

現行	改正後
<p style="text-align: right;">総行公第54号 平成16年8月1日</p> <p>各都道府県知事 各政令指定都市市長 殿 各人事委員会委員長</p> <p style="text-align: center;">総務省自治行政局公務員部長</p> <p>地方公務員法及び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の一部を改正する法律の運用について（通知）</p> <p>地方公務員法及び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の一部を改正する法律（平成16年法律第85号。以下「改正法」という。）の施行については、平成16年6月9日付け総行公第44号事務次官通知及び同日付け総行公第45号公務員部長通知が発せられたところですが、その運用に当たっては、これらの通知により示した事項のほか、下記事項に留意の上、適切に取り扱われるようお願いいたします。</p> <p>なお、貴都道府県内の市町村等に対してもこの旨周知願います。</p>	<p style="text-align: right;">総行公第54号 平成16年8月1日</p> <p>各都道府県知事 各政令指定都市市長 殿 各人事委員会委員長</p> <p style="text-align: center;">総務省自治行政局公務員部長</p> <p>地方公務員法及び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の一部を改正する法律の運用について（通知）</p> <p>地方公務員法及び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の一部を改正する法律（平成16年法律第85号。以下「改正法」という。）の施行については、平成16年6月9日付け総行公第44号事務次官通知及び同日付け総行公第45号公務員部長通知が発せられたところですが、その運用に当たっては、これらの通知により示した事項のほか、下記事項に留意の上、適切に取り扱われるようお願いいたします。</p> <p>なお、貴都道府県内の市町村等に対してもこの旨周知願います。</p>
記	記
<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">I 任用・勤務形態の多様化に係る改正</p> <p><b>第1 任期付採用の拡大</b></p> <p><b>1 任期付採用の拡大（任期付職員法第4条関係）</b></p> <p>ア 本規定は、これまでの専門的な知識経験等を有する者の任期を定めた採用（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。この通知において「任期付職員法」という。）第3条）のほか、任期付採用をすることができる場合の要件、任期等を法律上明確に定めることとしたものであること。</p> <p>イ 「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」及び「一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」中の「一定の期間」とは、長くとも5年程度の期間を想定するとともに、数週間程度の短い期間は人事管理の煩雑さ等にかんがみ適当ではないものであること。</p> <p>ウ 任期付職員法第4条第2項の規定は、同条第1項各号に掲げる業務（以下「終期が見込まれる業務」という。）に職員を従事させる際、その全てが任期付職員であることが現実的でない場合があることを想定し、当該業務に任期の定めのない職員を充てる一方、その見合いにおいて、本来任期の定めのない職員を充てることとされている恒久的な業務に任期付職員を充てることとする趣旨のものであること。したがって、例えば、終期が見込まれる業務に充てた任期の定めのない職員の数以上の数の任期付職員を恒久的な業務に充てることは認められないものであること。</p>	<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">I 任用・勤務形態の多様化に係る改正</p> <p><b>第1 任期付採用の拡大</b></p> <p><b>1 任期付採用の拡大（任期付職員法第4条関係）</b></p> <p>ア 本規定は、これまでの専門的な知識経験等を有する者の任期を定めた採用（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。この通知において「任期付職員法」という。）第3条）のほか、任期付採用をすることができる場合の要件、任期等を法律上明確に定めることとしたものであること。</p> <p>イ 「一定の期間内に終了することが見込まれる業務」及び「一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務」中の「一定の期間」とは、長くとも5年程度の期間を想定するとともに、数週間程度の短い期間は人事管理の煩雑さ等にかんがみ適当ではないものであること。</p> <p>ウ 任期付職員法第4条第2項の規定は、同条第1項各号に掲げる業務（以下「終期が見込まれる業務」という。）に職員を従事させる際、その全てが任期付職員であることが現実的でない場合があることを想定し、当該業務に任期の定めのない職員を充てる一方、その見合いにおいて、本来任期の定めのない職員を充てることとされている恒久的な業務に任期付職員を充てることとする趣旨のものであること。したがって、例えば、終期が見込まれる業務に充てた任期の定めのない職員の数以上の数の任期付職員を恒久的な業務に充てることは認められないものであること。</p>
<p><b>2 採用の方法</b></p> <p>任期付職員法第4条の規定による採用は、人事委員会又は競争試験等を行う公平委員会（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第9条第1項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会をいう。以下同じ。）を置く地方公共団体にあ</p>	<p><b>2 採用の方法</b></p> <p>任期付職員法第4条の規定による採用は、人事委員会（競争試験等を行う公平委員会（地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第9条第1項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会をいう。）を含む。以下この項目において同じ。）</p>

