 報酬の在り方について

地方自治法上、常勤職員（臨時的任用職員である者を含む。）及び非常勤職員のうち短時間勤務職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）には、給料及び諸手当を支給することとされている。一方、短時間勤務職員以外の非常勤職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされている（資料 5 参照）。

地方公共団体の非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給することとされているのは、非常勤職員の任用手続と職務の内容が常勤職員と大きく異なることを前提として、勤務に対する反対給付としての性格が徹底されているものといえることができる。

なお、地方公共団体の非常勤職員の報酬水準と、常勤職員や国の非常勤職員の給与水準とを正確に比較することは困難であるが、例えば、前者について実態調査（資料 4 参照）による「事務補助職員」の報酬の基本額（一時間当たり）をとり、後者の目安を国家公務員の常勤職員の高卒初任給（行政職俸給表（一）の俸給月額）を一時間当たりに換算した額（ $135,600 \text{ 円} \times 12 \text{ 月} \div (40 \text{ 時間} \times 52 \text{ 週}) \approx 780 \text{ 円}$ ）として比較すれば、前者が後者との均衡を失った低いものとは直ちには言えないであろう。

臨時・非常勤職員の具体の報酬等の制度や水準は、各地方公共団体の条例等において定められるものであるが、常勤職員の給料と同様に職務給の原則を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべきものである。

また、労働基準法が適用される非常勤職員に対しては、同法第 37 条の規定に基づく割増賃金が支払われることなど、関係法令の規定にも留意する必要がある。

なお、通勤費用相当分を費用弁償として支給することもできるとされている。一方、6 月及び 12 月にのみ報酬を増額するような取扱は適当でないといわれている（資料 13 参照）など、非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給することとした制度の趣旨に反するような取扱はすべきでない。

また、国家公務員の非常勤職員については、一般職の職員の給与に関する法律第 22 条第 2 項において、各庁の長が、常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給することとされているが、前述のとおり、府省や官署によって均衡がとれていない状況等を改善するため、平成 20 年 8 月に、各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針が定められた（資料 14 参照）。ただし、地方公共団体の非常勤職員の場合は、地方公務員法及び地方自治法による制度体系の下で、任用や給与に係る制度が国と異なり、また、その勤務形態や職務内容が多様であるなど、運用の実態も異なっているため、今回の国の指針は、直接、地方公共団体にあてはまるものとはいえない。そもそも、給与や報酬の制度や水準は、どのような職について、どのような任用をされた者に対して支給されるものかという点とあわせて議論されるべきものである。

③ その他の勤務条件の在り方について

臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者に係る勤務条件の設定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえて定める必要がある。さらに、地方公務員法は、勤務条件が条例で定められることを規定している（地方公務員法第 24 条第 6 項）ことから、勤務時間等の勤務条件については、条例又はその委任を受けた規則等で明確に定め、採用された臨時・非常勤職員が自らの勤務条件を把握することができるようになるべきである。

特に、労働基準法に定める産前産後休業や生理休暇等が制度として設けられていなかったり、法律上の規定を下回っていたりするような場合には、各団体において速やかに整備すべきである。

なお、地方公務員法第 24 条第 5 項において、職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の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とされている（資料 6 参照）。地方公共団体の臨時・非常勤職員については、任用に係る制度や運用の実態が国とは異なっており、国の非常勤職員と全て同じ制度でなければならないとは言えないが、国の非常勤職員について定められている休暇の対象者の範囲等も踏まえつつ、権衡を失しないよう努めるべきである（資料 15 参照）。

上記以外にも、労働安全衛生法に基づく健康診断、各法律に基づく社会保険や

雇用保険の適用等について、臨時・非常勤職員に対しても各制度の適用要件に則った適切な対応が図られるべきであり、各団体においては、再度点検が必要である。

④ 再度の任用について

ア 任期についての考え方

臨時的任用職員の任期については、地方公務員法第 22 条において、最長 1 年以内と規定されているのに対し、特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員については、法律上任期に関する明文の規定はない。

期間を限って任用する非常勤職員の任期については、

(ア) 臨時的任用が最長 1 年以内であり、「臨時の職」はおおむね 1 年以内の存続期間を有するものとされていること、

(イ) 臨時・非常勤の職が臨時的・補助的業務に従事するという性格であること、

(ウ) 職の臨時性、補助性に伴い基本的に毎年度の予算で職の設置について査定され定員管理上も条例で定める定数にカウントされないこと

のような職の性格にかんがみれば、下記イのとおり成績主義や平等主義の原則の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるが、任用する際に設定する任期としては、原則 1 年以内であるという考え方が採られているものと解される。

イ 再度の任用についての考え方

上記アを踏まえれば、臨時・非常勤職員が就くこととされる職については、本来原則 1 年ごとに予算編成過程等を経て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。この場合、ある臨時・非常勤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自体は排除されるものではないが、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ものである。

この点、多くの団体において、臨時・非常勤職員の再度任用を「任期の更新」として整理し、臨時・非常勤職員本人に対してもそのような説明を行っていると考えられるが、臨時・非常勤職員の任用の本来の位置付けに照らせば、「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再度任用されたものであることを再確認すべきである。

一方で、臨時・非常勤職員の任用を「任期ごとの新たな任用」であると整理したとしても、同一の者が長期にわたって繰り返し任用される状況は、任用する地方公共団体側にとっては長期的、計画的な人材育成や人材配置への影響等があることや、任用される側にとっても長期間臨時・非常勤職員としての身分及び処遇のままでとどまることの影響があること等、双方にとって様々な問題を生じさせるおそれがあるものである。地方公務員の採用における成績主義や平等主義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。臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに当該職に従事する十分な能力を持った者を任用する姿勢が重要である。

なお、同一の職務内容の職に再度任用されることについて、どの程度の長期にわたると問題となるか一概に言えるものではないが、実態調査結果では、全体でみれば上限期間を設定していない団体が多いものの、上限を設定している地方公共団体の中では、「2年超3年以内」又は「4年超5年以内」としている団体が多いことが分かる。なお、労働基準法に基づく労働契約期間は原則3年以内（高度な内容の職業については5年以内）、任期付法に基づく任期は3年ないし5年以内とされている。

また、民間労働者の雇止めに係る裁判においては、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態であったと認められた場合や、契約の反復更新により雇用継続への合理的な期待が認められた場合などにおいて、解雇権濫用の法理が類推適用され雇止めが認められなかった事例がある。公務においては、行政行為である任用関係について、解雇権濫用法理が適用されないところではあるが、そもそも臨時・非常勤職員制度の趣旨にかんがみ、上記のような実態とならないよう留意が必要である。

なお、地域的事情や専門職種 of 労働市場の状況によっては、一定の能力を持った人材の十分な供給が量的に見込めず、臨時・非常勤職員を募集しても応募者が少ないといった事情が発生しうるところであるが、そのような場合であっても、採用における成績主義や平等主義の原則を踏まえ、客観的な能力実証に

基づく採用を行うべきである。

以上のように、臨時・非常勤職員の再度の任用について整理することと併せて、複数年にわたって同一の者が従事することにより一定の期間継続して質の高い住民サービスを提供するため必要な業務について短時間勤務の職を充てる必要性が見いだせる場合には、任期付短時間勤務職員制度を活用することも検討がなされるべきである。

ウ 再度の任用の際の手続き

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、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示、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ことが必要である。その際、(2) ①同様、当然に再度の任用がされるものではない旨も明示すべきである。

なお、民間労働者については、労働基準法第14条第2項（地方公務員については適用除外）に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（資料12参照）において、有期労働契約の締結時の明示事項等のほか、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。

エ 再度の任用の際の勤務条件の在り方

同一の職務内容の職に再度任用され、職務の責任・困難度が同じである場合には、職務の内容と責任に応じて報酬を決定するという職務給の原則からすれば、報酬額は同一となるものである。もちろん、毎年 of 報酬水準の決定に際し、同一又は類似の常勤職員や民間企業の労働者の給与改定の状況等に配慮し、報酬額を変更することはあり得るものである。また、同一人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、報酬額が変更されることもあり得るものである。

2 任期付短時間勤務職員制度等の在り方について

(1) 現行制度の周知・活用

任期付短時間勤務職員制度は、各地方公共団体において、条例を制定することにより導入することができる制度であるが、各地方公共団体の行政運営において、最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現するための手段の一つとして活用されるべきものである。また、職員にとっても、本格的業務に従事する者として位置付けられ、給与や休暇等の勤務条件が整備されるほか、3年ないし5年以内という複数年の任期が保障されうる制度である。

しかしながら、制度導入からの歴史が浅いこともあり、その特長をどのように活かし、効果的に活用するかについて、検討がなされないまま、既存の臨時・非常勤制度の活用拡大を図っている団体も見られるところである。また、任期付短時間勤務制度そのもの（職の性格、任用要件、処遇の体系等）に関する理解が未だに不足していることも制度普及のペースが遅い理由として考えられるところである（制度の概要については、改めて資料9を参照されたい。）。

したがって、まずは、現行の任期付短時間勤務職員制度において、どのような活用方法があり、どのような効果が得られるか、既存の活用事例の紹介を含めて制度の周知を図っていくべきであろう。その際に、任期付短時間勤務職員制度は、任期中その身分や勤務条件を保障されて本格的業務に従事することができる前提として、成績主義の原則に基づき競争試験又は選考により採用すべきものであることに留意すべきである。

なお、人件費コストの増加についての懸念も指摘されるが、業務の性格やそれに対応した処遇等の設定により、高い能力や意欲を有する人材の確保にも資する制度であることを踏まえれば、より質の高い住民サービスの提供という観点から、任期付短時間勤務職員制度の活用を検討することも有効であると考えられる。

また、任期付短時間勤務職員制度の活用促進が図られることと相まって、臨時・非常勤職員制度が本来の制度の趣旨に沿った形で運用されていく側面も有しているものと考えられる。

(2) 任期付短時間勤務職員制度を活用できる要件の在り方

現行制度の周知・活用を図る一方で、既に述べたように、任期付短時間勤務職員制度については、地方公共団体の人事管理上の需要に必ずしも応えられていない面もあるとすることができる。

本検討会の議論の中では、「任期の定めのない常勤職員が基本」という原則を前提とした地方公務員の任用形態の多様化の観点に、臨時・非常勤職員の任用実態の検証という観点を加味して、任期付短時間勤務職員制度の在り方を検討したところである。その結果、以下のような検討を進めるべきであると考えている。

① 新たな類型の任期付短時間勤務制度

地方公共団体の提供する業務のうち、一定の専門性を担保する資格や実務経験を有する職（例えば保育士、司書、各種相談員）が必要とされるものについては、行政サービスの質の担保や中期的に機動的な執行体制の確保などの要請から、多様な勤務形態の採用が求められているところであり、常勤職員と同様の本格的な業務を担うことのできる任期付短時間勤務職員制度の更なる活用の必要性も指摘されている。この制度を活用すれば、本格的業務に見合った勤務条件と複数年の職務従事が担保されるという意味で、任用される側の一定の要請にも応えることにもなる。

一方、現行の任期付短時間勤務職員制度については、一定の期間内に限った業務であることや直接的な行政サービスの提供体制の量的拡充が任用に際しての要件として設定されており、業務の期間設定が明確ではない場合や、必ずしも行政サービスの提供体制の量的拡充を伴わない場合には制度を活用することが困難となっている。

地方公共団体の現場における需要を勘案しつつこうした課題に対応するため、上記のような一定水準の専門性を担保する資格や実務経験が必要とされる業務について、必ずしも業務の期間設定が明確ではない場合や、行政サービスの提供体制の量的拡充を伴わない場合にも、より柔軟に任期付短時間勤務職員を任用することができる制度の導入可能性について検討を進めるべきである（資料 16 参照）。

上記の制度拡大の検討にあたっては、対象を「住民に対し直接提供される行政サービスに係る業務」とするか、また、「サービスの質的向上を確保する場合」とするかなどの要件について議論が必要であろう。

この場合、任期付で任用する業務として「業務の期限性」をどのように位置づけるか、資格や実務経験が担保する専門性の水準をどこまで特定できるかといっ

た点の法制的検証や、制度の活用により地方公共団体において公務能率の推進が図られるか、また任用される任期付短時間勤務職員が制度本来の職責とこれに見合う処遇の下に職務に従事することができるかといった実態面の検証も不可欠である。

なお、この新たな類型の任期付短時間勤務職員制度の検討に際しては、従来、学識経験を要する業務に従事することが想定されている特別職非常勤職員との制度的な役割分担を併せて整理すべきではないかとの指摘がある。こうした指摘については、労務提供の形態や報酬の労務対償性等の「労働者性」の判断に係る要素や勤務時間、任期等の設定などの考え方を示すことが、各地方公共団体において任用を行う際の参考となるのではないかと考えられる。

また、上記の新たな制度の導入の検討と併せて、現行制度の枠内でどこまで柔軟な任用が可能であるかという検討についても並行して行うべきである。

② 任期の上限について

現行の任期付法第4条及び第5条に基づく任用に係る任期は3年を超えない範囲内（特に3年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合には5年を超えない範囲内）とされている（任期付法第6条第2項）。

この任期の上限については、地方分権の趣旨も勘案しつつ、各地方公共団体が多様な任用形態を効率的・効果的に組み合わせて活用する余地を拡大する意味から、「5年を超えない範囲内」にすべきではないかとの考え方もありうる。

しかし、現行制度において、任期付法第3条（専門的な知識経験を有する者に係る任期付採用）の任期が5年を超えない範囲内とされていることとの対比、及び民間法制における有期労働者の雇用契約期間の上限が原則3年（高度な内容の職業については5年）とされていること（労働基準法第14条）との体系的整合性を考慮すると、任期付法第4条及び第5条に係る現行の任期の上限は一定の合理性があると考えられる。この場合、例えば地方公共団体向けの助言として出されている「任期付職員の採用に関する条例（例）（平成14年6月14日総行公第47号）」（資料17参照）において、3年を超える任期設定に対してかなり限定的に規定している部分を弾力化するなど、制度の普及啓発及び運用の段階で配慮が必要ではないかとの指摘もあった。

③ 再度の任用について

任期付短時間勤務職員制度の活用にあたって、任期付短時間勤務職員を採用した職が、当該職員の任期終了後も引き続いて存在する場合に、再度同じ者を採用できるかということが問題となる。

任期付短時間勤務職員制度は、本格的業務に従事するものとして、地方公務員法の成績主義や平等主義の原則の下、競争試験又は選考による能力の実証を経て採用されるべきものである。したがって、任期付短時間勤務職員が任用されていた職が、当該職員の任期終了後も引き続いて存在する場合に、任期付短時間勤務職員を再度採用する際にも、この成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用がなされるべきものである。

ただし、任期付短時間勤務職員として採用されていた者が、任期終了後、改めて公募等により、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない。

競争試験や選考の方法については、任用しようとする職種や職務内容等に応じて各地方公共団体において決定すべきものであるが、採用しようとする職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされることが担保されるべきである。

④ 給与について

任期付短時間勤務職員については、常勤職員同様の本格的な業務に従事するというその性質にかんがみ、給料及び手当の支給を可能としているが、長期継続雇用を前提としない期間の限られた任用であり、かつ、特定の業務に従事することが想定されることから、能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いものと言える。このため、再任用短時間勤務職員と同様、昇給制度は採用されておらず、また、生活関連手当及び人材確保のための手当についても支給しないことが適当と考えられている。この考え方は、現行の制度の拡充を図る場合にも、維持されるべきものと考えられる。

なお、任期付短時間勤務職員を再度任用する際に、職の職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、それに伴い給与の額が変更されることはあり得るのである。

(3) 任期付フルタイム職員制度について

新たな類型の任期付短時間勤務制度の検討に際して、同様の制度を任期付フルタイム制度にも導入すべきか否かについても論理的には検討の対象となりうるところである。

ただし、この場合、任期付フルタイム職員と任期の定めのない常勤職員との制度的な「棲み分け」や、新たな類型の制度への地方公共団体の需要についての検証が不可欠であり、慎重な対応が必要である。

V おわりに

地方公共団体の臨時・非常勤職員が公務運営の一翼を担っていることは論を待たないところであるが、その任用に関する課題は、近時の地方公務員制度上の懸案事項の一つであり、研究会における審議やヒアリング及び総務省による実態調査の結果からも、制度運用に関する各地方公共団体の対応の差が改めて明らかにされたところである。

この研究会の報告書は、臨時・非常勤職員の任用等の在り方について、その要件を明確化しつつ、使用者たる地方公共団体と雇用される側の職員双方が制度に対する理解を持った上で任用関係を結ぶことをその目的としている。その意味では、法令上の疑義があるような制度運用がなされている場合には、各地方公共団体においてこれを早急に是正し、もって住民に対する説明責任を果たす努力が期待されるところである。

なお、臨時・非常勤職員の任用の実態は各地方公共団体によって多種多様であり、現実には長期にわたって任用されている例もある。また、近時、経済情勢の悪化に伴い雇用情勢が厳しさを増しており、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用についても住民・国民の関心が高まるであろう。こうした状況も念頭に置きつつ、地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用については、今後検討される任期付短時間勤務制度の活用等と相まって、公務の提供に必要とされる人員体制の確保を一義として適切な対応が求められるものであろう。

また、任期付短時間勤務職員の制度については、短時間勤務でありながら本格的業務を行うことのできる制度であり、地方公共団体の多様な任用形態を拡大するものであるが、未だにその活用が限定的であり、制度趣旨の周知や現実の人事管理の需要への対応状況など、さらに検討すべき点が少なくないことが研究会の議論でも浮き彫りになった。

いずれにせよ、この研究会に付託されたテーマは、地方公共団体における多様な任用・勤務形態の一層の活用を目指すとともに、制度本来の趣旨に立ち返って整理されるべき点を整理するというものであり、限られた時間の中で一定の議論の成果が得られたと考える。今後、制度を所管する総務省において、任期付短時間勤務制度の拡大などの更なる検討がなされることを期待するとともに、関係する全ての当事者が、この研究会の議論の趣旨を十分理解した上で真摯に取り組むことを望むところである。

参 考 資 料

<目次>

資料 1	臨時・非常勤職員制度に関する検討の経緯	1
資料 2	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律について	3
資料 3	短時間勤務の職員に関する制度	6
資料 4	臨時・非常勤職員に関する調査結果について	9
資料 5	報酬等に関する規定	55
資料 6	勤務条件の根本基準に関する規定	56
資料 7	臨時・非常勤職員に関する裁判例について	57
資料 8	ヒアリング資料（東京都、藤沢市、全日本自治団体労働組合）	58
資料 9	地方公務員の任期付採用制度について	73
資料 10	任期付採用制度の運用状況について	76
資料 11	労働基準法上の労働条件の明示について	79
資料 12	有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について	80
資料 13	非常勤職員の報酬等に関する通知	82
資料 14	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（人事院通知）	83
資料 15	臨時・非常勤職員の休暇等について	84
資料 16	新たな類型の任期付短時間勤務職員制度に関する検討の方向性	86
資料 17	一般職の任期付職員の採用に関する条例（例）	87

臨時・非常勤職員制度に関する検討の経緯

【H11.4 地方公務員制度調査研究会報告】

柔軟で弾力的な勤務形態の導入が求められる中、一般職非常勤職員の任用根拠等の位置付けの検討や一般的な短時間勤務職員制度の導入に関する検討等の必要性を指摘。

【H14.9 分権型社会における地方公務員の任用制度の在り方等に関する研究会報告】

(1) 非常勤職員の業務の在り方

- ① 非常勤職員は、一般的には、一定の手順・方法により処理が可能な業務や比較的機械的な業務に携わることが想定される。
- ② 地方公共団体の事務・事業の円滑な運営を確保する観点から、一定の職については、原則として、任期の定めのない常勤職員を充てるものとするのが考えられる。
- ③ フルタイムの勤務を要しない業務については、非常勤職員の活用が幅広く可能となり、フルタイムの勤務を要する業務で必ずしも任期の定めのない常勤職員で処理する必要のない業務については、任期付の常勤職員を活用することも可能。
- ④ 特別職の臨時・非常勤職員について、制度趣旨にかんがみ、特定の学歴・経験に基づいて任用される非専務的な性格の強い者に限定する方策を検討。

(2) 非常勤職員・任期付常勤職員の活用の方向性

- ① 任期の定めのない常勤職員のほか、非常勤職員又は任期付の常勤職員をどのように活用するかは、地方公共団体が地域の実情に即して決定。
- ② 非常勤職員又は任期付の常勤職員は、臨時的（時限的）業務のみならず、必ずしも任期の定めのない常勤職員によることを要しない場合において、幅広い活用方法が想定。

(非常勤職員)

- 一定の時間帯にのみ業務が発生する場合や毎日勤務を要しない業務の場合
- 住民への窓口業務や施設業務における、繁忙な時間帯や休日・早朝・夜間への職員配置の場合

(任期付の常勤職員)

- 事務補助、施設管理、比較的機械的な業務の提供を内容とする場合
- 医療技術、保育、看護等については、全てを任期の定めのない常勤職員で処理しなくとも業務の円滑な運営が可能

【H15.12 地方公務員制度調査研究会報告】

(1) 基本的考え方

公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とする公務の能率性の追求等の観点から、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則は維持されるべき。

(2) 任期付短時間勤務職員制度の創設：1年を超える任期で本格的業務に従事

- ① 住民に対し直接サービスを提供する部門におけるサービスの向上及び維持
- ② 特定のプロジェクト等における終期が明確な職、業務の拡大・転換・廃止等に伴う一時的な人員の必要 等

(3) 任期付採用の拡大：職が一時的又は時限的であり、任期の定めのない職員のみによることが必ずしも効率的でない場合に拡大

(特定のプロジェクト等における終期が明確な職、業務の拡大・転換・廃止等に伴う一時的な人員の必要)

