

資料4 これまでの経緯(関連資料)

(1) 地方公務員関係 ……P 1

(2) 地方公務員関係(判例) ……P14

(3) 国家公務員関係 ……P23

(1) 地方公務員關係

地方公務員の任期付職員制度について

①

1 任期付職員制度について

- 本格的業務に従事可能
- 複数年（3年～5年以内）の任期の設定が可能
- 相応の給料及び手当の支給が可能

区分	要件	任期
1 任期付職員（専門的知識等） 〈3条〉【平成14年創設】	① 高度の専門的知識経験等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	5年以内
2 任期付職員（時限的な職） 〈4条〉【平成16年創設】	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	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〉【平成16年創設】	① 2の①②の場合 ② 住民に対するサービスの提供時間の延長、繁忙時における提供体制の充実等 ③ 部分休業を取得する職員の業務の代替	同上

2 任期付職員の採用状況の推移（任用根拠別：過去5カ年）

	H23	H24	H25	H26	H27
3条（専門的知識等）	675	850(15)	1,183(158)	1,470(232)	1,825(331)
4条・フルタイム（時限的な職）	1,057	1,338(279)	2,362(888)	3,337(1,378)	3,873(1,464)
5条・短時間勤務 （時限的な職・提供体制の充実）	2,940	3,745(3)	4,514(22)	4,858(6)	5,399(7)
合 計	4,672	5,933(297)	8,059(1,068)	9,665(1,616)	11,097(1,802)

※ 括弧内の数値は内数であり、東日本大震災に係る復旧・復興の業務に従事する任期付採用者数（採用後、被災自治体に派遣されている場合も含む）。

地方公務員における臨時・非常勤職員数の状況について

②

<任用根拠別の推移>

(単位:人)

	平成17年(A)	平成20年(B)	平成24年(C)	C-A(D)	D/A
特別職非常勤職員	177,105	200,019	231,209	54,104	30.5%
一般職非常勤職員	53,726	99,371	127,390	73,664	137.1%
臨時的任用職員	181,034	198,406	244,983	63,949	35.3%

(※)1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6ヶ月以上(見込みを含む)である者(以下同じ。)

(参考) 職種別の推移

(単位:人)

	平成17年(A)	平成20年(B)	平成24年(C)	C-A(D)	D/A
一般事務職員	112,315	119,682	149,562	37,247	33.2%
技術職員	7,147	7,444	8,855	1,708	23.9%
医師	9,955	9,241	8,743	▲1,212	▲12.2%
医療技術員	7,216	8,633	10,969	3,753	52.0%
看護師等	21,312	23,485	25,947	4,635	21.7%
保育士等	79,580	89,409	103,428	23,848	30.0%
給食調理員	35,313	37,334	39,294	3,981	11.3%
技能労務職員	57,926	53,919	59,254	1,328	2.3%
教員・講師	46,530	57,381	78,937	32,407	69.6%
その他	78,546	91,268	118,593	40,047	51.0%
合計	455,840	497,796	603,582	147,742	32.4%

＜参考＞職種の種類

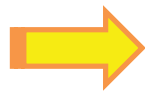
分 類	業 務 内 容 例
一般事務職員	事務系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者
技術職員	技術系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者
医師	保健所嘱託医、福祉事務所嘱託医、健康づくり嘱託医、福祉施設医員 等
医療技術員	薬剤師、臨床検査技師、栄養士、心理技術員、予防接種補助員、歯科衛生士、理学・作業療法士 等
看護師等	保健師、助産師、看護師 等
保育士等	施設保育士、施設内介護職員、介助員、寄宿舍指導員、ホームヘルパー、ガイドヘルパー 等
給食調理員	病院調理員、学校調理員 等
技能労務職員	運転手、電話交換手、清掃機械運転、ごみ収集、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、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る。

I 背景

「臨時・非常勤職員」

- ① 常勤職員とは異なり、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」としての位置づけ
- ② 全地方公共団体の「臨時・非常勤職員」の数：約50万人※（平成20年4月1日現在）
※ 調査対象：任用期間が6ヶ月以上又は6ヶ月以上となることが明らか、かつ、週20時間以上勤務の者
 主な職種：一般事務職員、保育士、教員・講師、技能労務職員 など
- ③ 任期：臨時職員は6月以内（1回のみ更新可能で最長1年）、非常勤職員は通常1年以内
- ④ 勤務条件：条例等で規定（給与：非常勤職員は、常勤職員と異なり、報酬及び費用弁償を支給）