<p>っては地公法第17条第3項の規定に基づき原則として競争試験により、人事委員会又は競争試験等を行う公平委員会を置かない地方公共団体にあっては同条第4項の規定に基づき競争試験又は選考によるものとする。</p> <p>なお、これらの場合において、地公法第22条第1項に規定する条件附採用が適用されることは言うまでもないこと。</p>	<p>を置く地方公共団体にあっては地公法第17条第3項の規定に基づき原則として競争試験（人事委員会の定める職について人事委員会の承認があった場合は、選考）により、人事委員会を置かない地方公共団体にあっては同条第4項の規定に基づき競争試験又は選考によるものとする。</p> <p>なお、人事委員会は、地公法第8条第3項又は同法第9条第3項の規定に基づき、人事委員会規則（競争試験等を行う公平委員会については公平委員会規則）で定めることにより、職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務について、任命権者等に委任することができるものであること。</p> <p>また、これらの場合において、地公法第22条第1項に規定する条件附採用が適用されることは言うまでもないこと。</p>
<p><b>3 任期（任期付職員法第6条関係）</b></p> <p>ア 任期付職員法第4条の規定により採用される職員の任期は、当該職員の身分保障に配慮しつつ、原則として3年以内の期間で当該職員に従事させる業務の存続期間を考慮して定めることが必要であること。</p> <p>イ 任命権者は、任期付職員法第4条の規定により職員を採用する場合には、人事異動通知書への記載等により当該職員にその任期を明示することが必要であること。</p> <p>ウ 「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」としては、例えば4年後など3年を超え5年を超えない期間の後に廃止等により終了することが決定している業務に職員を就ける場合が考えられ、各地方公共団体の条例で具体的な業務を挙げて定めることが適当であること。</p> <p>エ 任期付職員は、任期（任期付職員法第7条の規定により任期を更新した場合には、その更新後の任期。以下同じ。）の満了により退職することとなるものであること。なお、このことは、上記1のウで述べたとおり、恒久的な業務に任期付職員を充てることとなる任期付職員法第4条第2項の規定による採用の場合についても同様であること。</p>	<p><b>3 任期（任期付職員法第6条関係）</b></p> <p>ア 任期付職員法第4条の規定により採用される職員の任期は、当該職員の身分保障に配慮しつつ、原則として3年以内の期間で当該職員に従事させる業務の存続期間を考慮して定めることが必要であること。</p> <p>イ 任命権者は、任期付職員法第4条の規定により職員を採用する場合には、人事異動通知書への記載等により当該職員にその任期を明示することが必要であること。</p> <p>ウ 「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」としては、例えば4年後など3年を超え5年を超えない期間の後に廃止等により終了することが決定している業務に職員を就ける場合が考えられ、各地方公共団体の条例で具体的な業務を挙げて定めることが適当であること。</p> <p>エ 任期付職員は、任期（任期付職員法第7条の規定により任期を更新した場合には、その更新後の任期。以下同じ。）の満了により退職することとなるものであること。なお、このことは、上記1のウで述べたとおり、恒久的な業務に任期付職員を充てることとなる任期付職員法第4条第2項の規定による採用の場合についても同様であること。</p>
<p><b>4 任期の更新（任期付職員法第7条関係）</b></p> <p>ア 任期付職員の任期が3年（上記3のウで述べた場合等、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つては、5年。以下「3（5）年」という。）に満たない場合において、採用した日から3（5）年を超えない範囲内においてその任期を更新する場合における任期の設定及びその明示については、上記3のア及びイと同様であること。</p> <p>イ 任期の更新に関するその他の事項については条例で定める必要があること。特に、任期を更新する場合にはあらかじめ任期付職員の同意を得なければならない旨定めることが適当であること。なお、当該同意は、文書で行うこととすることが適当であること。</p>	<p><b>4 任期の更新（任期付職員法第7条関係）</b></p> <p>ア 任期付職員の任期が3年（上記3のウで述べた場合等、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つては、5年。以下「3（5）年」という。）に満たない場合において、採用した日から3（5）年を超えない範囲内においてその任期を更新する場合における任期の設定及びその明示については、上記3のア及びイと同様であること。</p> <p>イ 任期の更新に関するその他の事項については条例で定める必要があること。特に、任期を更新する場合にはあらかじめ任期付職員の同意を得なければならない旨定めることが適当であること。なお、当該同意は、文書で行うこととすることが適当であること。</p>
<p><b>5 勤務条件</b></p> <p>(1) 給与</p> <p>ア 任期付職員法第4条の規定により採用される職員（以下「新たな任期付職員」という。）の給与は、地公法第24条及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条の規定に基づき各地方公共団体の条例で定めるものであるが、条例を定めるに当たっては制度の趣旨、地域の実情等を踏まえ、適切な措置を講じられたいこと。</p>	<p><b>5 勤務条件</b></p> <p>(1) 給与</p> <p>ア 任期付職員法第4条の規定により採用される職員（以下「新たな任期付職員」という。）の給与は、地公法第24条及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条の規定に基づき各地方公共団体の条例で定めるものであるが、条例を定めるに当たっては制度の趣旨、地域の実情等を踏まえ、適切な措置を講じられたいこと。</p>