⇒ H16.8 任期付法の改正

任期付フルタイム職員及び任期付短時間勤務職員制度の導入

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律について
(パートタイム労働法)

※ 本法は、公務員については適用除外。

1 労働条件に関する文書交付等 (パートタイム労働法第6条)

● 短時間労働者を雇い入れたときは、労働基準法で定める事項(※)に加え、次の事項についても文書の交付等により明示する義務

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無

※ 労働基準法により書面の交付義務がある事項

- ・ 労働契約の期間
- ・ 就業場所及び従事すべき業務
- ・ 始業・終業時間、残業の有無、休憩時間、休日、休暇
- ・ 賃金(退職手当、賞与等を除く)の決定、計算及び支払の方法等
- ・ 退職(解雇の事由を含む)

※ 上記以外の事項についても、文書の交付等により明示すべき(努力義務)

2 差別取扱いの禁止 (パートタイム労働法第8条)

(1) 対象となる「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」

次の3要件の全てを満たすことが必要。

- ① 職務の内容(業務の内容及び責任の程度)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること
- ② 期間の定めのない労働契約を締結していること(※)
- ③ 転勤、配置転換等の人材活用の仕組み、運用等が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること

※ 有期労働契約の反復更新により期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められるものを含む。

(2) 差別的取扱いが禁止される事項

賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇

3 賃金に関する努力義務（パートタイム労働法第9条）

（1） 全ての短時間労働者

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金を決定すべき（努力義務）

（2） 職務の内容が同一の短時間労働者のうち一定のもの

職務の内容が通常の労働者と同一であって、一定の期間における人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と同一であるものについて、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定すべき（努力義務）

4 教育訓練に関する取扱い（パートタイム労働法第10条）

（1） 職務の内容が同一の短時間労働者

職務の内容が同一の短時間労働者に対し、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施義務（既に必要な能力を有している場合を除く。）

（2） 全ての短時間労働者

通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等に応じ、教育訓練を実施すべき（努力義務）

5 福利厚生施設に関する取扱い（パートタイム労働法第11条）

● 全ての短時間労働者

通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室について、利用の機会を与えるべき（配慮義務）

6 通常の労働者への転換（パートタイム労働法第12条）

- 通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じる義務
 - ① 通常の労働者の募集を行う場合、当該募集に係る事業所において雇用する短時間労働者に対し、募集に係る情報（業務内容、賃金等）を周知
 - ② 通常の労働者の配置を新たに行う場合、当該事業所において雇用する短時間労働者に対し、当該配置の希望を申し出る機会を付与
 - ③ 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換試験制度の導入その他の通常の労働者への転換を推進するための措置

7 待遇決定の考慮事項の説明（パートタイム労働法第13条）

- 待遇決定に当たって考慮した事項の説明義務

短時間労働者から求めがあったときは、第6条から第11条まで及び第12条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、説明義務

※ 公務員に対するパートタイム労働法の適用除外について

国家公務員及び地方公務員の処遇については、国民及び地域住民全体の共同の利益の見地から、国家公務員法、地方公務員法、人事院規則、条例等の法令に基づいて任免、服務、勤務条件等が定められており、事業主が自主的に雇用管理の改善等を行うこと等により、短時間労働者の福祉の増進を図ることを規定する本法の施策になじまないと考えられることから、本法の適用対象から除外されている。

短時間勤務の職員に関する制度

職の区分	非常勤職員		臨時的任用職員		任期付短時間勤務職員	
	特別職（地公法適用なし）	一般職（地公法適用あり）	一般職（地公法適用あり）	一般職（地公法適用あり）	一般職（地公法適用あり）	
根拠法令	地公法3条3項3号	地公法17条	地公法22条2・5項	地公法22条2・5項	任期付法5条	
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【地公法3条3項3号】）	（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【地公法17条】）	①緊急の場合 ②臨時の職の場合 ③任用候補者名簿がない場合【地公法22条2・5項】	①一定の期間内に終了することが見込まれる業務 ②一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務 ③住民に直接提供するサービスの提供体制の充実 ④部分休業を取得する職員の業務の代替【任期付法5条】		
採用の方法	規定なし 〔面接等による〕	（競争試験又は選考【地公法17条】）〔面接等による〕	規定なし〔筆記試験、面接等による〕		競争試験又は選考【地公法17条】	
任期	規定なし〔通常1年以内〕		・6月以内、6月以内で更新可 ・再度の更新は不可【地公法22条2・5項】		3年以内（特に必要がある場合は5年以内） 【任期付法6条2項】	
給与		報酬及び費用弁償【自治法203条】 （常勤の場合には給料及び手当）			給料及び手当【自治法204条】 （手当は任期の定めのない常勤職員と原則同じ）	
勤務時間・休暇		条例等で規定			条例等で規定 （休暇は任期の定めのない常勤職員と原則同じ）	
分限処分	規定なし	適用あり 【地公法27条、28条】	適用なし【地公法29条の2】 （分限について、条例で規定可）		適用あり【地公法27条、28条】	
懲戒処分	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり 【地公法27条、29条】			適用あり【地公法27条、29条】	
職務（守秘義務等）	規定なし 〔要綱等で規定〕	適用あり【地公法30～38条】			適用あり【地公法30～38条】	
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	・勤務時間等により厚生年金、健康保険、雇用保険を適用 ・公務災害を適用			・勤務時間等により厚生年金、健康保険、雇用保険を適用 ・公務災害を適用	
定数		定数条例外【自治法172条3項】			定数条例外【自治法172条3項】	

（注1）地公法：地方公務員法
 任期付法：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
 自治法：地方自治法

（注2）〔 〕内は実態上多くみられる運用

臨時・非常勤職員関係条文

○ 地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）

（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）

第三条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）のすべての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 特別職は、次に掲げる職とする。

（一及び二 略）

三 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

（四～六 略）

（任命の方法）

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

2 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この条から第十九条まで、第二十一条及び第二十二条において同じ。）を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。

3 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があつた場合は、選考によることを妨げない。

4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。

5 人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下第十八条、第十九条及び第二十二条第一項において同じ。）は、正式任用になつてある職についていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基く廃職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、任用手続及び任用の際における身分に関し必要な事項を定めることができる。

（条件附採用及び臨時的任用）

第二十二条（第一項 略）

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

- 3 前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。
- 4 人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
- 5 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 6 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 7 前五項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

臨時・非常勤職員に関する調査結果について
(全地方公共団体分)

平成20年4月1日現在

※臨時・非常勤職員の職種や勤務形態は多様であり、本調査結果についてはある程度の幅をもって考えられるべきことに留意が必要。

1-1 地方公共団体の臨時・非常勤職員数(職種別・団体区分別)

(単位：人)

職 種	平成20年4月1日					合計	構成比(%)
	都道府県	政令指定都市	市町村等	合計	構成比(%)		
一般事務職員	26,167	11,202	82,313	119,682	24.0		
技術職員	2,759	894	3,791	7,444	1.5		
医師	3,420	1,245	4,576	9,241	1.9		
医療技術員	1,945	798	5,890	8,633	1.7		
看護師等	4,468	1,340	17,677	23,485	4.7		
保育士等	1,755	5,950	81,704	89,409	18.0		
給食調理員	1,793	2,811	32,730	37,334	7.5		
技能労務職員	8,935	5,448	39,536	53,919	10.8		
教員・講師	32,430	3,459	21,492	57,381	11.5		
その他	19,578	8,385	63,305	91,268	18.3		
合 計	103,250	41,532	353,014	497,796	100.0		

※1 本調査は、平成20年4月1日現在において、※2に該当する職員について調査を行ったものです。(次頁以降も同じ。)

※2 調査対象職員は、都道府県、政令市、市町村等(市町村、特別区、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発

事業団)の臨時・非常勤職員(地方公務員法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項により任用されている者で、

任期付短時間勤務職員や再任用短時間勤務職員等一定の職員を除きます。)であって、任用期間が6月以上又は

6月以上となることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の職員です。

※3 職種の分類は別表「職種の分類」とおりです。

1-2 地方公共団体の臨時・非常勤職員数(職種別・任用根拠別)

(単位:人)

職 種	特別職非常勤職員 (法3条3項3号) ※1					一般職非常勤職員 (法17条) ※2					臨時的任用職員 (法22条2項・5項) ※3						
	計	構成比 (%)		男	女	計	構成比 (%)		男	女	計	構成比 (%)		男	女	計のうち フルタイム 職員	
		構成比 (%)	男				女	構成比 (%)				男	女				構成比 (%)
一般事務職員	119,682	100.0	22,997	96,685	46,061	38.5	14,545	31,516	25,048	20.9	3,661	21,387	48,573	40.6	4,791	43,782	27,288
技術職員	7,444	100.0	4,538	2,906	4,393	59.0	3,122	1,271	1,240	16.7	643	597	1,811	24.3	773	1,038	1,217
医師	9,241	100.0	6,770	2,471	6,797	73.6	5,008	1,789	1,170	12.7	842	328	1,274	13.8	920	354	937
医療技術員	8,633	100.0	969	7,664	3,957	45.8	557	3,400	1,589	18.4	152	1,437	3,087	35.8	260	2,827	1,733
看護師等	23,485	100.0	501	22,984	6,650	28.3	178	6,472	5,914	25.2	71	5,843	10,921	46.5	252	10,669	5,861
保育士等	89,409	100.0	3,804	85,605	19,286	21.6	1,118	18,168	20,046	22.4	700	19,346	50,077	56.0	1,986	48,091	27,144
給食調理員	37,334	100.0	866	36,468	8,331	22.3	258	8,073	11,512	30.8	192	11,320	17,491	46.9	416	17,075	8,075
技能労務職員	53,919	100.0	31,538	22,381	20,865	38.7	14,896	5,969	12,485	23.2	6,520	5,965	20,569	38.1	10,122	10,447	11,458
教員・講師	57,381	100.0	17,985	39,396	22,652	39.5	7,556	15,096	5,472	9.5	1,100	4,372	29,257	51.0	9,329	19,928	22,252
その他	91,268	100.0	37,769	53,499	61,027	66.9	29,161	31,866	14,895	16.3	4,881	10,014	15,346	16.8	3,727	11,619	4,991
合 計	497,796	100.0	127,737	370,059	200,019	40.2	76,399	123,620	99,371	20.0	18,762	80,609	198,406	39.9	32,576	165,830	110,956

※1 地方公務員法第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、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

※3 地方公務員法第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

※4 職種の分類は別表1「職種の分類」のとおりです。

(別表) 職種の種類

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
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
看護師等	保健師、看護師、助産師等
保育士等	施設保育士、施設内介護職員、介助員、寄宿舎指導員、ホームヘルパー、ガイドヘルパー等
給食調理員	病院調理員、学校調理員等
技能労務職員	運転手、電話交換手、清掃機械運転、ごみ収集、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、守衛・庁務員等 (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、病院調理員、学校調理員等は「給食調理員」に分類のこと。)
教員・講師	代替教員、学校講師、研修講師、児童施設講師、幼稚園教諭、英語指導助手等
その他	館長(公民館館長等)、相談員(消費生活相談員、交通事故相談員、青少年相談員等)、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)

※ 選挙の実施に伴う臨時・非常勤職員については、当該年度の特殊事情によるものとして、対象職員から除いています。

未定稿

臨時・非常勤職員に関する調査結果について
(都道府県分)

平成20年4月1日現在

1-1 都道府県の臨時・非常勤職員数(職種別)

(単位：人)

職種	平成20年4月1日			
	計	構成比(%)	男	女
一般事務職員	26,167	25.3	5,787	20,380
技術職員	2,759	2.7	1,543	1,216
医師	3,420	3.3	2,383	1,037
医療技術員	1,945	1.9	322	1,623
看護師等	4,468	4.3	206	4,262
保育士等	1,755	1.7	448	1,307
給食調理員	1,793	1.7	90	1,703
技能労務職員	8,935	8.7	5,446	3,489
教員・講師	32,430	31.4	12,992	19,438
その他	19,578	19.0	13,124	6,454
合計	103,250	100.0	42,341	60,909

※1 本調査は、平成20年4月1日現在において、※2に該当する職員について調査を行ったものです。(次頁以降も同じ。)

※2 調査対象職員は、都道府県の臨時・非常勤職員(地方公務員法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項により任用されている者で、任期付短時間勤務職員や再任用短時間勤務職員等一定の職員を除きます。)であって、任用期間が6月以上又は6月以上とすることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の職員です。

※3 職種の分類は別表1「職種の分類」とおりです。

1-2 都道府県の臨時・非常勤職員数(職種別・任用根拠別)

(単位:人)

職 種	特別職非常勤職員 (法3条3項3号) ※1					一般職非常勤職員 (法17条) ※2					臨時的任用職員 (法22条2項・5項) ※3						
	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計のうち フルタイム 職員
一般事務職員	26,167	100.0	5,787	20,380	12,974	49.6	4,866	8,108	4,854	18.6	396	4,458	8,339	31.9	525	7,814	6,553
技術職員	2,759	100.0	1,543	1,216	1,848	67.0	1,175	673	375	13.6	172	203	536	19.4	196	340	457
医師	3,420	100.0	2,383	1,037	3,002	87.8	2,094	908	257	7.5	176	81	161	4.7	113	48	136
医療技術員	1,945	100.0	322	1,623	1,097	56.4	213	884	351	18.0	52	299	497	25.6	57	440	465
看護師等	4,468	100.0	206	4,262	1,854	41.5	117	1,737	1,032	23.1	9	1,023	1,582	35.4	80	1,502	1,378
保育士等	1,755	100.0	448	1,307	812	46.3	242	570	502	28.6	48	454	441	25.1	158	283	303
給食調理員	1,793	100.0	90	1,703	770	42.9	44	726	697	38.9	18	679	326	18.2	28	298	247
技能労務職員	8,935	100.0	5,446	3,489	5,761	64.5	4,202	1,559	1,969	22.0	687	1,282	1,205	13.5	557	648	994
教員・講師	32,430	100.0	12,992	19,438	14,101	43.5	5,250	8,851	848	2.6	289	559	17,481	53.9	7,453	10,028	16,178
その他	19,578	100.0	13,124	6,454	17,558	89.7	12,057	5,501	1,843	9.4	1,022	821	177	0.9	45	132	131
合 計	103,250	100.0	42,341	60,909	59,777	57.9	30,260	29,517	12,728	12.3	2,869	9,859	30,745	29.8	9,212	21,533	26,842

※1 地方公務員法第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、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

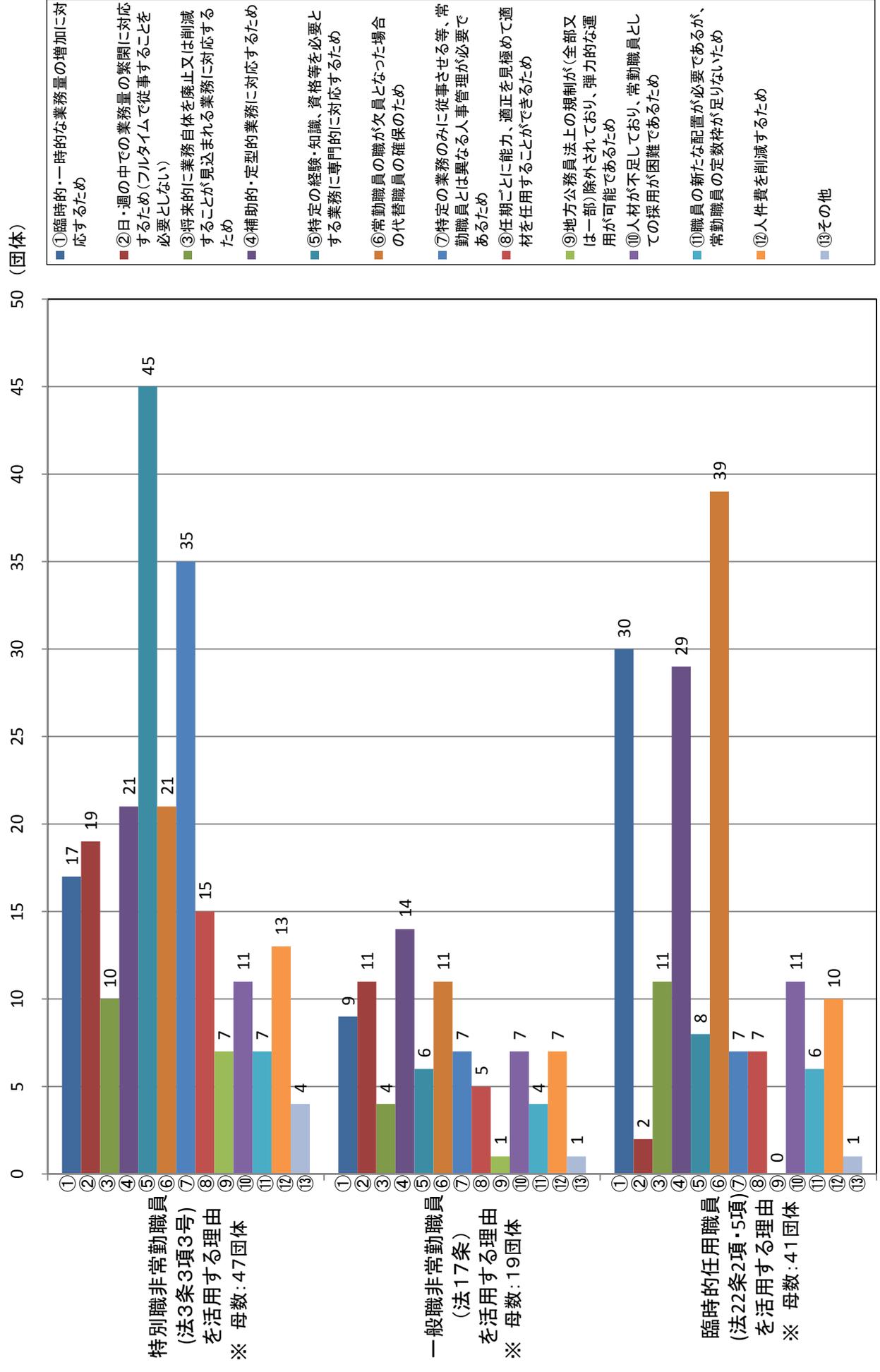
※3 地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

※4 職種分類は別表1「職種の分類」とおりです。

※5 各任用根拠により臨時・非常勤職員を任用している団体数は以下のとおりです。

任用根拠	団体数	活用率(%)
法3条3項3号	47	100.0
法17条	19	40.4
法22条2項・5項	41	87.2

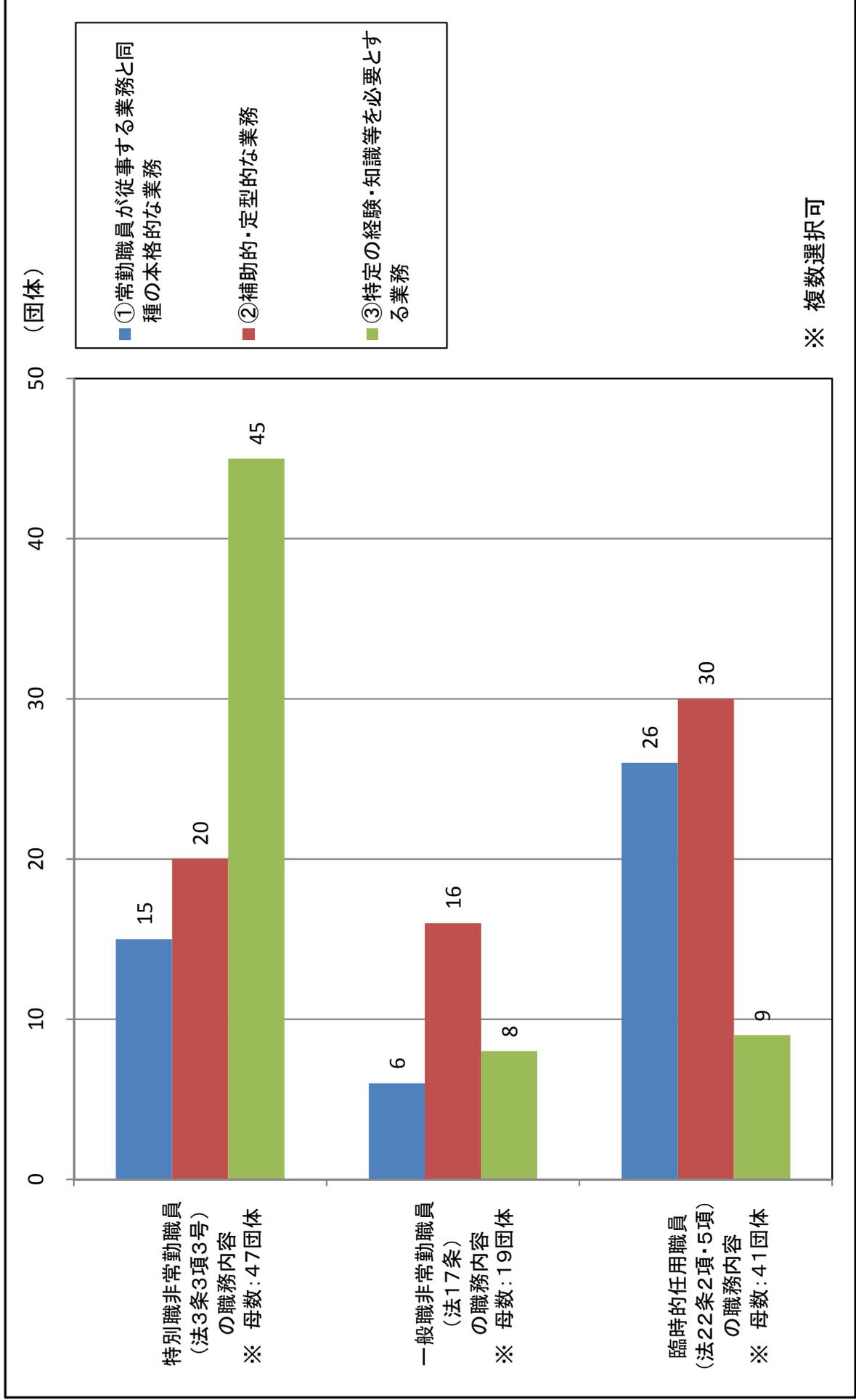
2 任用根拠別の臨時・非常勤職員を活用する理由（都道府県）



※ 複数選択可

- ① 臨時的・一時的な業務量の増加に対応するため
- ② 日・週の中で業務量の繁閑に対応するため(フルタイムで従事することを必要としない)
- ③ 将来的に業務自体を廃止又は削減することが見込まれる業務に対応するため
- ④ 補助的・定型的業務に対応するため
- ⑤ 特定の経験・知識・資格等を必要とする業務に対応するため
- ⑥ 常勤職員の職が欠員となった場合の代替職員の確保のため
- ⑦ 特定の業務のみに従事させる等、常勤職員とは異なる人事管理が必要であるため
- ⑧ 任期ごとに能力、適正を見極めて適材を任用することができるため
- ⑨ 地方公務員法上の規制が(全部又は一部)除外されており、弾力的な運用が可能であるため
- ⑩ 人材が不足しており、常勤職員としての採用が困難であるため
- ⑪ 職員の新たな配置が必要であるが、常勤職員の定数枠が足りないため
- ⑫ 人件費を削減するため
- ⑬ その他