- 【課題】**
- ① 常勤職員と同様の本格的業務に従事しているケースがあるとの指摘
 - ② 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
 - ③ 臨時・非常勤職員としての任用が長期化し、雇止めのトラブルも発生
（任用更新の期待権を持たせたことに対して損害賠償の判決が出される例もあり）

「任期付短時間勤務職員」

- ① 「常勤職員と同様の本格的業務に従事可能な短時間勤務職員」の制度（平成16年8月導入。地方独自の制度）
- ② 全地方公共団体での採用実績：29団体で1,563人（平成20年4月1日現在）
※ 主な職種：保育士、学童クラブ指導員、図書館業務 など
- ③ 任期：原則3年（特に必要がある場合は5年以内）
- ④ 勤務条件：条例等で規定（給与：常勤職員と同様、給料及び手当を支給）



- 【課題】**
- ① 制度に関する地方公共団体の理解が進んでいないとの指摘
 - ② 要件が限定され、活用しにくいとの指摘
（「一定期間で終了する業務」又は「対住民サービスの量的拡大が必要な場合」などに限定）

II 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会の概要

1 趣旨

- 地方公共団体において、多様化、高度化する住民ニーズへの対応を図るためには、多様な任用形態を活用することが必要。
- このため、任期付短時間勤務職員制度や臨時・非常勤職員制度について、質の高い効率的な行政サービスの充実に資するようその活用の在り方等について検討する。

2 検討項目 ① 臨時・非常勤職員の任用等の在り方

② 任期付短時間勤務職員制度の活用の在り方

3 検討経過 平成20年7月～12月に計8回開催 ⇒ 平成21年1月に報告書の公表

研究会構成員

(座長)

高橋 滋 一橋大学大学院法学研究科教授

(委員)

猪野 積 平成国際大学法学部教授

江崎 孝 全日本自治団体労働組合労働局長

川田 琢之 筑波大学ビジネス科学研究科准教授

高橋 伸子 生活経済ジャーナリスト

竹内 英樹 横須賀市総務部人事課長

中澤 基行 東京都総務局人事部調査課長

西村 美香 成蹊大学法学部教授

原 ひろみ 労働政策研究・研修機構人材育成部門研究員

人羅 格 毎日新聞社論説委員

(敬称略、五十音順)

Ⅲ 研究会報告書のポイント

臨時・非常勤職員制度

1 任用の考え方

- 本来、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」に任用されるものであることに留意すべき。
- 任期の単位は原則1年以内。

2 処遇の考え方

- 常勤は「給料・手当」、非常勤は「報酬・費用弁償」という現行の枠組みを維持しつつ、報酬等の水準は職務の内容・責任に応じて各地方公共団体で適切に決定すべき。
- 採用時には任期や勤務条件を明示し、休暇等の労働関係法令を適切に適用すべき。

3 再度の任用の考え方

- 再度任用は妨げないが、改めて成績主義・平等主義を踏まえ採用すべき。

具体の臨時・非常勤の職について、任期付短時間勤務職員制度の活用も検討

任期付短時間勤務職員制度

1 制度の周知

- 現行制度の活用方法・効果について周知。

2 新たな任期付短時間勤務職員制度の検討

- 一定の資格・実務経験が必要とされる業務（例：保育士、各種相談員）について、従来の要件に加え、「サービスの質の向上」などを図る場合にも活用拡大を検討すべき。
- 現行制度の要件（「一定期間で終了する業務」又は「サービスの量的拡大が必要な場合」）の柔軟な運用も並行して検討すべき。

3 任期の弾力化の検討

- 「原則3年、特例5年」につき、特例を採用できる規定の弾力化を検討すべき。

Ⅳ 総務省としての今後の対応

- 臨時・非常勤職員制度 ⇒ 制度の運用の考え方を地方公共団体に周知
- 任期付短時間勤務職員制度 ⇒ 制度及び運用の改善を目指して具体的に検討

i 臨時・非常勤職員の任用等について

※ 下線部は21年通知からの変更点。

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

(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

平成26年7月 臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等に関する通知のポイント②

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 具体的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