<p>イ 新たな任期付職員については、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、その給料月額の設定に際して、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く、その任用が想定される職に適用すべき各給料表の職務の級ごとに、職務の評価を基本とした単一号給を設けることが適当であること。</p> <p>ウ 新たな任期付職員の職務の級の決定については、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づいて適切に行われたいこと。なお、任期付職員法第3条の規定による採用は、専門的な知識経験等を有する者の任期付採用であり、相当程度に困難度が高い業務に従事することが想定されるものであるが、他方、新たな任期付職員は、終期が見込まれる等の一定の要件を満たす場合に、一般的な業務に従事することが想定されるものであり、両制度の趣旨の相違に留意されたいこと。</p> <p>エ 諸手当については、任期の定めのない常勤職員と同様に支給することができるものであること。</p> <p>(2) その他の勤務条件 新たな任期付職員の勤務時間、休暇等の勤務条件については、任期の定めのない常勤職員と同様に取り扱われるものであること。</p>	<p>イ 新たな任期付職員については、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、その給料月額の設定に際して、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く、その任用が想定される職に適用すべき各給料表の職務の級ごとに、職務の評価を基本とした単一号給を設けることが適当であること。</p> <p><u>ただし、公的な資格を有する者など一定の専門的な知識経験を有する人材の確保のため特に必要な事情が認められる場合については、任期付採用職員の給料表への号給の増設又は同種の業務に従事する常勤職員が用いる給料表の使用を条例に規定することにより、昇給や過去の経験を踏まえた号給の決定を行うことも否定されないものであること。</u></p> <p>ウ 新たな任期付職員の職務の級の決定については、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づいて適切に行われたいこと。なお、任期付職員法第3条の規定による採用は、専門的な知識経験を有する者の任期付採用であり、相当程度に困難度が高い業務に従事することが想定されるものであるが、他方、新たな任期付職員は、終期が見込まれる等の一定の要件を満たす場合に、一般的な業務に従事することが想定されるものであり、両制度の趣旨の相違に留意されたいこと。</p> <p>エ 諸手当については、任期の定めのない常勤職員と同様に支給することができるものであること。</p> <p>(2) その他の勤務条件 新たな任期付職員の勤務時間、休暇等の勤務条件については、任期の定めのない常勤職員と同様に取り扱われるものであること。</p>
<p><b>6 分限及び懲戒並びに服務</b></p> <p>(1) 分限及び懲戒 新たな任期付職員の分限及び懲戒については、任期の定めのない職員と同様、地公法第3章第5節（分限及び懲戒）の規定の適用を受けるものであるが、地公法第28条の2第4項により同条第1項から第3項までに規定する定年制度は適用されないものであること。</p> <p>(2) 服務 新たな任期付職員の服務については、任期の定めのない職員と同様、地公法第3章第6節（服務）の規定、すなわち信用失墜行為の禁止（第33条）、守秘義務（第34条）、職務専念義務（第35条）、営利企業等の従事制限（第38条）等の規定の適用を受けるものであること。</p>	<p><b>6 分限及び懲戒並びに服務</b></p> <p>(1) 分限及び懲戒 新たな任期付職員の分限及び懲戒については、任期の定めのない職員と同様、地公法第3章第5節（分限及び懲戒）の規定の適用を受けるものであるが、地公法第28条の2第4項により同条第1項から第3項までに規定する定年制度は適用されないものであること。</p> <p>(2) 服務 新たな任期付職員の服務については、任期の定めのない職員と同様、地公法第3章第6節（服務）の規定、すなわち信用失墜行為の禁止（第33条）、守秘義務（第34条）、職務専念義務（第35条）、営利企業等の従事制限（第38条）等の規定の適用を受けるものであること。</p>
<p><b>7 定数上の取扱い</b></p> <p>新たな任期付職員の職は常勤の職であることから、地方自治法第172条第3項の規定により、定数条例上、定数内として取り扱われるものであること。</p>	<p><b>7 定数上の取扱い</b></p> <p>新たな任期付職員の職は常勤の職であることから、地方自治法第172条第3項の規定により、定数条例上、定数内として取り扱われるものであること。</p>
<p><b>8 共済制度及び災害補償</b></p> <p>(1) 共済制度 新たな任期付職員は、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号。以下「地共済法」という。）第2条第1項第1号に規定する職員として、地方公務員共済組合の組合員となるものであること。</p> <p>(2) 災害補償</p>	<p><b>8 共済制度及び災害補償</b></p> <p>(1) 共済制度 新たな任期付職員は、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号。以下「地共済法」という。）第2条第1項第1号に規定する職員として、地方公務員共済組合の組合員となるものであること。</p> <p>(2) 災害補償</p>