3 任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方（都道府県）



4-1 代表的な職種別の任用期間の状況（都道府県）

代表的な職種 ※1	任用根拠	任用期間 ※2				
		平均(月数)	3か月以下	3か月超 6か月以内	6か月超 9か月以内	9か月超 12か月以内
事務補助職員	特別職非常勤職員	11.7	1	0	0	29
	一般職非常勤職員	10.4	2	0	0	12
	臨時的任用職員	7.4	1	25	1	9
	特別職非常勤職員	11.5	1	1	0	33
看護師	一般職非常勤職員	10.5	1	2	0	12
	臨時的任用職員	7.7	0	23	0	9
	特別職非常勤職員	11.8	0	1	0	24
保育士	一般職非常勤職員	9.8	2	0	0	8
	臨時的任用職員	7.9	0	15	1	7
	特別職非常勤職員	11.7	1	0	0	30
給食調理員	一般職非常勤職員	10.5	1	2	0	12
	臨時的任用職員	8.0	0	14	1	7
	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	1
清掃作業員	一般職非常勤職員	12.0	0	0	0	1
	臨時的任用職員	6.0	0	2	0	0
	特別職非常勤職員	11.7	1	0	0	34
消費生活相談員	一般職非常勤職員	12.0	0	0	0	3
	臨時的任用職員	9.0	0	2	0	2

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 「任用期間」とは、条例、規則、要綱等で定められた当初任用する際の基本的な任期です。

4-2 代表的な職種別の再度任用の状況（都道府県）

代表的な職種 ※1	再 度 任 用 の 状 況 ※2																			
	再度任用の可否			再度任用回数の上限				通算任用期間の上限												
	不可能 (団体数)	可能 (団体数)	定めなし (団体数)	上限あり (団体数)	平均 (回数)	上限回数 (団体数)				定めなし (団体数)	上限あり (団体数)	平均 (年数)	上限期間 (団体数)							
						1回	2回	3回	4回				5回以上	1年以内 2年以内	2年超 3年以内	3年超 4年以内	4年超 5年以内	5年超		
事務補助職員	特別職非常勤職員	0	30	17	13	3.5	0	5	1	6	1	16	14	4.1	2	0	4	1	6	1
	一般職非常勤職員	3	11	10	2	3.0	0	1	0	1	0	7	6	3.8	0	1	2	0	3	0
	臨時的任用職員	21	17	12	7	1.5	3	3	0	0	0	8	11	1.8	6	1	4	0	0	0
看護師	特別職非常勤職員	1	34	22	12	3.7	0	4	1	6	1	20	14	4.1	1	0	6	1	5	1
	一般職非常勤職員	1	14	14	0	0.0	0	0	0	0	0	11	3	3.2	0	1	1	0	1	0
	臨時的任用職員	12	21	17	7	1.3	5	2	0	0	0	11	12	1.8	7	1	3	1	0	0
保育士	特別職非常勤職員	0	25	17	8	2.9	1	3	0	4	0	16	9	3.7	1	0	4	0	4	0
	一般職非常勤職員	1	11	10	1	4.0	0	0	0	1	0	7	5	3.9	0	1	1	0	3	0
	臨時的任用職員	10	14	11	6	1.5	3	3	0	0	0	6	9	1.9	4	1	4	0	0	0
給食調理員	特別職非常勤職員	0	31	19	12	2.9	0	6	1	5	0	19	12	3.5	1	1	5	1	4	0
	一般職非常勤職員	1	14	11	3	3.0	0	1	0	1	0	10	5	3.5	0	1	2	0	2	0
	臨時的任用職員	9	14	13	3	1.5	1	1	0	0	0	10	7	1.7	4	1	2	0	0	0
清掃作業員	特別職非常勤職員	0	1	1	0	0.0	0	0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0
	一般職非常勤職員	0	1	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	1	3.0	0	0	1	0	0	0
	臨時的任用職員	0	1	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	1	2.0	0	1	0	0	0	0
消費生活相談員	特別職非常勤職員	0	35	25	10	4.0	0	2	1	6	1	23	12	5.6	0	1	2	1	5	3
	一般職非常勤職員	0	3	3	0	0.0	0	0	0	0	0	2	1	3.0	0	0	1	0	0	0
	臨時的任用職員	2	1	2	0	0.0	0	0	0	0	0	1	1	2.0	0	1	0	0	0	0

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 「再度任用」とは、当初予定されていた任用期間を満了した後に、引き続き同じ職種に任用することです。法22条2項及び5項に規定するような法定の更新は除きます。なお、任期の満了した職員を、任期満了後1か月以内の間隔を空けて再び任用する場合も再度任用に含めます。

4-3 代表的な職種別の同一人の再度任用を可能としている理由（都道府県）

（単位：団体）

職種	任用根拠	同一人の再度任用を可能としている理由						回答の母数
		1 勤務実績が良好であった者を引き続き勤務させるため	2 専門的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため	3 業務内容の特殊性、勤務時間の不規則性により、人材確保が困難であるため	4 担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため	5 改めて募集、選考・採用試験を行うことが負担であるため	6 その他	
事務補助職員	特別職非常勤職員	8	8	1	13	0	0	30
	一般職非常勤職員	4	1	0	5	0	0	10
	臨時的任用職員	5	1	0	7	0	3	16
看護師	特別職非常勤職員	4	21	2	7	0	0	34
	一般職非常勤職員	3	8	0	3	0	0	14
	臨時的任用職員	3	14	1	2	0	0	20
保育士	特別職非常勤職員	3	15	1	6	0	0	25
	一般職非常勤職員	3	5	0	3	0	0	11
	臨時的任用職員	2	5	2	4	0	1	14
給食調理員	特別職非常勤職員	5	7	6	12	0	0	30
	一般職非常勤職員	4	3	2	4	0	0	13
	臨時的任用職員	2	4	3	4	0	0	13
清掃作業員	特別職非常勤職員	1	0	0	0	0	0	1
	一般職非常勤職員	0	0	0	1	0	0	1
	臨時的任用職員	0	0	0	0	0	1	1
消費生活相談員	特別職非常勤職員	5	19	1	10	0	0	35
	一般職非常勤職員	0	1	0	2	0	0	3
	臨時的任用職員	0	0	0	0	0	1	1

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

5 代表的な職種別勤務時間の状況（都道府県）

代表的な 職種 ※1	任用根拠	1週間当たりの勤務時間			
		平均勤務時間 (時間)	20時間以内 (団体数)	20時間超 30時間以内 (団体数)	30時間超 40時間以内 (団体数)
事務補助職員	特別職非常勤職員	30.9	0	21	6
	一般職非常勤職員	32.5	0	9	3
	臨時的任用職員	39.5	0	1	37
看護師	特別職非常勤職員	30.9	1	22	7
	一般職非常勤職員	31.1	0	11	2
	臨時的任用職員	39.9	0	0	31
保育士	特別職非常勤職員	30.5	1	16	6
	一般職非常勤職員	32.2	0	7	2
	臨時的任用職員	39.9	0	0	23
給食調理員	特別職非常勤職員	31	0	20	6
	一般職非常勤職員	30.2	1	10	2
	臨時的任用職員	39.2	0	1	21
清掃作業員	特別職非常勤職員	20	1	0	0
	一般職非常勤職員	0	0	0	0
	臨時的任用職員	40	0	0	1
消費生活相談員	特別職非常勤職員	30.1	1	27	5
	一般職非常勤職員	27	0	3	0
	臨時的任用職員	40	0	0	3

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 団体内で、同じ職種について複数の勤務時間の設定がある場合には、最も対象者の多い設定について回答しています。

6-1 事務補助職員の報酬及び費用弁償等の状況（都道府県）

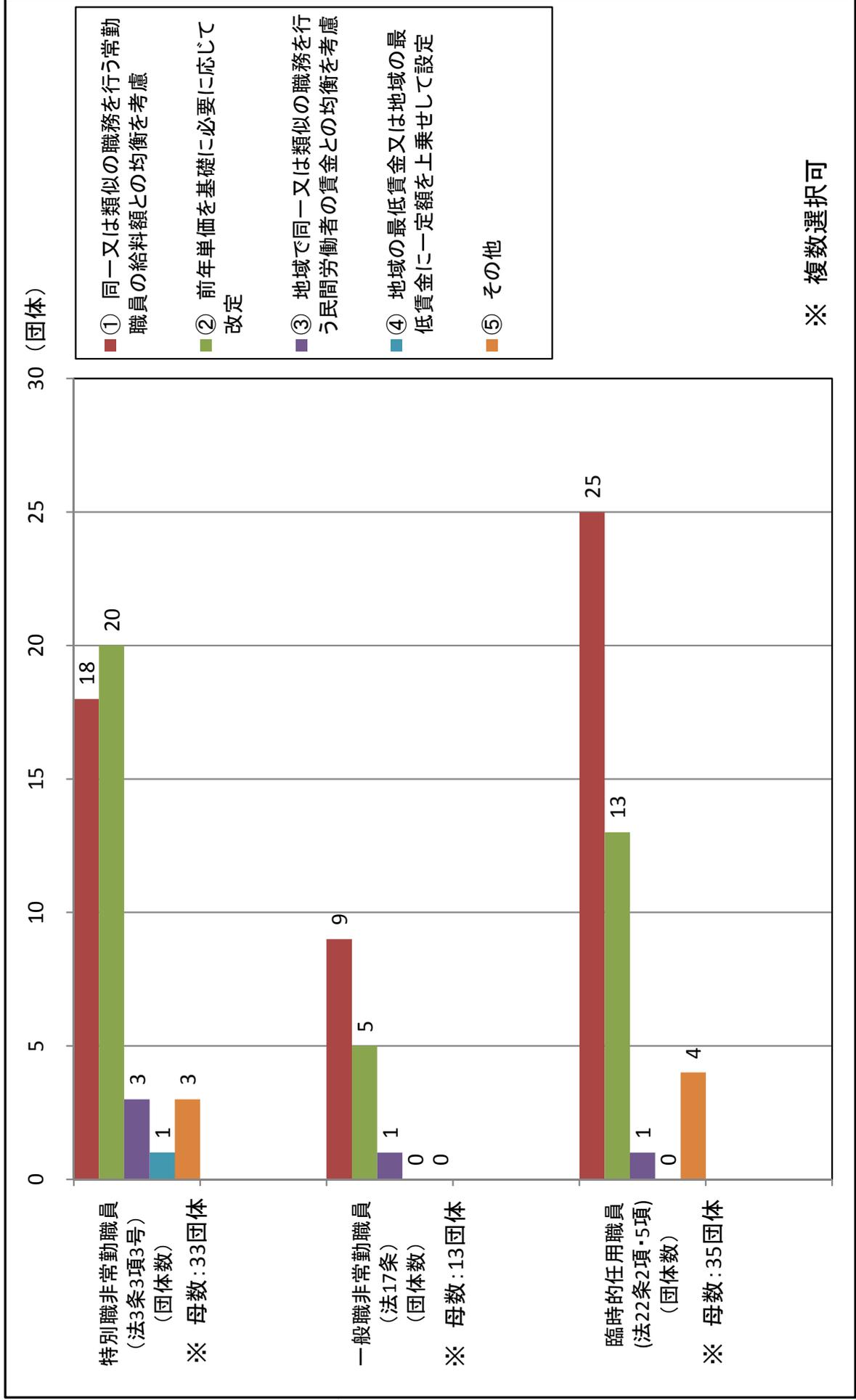
任用根拠	報酬及び費用弁償										給料 (常勤職員の場合) ※3			
	報酬の基本額 ※1 (1時間当たり換算額)					通勤費用 (費用弁償)					報酬の基本額以外の報酬 及び通勤費用・旅費 以外の費用弁償 ※2		支給 団体数	平均額(円)
	報酬額分布(団体数)					支給 せず (団体数)	支給 (団体数)	支給 せず (団体数)	支給 (団体数)	支給 団体数				
	平均額(円)	700円以内	700円超 800円以内	800円超 900円以内	900円超 1,000円以 内						1,000円超	支給 せず (団体数)	支給 (団体数)	支給 せず (団体数)
特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	1,102	0	2	1	4	23	12	20	24	9	1	184,200		
一般職非常勤職員 (法17条)	946	0	2	3	2	5	2	11	8	5	0	0		
臨時的任用職員 (法22条2項・5項)	815	0	8	5	1	1	6	13	10	8	21	140,239		

※1 「報酬の基本額」とは、初任時に適用される報酬額です。

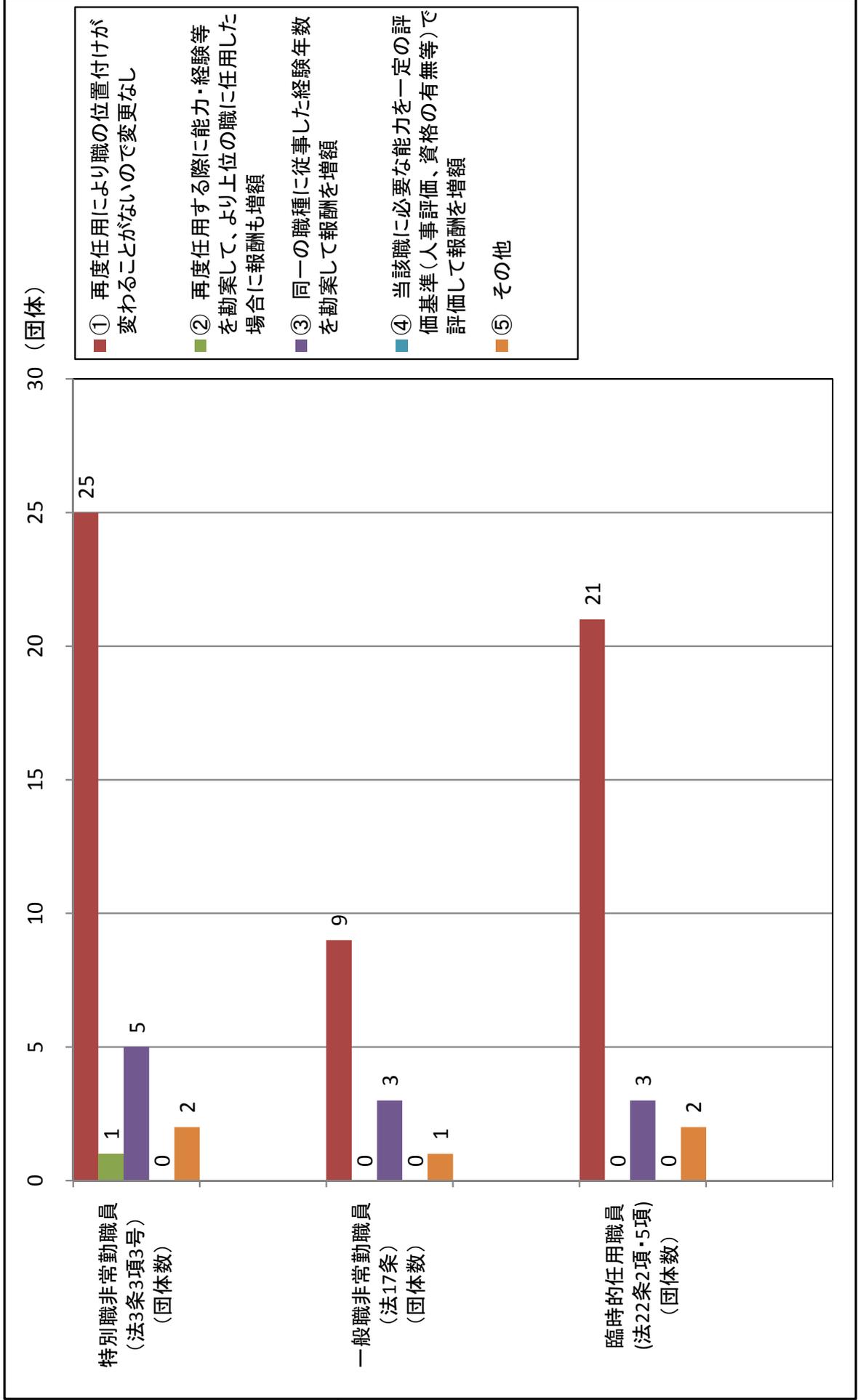
※2 「報酬の基本額以外の報酬及び通勤費用・旅費以外の費用弁償」は、時間外勤務に対する追加報酬等です。

※3 「給料」は、法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項で任用された職員のうち、常勤（フルタイム）の者に対し、給料を支給している場合の、初任時に適用される給料額です。

6-2 報酬・給料の設定の考え方（都道府県）



6-3 再度任用時の報酬・給料等の考え方（都道府県）



6-4 事務補助職員の休暇の状況（都道府県）

（単位：団体）

任用根拠	休 暇 の 状 況 (団 体 数)																										
	年次有給休暇		産前・産後休暇		育児時間		生理休暇		子の看護休暇		病気休暇		忌引休暇														
	無	有	無	有	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有										
特別職非常勤職員	0	34	8	27	1	26	9	26	26	1	25	7	27	3	25	23	12	0	12	21	13	7	8	16	18	17	2
一般職非常勤職員	1	13	3	11	2	10	3	11	11	2	9	3	11	5	6	8	6	2	4	7	7	5	4	4	10	10	0
臨時的任用職員	2	35	5	32	9	23	5	32	32	14	18	3	34	18	16	11	26	14	13	20	17	13	6	12	25	22	3

(別表1) 職種の種類

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
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
看護師等	保健師、看護師、助産師等
保育士等	施設保育士、施設内介護職員、介助員、寄宿舎指導員、ホームヘルパー、ガイドヘルパー等
給食調理員	病院調理員、学校調理員等
技能労務職員	運転手、電話交換手、清掃機械運転、ごみ収集、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、守衛・庁務員等 (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、病院調理員、学校調理員等は「給食調理員」に分類のこと。)
教員・講師	代替教員、学校講師、研修講師、児童施設講師、幼稚園教諭、英語指導助手等
その他	館長(公民館館長等)、相談員(消費生活相談員、交通事故相談員、青少年相談員等)、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)

※ 選挙の実施に伴う臨時・非常勤職員については、当該年度の特殊事情によるものとして、対象職員から除いています。

(別表2) 代表的な職種の分類

職種	解説
事務補助職員	一般事務職員のうち、常勤職員の補助業務を行う者
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。)
保育士	保育士資格を有する者(いわゆる保育補助等の無資格者を除く。)
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
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。)

未定稿

資料4-3

臨時・非常勤職員に関する調査結果について
(政令市分)

平成20年4月1日現在

1-1 政令市の臨時・非常勤職員数(職種別)

(単位：人)

職 種	平成20年4月1日			
	計	構成比(%)	男	女
一般事務職員	11,202	27.0	3,333	7,869
技術職員	894	2.2	741	153
医師	1,245	3.0	865	380
医療技術員	798	1.9	119	679
看護師等	1,340	3.2	13	1,327
保育士等	5,950	14.3	121	5,829
給食調理員	2,811	6.8	50	2,761
技能労務職員	5,448	13.1	4,496	952
教員・講師	3,459	8.3	1,046	2,413
その他	8,385	20.2	2,836	5,549
合 計	41,532	100.0	13,620	27,912

※1 本調査は、平成20年4月1日現在において、※2に該当する職員について調査を行ったものです。(次頁以降も同じ。)

※2 調査対象職員は、政令市の臨時・非常勤職員(地方公務員法3条3項3号、17条又は

22条2項若しくは5項により任用されている者で、任期付短時間勤務職員や再任用短時間勤務職員等一定の職員を除きます。)であって、任用期間が6月以上又は6月以上となることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の職員です。

※3 職種の分類は別表1「職種の分類」とおりです。

1-2 政令市の臨時・非常勤職員数(職種別・任用根拠別)

(単位:人)

