

## 資料3 これまでの経緯

# 地方公務員の臨時・非常勤職員を巡るこれまでの経緯 ①

区分	地方公務員関係		国家公務員関係
		判 例	
平成14年度	7月 「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」の施行 ⇒ 専門的な知識・経験を有する者を活用するための任期付職員制度を創設(国と同様の制度)	【①】	
平成16年度	8月 「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」改正法の施行 ⇒ 一定期間内の業務量の増加又はサービス提供体制の充実等に対応するため、フルタイム及びパートタイムの任期付職員の勤務類型を追加(地方独自の制度)		
平成17年度	1月 臨時・非常勤職員に関する臨時調査(第1回) 【②】		
⋮	⋮	⋮	⋮
平成19年度		【⑦】 11月 中野区特別職非常勤保育士地位確認等請求事件高裁判決(確定) 公法上の任用関係であり解雇権濫用法理は類推適用されないが、任用継続の期待権侵害に対する損害賠償義務を認めたもの	
平成20年度	8月 臨時・非常勤職員の臨時調査(第2回) 【②】  1月 「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」の提言 【③】 ⇒ ① 臨時・非常勤職員制度について、制度の運用の考え方を周知 ② 任期付短時間勤務職員制度について、活用拡大に向けた制度及び運用の改善を目指して具体的に検討	【⑧】 2月 東村山市特別職非常勤嘱託職員に対する離職報奨金の支給に係る損害賠償請求事件高裁判決(H20.7.30)、最高裁上告棄却(H21.2.6) 嘱託職員が、勤務時間や職務内容が常勤職員と同様であり、勤務実態からみて地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当するため、退職手当の支給を適法とするもの	8月 非常勤職員の給与に関する指針【⑬】 (人事院通知・給実甲第1064号) ⇒ ・基本となる給与は、類似する職務に従事する常勤職員の職務の級の初号俸を基礎とし、職務内容、勤務する地域、職務経験等を考慮して決定 ・通勤手当に相当する給与を、支給する ・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、支給するよう努める
平成21年度	4月 公務員課長等通知(臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について) 【④】 ⇒ ・臨時・非常勤職員について、任用根拠ごとの留意点や、報酬・休暇等のあり方、再度任用の考え方など ・任期付短時間勤務職員について、制度の趣旨や活用の際の留意点などを助言		6月 非常勤職員の臨時状況調査(日々雇用職員の実態) ⇒ 日々雇用職員の総数、職種別の職員数、勤務時間、処遇等(通勤手当・期末手当に相当する給与、退職手当、一般定期健康診断など)の状況 【⑭】  8月 人事院勧告時の報告【⑮】 ⇒ ・日々雇用の非常勤職員は、制度上、不安定な地位に置かれており、適切なルールの設定が必要 ・非常勤職員について、一般定期健康診断の対象とするよう取組を進める
平成22年度		【⑨】 9月 茨木市臨時的任用職員に対する(期末)一時金の支給に係る損害賠償請求事件最高裁判決 週3日勤務の臨時的任用職員は地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当せず、一時金の支給を違法とするもの  【⑩】 同月 枚方市一般職非常勤職員に対する期末手当等及び退職手当としての特別報酬の支給に係る損害賠償請求事件高裁判決(確定) 非常勤職員の勤務時間が常勤職員の4分の3以上であるなど、勤務実態が常勤職員と大きく変わるものではなく、生計を得るために職務に従事してきたものと推認されるから、地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当し、特別報酬の支給を適法とするもの	4月 一般定期健康診断の適用範囲の拡大(人規10-4) 【⑯】 ⇒ ・1週間の勤務時間が常勤職員の2分の1以上で、6月以上継続勤務するものを対象  10月 「期間業務職員制度」の施行(人規8-12)(従前の日々雇用の仕組みを廃止) ⇒ ・採用の日から当該採用の日の属する会計年度の末日までの期間を超えない範囲内で任期を設定 ・業務の遂行上、必要かつ十分な任期を定め、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないように配慮

## 地方公務員の臨時・非常勤職員を巡るこれまでの経緯 ②

区分	地方公務員関係		国家公務員関係
		判 例	
平成23年度			
平成24年度	9月 臨時・非常勤職員に関する臨時調査(第3回) 【②】		
平成25年度			
平成26年度	<p>7月 公務員部長通知(臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について) 【④】 ⇒ 臨時・非常勤職員が増加傾向にある一方、21年通知の趣旨が未だ必ずしも徹底されていない実態が見受けられ、また、関連する裁判例や法令改正などの新たな動きが生じていることから、臨時・非常勤職員や任期付職員の任用等について、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、改めて通知。</p> <p>12月 「任期付職員制度活用事例集」の送付 【⑤】</p>	<p>2月 東京都不当労働行為救済命令取消請求事件高裁判決(H25.4.24)、最高裁上告棄却(H26.2.7) 都と本件消費生活相談員(特別職非常勤職員)との間では、任期経過後契約更新の現実的かつ具体的な可能性が存在しており、都は団体交渉申入れに応ずべき労働組合法7条の使用者に該当</p>	
平成27年度		<p>11月 中津市特別職非常勤職員に対する退職手当請求事件最高裁判決 市が特別職の非常勤職員として任用している場合には、勤務実態が常勤職員に類似する場合であっても、特別職に当たるとするもの 〔高裁判決では、勤務実態等を考慮し、一般職の職員に当たるとしていた〕</p>	3月 非常勤職員に関する実態調査 ⇒ 期間業務職員等の処遇の実態把握
平成28年度	<p>5月 臨時・非常勤職員に関する臨時調査(第4回)</p> <p>10月 短時間労働者への厚生年金の適用拡大 【⑥】 ⇒ 職員数501人以上の地方公共団体において、週20時間以上などの要件を満たす臨時・非常勤職員についても厚生年金の対象とする。 なお、職員数500人以下の地方公共団体も対象とする法案が第190回国会に提出され、継続審査となっている。</p>		

※ 民間労働法制においては、パートタイム労働法や労働契約法の改正が行われており、今般、同一労働同一賃金の実現に向けた議論が進められている(本研究会においては、第3回で議論予定)。