<p>新たな任期付職員は、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。）第2条第1項第1号に規定する職員として、同法が適用されるものであること。</p>	<p>新たな任期付職員は、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。）第2条第1項第1号に規定する職員として、同法が適用されるものであること。</p>
<p><b>第2 任期付短時間勤務職員制度</b></p> <p><b>1 短時間勤務職員の任期を定めた採用（任期付職員法第2条第2項、第5条関係）</b></p> <p>ア 任期付短時間勤務職員制度は、再任用短時間勤務職員と同様本格的業務に従事することができる短時間勤務職員を任期を定めて採用することができることとしたものであること。</p> <p>イ 任期付職員法第5条第2項の規定において、「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」とは、単に現状のサービスの提供時間や提供体制を維持することはこれに当たらず、あくまでもサービスの提供時間を延長したり、又は、提供体制を充実させた上で、その後においても延長した提供時間や充実した提供体制を維持するために短時間勤務職員が必要な場合をいうものであること。</p> <p>ウ 任期付職員法第5条第3項の規定においては、同項各号に掲げる部分休業等の承認を受けて勤務しない職員の数と同項の規定により採用する任期付短時間勤務職員の数とは、必ずしも一致しなければならないものではないこと。</p>	<p><b>第2 任期付短時間勤務職員制度</b></p> <p><b>1 短時間勤務職員の任期を定めた採用（任期付職員法第2条第2項、第5条関係）</b></p> <p>ア 任期付短時間勤務職員制度は、再任用短時間勤務職員と同様本格的業務に従事することができる短時間勤務職員を任期を定めて採用することができることとしたものであること。</p> <p>イ 任期付職員法第5条第2項の規定において、「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」とは、単に現状のサービスの提供時間や提供体制を維持することはこれに当たらず、あくまでもサービスの提供時間を延長したり、又は、提供体制を充実させた上で、その後においても延長した提供時間や充実した提供体制を維持するために短時間勤務職員が必要な場合をいうものであること。</p> <p><u>なお、短時間勤務職員を任用する時点は、サービスの提供時間を延長したり、又は、提供体制を充実させる時点と同時であることを必ずしも要しないものであること。</u></p> <p>ウ 任期付職員法第5条第3項の規定においては、同項各号に掲げる部分休業等の承認を受けて勤務しない職員の数と同項の規定により採用する任期付短時間勤務職員の数とは、必ずしも一致しなければならないものではないこと。</p>
<p><b>2 採用の方法、任期及び任期の更新（任期付職員法第6条、第7条関係）</b></p> <p>任期付短時間勤務職員に係る採用の方法、並びに任期及び任期の更新については、第1の2、3及び4と同様であること。</p>	<p><b>2 採用の方法、任期及び任期の更新（任期付職員法第6条、第7条関係）</b></p> <p>任期付短時間勤務職員に係る採用の方法、並びに任期及び任期の更新については、第1の2、3及び4と同様であること。</p>