平成26年7月 臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等に関する通知のポイント③

(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。

平成26年7月 臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等に関する通知のポイント④

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。

1 趣旨

各地方公共団体における任期付職員制度の更なる活用についての検討に資するよう、近年新たに任期付職員制度を導入した団体や臨時・非常勤職員に替えて任期付職員を任用した団体を中心に、当該団体における制度導入の経緯・背景等、具体的な活用状況や今後に向けての課題等をまとめた事例集を各地方公共団体に情報提供。

2 事例(例)

神奈川県逗子市

○ 従来の非常勤職員の活用では、補助的な業務への任用となり、業務範囲・責任領域や勤務時間が限定的にならざるを得なかった職(子ども相談員等)や、人員確保が困難で処遇改善が必要な職(保健師・助産師)に、任期付職員を任用。

<任期付職員の活用状況(平成26年4月1日現在)>

- ・任期付職員法第3条第2項 4人
- ・任期付職員法第4条第1項 1人(文化プラザホール運営業務 1人)
- ・任期付職員法第5条第1項・第2項 21人
(給食調理員7人、図書館業務4人、子ども相談員、3人、清掃作業員3人、管理栄養士1人、防災業務1人、協働のまちづくり推進業務1人、一般廃棄物処理施設整備業務1人)

岡山県真庭市

○ 正規職員の欠員を補う臨時的任用職員の在り方について検討するとともに、議会等での指摘も踏まえ改善策として任期付職員制度を導入(平成23年度～)。

○ 本来臨時的任用職員では対応できない、1年を超えて必要とされる職(17職種。保育士、調理師等)に、4条任期付職員及び任期付短時間勤務職員を任用。

<任期付職員の活用状況(平成26年4月1日現在)>

- ・任期付職員法第3条第2項 7人
- ・任期付職員法第4条第1項 9人(調理員・校務員3人、技術員3人、清掃技術員3人)
- ・任期付職員法第5条第1項・第2項 228人(保育士84人、調理員67人、幼稚園教諭14人、栄養士13人、校務員13人等)

厚生労働省資料

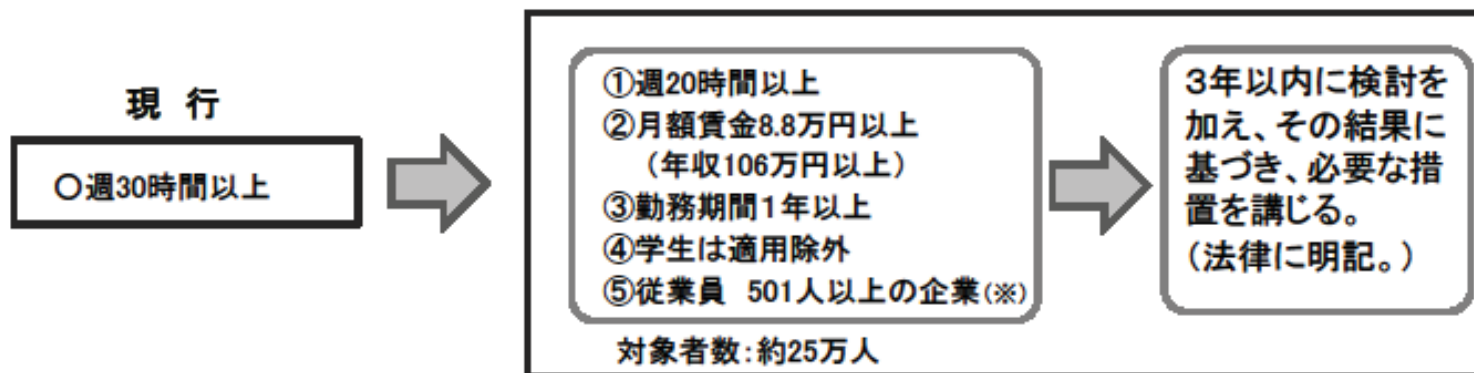
短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大

【適用拡大の考え方】

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正。
- 社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。

《改正内容》

短時間労働者への適用拡大(平成28年10月～)



(※)現行の適用基準で適用となる被保険者の数で算定。

《影響緩和措置》

- 短時間労働者など賃金が高い加入者が多く、その保険料負担が重い医療保険者に対し、その負担を軽減する観点から、賃金が高い加入者の後期支援金・介護納付金の負担について、被用者保険者間で広く分かち合う特例措置を導入し、適用拡大によって生じる保険者の負担を緩和する。

