

臨時・非常勤職員の任用等について (新たな通知の背景とポイント)

平成26年7月
公務員部

I 「21年通知」について

- i) 本来の制度趣旨を踏まえた適切な任用（特別職非常勤、一般職非常勤、臨時的任用）
- ii) 職務の内容、責任に応じた報酬等の水準の決定
- iii) 任期や勤務条件の明示、労働関係法令の適切な適用
- iv) 再度の任用について
- v) 任期付短時間勤務職員制度の活用

II 21年通知発出後の状況

○ 臨時・非常勤職員の増加と21年通知の趣旨の不徹底

- ・ 臨時・非常勤職員が増加（50万人（H20. 4. 1現在）→60万人（H24. 4. 1現在））
- ・ 職務内容等に照らし、特別職非常勤職員としての任用の妥当性が疑われる例
- ・ 通勤費用、時間外勤務に対する報酬の支給についての誤解

○ 国会における議論や指摘

- ・ 非正規公務員の処遇改善への取組の必要性（総務省として必要な助言等を継続）
- ・ H25. 6. 13 参・総務委における附帯決議（公務員の臨時・非常勤職員については制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう配慮すること）
- ・ 地方自治法改正案が議員提案（非常勤職員にも手当支給を可とする）

○ 臨時・非常勤職員の任用等を巡る新たな裁判例

- ・ 枚方市非常勤職員特別報酬支給訴訟（22. 9. 17大阪高裁）
- ・ 茨木市臨時的任用職員期末手当支給訴訟（22. 9. 10最高裁）
- ・ 中津市非常勤職員退職手当支給請求訴訟（25. 12. 13福岡高裁）
- ・ 東京都消費生活相談員に関する訴訟（26. 2. 7最高裁）

○ 非正規労働者を巡る制度改正

- ・ 公務の場における非常勤職員を対象とした制度改正への対応（育・介法、地方育休法）
- ・ 民間労働法制における制度改正の動向への留意（パートタイム労働法、労働契約法等）

○ 経済の好循環の実現に向けた取組

- ・ 非正規雇用労働者について、意欲と能力に応じて処遇の改善を図り、経済全体の底上げを図ることが必要（「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」（H25. 12. 20））

Ⅲ 新たな通知のポイント

i 臨時・非常勤職員の任用等について

1 任用について

(1) 臨時・非常勤職員の制度的位置付けを踏まえ、職務の内容や勤務形態等に応じて適切に任用。

- ① 臨時・非常勤職員は、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
- ② 業務の内容や業務に伴う責任の程度は、常勤職員と異なる設定とされるべき
- ③ 適正な定員管理と適切な人事管理に取り組む中で、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、「任期の定めのない常勤職員」「任期付職員」「臨時・非常勤職員」のいずれが適当かを検討し、いずれの任用根拠に位置づけるかを明確にしておくべき
- ④ 特別職の非常勤職員については、職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、本来、一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべき
- ⑤ 一般職の非常勤職員については、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
- ⑥ 臨時的任用職員については、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 ※ 下線部は21年通知からの変更点。以下同じ。

(2) 募集や任用にあたっては、勤務条件を明示。任期は原則1年。客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありえる。

- ① 募集や任用にあたっては、勤務条件の明示が的確に行われているか、文書で示すべき事項を文書で示しているか改めて確認すべき
- ② 特に任期については、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できるといった誤解を招かないよう、明確な説明が必要

2 勤務条件等について

(1) 報酬等については、職務の内容と責任に応じて適切に水準を決定。時間外勤務に対する報酬の支給や、通勤費用の費用弁償について適切に取扱うとともに、関連する裁判例にも留意。

- ① 地方自治法第203条の2において、短時間勤務職員以外の非常勤の職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされており、手当は支給できないものである。ただし、時間外勤務に対する報酬の支給や、通勤費用の費用弁償については、適切な取扱いがなされるべき
- ② 地方自治法第204条に規定する常勤の職員に当たるか否かは、任用方法ないし基準、勤務内容及び態様、報酬の支給その他の待遇等を総合的に考慮して実質的に判断されるものであり、地方公務員法上の任用根拠から直ちに定まるものではないとの趣旨の裁判例が存在することにも併せて留意が必要
- ③ 具体の報酬等の制度や水準を定める際には、常勤の職員の給料と同様に職務給の原則の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべき
- ④ 労働基準法が適用される非常勤職員に対して所定労働時間を超える勤務を命じた場合においては、当該勤務に対し、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すべき
- ⑤ 非常勤の職員に対する通勤費用相当分については費用弁償として支給することができるものであり、支給する場合には、所要の条例の規定を整備するなどして適切に対応すべき

(2) 労働基準法や地方公務員育児休業法、育児・介護休業法に基づき、各種休暇・休業（年次有給、産前産後、育児、介護）を適切に整備。

- ① 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べき
- ② 労働基準法における年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件については、「勤務の実態に即して判断すべきものであるため、期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間に短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること」（平成19年10月1日付厚生労働省通知）とされており、再度の任用を行う場合の適切な対応に留意
- ③ 地方公務員育児休業法及び育児・介護休業法の改正（平成22年6月及び平成23年4月）により、一定の条件を満たす非常勤職員にもこれらの法の規定が適用されることとなったことを踏まえ、各法令に基づく適用要件に則った適切な対応が求められる

(3) 社会保険・労働保険の適用について、法律に基づく適用要件に則って適切に対応。また、研修や厚生福利について、従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて適切に対応。

- ① 厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（平成26年1月17日付厚生労働省通知）があるとされており、再度の任用を行う場合の適切な対応に留意
- ② 一般職の臨時・非常勤職員については地公法上の研修や厚生福利に関する規定が適用される場所であり、臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、適切な対応を図るべき

3 再度の任用について

(1) 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ないが、あくまで「新たな職に改めて任用」と整理。ただし、長期にわたっての連続任用には留意が必要。

- ① 同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要
- ② 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く、臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められる

(2) 再度の任用の場合であっても、任期の設定や均等な応募機会の付与について留意。

- ① 再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。任期については、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要
- ② 募集にあたって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる

(3) 職務内容や責任等が変更された場合には、異なる職への任用であることから報酬額を変更することはあり得る。

ii 任期付職員制度の活用について

※ 任期付短時間勤務職員のみならず、任期付職員（フルタイム）についても活用を促進

(1) 現在、臨時・非常勤職員制度により対応している具体的な任用事例について、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場合には、任期付職員制度の活用についても検討。

- ① 住民サービスの提供時間の延長や繁忙時における提供体制を充実させるために、従来の常勤職員に加え、臨時・非常勤職員を配置して対応していた場合に、当該臨時・非常勤職員に替えて任期付短時間勤務職員を任用することも可能
- ② 任期付職員の採用にあたっては、一般職非常勤職員の場合と同様に、人事委員会を置く地方公共団体にあつては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つた場合は、選考)により、人事委員会を置かない地方公共団体にあつては競争試験又は選考によるもの(なお、人事委員会は、人事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)
- ③ 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、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

(2) 臨時・非常勤職員制度と同様、競争試験又は選考による能力の実証を経れば、再度の任用も可能。その際、職務内容や責任等が変更される場合には、給与の額の変更はありえる。

- ① 臨時・非常勤職員の再度の任用の場合と同様に、任期付職員として任用されていた者が、任期終了後、改めて適切な募集を行い、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。