### 3 勤務条件

#### (1) 給与

ア いわゆる非常勤職員が地方自治法第203条により報酬を支給される職員であるのに対し、任期付短時間勤務職員は改正法による改正後の地方自治法第204条により給料及び手当を支給されるものであること。

イ 任期付短時間勤務職員の給料については、一定の期間に限り特定の業務に従事するという新たな任期付職員との共通性を踏まえ、任期付短時間勤務職員が従事する職務をフルタイムで行うものとした場合の給料月額を第1の5で述べた新たな任期付職員の給料月額の決定方法により定め、これに勤務時間数に応じた割合を乗ずることにより決定することが適当であること。

ウ 任期付短時間勤務職員に対する手当の取扱いについては、改正法附則第4条により、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給しないこととしており、その他の以下に掲げる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であること。

- ・扶養手当
- ・住居手当
- ・単身赴任手当
- ・寒冷地手当
- ・初任給調整手当
- ・特例的に支給される調整手当(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11条の4から第11条の7までの規定に相当する手当)
- ・特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)

エ 任期付短時間勤務職員は、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年9月10日自丙行発第49号)第2条に規定する職員に該当しないものであり、退職手当は支給されないものであること。

オ その他の諸手当に関する規定の整備に当たっては、再任用短時間勤務職員(地公法第28条の5第1項の規定により採用される職員をいう。以下同じ。)の例(期末手当・勤勉手当の支給割合に関する規定を除く。)を参考にされたいこと。

#### (2) その他の勤務条件

ア 任期付短時間勤務職員の勤務時間については、週32時間以下で各地方公共団体の条例により定めるべきものであること。

イ 採用時には、当該任期付短時間勤務職員の勤務時間を明示すること。

ウ 任期付短時間勤務職員の休暇等については、再任用短時間勤務職員と同様に取り扱われるべきものであること。

### 3 勤務条件

#### (1) 給与

ア いわゆる非常勤職員が地方自治法第203条により報酬を支給される職員であるのに対し、任期付短時間勤務職員は改正法による改正後の地方自治法第204条により給料及び手当を支給されるものであること。

イ 任期付短時間勤務職員の給料については、一定の期間に限り特定の業務に従事するという新たな任期付職員との共通性を踏まえ、任期付短時間勤務職員が従事する職務をフルタイムで行うものとした場合の給料月額を第1の5で述べた新たな任期付職員の給料月額の決定方法により定め、これに勤務時間数に応じた割合を乗ずることにより決定することが適当であること。

ウ 任期付短時間勤務職員に対する手当の取扱いについては、改正法附則第4条により、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当を支給しないこととしており、その他の以下に掲げる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であること。

- ・扶養手当
- ・住居手当
- ・単身赴任手当
- ・寒冷地手当
- ・初任給調整手当
- ・特例的に支給される調整手当(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11条の4から第11条の7までの規定に相当する手当)
- ・特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)

エ 任期付短時間勤務職員は、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年9月10日自丙行発第49号)第2条に規定する職員に該当しないものであり、退職手当は支給されないものであること。

オ その他の諸手当に関する規定の整備に当たっては、再任用短時間勤務職員(地公法第28条の5第1項の規定により採用される職員をいう。以下同じ。)の例(期末手当・勤勉手当の支給割合に関する規定を除く。)を参考にされたいこと。