職 種	特別職非常勤職員 (法3条3項3号) ※1					一般職非常勤職員 (法17条) ※2					臨時的任用職員 (法22条2項・5項) ※3						
	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計のうち フルタイム 職員
一般事務職員	11,202	100.0	3,333	7,869	8,022	71.6	3,075	4,947	546	4.9	86	460	2,634	23.5	172	2,462	1,692
技術職員	894	100.0	741	153	847	94.7	724	123	16	1.8	7	9	31	3.5	10	21	21
医師	1,245	100.0	865	380	1,215	97.6	850	365	7	0.6	0	7	23	1.8	15	8	23
医療技術員	798	100.0	119	679	622	77.9	92	530	21	2.6	3	18	155	19.4	24	131	70
看護師等	1,340	100.0	13	1,327	1,007	75.1	6	1,001	21	1.6	1	20	312	23.3	6	306	66
保育士等	5,950	100.0	121	5,829	3,072	51.6	78	2,994	994	16.7	13	981	1,884	31.7	30	1,854	1,022
給食調理員	2,811	100.0	50	2,761	1,534	54.6	25	1,509	820	29.2	2	818	457	16.3	23	434	273
技能労務職員	5,448	100.0	4,496	952	4,708	86.4	3,974	734	162	3.0	134	28	578	10.6	388	190	493
教員・講師	3,459	100.0	1,046	2,413	1,503	43.5	402	1,101	29	0.8	5	24	1,927	55.7	639	1,288	1,587
その他	8,385	100.0	2,836	5,549	8,278	98.7	2,779	5,499	36	0.4	18	18	71	0.8	39	32	54
合 計	41,532	100.0	13,620	27,912	30,808	74.2	12,005	18,803	2,652	6.4	269	2,383	8,072	19.4	1,346	6,726	5,301

※1 地方公務員法第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、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

※3 地方公務員法第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

※4 職種分類は別表1「職種の分類」とおりです。

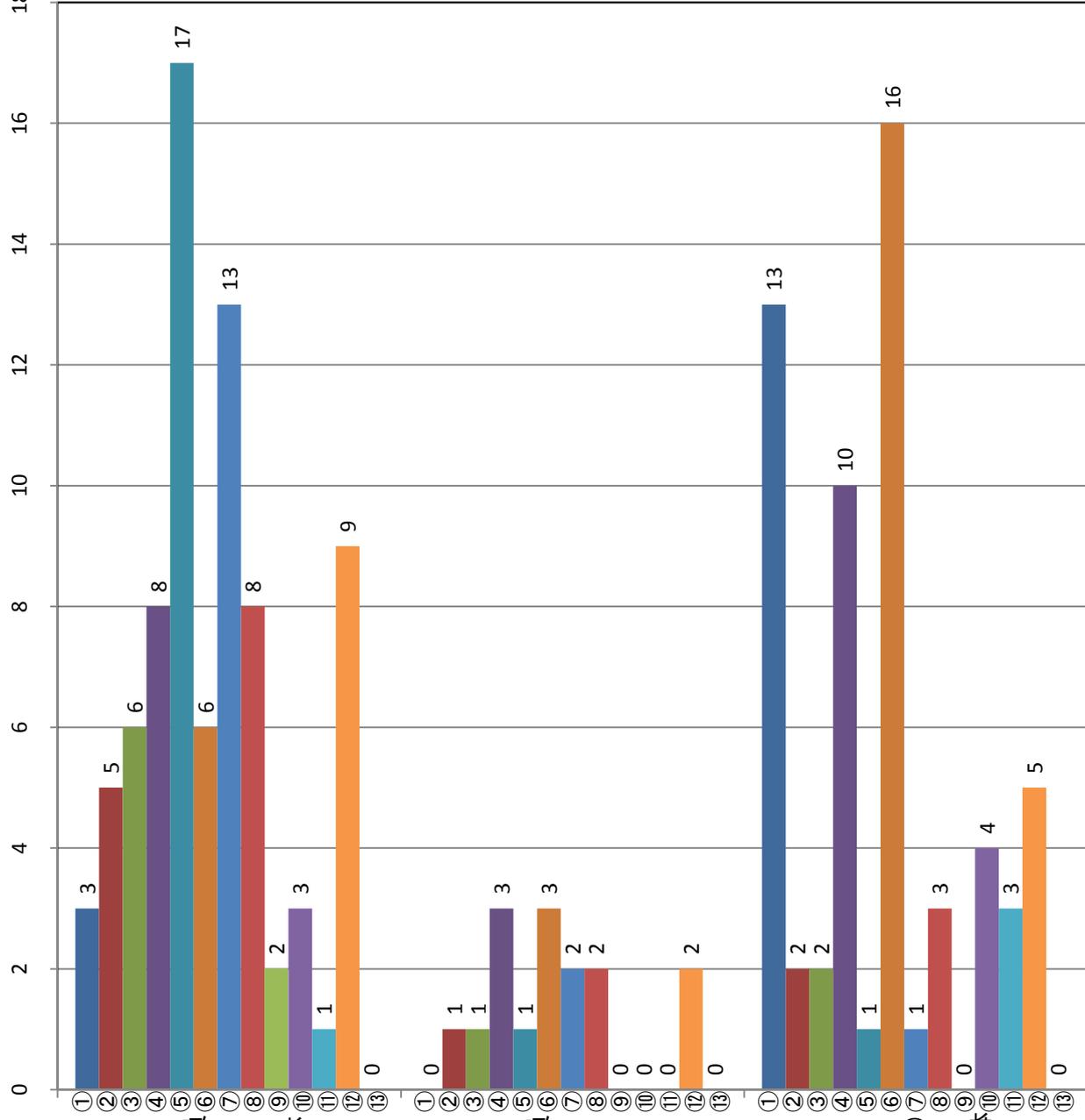
※5 各任用根拠により臨時・非常勤職員を任用している団体数は以下のとおりです。

任用根拠	団体数		活用率(%)
	法3条3項3号	法17条	
法3条3項3号	17	100.0	
法17条	4	23.5	
法22条2項・5項	15	88.2	

2 任用根拠別の臨時・非常勤職員を活用する理由（政令市）

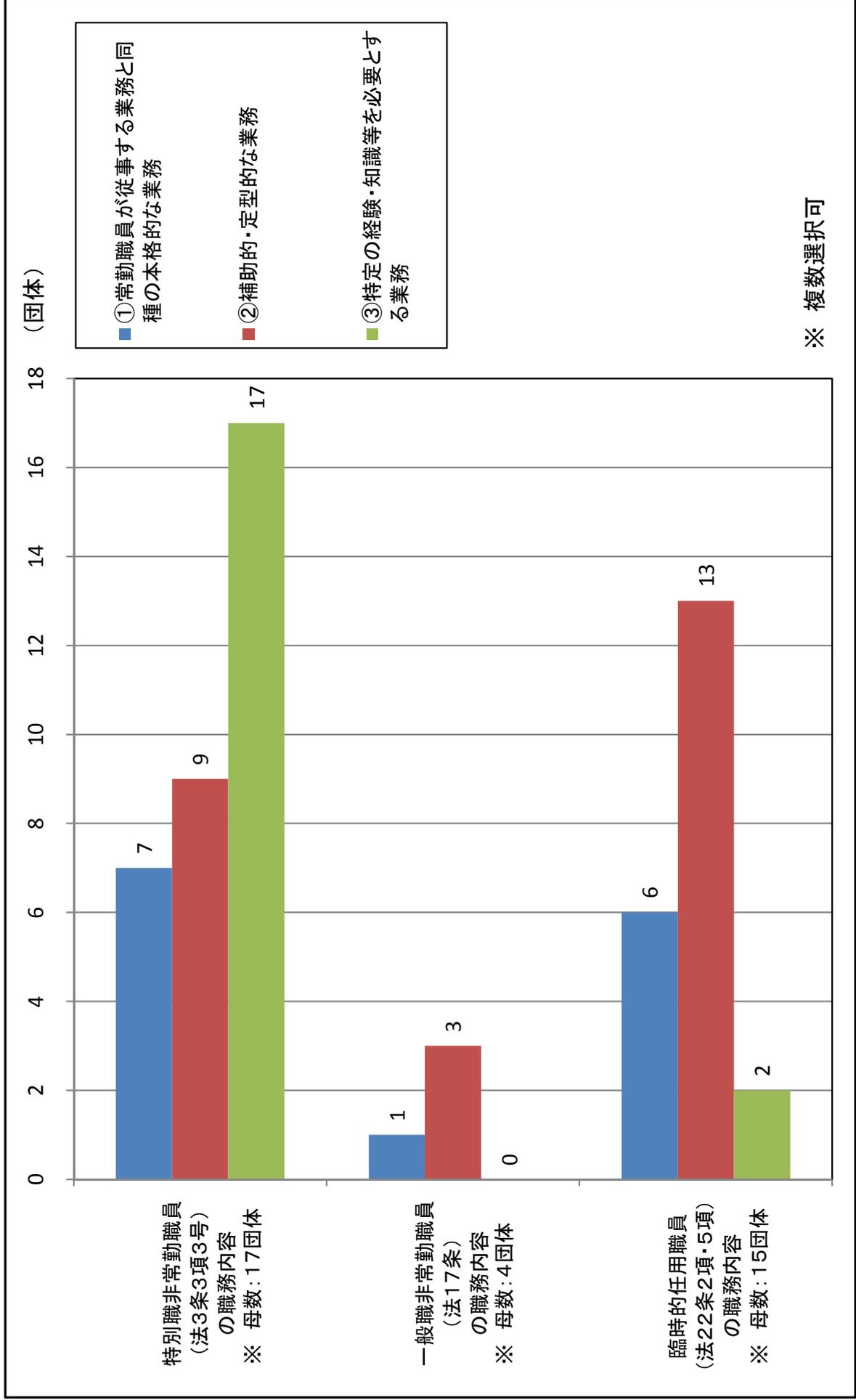
18 (団体)

- ① 臨時的・一時的な業務量の増加に対応するため
- ② 日・週の中での業務量の繁閑に対応するため(フルタイムで従事することを必要としない)
- ③ 将来的に業務自体を廃止又は削減することが見込まれる業務に対応するため
- ④ 補助的・定型的業務に対応するため
- ⑤ 特定の経験・知識・資格等を必要とする業務に対応するため
- ⑥ 常勤職員の職が欠員となった場合の代替職員の確保のため
- ⑦ 特定の業務のみに従事させる等、常勤職員とは異なる人事管理が必要であるため
- ⑧ 任期ごとに能力、適正を見極めて適材を任用することができるため
- ⑨ 地方公務員法上の規制が(全部又は一部)除外されており、弾力的な運用が可能であるため
- ⑩ 人材が不足しており、常勤職員としての採用が困難であるため
- ⑪ 職員の新たな配置が必要であるが、常勤職員の定数枠が足りないため
- ⑫ 人件費を削減するため
- ⑬ その他



※ 複数選択可

3 任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方（政令市）



4-1 代表的な職種別の任用期間の状況（政令市）

代表的な職種 ※1	任用根拠	任用期間 ※2				
		平均(月数)	3か月以下	3か月超 6か月以内	6か月超 9か月以内	9か月超 12か月以内
事務補助職員	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	12
	一般職非常勤職員	11.5	0	0	0	2
	臨時的任用職員	7.4	0	10	0	3
	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	16
看護師	一般職非常勤職員	12.0	0	0	0	1
	臨時的任用職員	7.4	0	10	0	3
	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	13
保育士	一般職非常勤職員	11.5	0	0	0	2
	臨時的任用職員	7.4	0	10	0	3
	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	14
給食調理員	一般職非常勤職員	9.0	0	1	0	2
	臨時的任用職員	7.5	0	9	0	3
	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	10
清掃作業員	一般職非常勤職員	11.5	0	0	0	2
	臨時的任用職員	6.8	0	7	0	1
	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	12
消費生活相談員	一般職非常勤職員	0.0	0	0	0	0
	臨時的任用職員	8.0	0	2	0	1
	特別職非常勤職員	12.0	0	0	0	12

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 「任用期間」とは、条例、規則、要綱等で定められた当初任用する際の基本的な任期です。

4-2 代表的な職種別の再度任用の状況（政令市）

代表的な職種 ※1	再 度 任 用 の 状 況 ※2																					
	再度任用の可否			再度任用回数の上限				通算任用期間の上限														
	不可能 (団体数)	可能 (団体数)	定めなし (団体数)	上限あり (団体数)	平均 (回数)	上限回数 (団体数)				定めなし (団体数)	上限あり (団体数)	平均 (年数)	上限期間 (団体数)									
						1回	2回	3回	4回				5回以上	1年以内 2年以内	2年超 3年以内	3年超 4年以内	4年超 5年以内	5年超				
事務補助職員	特別職非常勤職員	0	12	6	6	3.7	0	1	0	5	0	8	4	0	0	0	1	0	0	3	0	
	一般職非常勤職員	0	2	0	2	1.5	1	1	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	
	臨時的任用職員	4	9	5	5	1.0	5	0	0	0	0	4	7	0	2	0	0	0	0	0	0	
看護師	特別職非常勤職員	0	16	8	8	3.7	0	1	0	6	0	10	6	0	0	0	1	0	0	1	4	0
	一般職非常勤職員	0	1	0	1	2.0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	臨時的任用職員	5	8	4	4	1.0	4	0	0	0	0	4	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0
保育士	特別職非常勤職員	0	13	7	6	3.0	1	1	0	3	0	9	4	0	0	0	1	0	0	1	1	0
	一般職非常勤職員	0	2	0	2	2.0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	臨時的任用職員	3	10	6	5	1.0	5	0	0	0	0	5	5	0	4	0	2	0	0	0	0	0
給食調理員	特別職非常勤職員	0	14	9	5	3.3	0	2	0	4	0	11	3	0	0	0	0	0	1	2	0	0
	一般職非常勤職員	0	3	0	3	3.0	1	1	0	0	0	0	3	0	1	2	0	0	0	0	0	0
	臨時的任用職員	4	8	4	5	1.0	5	0	0	0	0	3	6	0	5	0	1	0	0	1	0	0
清掃作業員	特別職非常勤職員	0	10	3	7	3.7	0	1	0	5	0	5	5	0	0	0	0	0	1	3	0	0
	一般職非常勤職員	0	2	0	2	1.5	1	1	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	臨時的任用職員	2	6	4	3	1.0	3	0	0	0	0	3	3	0	3	0	2	0	0	0	0	0
消費生活相談員	特別職非常勤職員	0	12	7	5	3.6	0	1	0	4	0	9	3	0	0	0	0	0	1	2	0	0
	一般職非常勤職員	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	臨時的任用職員	1	2	2	1	1.0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 「再度任用」とは、当初予定されていた任用期間を満了した後、引き続き同じ職種に任用することです。法22条2項及び5項に規定するような法定の更新は除きます。なお、任期の満了した職員を、任期満了後1か月以内の間隔を空けて再び任用する場合も再度任用に含めます。

4-3 代表的な職種別の同一人の再度任用を可能としている理由（政令市）

（単位：団体）

職 種	任用根拠	同一人の再度任用を可能としている理由						回答の母数
		1 勤務実績が良好であった者を引き続き勤務させるため	2 専門的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため	3 業務内容の特殊性、勤務時間の不規則性により、人材確保が困難であるため	4 担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため	5 改めて募集、選考・採用試験を行うことが負担であるため	6 その他	
事務補助職員	特別職非常勤職員	8	1	0	3	0	0	12
	一般職非常勤職員	1	0	0	1	0	0	2
	臨時的任用職員	4	0	0	6	0	0	10
看護師	特別職非常勤職員	7	8	1	1	0	0	17
	一般職非常勤職員	0	1	0	0	0	0	1
	臨時的任用職員	4	2	1	3	0	0	10
保育士	特別職非常勤職員	6	5	0	1	0	0	12
	一般職非常勤職員	1	2	1	0	0	0	4
	臨時的任用職員	3	3	1	4	0	0	11
給食調理員	特別職非常勤職員	6	4	2	1	0	0	13
	一般職非常勤職員	2	0	1	0	0	1	4
	臨時的任用職員	4	1	2	2	0	0	9
清掃作業員	特別職非常勤職員	7	0	1	2	0	0	10
	一般職非常勤職員	1	0	2	0	0	0	3
	臨時的任用職員	2	0	2	3	0	0	7
消費生活相談員	特別職非常勤職員	6	4	0	2	0	0	12
	一般職非常勤職員	0	0	0	0	0	0	0
	臨時的任用職員	2	1	0	0	0	0	3

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

5 代表的な職種別勤務時間の状況（政令市）

代表的な 職種 ※1	任用根拠	1週間当たりの勤務時間			
		平均勤務時間 (時間)	20時間以内 (団体数)	20時間超 30時間以内 (団体数)	30時間超 40時間以内 (団体数)
事務補助職員	特別職非常勤職員	30.4	0	9	3
	一般職非常勤職員	34.0	0	1	1
	臨時的任用職員	36.9	0	2	10
看護師	特別職非常勤職員	30.4	0	11	4
	一般職非常勤職員	29.0	0	1	0
	臨時的任用職員	36.6	1	1	11
保育士	特別職非常勤職員	29.1	0	10	2
	一般職非常勤職員	38.0	0	0	2
	臨時的任用職員	37.9	0	1	12
給食調理員	特別職非常勤職員	30.4	0	10	4
	一般職非常勤職員	31.3	0	2	1
	臨時的任用職員	36.8	0	1	11
清掃作業員	特別職非常勤職員	30.1	0	7	2
	一般職非常勤職員	40.0	0	0	1
	臨時的任用職員	35.3	0	2	5
消費生活相談員	特別職非常勤職員	28.9	0	10	1
	一般職非常勤職員	0.0	0	0	0
	臨時的任用職員	39.5	0	0	2

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 団体内で、同じ職種について複数の勤務時間の設定がある場合には、最も対象者の多い設定について回答しています。

6-1 事務補助職員の報酬及び費用弁償等の状況（政令市）

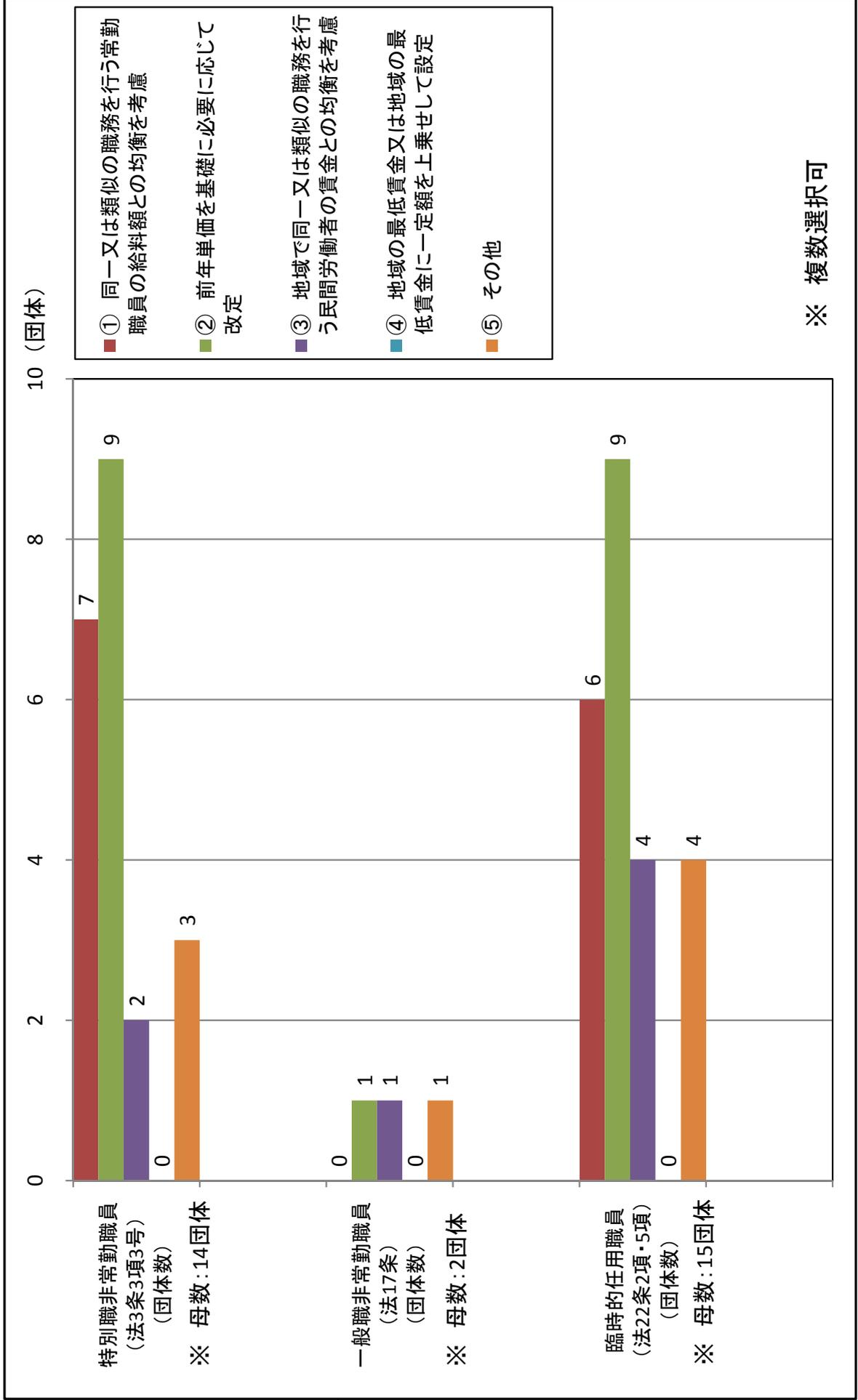
任用根拠	報酬及び費用弁償										給料			
	報酬の基本額 ※1（1時間当たり換算額）										報酬の基本額以外の報酬及び通勤費用・旅費以外の費用弁償 ※2		（常勤職員の場合）※3	
	平均額(円)	報酬額分布(団体数)					通勤費用(費用弁償)		支給せず(団体数)		支給(団体数)		支給団体数	平均額(円)
		700円以内	700円超 800円以内	800円超 900円以内	900円超 1,000円以内	1,000円超	支給せず (団体数)	支給 (団体数)	支給せず (団体数)	支給 (団体数)				
特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	0	0	2	0	11	1	12	10	3	2	146,150			
一般職非常勤職員 (法17条)	0	0	2	0	0	0	2	1	1	2	163,450			
随時的任用職員 (法22条2項・5項)	0	0	4	1	0	1	7	7	1	11	137,848			