(2) 地方公務員關係 (判例)

臨時・非常勤職員に係る判例①

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(平成19年11月28日)(確定)

- (本件職員の任用等については、) 関係法規により規律されるとともに、中野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、公法上の任用関係であると認められ、私法上の雇用契約と同質と解することはできない。
- 行政処分の画一性・形式性を定めた現在の関係法令を適用する限りは、当事者双方の合理的意思解釈によってその内容を定めることが許されない行政処分に解雇権濫用法理の考え方を当てはめるのは無理があると考えられ、現行法上は、解雇権濫用法理を類推して、再任用を擬製する余地はない。
- 一方、職員側が再任用を期待することが無理からぬものとみられる行為を中野区側が行ったという特別な事情があり、任用継続に対する期待は法的保護に値するものと評価でき、その期待権を侵害したことによる損害を賠償する義務を負うべき。

臨時・非常勤職員に係る判例②

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(平成20年7月30日)、最高裁上告棄却(平成21年2月6日)

- 常勤職員と非常勤職員との定義に関する定めのない地方自治法においては、両者の法的性質の区別は、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せざるを得ない。
- なお、地方公務員法(同市の報酬等条例は同法の適用により常勤職員と非常勤職員を区分)と地方自治法とは趣旨、目的が異なり、地方公務員法上の非常勤職員が当然に地方自治法上の非常勤職員に該当すると解することはできない。
- 本件嘱託職員は勤務時間のみならずその職務内容も常勤職員と同様であり、勤務実態からみて常勤職員に該当することが認められ、本件嘱託職員に対する退職手当の支給は地方自治法204条1項にいう「常勤の職員」に該当する職員に対する支給といえるから適法。

臨時・非常勤職員に係る判例③

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(平成22年9月10日)

- 一時金の支給が地方自治法204条2項に照らして適法であるというためには、当該臨時的任用職員の勤務を要する時間に照らして、その勤務が通常の勤務形態の正規職員に準ずるものとして常勤と評価できる程度のものであることが必要であり、かつ、支給される手当の性質からみて、臨時的任用職員の職務の内容及びその勤務を継続する期間等の諸事情にかんがみ、その支給の決定が合理的な裁量の範囲内であるといえることを要する。
- 人事院規則15-15(※)が、国家公務員について、非常勤の職員の勤務時間は常勤の職員の4分の3を超えない範囲において各省各庁の長が定めるとしていることなどをも参酌すると、勤務日数が週3日という程度では、常勤と評価できる程度のものとはいいい難く、地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当せず、一時金の支給は違法。

(※)当時の人事院規則では、日々雇用非常勤職員の勤務時間について1日につき8時間を超えない範囲、その他の非常勤職員の勤務時間について1週間当たり常勤職員の4分の3を超えない範囲と規定 ⇒ 平成22年10月より日々雇用非常勤職員制度を廃止し、期間業務職員制度に移行

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(平成22年9月17日)(確定)

- 「常勤の職員」に対しては、純粹に勤務時間に実働した勤務自体の対価としての意味を持つ報酬ないし給与に加え、日常的かつ固定的に勤務を継続しているという観点及び地方公共団体から支給を受ける「給与」を生計の資本としてそれぞれの生活を維持しているという観点にかんがみて、このような生活の実情に応じた経済的手当を支給するのが適切な勤務形態であることを考慮したもの。
- したがって、「常勤の職員」とは、地方公務員としての勤務に要する時間が普通の労働者の労働時間と同程度であり、かつ、その者の生活における収入の相当程度を地方公務員としての勤務による収入に依存する職員をいうと解すべき。
- 「常勤の職員」に該当するか否かについては、任用を受ける際に合意した勤務条件、実際に従事した職種及び職務内容、実働の勤務時間等の勤務実態に関する具体的事情を検討した上で、それぞれの職員が生計の資本としての収入を得ることを主たる目的として当該職務に従事してきたものであるか否かによって判断するのが相当であり、それぞれの職員がどのような呼称によって任用を受けたかという形式的な理由によって区別されるものではないというべき。

