

事務連絡
令和2年9月4日

各都道府県総務部
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局

御中

総務省自治行政局公務員部公務員課

会計年度任用職員の年次有給休暇の取扱いについて

地方公務員の勤務時間や休暇などの勤務条件については、労働基準法（昭和22年法律第49号）等地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないように配慮しつつ、国家公務員の制度との権衡を考慮し、条例又はこれに基づく規則等で定める（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条第4項及び第5項）ものであり、これらの関係法令等に基づき適切に取り扱われる必要があります。このことは、非常勤の職である会計年度任用職員においても同様です。

各団体におかれましては、新たに定めた会計年度任用職員に係る勤務時間・休暇制度を本年4月以降運用していただいているところですが、従来の臨時・非常勤職員から会計年度任用職員への切替に際し、年次有給休暇の取扱いにおいて、下記のような不適切と考えられる事例が確認されております。

つきましては、各団体において同様の事例がないか、改めて点検いただき、下記と同様の事例があった場合には速やかに適切な対応をお願いします。

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

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

記

1 年次有給休暇の繰り越し関係

（事例）

平成31年度に臨時・非常勤職員であった者を令和2年度も会計年度任用職員として任用し、当該職員が労働基準法における「継続勤務」の要件を満たす場合にも関わらず、平成31年度に付与された年次有給休暇を繰り越していない。

（解説）

労働基準法第115条（地方公務員にも適用）により、年次有給休暇の請求権の消滅時効は2年とされており、労働基準法における「継続勤務」の要件を満たす場合には、平成31年度に付与された年次有給休暇を、令和2年度に繰り越す必要があ

ります。(なお、この取扱いについては、会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)にも記載している内容ですので、ご確認ください。)

2 年次有給休暇の付与関係

(事例)

平成31年度まで臨時・非常勤職員であった者(既に8年間継続勤務している者)を令和2年度に会計年度任用職員として任用し、当該職員が労働基準法における「継続勤務」の要件を満たすにも関わらず、当該職員に対して、令和2年度の年次有給休暇として新たに10日(繰り越し日数分を除く)のみ付与し、継続勤務年数の区分に応じた日数を加えて付与していない。

(解説)

労働基準法第39条第1項(地方公務員にも適用。第2項も同じ。)では、採用した日から6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上勤務した労働者に対して、10日の年次有給休暇を付与しなければならないとされています。また、同条第2項では、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、第1項の日数(10日)に加えて、継続勤務年数の区分に応じた日数を付与しなければならないとされています。

※労働基準法第39条第2項に基づく継続勤務年数の区分に応じた年次有給休暇付与日数

採用日から6箇月経過日から起算した継続勤務年数	付与日数
1年	1日
2年	2日
3年	4日
4年	6日
5年	8日
6年以上	10日

したがって、任用根拠が変更になった場合においても、労働基準法における「継続勤務」の要件に該当する場合は、職員に令和2年度に新たに年次有給休暇を付与する日数は継続勤務年数を踏まえて決定しなければなりません。この事例の場合は、10日に加えて更に10日、最低計20日の年次有給休暇を付与しなければなりません。

3 「継続勤務」の解釈

労働基準法における「継続勤務」の解釈については、厚生労働省通達等も参考にさせていただきながら、引き続き適切にご対応いただきますようお願いいたします。

なお、労働基準法第39条における「継続勤務」となるか否かについては、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであるとされており(昭和63年3月14日基発150号)、例えば、勤務状況や所定勤務日数等の勤務の態様に変更がなく、単に任用根拠の変更により特別職非常勤職員であった者を会計年度任用職員として任用した場合、「継続勤務」となるものと考えられます。

連絡先

公務員課公務員第四係

電話 03-5253-5544 (直通)