参考資料

（目　次）

１．　地方公務員の臨時・非常勤職員制度　…　１
２．　臨時・非常勤職員の任用根拠に関する条文（地方公務員法）　…　２
３．　地方公務員制度における原則：任期の定めのない常勤職員を中心とした公務の運営　…　３
４．　地方公務員における臨時・非常勤職員数の状況　…　４
５．　地方公務員の任期付職員制度　…　６
６．　特別職で労働者性の高い者の一般職への移行（平成 28 年調査結果）　…　７
７．　特別職で労働者性の高い者の一般職への移行（導入団体の取組と効果）　…　９
８．　臨時的任用の要件（国家公務員）　…１１
９．　臨時的任用職員から一般職非常勤職員への見直し状況（平成 28 年調査結果＜全国計＞）　…１２
10．　特別職で労働者性の高い者の一般職への移行（地方公共団体の意見）　…１３
11．　構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例　…１４
12．　採用・任用（国家公務員・地方公務員）　…１７
13．　採用に係る能力実証の方法（平成 28 年調査結果＜全国計・事務補助職員＞）　…１８
14．　勤務条件の明示に関する条文（職業安定法・労働基準法）　…１９
15．　採用時の勤務条件等の明示（平成 28 年調査結果＜全国計＞）　…２１
16．　期間業務職員の任期（国家公務員）　…２２
17．　地方公務員制度における服務上の制約　…２３
18．　「選挙権年齢の引下げに伴う学校教育の混乱を防ぐための提言」（抄）　…２４

19. 臨時・非常勤職員の給付に関する条文（地方自治法） …２５
20. 非常勤職員に対する給付の在り方（現行制度） …２６
21. 非常勤職員に対する給付の在り方（国の制度） …２８
22. 非常勤職員に対する給付の在り方（国の調査結果） …２９
23. 「同一労働同一賃金」に係る経団連の提言（抄） …３０
24. ニッポン一億総活躍プラン（抄） …３２
25. 臨時・非常勤職員数（平成 28 年調査結果＜全国計（任用根拠別・勤務時間別）＞） …３３
26. 給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準（地方公務員法） …３４
27. 各種休暇制度の導入状況（平成 28 年調査結果＜全国計・事務補助職員＞） …３５
28. 非常勤職員に係る育児休業導入状況 …３６
29. 育児休業制度にかかる地方公共団体の条例整備に関する国会答弁 …３７
30. 地方自治法の定数に関する「臨時又は非常勤の職」（現行制度） …３９
31. 再度任用の状況（平成 28 年調査結果＜全国計＞） …４０
32. 民間における有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 …４１
33. 空白期間の設定状況（平成 28 年調査結果＜全国計・事務補助職員＞） …４２
34. 国家公務員及び民間労働法制の任期の設定に関する条文（人事院規則・労働契約法） …４４
35. 地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会 …４５

地方公務員の臨時・非常勤職員制度について

	臨時・非常勤職員（※1）		
	①特別職非常勤職員 （法3条3項3号）	②一般職非常勤職員 （法17条）	③臨時的任用職員 （法22条2項・5項）
	主に特定の学識・経験を必要とする業務	補助的な業務	緊急・臨時の業務
任期	原則1年以内 （再度の任用はあり得る） （通知）	原則1年以内 （再度の任用はあり得る） （通知）	6月以内 更新は1回限り（最長1年） （再度の任用はあり得る） （法第22条）
勤務時間	フルタイム又は短時間勤務		
給与	地方自治法上、常勤の職員には給料と手当を、非常勤の職員には報酬と費用弁償を、それぞれ支給。 （地方自治法203条の2、204条）		
種類別職員数等 （平成28年4月現在）	約22万人 （主な内訳） 相談員、研究員、館長等　6．8万人 一般事務職員　5．0万人	約17万人 （主な内訳） 一般事務職員　4．3万人 保育士等　2．9万人	約26万人 （主な内訳） 一般事務職員　6．7万人 保育士等　5．0万人 教員・講師　5．7万人

（※1）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

（※2）法とは、「地方公務員法」をいう（以下同じ）。

＜参考＞臨時・非常勤職員数の推移

平成17年4月1日現在	平成20年4月1日現在	平成24年4月1日現在	平成28年4月1日現在
約45万6,000人	約49万8,000人	約59万9,000人	約64万5,000人

臨時・非常勤職員の任用根拠に関する条文（地方公務員法）

○地方公務員法（抄）（昭和二十五年法律第二百六十一号）

特別職非常勤職員の任用根拠

（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）
第三条　１及び２（略）
３　特別職は、次に掲げる職とする。
一・二　（略）
三　臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職
四～六　（略）

（この法律の適用を受ける地方公務員）
第四条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員に適用する。
２ この法律の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

一般職非常勤職員の任用根拠

（任命の方法）
第十七条　職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。
２～５（略）

臨時的任用職員の任用根拠

（条件附採用及び臨時的任用）
第二十二条（略）
２　人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
３～７（略）