次ページに続く

臨時・非常勤職員に係る判例④

- 本件非常勤職員の勤務時間は、常勤職員の勤務時間の4分の3に相当する時間とほとんど同じか上回っている上、1日の勤務時間は基本的に8時間という日常的かつ固定的な勤務形態の下で業務に従事するものであって、中には、かつて常勤職員が行っていた業務を引き継いだり、あるいは、常勤職員と共同して業務に従事する職種も含まれており、営利企業等に従事することの制限を受けるほか、その一方で、定年ないし更新停止年齢に達するまでの間、毎年任期の更新を受けることができていた。
- 本件非常勤職員の勤務実態は、常勤職員と大きく変わるものではなく、常勤職員と同様、生計の資本としての収入を得ることを主な目的として職務に従事してきたものと推認されるから、本件非常勤職員は、地方自治法204条所定の「常勤の職員」に該当。

臨時・非常勤職員に係る判例⑤

東京都不当労働行為救済命令取消請求事件
高裁判決(平成25年4月24日)、最高裁上告棄却(平成26年2月7日)

- 労働契約が法律上終了することが予定されていても、直ちに再び当該労働者との間に従前と同様な労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する場合には、労働組合法7条の「使用者」に該当(このような労働者は、事実上継続的な雇用が行われているにもかかわらず、そのような勤務実態にふさわしい処遇を求めて労働組合が団体交渉を行う余地がなくなるため)。
- 都と本件消費生活相談員との間では、1年の任期が経過した後、契約が更新されて新たな労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存在していたということが出来るから、都は本件消費生活相談員によって組織される労働組合からの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。

次ページに続く

臨時・非常勤職員に係る判例⑤

- 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができる。そして、専務的非常勤職員は、雇用期間は1年であるが、更新が可能であり、これまで、本件相談員が更新を希望しながら更新されなかった例はなかったことからすれば、本件要綱改正がされた当時現に任用されている相談員が次年度も引き続き任用される可能性は高い。
- このような更新の実態等からすれば、次年度の勤務条件は、現に都に任用されている本件相談員の勤務条件であるといえることができるし、また、専務的非常勤職員の雇用期間の更新回数を原則4回までに制限する本件要綱の改正も、都との任用関係における本件相談員の待遇の一部に関わるものであるから、本件相談員の勤務条件に重要な変更をもたらすものといえることができ、義務的団交事項に該当すると解すべき。

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(平成27年11月17日)

- 地方公務員法3条3項3号所定の特別職の非常勤職員として任用されているのであるから、市が当該職を特別職として設置する意思を有し、かつ、それを前提とする人事上の取扱いをしていたものと認められる。
- 本件職員の在任中の勤務日数及び勤務時間が常勤職員と同一であることや、その勤務する中学校の校長によって監督される立場にあったことなどを考慮しても、在任中の地位は特別職の職員に当たる

<高裁判決>

- 特別職に該当するか否かは、専門性を有することは当然とし、その専門的な学識や知識等を、常時でなく、臨時ないし随時業務に役立てるという状況にあるかを重視すべき。
- したがって、勤務時間や勤務日数などの勤務条件や職務遂行に際して指揮命令系統があるのかどうか、成績主義の適用があるか等が、正規の職員と異なるかどうかで判断されるもの。
- 本件職員は、勤務日数や勤務時間の点で正規職員と異なることなく勤務しており、また、その勤務条件からすると、他職に就いて賃金を得ることは不可能であり、さらには、校長による監督を受ける立場にあり、勤務成績が不良である場合には、市長によって解任される場合があるとされていたもの。
- 非常勤嘱託職員として、図書館司書としての専門性を備えていることに着目して任用したものであったとしても、それは、地方公務員法の解釈を誤った任用であるから、そのことをもって、特別職であると認定することはできず、一般職の職員に当たるというべき。

(3) 国家公務員関係

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
(平成20年8月26日給実甲第1064号)
(人事院事務総長発)

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。

日々雇用の非常勤職員に関する臨時の状況調査結果①(旧総務省人事・恩給局(現在:内閣人事局))

- 総務省として平成21年7月1日現在で各府省に在籍している日々雇用の非常勤職員※の任用、処遇等の実態に関する臨時調査を実施。

※ 任命権者が別段の措置をしない限り、任用予定期間中は1日単位の任用が自動的に更新される任用形態の職員をいい、日々雇用の非常勤職員以外の非常勤職員(常勤職員の1週間当たりの勤務時間の4分の3を超えない勤務時間の者)は含まれない。