※1 「報酬の基本額」とは、初任時に適用される報酬額です。

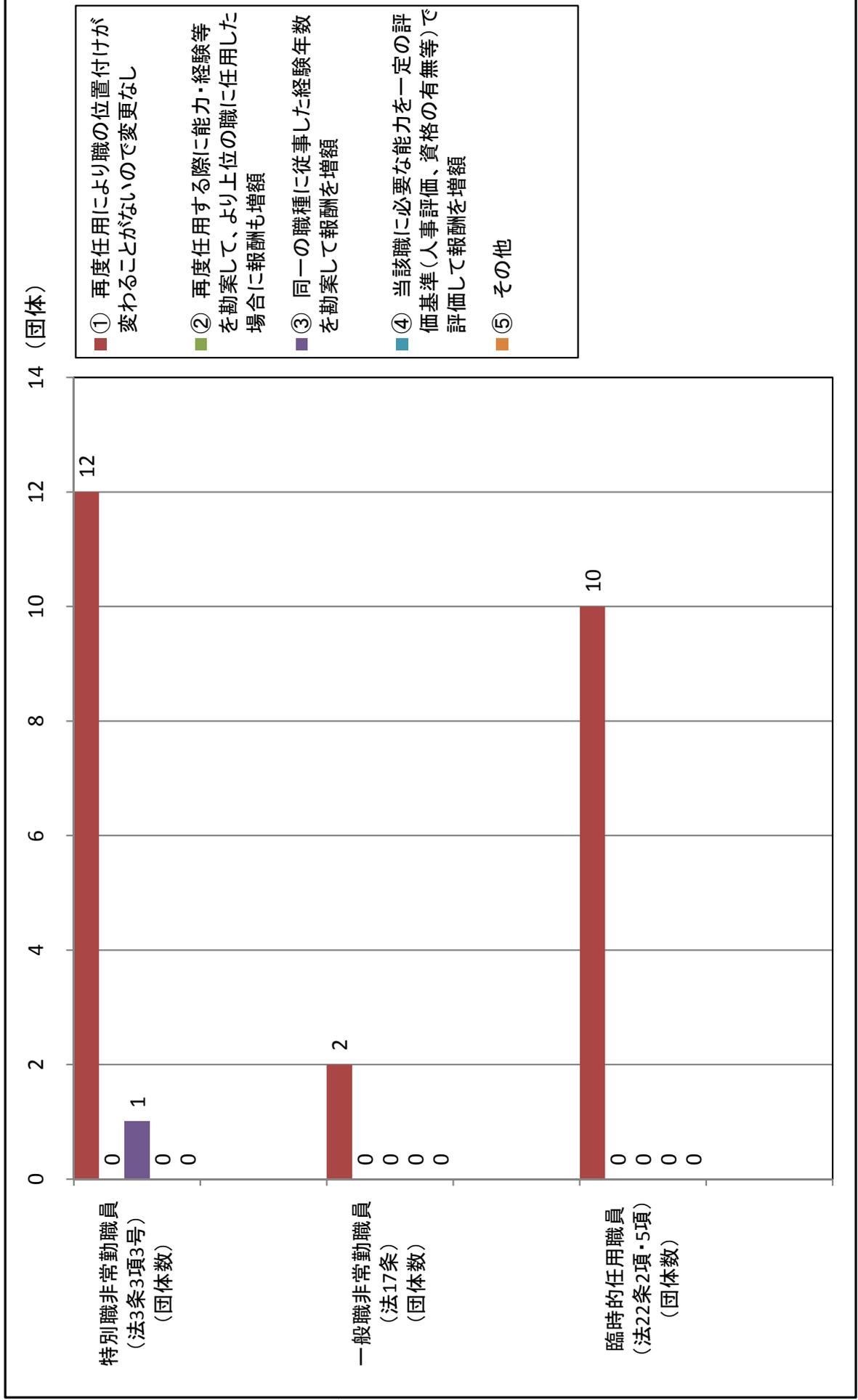
※2 「報酬の基本額以外の報酬及び通勤費用・旅費以外の費用弁償」は、時間外勤務に対する追加報酬等です。

※3 「給料」は、法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項で任用された職員のうち、常勤（フルタイム）の者に対し、給料を支給している場合の、初任時に適用される給料額です。

6-2 報酬・給料の設定の考え方（政令市）



6-3 再度任用時の報酬・給料等の考え方（政令市）



6-4 事務補助職員の休暇の状況（政令市）

（単位：団体）

任用根拠	休 暇 の 状 況 (団 体 数)																							
	年次有給休暇		産前・産後休暇		育児時間		生理休暇		子の看護休暇		病気休暇		忌引休暇											
	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有						
特別職非常勤職員	0	12	2	10	5	6	2	10	3	8	2	10	6	7	6	1	6	7	5	2	0	12	12	1
一般職非常勤職員	0	2	0	2	1	1	0	2	1	1	0	2	1	2	1	1	1	1	1	0	0	2	2	0
臨時的任用職員	0	13	3	10	1	10	4	10	2	8	4	9	3	7	4	12	2	2	0	2	8	6	5	1

(別表1) 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
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
看護師等	保健師、看護師、助産師等
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
給食調理員	病院調理員、学校調理員等
技能労務職員	運転手、電話交換手、清掃機械運転、ごみ収集、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、守衛・庁務員等 (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、病院調理員、学校調理員等は「給食調理員」に分類のこと。)
教員・講師	代替教員、学校講師、研修講師、児童施設講師、幼稚園教諭、英語指導助手等
その他	館長(公民館館長等)、相談員(消費生活相談員、交通事故相談員、青少年相談員等)、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)

※ 選挙の実施に伴う臨時・非常勤職員については、当該年度の特殊事情によるものとして、対象職員から除いています。

(別表2) 代表的な職種の分類

職種	解説
事務補助職員	一般事務職員のうち、常勤職員の補助業務を行う者
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。)
保育士	保育士資格を有する者(いわゆる保育補助等の無資格者を除く。)
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
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。)

臨時・非常勤職員に関する調査結果について
(市町村等分)

平成20年4月1日現在

1-1 市町村等の臨時・非常勤職員数(職種別)

(単位:人)

職 種	平成20年4月1日			
	計	構成比(%)	男	女
一般事務職員	82,313	23.3	13,877	68,436
技術職員	3,791	1.1	2,254	1,537
医師	4,576	1.3	3,522	1,054
医療技術員	5,890	1.7	528	5,362
看護師等	17,677	5.0	282	17,395
保育士等	81,704	23.1	3,235	78,469
給食調理員	32,730	9.3	726	32,004
技能労務職員	39,536	11.2	21,596	17,940
教員・講師	21,492	6.1	3,947	17,545
その他	63,305	17.9	21,809	41,496
合 計	353,014	100.0	71,776	281,238

※1 本調査は、平成20年4月1日現在において、※2に該当する職員について調査を行ったものです。(次頁以降も同じ。)

※2 調査対象職員は、市町村等(市町村、特別区、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団)の臨時・非常勤職員(地方公務員法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項により任用されている者で、任期付短時間勤務職員や再任用短時間勤務職員等一定の職員を除きます。)であって、任用期間が6月以上又は6月以上とすることが明らかであり、かつ、1週間当たりの勤務時間が20時間以上の職員です。

※3 職種の分類は別表1「職種の分類」とおりです。

1-2 市町村等の臨時・非常勤職員数(職種別・任用根拠別)

(単位:人)

職 種	特別職非常勤職員 (法3条3項3号) ※1				一般職非常勤職員 (法17条) ※2				臨時的任用職員 (法22条2項・5項) ※3				計のうち フルタイム 職員				
	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女					
														計	構成比 (%)	男	女
一般事務職員	82,313	100.0	13,877	68,436	25,065	30.5	6,604	18,461	19,648	23.9	3,179	16,469	37,600	45.7	4,094	33,506	19,043
技術職員	3,791	100.0	2,254	1,537	1,698	44.8	1,223	475	849	22.4	464	385	1,244	32.8	567	677	739
医師	4,576	100.0	3,522	1,054	2,580	56.4	2,064	516	906	19.8	666	240	1,090	23.8	792	298	778
医療技術員	5,890	100.0	528	5,362	2,238	38.0	252	1,986	1,217	20.7	97	1,120	2,435	41.3	179	2,256	1,198
看護師等	17,677	100.0	282	17,395	3,789	21.4	55	3,734	4,861	27.5	61	4,800	9,027	51.1	166	8,861	4,417
保育士等	81,704	100.0	3,235	78,469	15,402	18.9	798	14,604	18,550	22.7	639	17,911	47,752	58.4	1,798	45,954	25,819
給食調理員	32,730	100.0	726	32,004	6,027	18.4	189	5,838	9,995	30.5	172	9,823	16,708	51.0	365	16,343	7,555
技能労務職員	39,536	100.0	21,596	17,940	10,396	26.3	6,720	3,676	10,354	26.2	5,699	4,655	18,786	47.5	9,177	9,609	9,971
教員・講師	21,492	100.0	3,947	17,545	7,048	32.8	1,904	5,144	4,595	21.4	806	3,789	9,849	45.8	1,237	8,612	4,487
その他	63,305	100.0	21,809	41,496	35,191	55.6	14,325	20,866	13,016	20.6	3,841	9,175	15,098	23.8	3,643	11,455	4,806
合 計	353,014	100.0	71,776	281,238	109,434	31.0	34,134	75,300	83,991	23.8	15,624	68,367	159,589	45.2	22,018	137,571	78,813

※1 地方公務員法第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、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

※3 地方公務員法第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

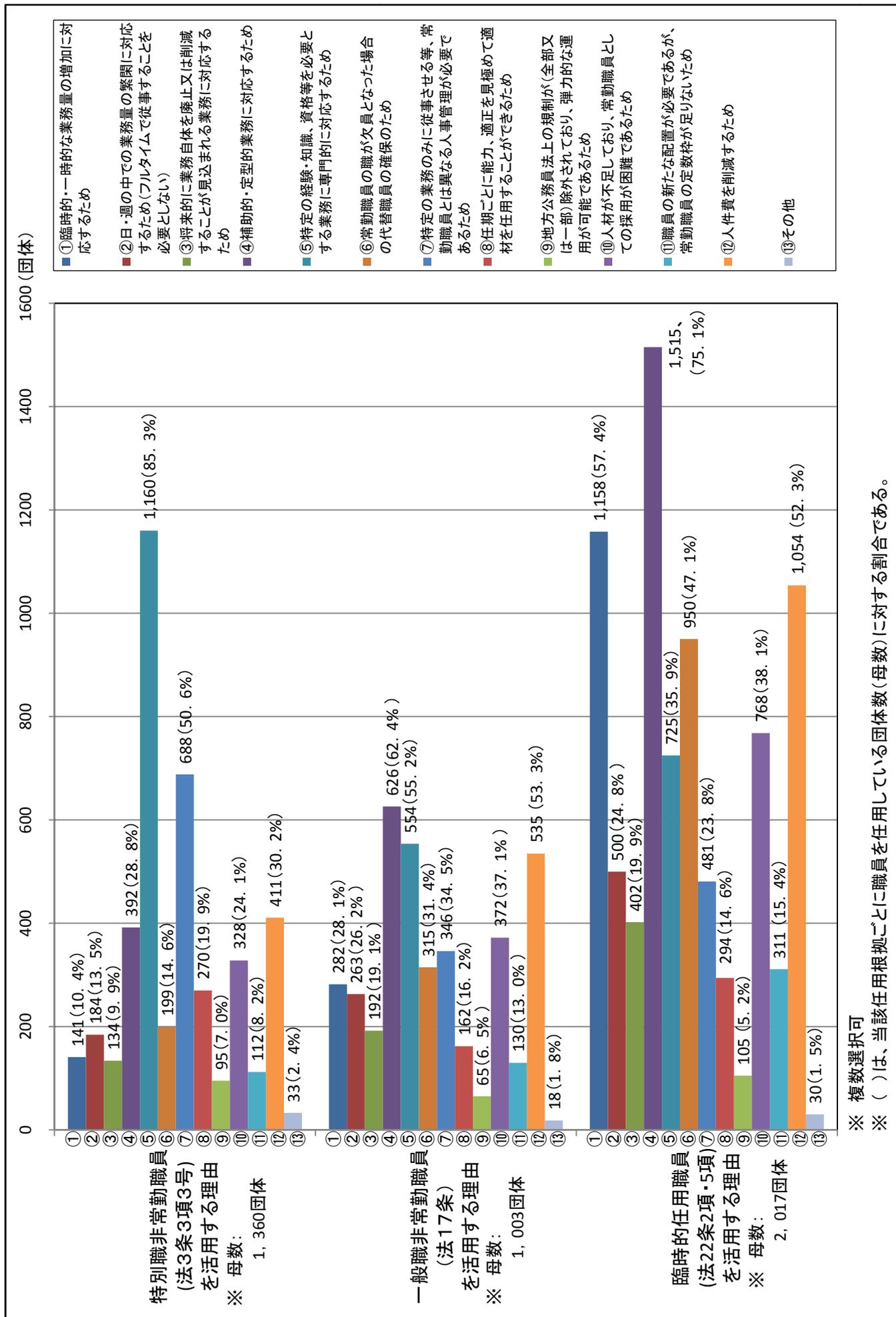
※4 職種分類は別表1「職種の分類」のとおりです。

※5 各任用根拠により臨時・非常勤職員を任用している団体数は以下のとおりです。(活用率は、臨時・非常勤職員を1人以上活用している団体数(2,734団体)に対する割合。)

任用根拠	団体数	活用率(%)
法3条3項3号	1,359	49.7
法17条	1,008	36.9
法22条2項・5項	2,017	73.8

・平成20年4月1日現在の市町村等の団体数は、
3,645団体(市区789団体、町村1,010団体、一組1,846団体)である。

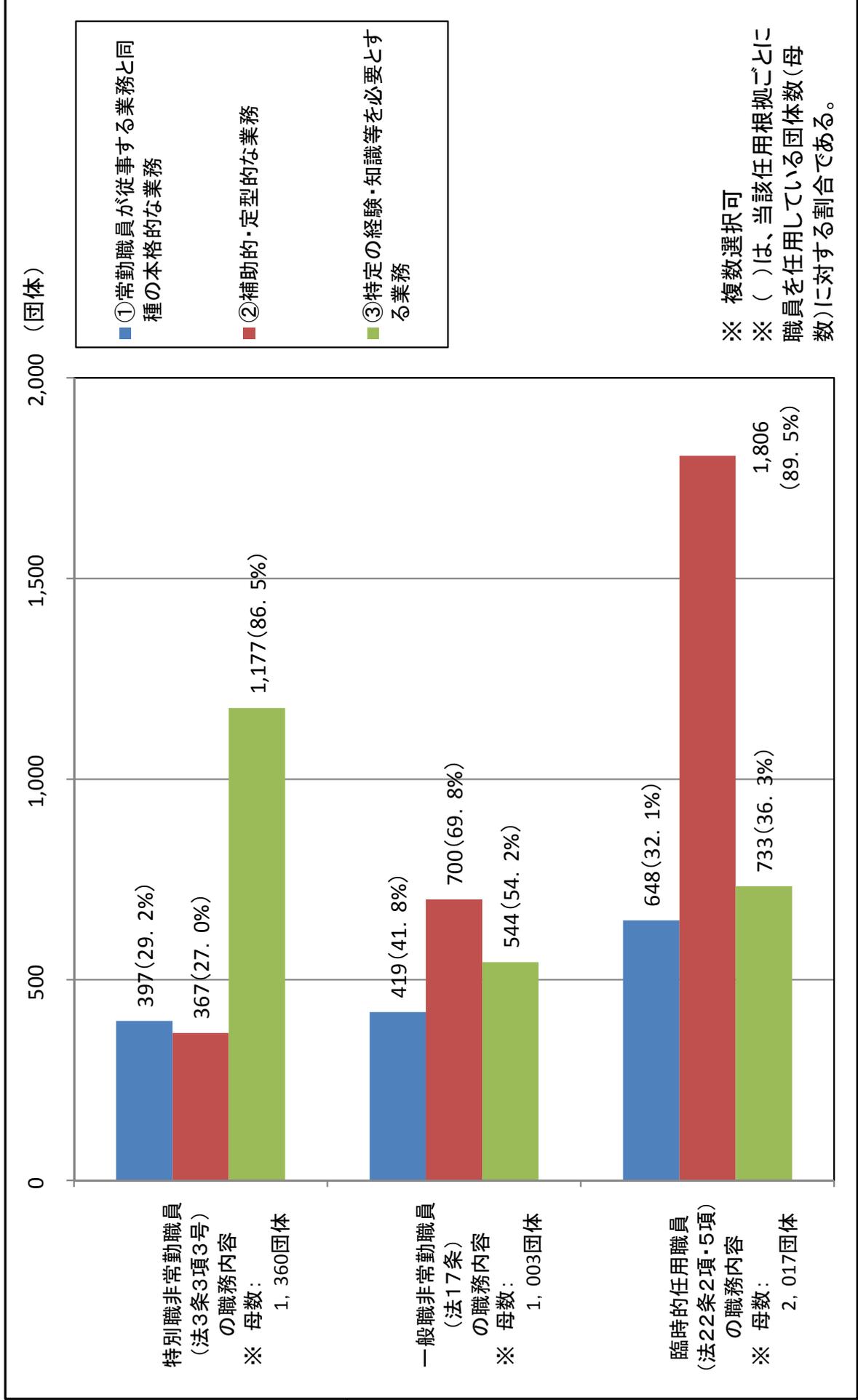
2 任用根拠別の臨時・非常勤職員を活用する理由（市町村等）



※ 複数選択可

※ ()は、当該任用根拠ごとに職員を任用している団体数(母数)に対する割合である。

3 任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方（市町村等）



4-1 代表的な職種別の任用期間の状況（市町村等）

代表的な職種 ※1	任用根拠	任用期間 ※2				
		平均(月数)	3か月以下	3か月超 6か月以内	6か月超 9か月以内	9か月超 12か月以内
事務補助職員	特別職非常勤職員	11.9	0	32	0	676
	一般職非常勤職員	10.6	18	171	1	612
	臨時的任用職員	6.8	67	1,479	4	199
看護師	特別職非常勤職員	11.3	0	17	0	323
	一般職非常勤職員	10.7	7	88	0	313
	臨時的任用職員	6.9	25	701	0	101
保育士	特別職非常勤職員	11.5	0	16	0	307
	一般職非常勤職員	10.2	7	113	2	366
	臨時的任用職員	7.0	27	1,025	1	138
給食調理員	特別職非常勤職員	11.7	0	17	0	276
	一般職非常勤職員	10.5	9	120	1	388
	臨時的任用職員	6.9	34	956	1	130
清掃作業員	特別職非常勤職員	11.8	0	9	0	158
	一般職非常勤職員	10.6	6	62	0	197
	臨時的任用職員	6.8	20	486	1	63
消費生活相談員	特別職非常勤職員	7.9	0	6	0	248
	一般職非常勤職員	11.0	1	14	0	83
	臨時的任用職員	4.3	3	66	0	14

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 「任用期間」とは、条例、規則、要綱等で定められた当初任用する際の基本的な任期です。

4-2 代表的な職種別の再度任用の状況（市町村等）

代表的な職種 ※1	再度任用の状況 ※2																			
	再度任用の可否				再度任用回数の上限				通算任用期間の上限											
	不可能 (団体数)	可能 (団体数)	定めなし (団体数)	上限あり (団体数)	平均 (回数)	上限回数(団体数)				定めなし (団体数)	上限あり (団体数)	平均 (年数)	上限期間(団体数)							
						1回	2回	3回	4回				5回以上	1年以内 2年以内	2年超 3年以内	3年超 4年以内	4年超 5年以内	5年超		
事務補助職員	特別職非常勤職員	11	739	538	201	3.7	7	51	17	77	24	525	214	4.5	7	5	66	6	106	23
	一般職非常勤職員	21	787	587	200	3.3	25	51	25	50	31	554	233	3.9	19	14	81	7	81	23
	臨時的任用職員	416	1,360	1,021	382	2.3	236	43	21	20	22	962	447	2.1	192	60	104	5	39	9
看護師	特別職非常勤職員	8	352	264	88	4.4	1	20	6	32	12	237	115	5.0	4	1	34	2	55	19
	一般職非常勤職員	9	403	316	87	6.2	10	19	3	31	6	305	98	4.7	7	5	22	2	41	16
	臨時的任用職員	157	678	550	143	2.6	84	18	7	7	7	523	171	2.2	80	11	49	3	18	5
保育士	特別職非常勤職員	8	337	239	98	2.5	3	27	8	31	11	227	110	4.5	4	2	38	3	45	17
	一般職非常勤職員	10	482	384	98	4.1	13	26	5	30	9	363	119	4.3	9	6	33	3	51	14
	臨時的任用職員	248	964	757	242	2.5	151	25	7	10	15	725	267	2.5	111	19	71	2	31	13
給食調理員	特別職非常勤職員	3	306	221	85	4.2	4	17	6	35	9	211	95	4.5	5	2	25	4	44	14
	一般職非常勤職員	13	511	412	100	3.8	14	23	7	32	9	395	116	4.5	12	7	30	2	48	16
	臨時的任用職員	226	907	714	225	2.2	142	25	8	13	10	693	247	1.8	119	20	57	2	23	5
清掃作業員	特別職非常勤職員	4	176	126	50	4.0	2	12	4	21	5	117	59	4.6	2	2	17	3	27	8
	一般職非常勤職員	6	263	200	63	3.2	11	13	8	16	8	200	63	3.9	12	4	13	2	24	6
	臨時的任用職員	126	450	355	110	2.3	68	13	5	9	4	334	132	2.5	66	10	32	2	14	4
消費生活相談員	特別職非常勤職員	2	283	221	62	3.0	2	17	2	24	7	206	77	3.3	3	1	20	2	37	12
	一般職非常勤職員	0	94	66	28	2.4	4	5	1	8	3	63	31	4.2	3	0	6	0	13	8
	臨時的任用職員	19	60	45	17	1.8	9	3	1	1	0	39	22	1.2	12	3	3	0	4	1