#### (2) その他の勤務条件

ア 任期付短時間勤務職員の勤務時間については、週32時間以下で各地方公共団体の条例により定めるべきものであること。

イ 採用時には、当該任期付短時間勤務職員の勤務時間を明示すること。

ウ 任期付短時間勤務職員の休暇等については、再任用短時間勤務職員と同様に取り扱われるべきものであること。

<p><b>4 定数上の取扱い</b></p> <p>ア 任期付短時間勤務職員の職については、地方自治法上、非常勤の職に当たることから、同法第172条第3項の規定により条例で定める定数の対象とはならないが、常勤職員とは区別して、予算編成の過程等を通じてその職員数を別途管理すべきものであること。</p> <p>イ 任期付短時間勤務職員制度は、住民サービスの向上やワークシェアリングなどもその目的としていることから、任期付短時間勤務職員の採用が直ちにその業務量に応じた常勤職員の定数の削減につながるものではないが、簡素で効率的な行政体制の確保は重要な課題であり、本制度の導入により行政経費が増嵩するようないやう十分な注意が必要であること。</p>	<p><b>4 定数上の取扱い</b></p> <p>ア 任期付短時間勤務職員の職については、地方自治法上、非常勤の職に当たることから、同法第172条第3項の規定により条例で定める定数の対象とはならないが、常勤職員とは区別して、予算編成の過程等を通じてその職員数を別途管理すべきものであること。</p> <p>イ 任期付短時間勤務職員制度は、住民サービスの向上やワークシェアリングなどもその目的としていることから、任期付短時間勤務職員の採用が直ちにその業務量に応じた常勤職員の定数の削減につながるものではないが、簡素で効率的な行政体制の確保は重要な課題であり、本制度の導入により行政経費が<u>必要以上に</u>増嵩するようないやう十分な注意が必要であること。</p>
<p><b>5 分限及び懲戒並びに服務</b></p> <p>(1) 分限及び懲戒 任期付短時間勤務職員の分限及び懲戒については、第1の6(1)と同様であること。</p> <p>(2) 服務 ア 任期付短時間勤務職員の服務については、任期の定めのない職員と同様、地公法第3章第6節(服務)の規定、すなわち信用失墜行為の禁止(第33条)、守秘義務(第34条)、職務専念義務(第35条)、営利企業等の従事制限(第38条)等の規定の適用を受けるものであること。</p> <p>イ 任命権者による任期付短時間勤務職員に対する営利企業等の従事の許可については、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、任期付短時間勤務職員の勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であること。また、再任用短時間勤務職員に対する制限についても同様に運用して差し支えないものであること。</p>	<p><b>5 分限及び懲戒並びに服務</b></p> <p>(1) 分限及び懲戒 任期付短時間勤務職員の分限及び懲戒については、第1の6(1)と同様であること。</p> <p>(2) 服務 ア 任期付短時間勤務職員の服務については、任期の定めのない職員と同様、地公法第3章第6節(服務)の規定、すなわち信用失墜行為の禁止(第33条)、守秘義務(第34条)、職務専念義務(第35条)、営利企業等の従事制限(第38条)等の規定の適用を受けるものであること。</p> <p>イ 任命権者による任期付短時間勤務職員に対する営利企業等の従事の許可については、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、任期付短時間勤務職員の勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であること。また、再任用短時間勤務職員に対する制限についても同様に運用して差し支えないものであること。</p>
<p><b>6 共済制度及び災害補償</b></p> <p>(1) 共済制度 任期付短時間勤務職員は、地共済法第2条第1項第1号に規定する職員には該当しないため、地方公務員共済組合の組合員とならないものであること。</p> <p>(2) 災害補償 任期付短時間勤務職員は、地方公務員災害補償法施行令(昭和42年政令第274号)第1条第1項第1号の規定により、地公災法第2条第1項第1号に規定する職員として、同法が適用されるものであること。 なお、船員である任期付短時間勤務職員については、船員保険法(昭和14年法律第73号)が適用されるため、地方公務員災害補償法附則第8条第3項の規定により同法による補償は行われないこと。</p>	<p><b>6 共済制度及び災害補償</b></p> <p>(1) 共済制度 任期付短時間勤務職員は、地共済法第2条第1項第1号に規定する職員には該当しないため、地方公務員共済組合の組合員とならないものであること。</p> <p>(2) 災害補償 任期付短時間勤務職員は、地方公務員災害補償法施行令(昭和42年政令第274号)第1条第1項第1号の規定により、地公災法第2条第1項第1号に規定する職員として、同法が適用されるものであること。 なお、船員である任期付短時間勤務職員については、船員保険法(昭和14年法律第73号)が適用されるため、地方公務員災害補償法附則第8条第3項の規定により同法による補償は行われないこと。</p>
<p>～ 以降 略 ～</p>	<p>～ 以降 略 ～</p>