- その結果は以下のとおり。

1 日々雇用の非常勤職員の総数 16,581人

なお、平成22年1月1日に日本年金機構となった旧社会保険庁の非常勤職員については、集計の対象から除外し、林野庁の現業が含まれる(以下同じ。)

2 勤務先

本府省内部部局	3,129人(18.9%)	その他地方機関等	13,452人(81.1%)
---------	---------------	----------	----------------

3 職種

事務補助職員	10,085人(60.8%)	専門職員(注)	2,481人(15.0%)
労務職員(注)	1,207人(7.3%)	上記以外の職員	2,808人(16.9%)

(注)専門職員:調査員、研究員、通訳人等/労務職員:守衛、巡視、用務員等

日々雇用の非常勤職員に関する臨時の状況調査結果②(旧総務省人事・恩給局(現在:内閣人事局))

4 1日当たりの勤務時間

7時間45分 13,208人(79.7%) 左記以外 3,373人(20.3%)

5 任用予定期間

6月未満 7,465人(45.0%) 6月以上1年以下 9,116人(55.0%)

(注)日々雇用の非常勤職員の採用の際に、一定期間任用する予定がある旨を明示した場合の期間をいう。

6 任用継続期間

6月未満 5,146人(31.0%) 6月以上3年未満 9,184人(55.4%)

3年以上 2,251人(13.6%)

(注)同一の任命権者による任用が実態として継続している期間をいい、任用終了後、1月程度以内の期間を経て再び同一の任命指者に任用された場合を含む。

7 通勤手当に相当する給与の支給予定の有無

あり 14,540人(87.7%) なし 2,041人(12.3%)

(注)人事院の指針(平成20年8月)においては「通勤手当に相当する給与を支給すること」とされている。

(上記集計上「なし」とされているもののうち、1,335人は通勤距離が徒歩2km圏内である等、常勤職員であっても通勤手当が支給されない者。)なお、平成22年度においては、上述のような支給対象外の者を除き、通勤手当に相当する給与を支給することとしている。

日々雇用の非常勤職員に関する臨時の状況調査結果③(旧総務省人事・恩給局(現在:内閣人事局))

8 期末手当に相当する給与の支給予定の有無

あり 10,743人(64.8%) なし 5,838人(35.2%)

(注)人事院の指針(平成20年8月)においては「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」とされている。

9 退職手当の支給予定の有無

あり 7,150人(43.1%) なし 9,431人(56.9%)

(注)退職手当制度上、日々雇用の非常勤職員については、雇用関係が事実上継続している場合において、常勤職員と同様の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った者に支給されることとされている。

10 一般定期健康診断の受診予定の有無

あり 12,612人(76.1%) なし 3,969人(23.9%)

(注)人事院規則等改正により、平成22年4月1日からは「日々雇用職員のうち、勤務日1日あたりの勤務時間が常勤職員について定められている勤務時間の2分の1以上の時間とされているもの」のうち、6月以上継続勤務している者等に対して、一般定期健康診断を行うこととされている。

第2 主な個別課題と取組の方向

2 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

本院は、事務補助職員等の非常勤職員の給与の適正支給を確保するため、昨年8月に各庁の長が給与決定に当たり考慮すべき事項を示す指針を発出した。今回、各府省における取組状況についてのフォローアップを行った結果、全府省で給与の規程が整備され、ほとんどの府省で基本となる給与が指針の水準に達していると認められた。指針の発出による非常勤職員給与の適正支給の取組は着実に進んできており、本院としては、引き続き早期に指針の内容による給与の支給が確保されるよう、関係府省に要請していく。

非常勤職員の休暇及び健康診断については、忌引休暇等の対象となる職員の範囲を拡大し、一般定期健康診断の対象とするよう取組を進める。

日々雇用の非常勤職員については、1日単位の任期に加えて、閣議決定により任用予定期間を定めることとされているが、特段の事情がない限り、任用予定期間満了まで雇用されており、その後、再度任用される運用も見受けられる。しかしながら、任期が1日単位とされていることから、任用予定期間中でも退職させることができることとされ、制度上、不安定な地位に置かれている。本院としては、この日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態を見直し、臨時的な業務に一定期間雇用されるという性格に応じた適切な任期や再任のルールを設定する必要があると考える。この問題を解決するためには、業務運営の方法、組織・定員管理、予算、人事管理方針などの関連する課題も含めて検討する必要があり、引き続き政府の関係部局と連携して本年度内を目途に結論を得るべく検討を進める。