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 「再度任用」とは、当初予定されていた任用期間を満了した後、引き続き同じ職種に任用することです。法22条2項及び5項に規定するような法定の更新は除きます。なお、任期の満了した職員を、任期満了後1か月以内の間隔を空けて再び任用する場合も再度任用に含めます。

4-3 代表的な職種別の同一人の再度任用を可能としている理由（市町村等）

（単位：団体、％）

職 種	任用根拠	同一人の再度任用を可能としている理由												回答の母数
		1 勤務実績が良好であった者を引き続き勤務させるため		2 専門的知識・技能、資格・免許を要する職であり、人材確保が困難であるため		3 業務内容の特殊性、勤務時間の不規則性により、人材確保が困難であるため		4 担当業務（又は行政事務）に習熟した者を再度任用する方が効率的であるため		5 改めて募集、選考・採用試験を行うことが負担であるため		6 その他		
		団体数	母数に対する割合	団体数	母数に対する割合	団体数	母数に対する割合	団体数	母数に対する割合	団体数	母数に対する割合	団体数	母数に対する割合	
事務補助職員	特別職非常勤職員	209	28.7	168	23.1	38	5.2	303	41.7	2	0.3	7	1.0	826
	一般職非常勤職員	249	32.2	66	8.5	24	3.1	409	52.8	6	0.8	20	2.6	871
	臨時的任用職員	415	30.7	35	2.6	36	2.7	779	57.6	22	1.6	65	4.8	1,447
看護師	特別職非常勤職員	54	15.6	259	74.6	5	1.4	27	7.8	0	0.0	2	0.6	446
	一般職非常勤職員	42	10.7	288	73.3	13	3.3	41	10.4	1	0.3	8	2.0	491
	臨時的任用職員	57	8.5	500	74.6	23	3.4	78	11.6	3	0.4	9	1.3	769
保育士	特別職非常勤職員	58	17.5	208	62.8	11	3.3	50	15.1	0	0.0	4	1.2	430
	一般職非常勤職員	58	12.3	314	66.4	15	3.2	72	15.2	3	0.6	11	2.3	571
	臨時的任用職員	99	10.3	639	66.8	44	4.6	151	15.8	2	0.2	22	2.3	1,055
給食調理員	特別職非常勤職員	74	24.8	86	28.9	30	10.1	104	34.9	0	0.0	4	1.3	397
	一般職非常勤職員	100	20.0	118	23.6	77	15.4	188	37.7	5	1.0	11	2.2	597
	臨時的任用職員	157	17.4	222	24.6	137	15.2	346	38.3	7	0.8	34	3.8	999
清掃作業員	特別職非常勤職員	48	27.7	24	13.9	26	15.0	70	40.5	1	0.6	4	2.3	271
	一般職非常勤職員	72	27.9	15	5.8	44	17.1	113	43.8	6	2.3	8	3.1	355
	臨時的任用職員	110	24.9	22	5.0	81	18.3	203	45.9	5	1.1	21	4.8	537
消費生活相談員	特別職非常勤職員	43	15.4	177	63.4	9	3.2	44	15.8	1	0.4	5	1.8	377
	一般職非常勤職員	16	17.6	48	52.7	3	3.3	21	23.1	1	1.1	2	2.2	189
	臨時的任用職員	8	14.0	24	42.1	3	5.3	17	29.8	2	3.5	3	5.3	152

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

5 代表的な職種別勤務時間の状況（市町村等）

代表的な 職種 ※1	任用根拠	1週間当たりの勤務時間			
		平均勤務時間 (時間)	20時間以内 (団体数)	20時間超 30時間以内 (団体数)	30時間超 40時間以内 (団体数)
事務補助職員	特別職非常勤職員	33.4	12	367	371
	一般職非常勤職員	34.4	11	333	482
	臨時的任用職員	37.3	32	282	1,582
看護師	特別職非常勤職員	34.1	8	148	188
	一般職非常勤職員	34.3	20	139	245
	臨時的任用職員	37.2	34	103	732
保育士	特別職非常勤職員	34.7	15	129	205
	一般職非常勤職員	35.6	20	151	337
	臨時的任用職員	38.7	23	89	1,179
給食調理員	特別職非常勤職員	34.5	3	127	177
	一般職非常勤職員	33.7	27	202	291
	臨時的任用職員	36.8	38	227	917
清掃作業員	特別職非常勤職員	33.0	6	67	93
	一般職非常勤職員	34.4	12	83	170
	臨時的任用職員	36.5	35	82	487
消費生活相談員	特別職非常勤職員	30.0	45	166	62
	一般職非常勤職員	34.4	5	49	31
	臨時的任用職員	36.1	2	13	50

※1 代表的な職種の分類は別表2「代表的な職種」のとおりです。

※2 団体内で、同じ職種について複数の勤務時間の設定がある場合には、最も対象者の多い設定について回答しています。

6-1 事務補助職員の報酬及び費用弁償等の状況（市町村等）

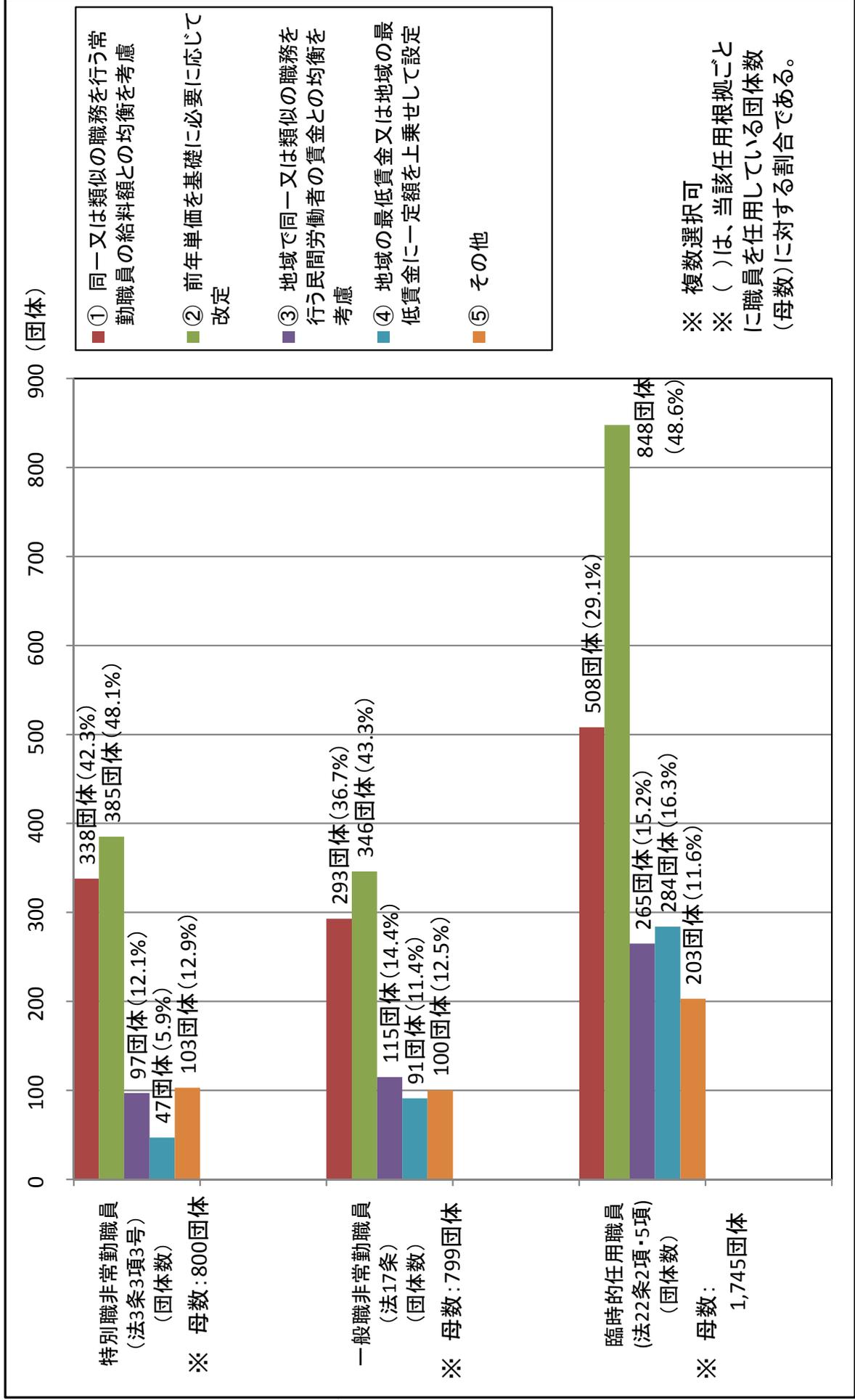
任用根拠	報酬及び費用弁償										給料 (常勤職員の場合) ※3		
	報酬の基本額 ※1 (1時間当たり換算額)				通勤費用 (費用弁償)		報酬の基本額以外の報酬 及び通勤費用・旅費 以外の費用弁償 ※2				支給 回数 (団体数)	平均額(円)	
	平均額(円)	報酬額分布(団体数)			支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)			
特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	1,121	700円以内	700円超 800円以内	800円超 900円以内	900円超 1,000円以 内	1,000円超	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	支給 回数 (団体数)	102	156,233
一般職非常勤職員 (法17条)	902	54	226	186	87	169	280	442	485	237	177	150,953	
随時的任用職員 (法22条2項・5項)	796	205	710	416	75	44	583	867	1,018	432	490	140,874	

※1 「報酬の基本額」とは、初任時に適用される報酬額です。

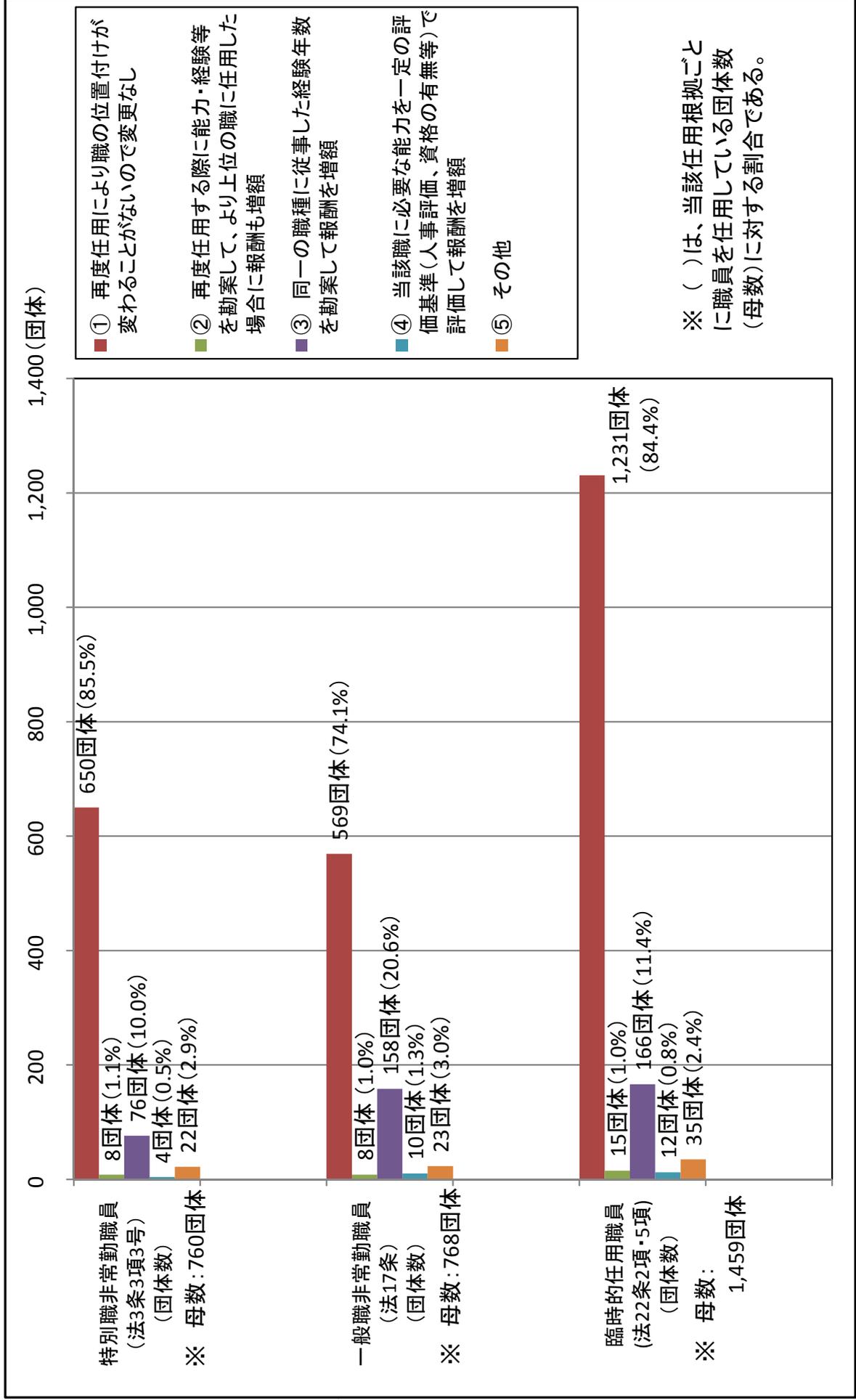
※2 「報酬の基本額以外の報酬及び通勤費用・旅費以外の費用弁償」は、時間外勤務に対する追加報酬等です。

※3 「給料」は、法3条3項3号、17条又は22条2項若しくは5項で任用された職員のうち、常勤（フルタイム）の者に対し、給料を支給している場合の、初任時に適用される給料額です。

6-2 報酬・給料の設定の考え方（市町村等）



6-3 再度任用時の報酬・給料等の考え方（市町村等）



6-4 事務補助職員の休暇の状況（市町村等）

（単位：団体）

任用根拠	休 暇 の 状 況 (団 体 数)																									
	年次有給休暇		産前・産後休暇		育児時間		生理休暇		子の看護休暇		病欠休暇		忌引休暇													
	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有								
特別職非常勤職員	86	714	424	376	80	296	511	289	78	212	207	327	121	207	608	192	86	106	455	345	199	156	344	456	425	32
一般職非常勤職員	45	754	379	420	72	348	470	329	63	266	264	373	110	264	595	204	80	126	435	364	185	186	324	475	422	53
臨時的任用職員	166	1,579	1,208	537	78	459	1,334	411	83	328	346	530	184	346	1,483	262	87	177	1,344	401	170	240	1,116	629	536	93

(別表1) 職種の種類

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
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
看護師等	保健師、看護師、助産師等
保育士等	施設保育士、施設内介護職員、介助員、寄宿舎指導員、ホームヘルパー、ガイドヘルパー等
給食調理員	病院調理員、学校調理員等
技能労務職員	運転手、電話交換手、清掃機械運転、ごみ収集、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、守衛・庁務員等 (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、病院調理員、学校調理員等は「給食調理員」に分類のこと。)
教員・講師	代替教員、学校講師、研修講師、児童施設講師、幼稚園教諭、英語指導助手等
その他	館長(公民館館長等)、相談員(消費生活相談員、交通事故相談員、青少年相談員等)、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)

※ 選挙の実施に伴う臨時・非常勤職員については、当該年度の特殊事情によるものとして、対象職員から除いています。

(別表2) 代表的な職種の分類

職種	解説
事務補助職員	一般事務職員のうち、常勤職員の補助業務を行う者
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。)
保育士	保育士資格を有する者(いわゆる保育補助等の無資格者を除く。)
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
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。)

報酬等に関する規定

○ 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。

- 2 前項の職員に対する報酬は、その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。
- 3 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。
- 4 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

- 2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。
- 3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができない。

勤務条件の根本基準に関する規定

○ 地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

- 第二十四条 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。
- 2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。
 - 3 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。
 - 4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。
 - 5 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の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。
 - 6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

臨時・非常勤職員に関する裁判例について

○地方公務員法 3 条 3 項 3 号に基づく非常勤保育士に係る地位確認等請求事件
(東京高裁平成 18 年(ネ)大 3453 号・平成 19 年 11 月 28 日判決)

【事案の概要】

平成 4 年から平成 7 年にかけて非常勤保育士として区立保育園に任用され、その後、平成 15 年度までの間、毎年再任用されていた 4 人の原告が、平成 16 年度末をもって任期満了として再任用されなかったことは、解雇権を濫用したもので無効であるなどとして、非常勤職員としての地位の確認と賃金の請求をするとともに、再任用に対する期待権の侵害を理由として損害賠償を請求した事案。第一審地裁判決においては、地位の確認及び賃金支払請求は棄却、損害賠償請求については一部認容され、被告、原告双方が控訴。

【判決要旨】

(1) 期限付き任用の法的性質

- ・ 一審原告ら非常勤保育士の任用関係等については、関係法規により規律されるとともに、その具体的内容は、区長の任用行為の具体的内容によって決定されるなどの行政処分であり、これに基づく勤務関係は公法上の任用関係であると認められる。
- ・ 新たな再任用行為がなかった以上、解雇権濫用の法理が類推適用されない限り、任期終了と同時に、当然に公務員としての地位を失うというほかない。

(2) 再任用拒否に対する、解雇法理ないし解雇権濫用法理の類推適用の可否

- ・ 私法上の雇用契約においては、期間の定めのある雇用契約が多数回にわたって反復更新された場合、あるいは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となった場合、雇用の継続が期待され、かつその期待が合理的であると認められるときには、解雇権濫用の法理が類推適用される余地があると解されている（最高裁の東芝柳町工場事件判決及び日立メディコ事件判決）。
- ・ 一審原告らとの一審被告との間の勤務関係においては、解雇権濫用法理を類推適用される実態と同様の状態が生じていたと認められ、一審原告らの職務の継続確保が考慮されてしかるべき事態であったとはいえる。
- ・ しかしながら、地方公共団体における非常勤職員については、期間の定めのない任命行為を認定することも、当事者双方の意思を推定する規定である民法 629 条 1 項を類推適用することも困難であり、東芝柳町工場事件判決や日立メディコ事件判決の法理を類推することができないものといわざるを得ない。

(3) 再任用拒否による期待権の違法な侵害の有無

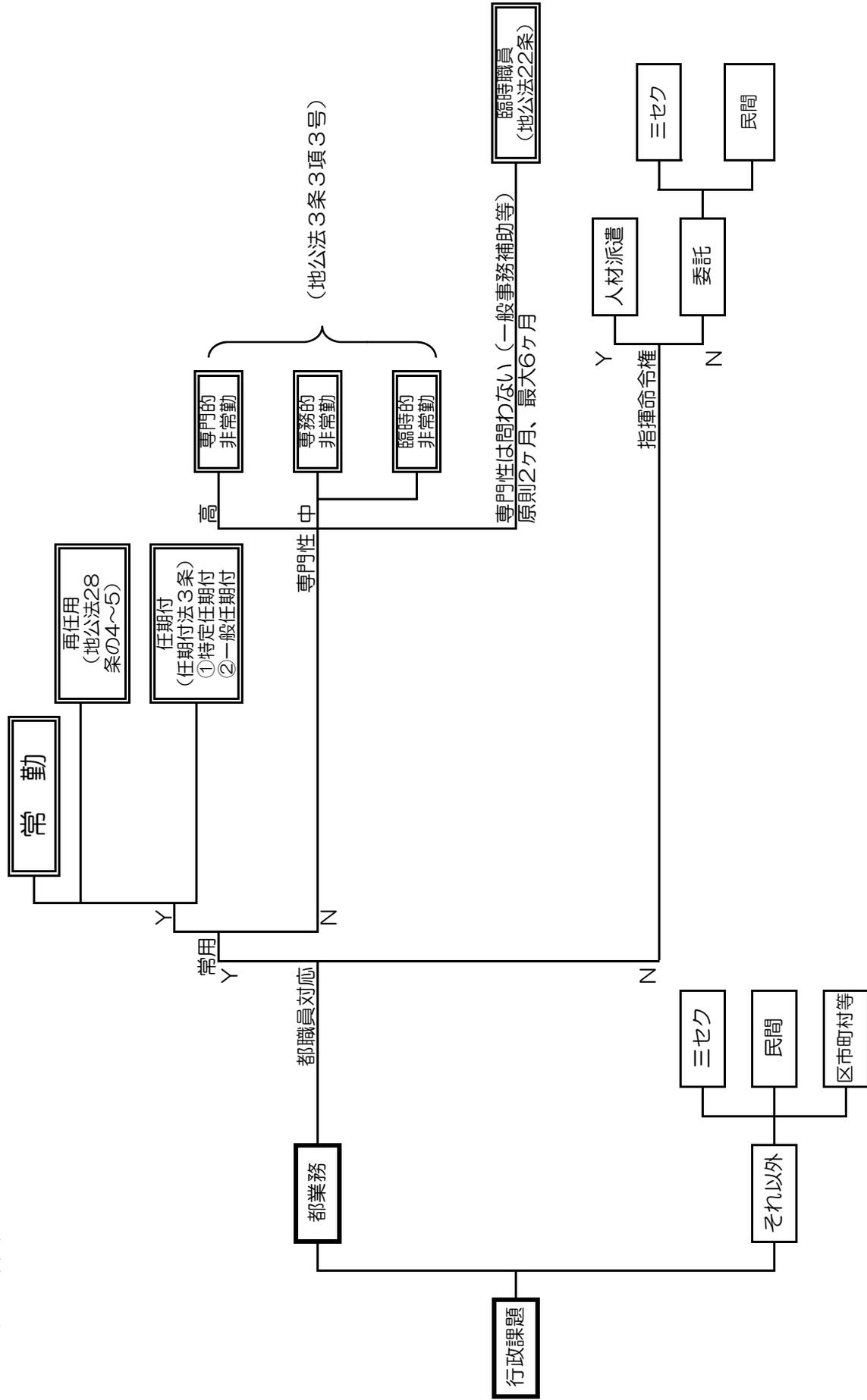
- ・ 採用担当者において、長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたこと、一審原告らの職務内容が常勤保育士と変わらず継続性が求められること、それぞれ 9 回から 11 回と多数回に及ぶ再任用がされ結果的に職務の継続が 10 年前後という長期間に及んだが、再任用が形式的でしかなく、実質的には当然のように継続していたことから、一審原告らが再任用を期待することが無理からぬものと見られる行為を一審被告においてしたという特別な事情があったものと認められる。
- ・ 一審原告らが再任用されるとの期待は、法的保護に値するべきで、一審被告は一審原告らを再任用せず、一審原告らの期待権を侵害したのであるから、一審被告は、一審原告らに対して、その期待権を侵害したことによる侵害を賠償する義務を負うべきである。

「地方公共団体の短時間勤務の在り方に関する研究会」 説明資料
東京都（平成 20 年 8 月 25 日）

目次

1. 執行体制について
 - ・ 常勤、臨時・非常勤、任期付それぞれの職務内容等の違い（全体）
2. 任期付職員（法3条）について
 - ・ 任期付職員の活用状況
 - ・ 任期付職員の職務内容等の違い（個別）
3. 非常勤・臨時職員の比較（平成20年4月）
 - ・ 臨時・非常勤の活用状況
 - ・ 臨時・非常勤のそれぞれの職務内容等の違い（個別）
4. 非常勤職員の活用について
 - ・ 非常勤職員を活用している職務の内容
 - ・ 採用方法や採用時の条件明示の内容
 - ・ 勤務時間及び報酬水準の設定の考え方
 - ・ 同じ人の再度任用の状況及び再度任用時の手続
5. 任期付短時間勤務職員の活用について
 - ・ 導入に当たって課題となっている点
 - ・ 今後活用が考えられる職務

1 執行体制について



2 任期付職員（法3条）について

事項	特定任期付（条例2条1項）	一般任期付（条例2条2項）
基本事項		
導入趣旨	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な業務であって正規職員での対応が求められる業務への対応 ・時間的な専門的業務への対応 ・他の職員に対する指導育成を図る必要 	
被採用者 /採用要件	<ul style="list-style-type: none"> ・高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な知識経験を有する者 ① 育成する時間がない ② 陳腐化の激しい知識経験 ③ 適者が他業務に従事 ④ 外部獲得の（陳腐化しやすい）知識経験が必要な業務
採用手続	<ul style="list-style-type: none"> ・選考（人事委員会の承認が必要） 	
任期	<ul style="list-style-type: none"> ・5年内（職員に明示） 	
任期の更新	<ul style="list-style-type: none"> ・最初の採用から5年内 	
勤務条件 給与、手当等		
給与	<ul style="list-style-type: none"> ・公務部内で育成調達できない人材であり、通常職員とは別に特別の給料表を策定 ・昇給せず ・393,000～826,000円 <p>（なお、これに依り難い場合、人事委員会の承認を得て別途定める）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・通常職員と同じ給料表を使用 ・昇給を予定 ・既存給料表を適用 <p>本来、公務部内で育成・調達できる専門的知識経験であり、通常職員とは別に特別の給料表を作ることはしない。</p>
昇任	<ul style="list-style-type: none"> ・予定せず 	<ul style="list-style-type: none"> ・昇任試験の資格対象から外す ・昇任の必要があれば、再任時に高い格付とする
定期昇給	<ul style="list-style-type: none"> — 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期昇給あり
主な活用職場 （20.4.1時点）	<ul style="list-style-type: none"> ①法務担当の管理職 3名 ②その他は各1名 <ul style="list-style-type: none"> ・情報システム評価 ・資金運用 ・監査 ・鉄道広告営業 	<ul style="list-style-type: none"> ①児童相談 14名 ②精神保健相談 6名 ③児童心理判定 4名 ④中学校校長 1名

※網掛け部分が常勤職員と勤務条件等の異なる事項、条例は東京都の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例

3 非常勤・臨時職員の比較（平成20年4月）

区分	非常勤職員		臨時職員
	専任的非常勤	専務的非常勤	
法の良処	特別職・非常勤・地公法3③	特別職・非常勤・地公法3③	一般職・地公法22②
職の性格	【専門】 専門的資格、能力又は学識経験等に基づいて高度専門的業務に従事する非常勤職（医師・弁護士等） 【臨時】 その都度の業務の必要性に応じて業務に従事する非常勤職（検査調査員等）	各種相談員等、専ら都府政支庁の業務に従事する非常勤職	臨時または補助的業務
雇用期間	1年以内		原則2月以内、最大6月
年齢制限	なし		なし
勤務日数・時間	月16日以下	月11日以上16日以下	1日8時間（原則）
給与・報酬等	個々の職務に応じた報酬を支給する。基準級号給を基に、年度ごとに報酬額を定める。	常勤職員の給与の平均改定率を、前年度報酬額に乗じて定める。	予算措置額による。 平成20年度 6,350円（一般事務） 平成21年度 7,190円となる予定
年次有給休暇	労働基準法の定めるところにより付与	年休 1年目 5日 月11～14日 月15～16日 2年目 6日 10日 11日 3年目 6日 12日 4年目 8日 14日 5年目 9日 16日 6年目 10日 18日 7年目以降 11日 20日	なし
通勤費	第二種報酬として支給	夏季休暇 2日 3日	賃金に含む
社会保険等	健康保険法、厚生年金法、雇用保険法の定めるところによる		健康保険法、厚生年金法、雇用保険法の定めるところによる
健康診断	実施している（月13日以上勤務者）	実施している。	実施していない
任用者数（知事部局）	5,156名	632名	1,235名

※臨時職員の任用者数は、平成20年4月1ヶ月間の任用者数（4月中に1日以上任用があった者）。その他は平成20年4月1日時点の任用者数。

4 非常勤職員の活用について

非常勤職員		専務的非常勤
区分	専門的非専務的・臨時的非常勤	
非常勤職員を活用している業務 (知事部局での代表的な職)	<p>【専門】 専門的資格、能力又は学識経験等に基づいて高度専門的業務に従事する非常勤職</p> <p>① 医師 ② 看護師</p> <p>【臨時】 その都度の業務の必要性に応じて業務に従事する非常勤職</p> <p>① 統計調査員 ② 看護学校・職業訓練校の時間講師</p>	<p>【専務】 各種相談員等、専ら都庁行政支援の業務に従事する非常勤職</p> <p>① 消費生活相談員 ② 婦人相談員 ③ 就職支援推進員 (以上、主な相談員)</p>
採用方法	原則の定めはない	<p>原則として、公募</p> <p>公募の方法は、東京都の広報紙、ホームページ、関連大学、関係機関等への広告、周知又は紹介依頼による</p>
採用時の条件明示の内容	<p>発令通知交付時に非常勤設置要綱、以下の勤務条件を書面で交付</p> <p>① 雇用期間 ② 勤務職場 ③ 職務内容 ④ 勤務日数 ⑤ 勤務時間 ⑥ 所定勤務時間を超える勤務の有無 ⑦ 休憩時間 ⑧ 報酬</p>	<p>発令通知交付時に非常勤設置要綱、以下の勤務条件を書面で交付</p> <p>① 雇用期間 ② 勤務職場 ③ 職務内容 ④ 勤務日数 ⑤ 勤務時間 ⑥ 所定勤務時間を超える勤務の有無 ⑦ 報酬</p>
勤務時間の設定	原則の定めはない	原則として1日8時間
報酬水準の設定	個々の職務に応じた報酬を支給する。基準級号給を基に、年度ごとに報酬額を定める。	常勤職員の給与の平均改定率を、前年度報酬額に乗じて定める。
再度任用時の手続き	更新を妨げない、更新条件・手続きについて原則を定めていない	<p>① 勤務成績良好、更新不適格基準に該当しないことを条件に、4回まで更新することができる</p> <p>② 更新時、本人が更新申込書を提出する</p> <p>③ 4回更新後でも、職務の性質上、特別の理由があると知事方認められた場合には更新できる</p> <p>④ 4回更新後でも、公募に応募し、採用されることは可能である</p>

5 任期付短時間勤務職員の活用について

- ・導入に当たって課題となっている点

- ①すでに、臨時・非常勤職員制度を活用している
- ②大量退職期を迎え、再任用短時間職員が増加する見込みであり、まずその有効活用を図る
- ③任期付短時間職員の要件が厳格すぎる
 - ・ 都は窓口業務の多くで委託、指定管理者などアウトソーシングを進めており、法が想定する活用可能職場が少ない
 - ・ 窓口業務以外では、一定期間の業務量の増や一定期間内で終了する業務に限定されている

- ・今後活用が考えられる職務

- ①国体、オリンピック等一時的な業務増にあてる常勤職員が、それまで担っていた職務
- ②大量退職期対応や年齢構成の歪みを補正する採用調整の期間、常勤職員を補充する職務
- ③常勤職員である必要のない業務であるが、法令等により、一般職をあてることが求められている（望ましい）職務

「地方公共団体の短時間勤務の在り方に関する研究会」(藤沢市)

① 多様な勤務形態の活用に係る現状

表 1 のとおり

【表 1】

(単位：人)

	特別職非常勤 職員 (3 条 3 項 3 号)			臨時的任用職員 (22 条 2 項・5 項)				任期付職員			合 計		
	男	女	計	男	女	計	うち フル タイム 職員 ※1	男	女	計	男	女	計
一般事務職員	16	26	42	15	66	81	80	3	40	43	34	132	166
技術職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医療技術員	0	7	7	0	3	3	3	0	0	0	0	10	10
看護師等	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
保育士等	0	0	0	1	30	31	30	0	0	0	1	30	31
ホームヘルパー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
給食調理員	0	13	13	0	14	14	14	0	0	0	0	27	27
技能労務職	26	2	28	10	0	10	10	8	0	8	44	2	46
教員・講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	62	135	197	0	0	0	0	0	0	0	62	135	197
合 計	104	187	291	26	113	139	137	11	40	51	141	340	481

② 任用形態ごとの区分の考え方

非常勤職員と臨時的任用職員の任用の際のルールとしてその業務が専門業務か補助業務かにより区分しています。

- ・ 専門業務 地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号
- ・ 補助業務 地方公務員法第 2 2 条

また、同じ職種で異なる任用根拠の臨時職員・非常勤職員を任用した場合について勤務時間により区分しています。

- ・短時間 原則地方公務員法第3条第3項第3号の非常勤
- ・フルタイム 原則地方公務員法第22条の臨時職員

③ 任期付職員の活用について

ア 職務内容及び職責

- ・任期付短時間勤務職員…行政職1表の1級と同等のため、職務内容と職責については一般の新採用職員と同様の取扱で常勤職員と一切変わりはありません。ただし、配属される課は窓口のある職場を中心に窓口業務をメインとしています。(平成20年4月1日現在任期付常時勤務の職員は採用していません。)

イ 勤務時間及び給与水準

- ・任期付短時間勤務職員は1日8時間(8時30分から17時15分)で1週当たり32時間勤務(週4日勤務)です。給料は、行政職1表の短大卒初任給の額を基準に、勤務時間に応じた額を設定しています(134,880円)。

ウ 導入効果

- ・特定の業務に必要な能力を持つ人材を、幅広い労働市場から確保でき、組織力の向上につながる。
- ・外部の人材の登用により、組織の活性化につながる。
- ・人件費の抑制に寄与する(給与、研修費用の面)。
- ・各所属で管理される非常勤職員と異なり、人事主管課が管理しやすくなる。
- ・定数抑制効果がある(平成20年度は任期付を19人採用し正職員7人を削減した)

エ 課題

- ・トータル的な総額人件費や働く職員全てを全体的に管理をするという視点から、場当たり的ではなく、正規職員、臨時的任用職員、非常勤職員等の組織として最適な採用・配置割合の基準や考え方などを確立していく必要があります。その際、単に短期的な人件費の削減というコストダウンのみを考えるのではなく、知識や技能の伝承や年齢構成の推移を踏まえた人数のバランス等といった中長期的な観点から検討をする必要があると考えています。

オ 今後活用が考えられる職務

- ・現在配置している職場は、住民票・印鑑証明・戸籍謄本などのいわゆる「住民窓口業務」ですが、税金・国民健康保健・福祉業務など様々な窓口業務の職場にも拡大

していくことを考えています。

④非常勤の活用について

ア職務内容

現在、規則において218種類の報酬区分を規定していますが、主なものとしては、民生委員・外国人相談員・図書館業務員（一般と専門）などがあり、その内容は個々に規則又は要綱で定めています。

一例として図書館業務員は一般図書館業務員と専門図書館業務員の2種類あり、一般は図書の貸出・返却及び予約を中心とした業務で、専門はこの他に一般への指導・助言を行っています。

イ採用方法や条件明示

採用方法については、担当課で募集及び採用をしており、原則として「ホームページ」及び「広報紙」に掲載し募集し、面接時に勤務条件を明示し、委嘱時に要綱を交付しています。

ウ勤務時間及び報酬水準

種類も多く一律ではありませんが、勤務時間については原則1週当たり30時間以内で、1日7.5時間×4日勤務又は1日6時間×5日勤務が最も多い勤務形態となっています。報酬額の決定については、近隣市や本市の他の非常勤職員の職務内容や勤務時間数との均衡を図り決定しています。なお、先に例として挙げた図書館業務員の勤務時間は、1日につき8時30分から17時（7時間30分）、勤務日数は一般が月10日で専門は月16日です。報酬額は、一般は月額81,000円（図書館司書資格保有者）、専門は月額183,600円です。

エ同じ人の再度雇用の状況及び手続き

実態調査は行っておりませんが、一度経験した者を再度雇用する方が業務効率が良いため、委嘱期間の勤務状況を勘案し本人の意向を元に再度雇用するケースは多くなっています。再度雇う場合は、新規に雇う場合と同様に改めて期間を定めて任用を行います（任用書も交付します。）。図書館業務員では一般の者が経験と実績を積むことにより、専門に変更できるようにしています。その際は新たに専門業務員としての辞令を交付しています。

以 上

2008年9月25日
総務省研究会・職員団体ヒアリング
自治労大阪府本部

大阪府内における臨時・非常勤等職員制度の実態と課題について

1. はじめに（研究会への期待）

2. 大阪の臨時・非常勤等職員の現状（任期付短時間勤務職員を含む）

(1) 臨時・非常勤等職員数

- ・ 23,399人（2006年自治労組織実態調査：自治労組織のある自治体を対象）
- ・ 全職員に占める割合は、各自治体の平均で27～30%程度
- ・ 町村では50%近くに達する自治体もある

(2) 職種

- ・ 一般行政事務、市民窓口、各種相談員、各種指導員、国民健康保険料徴収員、臨床心理士、図書館司書、介護職員、学童保育指導員、保育士、調理員、看護師など
- ・ 資格職、非資格職を問わず、あらゆる業務や職種、特に市民サービス提供の第一線を担っている
- ・ 職種（保育職場等）によってはその数が正規職員数を超えるところもある
- ・ 勤続年数が長期化する傾向にある

(3) 任用形態

- ・ 地公法22条「臨時職員」、同法17条「一般職非常勤職員」、同法3条3項「特別職非常勤職員」…もっとも多いのは特別職非常勤職員の形態
- ・ 任期付採用法5条「任期付短時間勤務職員」
- ・ 上記のいずれに属するのか明確でない例もある

(4) 任期付採用法

- ・ 同法5条の条例化は10市町村、うち実際運用は6市、職員数は900人
- ・ 同制度活用の若干の経過

3. 臨時・非常勤職員の課題

(1) 現状

- ・地位確認・損害賠償請求訴訟の続発
- ・非常勤職員の雇い止めを巡る判例の動向

(2) 問題点

- ①自治体業務の重要な役割を担う臨時・非常勤職員の職務と処遇との乖離
 - ・理不尽な雇い止め、任用根拠の変更
 - ・官製ワーキングプアとも称されるような処遇
- ②「法の谷間」に存在する臨時・非常勤等職員
 - ・民間のパート労働者に適用される法律が適用されない

(3) 今後の「あり方」への検討の方向

- ・雇い止め問題に対する規制と救済策
- ・処遇の改善
 - 非常勤職員への諸手当支給の改善…地方自治法の改正
 - 休日・休暇制度の整備・保障

4. 任期付短時間勤務職員制度の課題

(1) 任用できる業務の範囲の問題

- ①「住民への直接サービスの時間延長や繁忙時の充実」などに限定
 - ・本格的業務を予定していながら、補完的・補助的業務のイメージ
 - 自治体業務に広く活用しにくい
- ②求められる改善の方向
 - ・「拡充したサービス提供体制の維持」や「恒常的な住民サービスに関わる業務」のために広く活用されるべき
 - ・現在働いている臨時・非常勤等職員の職にも適用しやすい制度とする

(2) 任用期間の問題

- ①任期付短時間勤務職員制度が広がらないもつとも大きな理由のひとつ
 - ・任期が明確であり、任期の更新に不安
- ②改善の方向性
 - ・任用更新（再度の任用）にあたって要件・手続きの簡素化
 - 「能力の実証」としての勤務実績等を勘案するなどの選考とする
 - ・人材育成の視点

5. 臨時・非常勤等職員制度全体の課題

- ・ 臨時・非常勤職員、任期付短時間勤務職員の地位向上
- ・ 雇い止めに対する規制と救済策
- ・ パート労働法や、国家公務員に対する「非常勤職員の給与等に関する指針」（人事院）との整合性
- ・ 「任期の定めのない短時間勤務職員制度」の創設

自治労臨時・非常勤等職員実態調査の結果（中間報告・概要）

2008年6月1日、全自治体を対象に臨時・非常勤等職員の実態調査を実施

■回答（08年9月1日現在）

986自治体（都道府県23、市区町村963）、全自治体の53.1%の回答

■概要

（1）総数

回答自治体の臨時・非常勤等職員数は、297,571人。

全職員に対する比率は27.8%、政令市を除く一般市と町村では平均で3割を超える。

<臨時・非常勤等職員の総数と比率>

	都府県	政令市	一般市	町村	計
臨時・非常勤等職員数	30,473	37,511	191,573	38,014	297,571
常勤職員数	154,633	121,323	413,062	84,907	773,925
臨時・非常勤等職員数の比率	16.5%	23.6%	31.7%	30.9%	27.8%

（2）勤務時間と勤続年数

臨時・非常勤等職員数の6割以上はフルタイムかそれに近い状態で勤務。

3割は勤続3年を超える。

特定の職種ではほとんど全員か（各種相談員、学童指導員）、半数以上（保育所、学校給食、図書館、公民館）が臨時・非常勤という実態。

<勤務時間別人数・分布>

常勤職員と同じ	3/4以上	1/2以上	1/2未満
77,720	95,238	59,569	46,660
27.8%	34.1%	21.3%	16.7%

<職種別に見た臨時・非常勤等職員の数・比率>

	保育士	学校給食	学童指導員	看護	図書館	相談員	公民館
臨時・非常勤等職員数	46,572	19,793	15,534	10,228	8,603	8,661	7,563
常勤職員数	46,987	17,069	1,269	45,885	5,371	631	5,081
臨時・非常勤等職員数の比率	49.8%	53.7%	92.4%	18.2%	61.6%	93.2%	59.8%
	学校用務	清掃	上下水道	病院事務	その他非現業	その他現業	
臨時・非常勤職員数	6,842	3,519	2,235	2,202	111,733	29,426	
常勤職員数	10,378	15,252	30,488	4,915			
臨時・非常勤等職員数の比率	39.7%	18.7%	6.8%	30.9%			

(3)賃金

全体の6.5割が日給・時給型で、その半数が時給900円未満。

月給型では5.5割が16万円未満で、8割は年収200万円以下と極めて低い賃金水準。

<日給・時給型の場合の賃金分布>

800円未満	900円未満	1000円未満	1500円未満	2000円未満	2000円以上
40,704	52,935	31,866	37,420	4,203	7,694
22.1%	28.7%	17.3%	20.3%	2.3%	4.2%

<月給型の場合の賃金分布>

10万円未満	12万円未満	14万円未満	16万円未満	18万円未満	20万円未満	20万円以上
9,272	5,703	15,344	23,985	16,511	9,089	13,265
9.5%	5.9%	15.8%	24.7%	17.0%	9.3%	13.6%

(4)任用根拠

任用の法的根拠は、22条＝臨時職員がほぼ半数。

3条3項＝特別職非常勤が3分の1。

17条＝一般職非常勤が6分の1。

その区分は自治体ごとで相違。

任期付短時間職員は極めて少ない(0.6%)。

<臨時・非常勤等職員の任用根拠法別人数・比率>

A. 22条 臨時職員	Aと思 われる 職員	B. 3条3項 特別職 非常勤職員	Bと思 われる 職員	C. 17条 一般職 非常勤職員	Cと思 われる 職員	任期付短時 間勤務職員	育児休業 代替職員	不明
120,266	19,393	91,014	5,962	38,500	7,818	1,910	3,160	6,907
139,659		96,976		46,318				
47.4%		32.9%		15.7%		0.6%	1.1%	2.3%

地方公務員の任期付採用制度について

地方公共団体は、「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」(平成14年法律第48号。以下「任期付職員法」という。)の規定に基づき、条例で定めるところにより、任期付職員の採用を行うことができる。