このほか、日々雇用以外の非常勤職員についても、今後更に必要な方策について検討を進めることとする。

国家公務員の臨時・非常勤職員について

⑬

区 分	① 期間業務職員 (人事院規則8-12)	② その他の非常勤職員 (人事院規則8-12)	③ 臨時的任用職員 (国公法60条)
任 期	業務遂行に必要かつ十分な任期を定めて採用(採用の日から当該採用の日の属する会計年度の末日以内) (人規8-12 第4条、第46条の2第1、3項)	業務遂行に必要かつ十分な任期を定めて採用することができる (人規8-12 第46条の2第4項)	6月以内 更新は1回限り(最長で合計1年) (国公法第60条) ※常勤官職に欠員を生じた場合であって、緊急の場合、臨時の官職に関する場合等に限定 (人規8-12 第39条第1項)
勤務時間	常勤職員の4分の3を超える時間 ^{※1} (人規15-15第2条)	短時間勤務 ^{※2} (人規15-15第2条)	フルタイム(1週間当たり38時間45分) (勤務時間法第5条)
給 与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤職員との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給(給与法第22条第2項) ・ 基本となる給与の他、通勤手当に相当する給与を支給する。 ・ 期末手当に相当する給与を支給をするよう努める。 <p style="text-align: center;">(人事院通知「非常勤職員の給与に関する指針」) ※委員等を除く。</p>		俸給・手当を支給 (一般職給与法第4条等)
職員数 (H27.7現在)	約2.9万人	約11.1万人	非公表

※1 1日につき7時間45分を超えず、かつ、常勤職員の1週間当たりの勤務時間の4分の3を超え、38時間45分を超えない範囲内。

※2 常勤職員の1週間当たりの勤務時間の4分の3を超えない範囲内。

国家公務員の「期間業務職員制度」の概要について①

人事院資料

日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

平成21年の勧告時報告で論及した日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直しについて、政府の関係部局と連携して検討



これまでの日々雇用の仕組みを廃止し、非常勤職員として会計年度内に限って、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員の制度を新設

期間業務職員制度の概要

※ 平成22年10月1日施行(必要な経過措置)

任期

- 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定める
- 任命権者は、業務遂行上、必要かつ十分な任期を定める。この場合において、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配慮

採用

- 面接・経歴評定等を通じた適切な能力判定。
- 原則として公募による。ただし、
ア: 必要な技能等の内容やへき地の官職等の勤務環境などの事情がある場合
イ: 従前の勤務実績に基づき能力実証を行うことができる場合
には、公募によらないことも可能(イの場合、連続2回を限度とするよう努める)

条件付採用期間

- 1月を超える任期を定めた採用は、その採用の日から起算して1月間条件付のものとする

(注) 分限、懲戒、倫理、災害補償など各人事制度が原則適用。

退職手当や共済制度についても、各制度の要件を満たす場合には、適用。

国家公務員の「期間業務職員制度」の概要について ②

内閣人事局資料

期間業務職員制度の導入に伴う改善点

従来の日々雇用職員

問題点

◆制度上、不安定な地位

1日単位の雇用

※制度上は、いつでも雇用を止めることができる。
実態としては、短期間（1日間）の雇用中断期間を置きつつ2～3年雇用されている例が多い。

◆処遇の不統一

任用予定期間の設定方法や雇用中断による処遇の不統一

※退職手当などを支給しないための任用予定期間設定や雇用中断があるのでは？

新たな期間業務職員

改善点

◆雇用の不安への対応

会計年度内（最長1年）で業務の実態に即した任期を設定

※再採用についてもルールを明確化。
勤務実績に基づき明らかに能力が実証可能な場合には公募によらない再採用も可。（原則2回（最大3年）まで。3回目は原則公募。）

◆業務実態に即した処遇を徹底

業務と無関係な任期設定や雇用中断を行わないことを徹底

※適切な処遇の確保。（各府省間での処遇の統一。）