任期付職員法

高度の専門性を備えた民間人材の活用等の観点から、専門的知識経験等を有する者等の採用を行う特例法

区分	要件	採用方法	任期
1 任期付職員 (専門的知識等) 〈3条〉	① 高度の専門的知識経験を有する者を一定の期間活用することが特に必要 ② 専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させることが必要	選考	5年以内
2 任期付職員 (業務量との関連) 〈4条〉	① 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事 ② 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事	競争試験 又は選考	3年以内 (特に必要な場合は5年以内)
3 任期付短時間勤務職員 〈5条〉	① 2の①②の場合 ② 住民に対するサービスの提供体制の充実 ③ 部分休業を取得する職員の業務の代替	同上	同上

(注) 網掛け部分は平成16年の改正によって追加された部分

※ なお、「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」(平成12年法律第51号)により、公設試験研究機関の研究業務に従事する職員の任期を定めた採用を行うことが可能。

任期付職員関係条文

○ 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 (平成十四年五月二十九日法律第四十八号) (抄)

第四条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

- 一 一定の期間内に終了することが見込まれる業務
- 二 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

(短時間勤務職員の任期を定めた採用)

第五条 任命権者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3 任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認(第二号にあつては、承認その他の処分)を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

- 一 地方公務員法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定による承認
- 二 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(平成三年法律第七十六号)第六十一条第七項の規定により読み替えて準用する同条第三項から第五項までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分
- 三 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第一百十号)第十九条第一項の規定による承認

(任期)

第六条 第三条第一項又は第二項の規定により採用される職員の任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。

2 第四条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、三年（特に三年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあっては、五年。次条第二項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。

3 任命権者は、前二項の規定により任期を定めて職員又は短時間勤務職員を採用する場合には、当該職員又は短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。

任期付採用制度の運用状況について

※平成20年4月1日現在

表1 任期付職員の採用区分別・団体区分別採用状況

「採用数」上段:採用数(人)
「採用数」下段:採用団体数

	採用団体数		採用数												
	採用 実施率		3条						4条			5条			
			1項	2項			1項	2項		1項	2項		3項		
				1号	2号	3号		1号	2号		1号	2号			
都道府県	40	85.1%	282 (40)	42 (17)	157 (37)	125 (31)	21 (10)	11 (5)	78 (6)	48 (5)	30 (1)	5 (1)	5 (1)	0 (0)	0 (0)
政令指定都市	10	58.8%	156 (10)	19 (4)	14 (7)	12 (5)	0 (0)	2 (2)	41 (3)	41 (3)	0 (0)	82 (1)	82 (1)	0 (0)	0 (0)
市区町村	144	8.0%	2,050 (144)	38 (26)	179 (82)	131 (61)	21 (13)	27 (14)	357 (40)	323 (36)	34 (6)	1,476 (27)	193 (21)	1,281 (14)	2 (1)
計	194	10.4%	2,488 (194)	99 (47)	350 (126)	268 (97)	42 (23)	40 (21)	476 (49)	412 (44)	64 (7)	1,563 (29)	280 (23)	1,281 (14)	2 (1)

- (注) 1. 「採用団体数」は、調査時点において現に任期付職員を任用している団体数であり、採用区分ごとの内訳を「採用数」らんの下段に()で示した。[例えば、都道府県の特定任期付職員については、17団体で計42人を採用していることを示す。]
2. 「採用実施率」は、調査対象の全団体数(都道府県47、政令指定都市17、市区町村1,794、計1,858)に対する割合である。

表2 任期付職員の採用区分別・任期別採用状況

区分	採用数(人)												
		3条						4条			5条		
		1項	2項			1項	2項		1項	2項		3項	
			1号	2号	3号		1号	2号		1号	2号		
1年以内	371	7	17	12	0	5	104	67	37	243	130	113	0
1年超～2年以内	205	24	48	27	7	14	64	62	2	69	8	61	0
2年超～3年以内	1,793	39	203	162	26	15	305	280	25	1,246	140	1,104	2
3年超～4年以内	29	10	18	14	3	1	1	1	0	0	0	0	0
4年超～5年以内	90	19	64	53	6	5	2	2	0	5	2	3	0
計	2,488	99	350	268	42	40	476	412	64	1,563	280	1,281	2

表3 任期付短時間勤務職員の採用区分別・勤務時間別採用状況

区分	採用数(人)			
	5条	1項	2項	3項
8時間以内	0	0	0	0
8時間超～16時間以内	192	1	191	0
16時間超～24時間以内	62	13	49	0
24時間超～32時間以内	1,309	266	1,041	2
計	1,563	280	1,281	2

表4 任期付職員の主な採用事例

【4条任期付職員】

	区分	採用した職・業務	採用事由となった業務
徴税等関係	4条1項1号	市税徴収業務	—
	4条1項1号	各種保険料等未収金対策業務	—
	4条1項1号	国民健康保険料納付推進業務	—
	4条1項2号	一般事務(市税等徴収業務)	—
	4条1項2号	徴収業務職員	—
医療関係	4条1項1号	医師業務	—
	4条1項1号	保健師	—
	4条1項1号	県立病院薬剤師	—
	4条1項1号	県立病院診療放射線技師	—
	4条1項2号	看護師	—
	4条1項2号	メディカルソーシャルワーカー	—
	4条1項2号	精神保健福祉士	—
	4条1項2号	助産師	—
	4条1項2号	臨床検査技師	—
	4条1項2号	保健師・特定保健検診を中心とした保健業務	—
福祉関係	4条1項1号	保育士	—
	4条1項1号	介護福祉士	—
	4条1項1号	福祉指導員	—
	4条1項1号	福祉施策に関する業務	—
	4条1項1号	介護支援専門員	—
	4条1項1号	保育調理業務員	—
	4条1項1号	介護保険業務	—
	4条1項2号	母子自立支援員	—
	4条1項2号	一般事務(介護保険業務)	—
	4条1項2号	一般事務(障害者自立支援法関連)	—
	4条2項	一般事務	介護保険滞納整理対策
	4条2項	一般事務	障害者自立支援法関連
	教育関係	4条1項1号	小中学校教諭
4条1項1号		給食調理員	—
4条1項1号		幼稚園教諭	—
4条1項1号		学校における栄養指導業務	—
4条1項1号		高等学校実習船舶員	—
4条1項2号		幼稚園教諭	—
4条1項2号		給食調理員	—
4条2項		学校栄養職員	小中学校の統廃合
4条2項		学校事務職員	県立学校再編
4条2項		用務員	—
4条2項		学校教員(町単独加配教員)	—
その他	4条1項1号	情報化施策に関する業務	—
	4条1項1号	一般事務	—
	4条1項1号	調理師	—
	4条1項1号	国体開催準備及び運営業務	—
	4条1項1号	まちづくり事業執行業務	—
	4条1項1号	マラソン事務局従事職員	—
	4条1項1号	土地区画整理事業に関する業務(測量設計)	—
	4条1項1号	土地区画整理事業に関する業務(移転補償)	—
	4条1項1号	総務部担当部長(合併協議会事務局長)	—
	4条1項1号	専門員・発掘調査業務	—
	4条1項1号	公共施設等建設	—
	4条1項1号	村誌編纂業務	—
	4条1項2号	文化財主事(埋蔵文化財の発掘調査)	—
	4条1項2号	手話通訳士	—
	4条2項	一般事務	協働のまちづくり
	4条2項	一般事務	国民保護計画策定業務
	4条2項	一般事務	地籍調査業務
	4条2項	一般事務・窓口事務	図書館の管理運営業務

【5条任期付短時間勤務職員】

団体名	区分	採用した職・業務	
徴税関係	5条1項	徴税業務	
	5条1項	収納課における滞納市税の解消業務	
医療関係	5条1項	医師	
	5条1項	看護師	
	5条1項	健康生活コーディネーター	
	5条1項	国民健康保険推進員	
	5条1項	診療報酬明細書点検員	
	5条1項	検診委託に関する業務	
	5条2項	医師	
	5条2項	保健師	
	5条2項	看護師	
	5条2項	歯科衛生士	
	5条2項	作業療法士	
	5条2項	保険専門職員(国民健康保険・介護保険事務)	
	5条2項	薬剤師	
	5条2項	医療事務専門職員	
	5条2項	後期高齢者医療制度従事職員	
	5条2項	国民健康保険課における窓口相談業務及び窓口案内業務	
	福祉関係	5条1項	保育士
		5条1項	生活保護世帯の自立支援推進に関する業務
5条1項		障害者自立支援法の施行に関する業務	
5条1項		社会福祉主事(ケースワーカー)	
5条1項		健康生活コーディネーター	
5条1項		親子教室母子指導員	
5条1項		肢体不自由児介助員	
5条1項		介護支援専門員	
5条1項		介護認定審査会従事職員	
5条1項		障害認定審査会従事職員	
5条1項		親子教室母子指導員	
5条2項		保育士	
5条2項		保育補助	
5条2項		延長保育従事員	
5条2項		障害のある児童の介助業務(学童クラブ)	
5条2項		障害のある幼児・児童・生徒への介助業務	
5条2項		放課後こどもクラブ(学童保育)指導員	
5条2項		留守家庭児童会室指導員	
5条2項	心理判定員		
教育関係	5条1項	学校園宿日直代行員	
	5条1項	給食調理員	
	5条1項	学校給食センター従事職員	
	5条2項	留守家庭児童会指導員	
	5条2項	学校図書館専任職員(小中学校図書館管理運営業務)	
	5条2項	教育支援センター指導員	
その他	5条1項	課題解決のための一時的な業務増	
	5条1項	学芸員	
	5条1項	一般事務	
	5条1項	司書	
	5条1項	住居表示整備事業に関する業務	
	5条1項	市民課サービスコーナー従事員	
	5条1項	家庭ゴミ収集業務	
	5条1項	市営住宅維持管理員	
	5条1項	市民球場管理員	
	5条1項	浄水場従事職員	
	5条1項	南部防災拠点管理員	
	5条1項	農業技術課長補佐職	
	5条1項	コンプライアンス担当専門監	
	5条1項	イベント開催準備業務	
	5条2項	教育相談員	
	5条2項	税証明発行業務	
	5条2項	地籍調査業務	
	5条2項	一般事務	
	5条2項	清掃業務	
	5条2項	事務職員(窓口業務)	
	5条2項	市民課サービスセンター従事員	
	5条2項	司書	
	5条2項	スポーツ指導員	
	5条2項	市民課業務従事職員	
	5条2項	市民課等における1階707-の窓口案内業務	
	5条2項	住民窓口業務	

労働基準法上の労働条件の明示について

○ 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。（労働基準法第15条第1項）

○ 労働者に明示しなければならない労働条件（労働基準法施行規則第5条第1項）

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金（退職手当及び⑦の賃金を除く。以下同じ。）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並びに昇給に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- ⑥ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑦ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及びこれらに準ずる賃金（労働基準法施行規則第8条各号に掲げる賃金。）並びに最低賃金額に関する事項
- ⑧ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑨ 安全及び衛生に関する事項
- ⑩ 職業訓練に関する事項
- ⑪ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑫ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑬ 休職に関する事項

※①～⑤の事項は、書面による交付が必要。

※⑥～⑬の事項は、使用者がこれらに関する定めをしていない場合は、明示は不要。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について

○ 労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

（契約期間等）

第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

- 一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
 - 二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
- ② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- ③ 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

※ 第14条第2項及び第3項は、地方公務員法第58条第3項により適用除外とされている。

○ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成十五年十月二十二日厚生労働省告示第三百五十七号）

（契約締結時の明示事項等）

- 第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。
- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
 - 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

（雇止めの予告）

第二条 使用者は、有期労働契約（当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。）を更新し

ないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第三条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第四条 使用者は、有期労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

非常勤職員の報酬等に関する通知

＜非常勤職員に対する通勤費用相当分の費用弁償の支給に関する問答集の送付について（平成 8 年 3 月 13 日 自治給第 16 号 各都道府県総務部長、各指定都市人事主管局長あて 自治省公務員部給与課長通知）（抄）＞

問 1) 地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 203 条において、非常勤の職員については、職務を行うために要する費用の弁償（以下「費用弁償」という。）を受けることができるとされているところであるが、非常勤の職員が勤務のためその者の住所と勤務公署との間を交通機関等を利用して往復する場合に、その往復に要する運賃等（以下「通勤費用」という。）があるときには、費用弁償として、通勤費用相当分を支給して差し支えないか。

答) お見込みのとおり。なお、地方自治法第 203 条第 5 項により、条例の規定が必要であることに留意されたい。

問 2) 非常勤の職員に対し手当を支給することは可能か。

答) 非常勤の職員に対し通勤費用相当分の費用弁償を支給できることとする取扱いは、通勤費用が持つ費用弁償になじむ性格に着目したことによるものであり、これにより非常勤の職員に対し、常勤の職員に対し地方自治法第 204 条第 2 項により支給することができることとされている各種の手当の支給を認める趣旨ではないから、同法第 203 条の非常勤の職員に対し、同条第 4 項により支給することができることとされる手当以外の手当を支給することはできない。

＜改正地方自治法関係質疑応答集の送付について（昭和 31 年 9 月 28 日 自丁行発第 28 号 各都道府県総務部長あて 行政課長通知）（抄）＞

○非常勤職員の報酬の定め方

照会) 非常勤の職員に対し期末手当を考慮して、6 月、12 月に支給する報酬の額をそれ以外の月に比して多くすることができるか。

回答) 報酬の額について所問のような規定をすべきものではない。



給実甲第1064号

平成20年8月26日

人事院事務総長

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（通知）

一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第22条第2項の非常勤職員に対する給与の支給について、下記のとおり指針を定めたので、これを踏まえて給与の適正な支給に努めてください。

なお、これに伴い、給実甲第83号（非常勤職員に対する6月及び12月における給与の取扱いについて）は廃止します。

記

- 1 基本となる給与を、当該非常勤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（当該職務の級が2以上ある場合にあっては、それらのうち最下位の職務の級）の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること。
- 2 通勤手当に相当する給与を支給すること。
- 3 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること。
- 4 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、前3項の規定の趣旨に沿った規程を整備すること。

以 上

臨時・非常勤職員の休暇等について

1 基本的な考え方

- 一般職の職員の勤務時間その他の勤務条件（給与を除く）
 - 国及び他の地方公共団体の職員との間の権衡を考慮【地方公務員法 24 条 5 項】
- 非常勤職員の勤務時間、休暇等
 - 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【職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)（平成 6 年 8 月 5 日自治能第 65 号）20 条】

2 労働基準法上の休暇等（地方公共団体の臨時・非常勤職員にも適用）

<有給の休暇>

- ・ 年次有給休暇【39 条】
 - 6 か月間継続勤務し、8 割以上出勤した労働者に対して、所定労働日数に応じた日数を付与

<有給又は無給の休暇等>

- ・ 公民権行使の保障【7 条】
 - 選挙権又は公民としての権利の行使、公の職務のため請求した場合
- ・ 産前・産後休業【65 条】
 - 産前 6 週間（多胎妊娠は 1 4 週間）以内の女性が請求した場合及び産後 8 週間
- ・ 育児時間【67 条】
 - 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
- ・ 生理休暇【68 条】
 - 生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合

3 国の非常勤職員に係る規定

- 常勤を要しない職員の勤務時間及び休暇に関する事項
 - その職務の性質等を考慮して人事院規則で定める【職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)23 条】

○ 非常勤職員の勤務時間及び休暇【人事院規則 15-15】

<有給の休暇【規則 3 条、4 条 1 項各号】>

- ・ 年次休暇
6 か月間継続勤務し、8 割以上出勤した出勤した職員に対し、勤務日数に応じた日数を付与
- ・ 公民権行使の場合
必要と認められる期間
- ・ 裁判員、証人等として出頭する場合
必要と認められる期間
- ・ 災害等による出勤困難の場合
出勤が著しく困難となった日から連続 3 日以内
- ・ 災害時の退勤途上危険回避の場合
必要と認められる期間
- ・ 親族が死亡した場合
常勤職員の例による（フルタイムの勤務日が週 5 日以上の日々雇用職員で、6 月以上の任用予定期間が定められている又は 6 月以上継続勤務しているものに限る。）。

<無給の休暇【規則 4 条 2 項各号】>

- ・ 産前・産後の場合
産前 6 週間以内の女性が申し出た場合及び産後 8 週間
- ・ 保育時間
生後満 1 年に達しない子を育てる非常勤職員に対し、1 日 2 回、各 30 分以内。男性職員も取得可能。
- ・ 子の看護の場合
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤職員に対し、1 年度につき 5 日以内（勤務日が週 3 日以上又は年 121 日以上で 6 月以上継続勤務している非常勤職員に限る。）。
- ・ 生理日の就業が著しく困難な場合
必要と認められる期間
- ・ 負傷又は疾病の場合
公務上の場合：必要と認められる期間
私傷病の場合：1 年度につき 10 日以内（フルタイムの勤務日が週 5 日以上の日々雇用職員で、6 月以上の任用予定期間が定められている又は 6 月以上継続勤務しているものに限る。）。
- ・ 骨髄移植の場合
必要と認められる期間

新たな類型の任期付短時間勤務職員制度に関する検討の方向性

1. 任期付短時間勤務職員として現行の規定で任用することが困難と思われるケース

- 例えば、以下のケースについて、業務の終期が明確でなく、又はサービス提供時間の延長を伴わない場合には、現行の任期付短時間勤務職員制度に係る要件で任用することが困難と思われる。
 - ・ 保育士について、子供や保護者との対応における豊富な経験を活かしてクラス担任等責任を持った役割を担う者として、任期付短時間勤務職員として任用すること。
 - ・ 消費生活相談員について、契約や取引関係の法律の知識等に精通する者を任期付短時間勤務職員として任用すること。
 - ・ 図書館職員について、住民からの図書利用に関する相談への専門的な対応のため、司書資格を有する者を任期付短時間勤務職員として任用すること。

2. 任期付短時間勤務制度の在り方を検討する際の論点

- (1) 多様な任用形態の促進の一環として、上記のように一定水準の資格や実務経験などに反映されるような行政サービスの質の確保を図ろうとする業務においてより柔軟に任期付短時間勤務職員を採用できるようにすべきではないか。
- (2) この場合、地方公務員制度が「任期の定めのない常勤職員による公務運営」を基本原則とすることを踏まえれば、任期付短時間勤務職員を任用できる業務の範囲やサービス提供の在り方をある程度絞るべきではないか。

(参考) 現行の任期付法第5条第2項

- ① 「住民に対して職員により直接提供されるサービス」に係る業務に限定
- ② サービスについて、「その延長又は繁忙期の体制の充実並びにこれらの維持」に限定

○一般職の任期付職員の採用に関する条例（例）

（平成十四年六月十四日総行公第四十七号）

（趣旨）

第一条 この条例は、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（平成十四年法律第四十八号。以下「法」という。）第三条第一項及び第二項、第四条、第五条、第六条第二項並びに第七条第一項及び第二項の規定に基づき、職員の任期を定めた採用に関し必要な事項を定めるものとする。

（職員の任期を定めた採用）

第二条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三 当該専門的な知識経験を有する職員を一定の期間他の業務に従事させる必要があるため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

四 当該業務が公務外における実務の経験を通じて得られる最新の専門的な知識経験を必要とするものであることにより、当該業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

第三条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、職員を任期を定めて採用することができる。

一 一定の期間内に終了することが見込まれる業務

二 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業

務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、職員を任期を定めて採用することができる。

(短時間勤務職員の任期を定めた採用)

第四条 任命権者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3 任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

一 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定による承認

二 職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成〇年〇月〇日〇〇県条例第〇号)第〇〇条[職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)(平成六年八月五日付け自治能第六十五号)第十八条相当規定]の規定による介護休暇の承認

三 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)第十九条第一項の規定による承認

(任期の特例)

第五条 法第六条第二項の規定する条例で定める場合は、次に掲げる場合とする。

一 第三条第一号に掲げる業務の終了の時期が当初の見込みを超えて更に一定の期間延期された場合その他やむを得ない事情により第三条又は第四条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期を延長することが必要な場合で第三条又は第四条の規定により任期を定めて採用した趣旨に反しない場合

二 〇〇県〇〇計画に基づき平成〇〇年までに期間を限定して実施する〇〇業務に従事させる場合

(任期の更新)

第六条 任命権者は、第二条から第四条の規定により任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

附則

この条例は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会審議経過

- 第1回 平成20年7月18日（金）
- ・ 現行制度の概要及び現状について
- 第2回 平成20年8月25日（月）
- ・ 地方公共団体からのヒアリング（東京都、藤沢市）
- 第3回 平成20年9月25日（木）
- ・ 職員団体からのヒアリング（全日本自治団体労働組合）
 - ・ 任期付採用制度の運用状況について
 - ・ 臨時・非常勤職員に関する実態調査結果について
- 第4回 平成20年10月20日（月）
- ・ 臨時・非常勤職員に関する実態調査結果について
 - ・ 論点に関する議論
- 第5回 平成20年11月7日（金）
- ・ 論点に関する議論
- 第6回 平成20年11月20日（木）
- ・ 論点に関する議論
 - ・ 報告書（骨子案）に関する議論
- 第7回 平成20年12月11日（木）
- ・ 報告書（素案）に関する議論
- 第8回 平成20年12月22日（月）
- ・ 報告書（案）に関する議論

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会構成員

	いの 猪野	つもる 積	平成国際大学法学部教授
	えさき 江崎	たかし 孝	全日本自治団体労働組合労働局長
	かわた 川田	たくゆき 琢之	筑波大学ビジネス科学研究科准教授
座長	たかはし 高橋	しげる 滋	一橋大学大学院法学研究科教授
	たかはし 高橋	のぶこ 伸子	生活経済ジャーナリスト
	たけうち 竹内	ひでき 英樹	横須賀市総務部人事課長
	なかざわ 中澤	もとゆき 基行	東京都総務局人事部調査課長
	にしむら 西村	みか 美香	成蹊大学法学部教授
	はら 原	ひろみ ひろみ	労働政策研究・研修機構人材育成部門研究員
	ひとら 人羅	ただし 格	毎日新聞社論説委員

(敬称略、五十音順)