地方公務員制度における原則：任期の定めのない常勤職員を中心とした公務の運営

概　要

公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とし、職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精励できるようにすることによる公務の能率性の追求、地方公共団体における企画立案やサービスの質の担保等の観点から、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」を原則としている。

（地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書（平成21年1月23日））

山形県人事委員会（東郷小学校）事件（最高裁：昭和38年４月２日判決）

地方公務員法の下において職員の期限付任用が許されるかどうかについては、法律に別段の規定はないが、同法がいわゆる条件付採用制度をとり（22条１項参照）、また分限免職および懲戒免職の事由を明定して（28条、29条参照）職員の身分を保障していることや、特に臨時的任用に関する規定を設け、その要件、期間等を限定していること（22条2項参照）に徴すれば、職員の任用を無期限のものとするのが法の建前であると解すべきこと、まさに所論のとおりである。

地方公務員法の建前は、職員の身分を保障し、職員を安んじて自己の職務に専念させる趣旨に出たものである

地方公務員における臨時・非常勤職員数の状況について

＜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）	平成28年（D）	D−C（E）	E/C
特別職非常勤職員	177,105	200,019	226,604	216,942	▲9,662	▲4.3%
一般職非常勤職員	53,726	99,371	127,390	167,521	40,131	31.5%
臨時的任用職員	181,034	198,406	244,983	260,262	15,279	6.2%

（※）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）	平成28年（D）	D−C（E）	E/C
一般事務職員	112,315	119,682	149,562	159,827	10,265	6.9%
技術職員	7,147	7,444	8,855	9,473	618	7.0%
医師	9,955	9,241	8,743	8,688	▲55	▲0.6%
医療技術員	7,216	8,633	10,969	11,934	965	8.8%
看護師等	21,312	23,485	25,947	28,213	2,266	8.7%
保育士等	79,580	89,409	103,428	100,030	▲3,398	▲3.3%
給食調理員	35,313	37,334	39,294	38,069	▲1,225	▲3.1%
技能労務職員	57,926	53,919	59,254	56,816	▲2,438	▲4.1%
教員・講師	46,530	57,381	78,937	92,671	13,734	17.4%
図書館職員	—	—	—	16,558	16,558	—
その他	78,546	91,268	113,988	122,446	8,458	7.4%
合　計	455,840	497,796	598,977	644,725	45,748	7.6%

＜参考＞職種の分類

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、寄宿舎指導員、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
図書館職員	公立図書館等で、図書館資料の選択・貸出業務・読書案内等に携わる者（司書及び司書補の資格の有無を問わない。）
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。

地方公務員の任期付職員制度について

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）。

【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】平成28年調査結果①

平成28年調査の概要①

○ 都道府県・指定都市では、特別職非常勤職員を一般職化する動きが除々に拡大
（今回、特別職非常勤職員総数は、前回調査時の約23万人から約22万人へと減少）
○ 一方、その他の市町村では、過半数の団体が検討自体を行っていない状況
○ 任期付職員の活用も限定的

任用根拠別の職員数の推移

（単位：人）

	平成17年（A）	平成20年（B）	平成24年（C）	平成28年（D）	D−C（E）	E/C
特別職非常勤職員	177,105	200,019	226,604	216,942	▲9,662	▲4.3%
一般職非常勤職員	53,726	99,371	127,390	167,521	40,131	31.5%
臨時的任用職員	181,034	198,406	244,983	260,262	15,279	6.2%

特別職非常勤の一般職化の方向性（平成28年4月1日時点）

（単位：団体）

団体区分	任用あり（d+e+f）		従前より通知に沿って対応済 a		通知後に見直しを実施済 b		今後予定あり c		合計 d=(a＋b+c)		検討中 e		予定なし f	
都道府県(47)	46	100.0%	10	21.7%	4	8.7%	1	2.2%	15	**32.6%**	13	**28.3%**	18	39.1%
指定都市(20)	20	100.0%	7	35.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	**35.0%**	7	**35.0%**	6	30.0%
市区（792）	656	100.0%	178	27.1%	16	2.4%	6	0.9%	200	30.5%	103	15.7%	358	**54.6%**
町村（923）	443	100.0%	92	20.8%	9	2.0%	4	0.9%	105	23.7%	62	14.0%	276	**62.3%**
合計（1,782）	1,170	100.0%	287	24.5%	29	2.5%	11	0.9%	327	27.9%	185	15.8%	658	56.2%

任期付職員制度の活用の状況

平成27年度　11,097人（うち、東日本大震災に係る対応　1,802人）と限定的

【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】平成28年調査結果②

平成28年調査の概要②

○　特別職非常勤職員で労働者性が高いと思われる者が依然として存在
○　一般職非常勤職員・臨時的任用職員において懲戒処分の対象となる場合が少なからず存在しており、懲戒処分の対象とならない特別職非常勤職員とのアンバランスが生じている

特別職非常勤職員数（代表的な職種別）

（単位：人）

区分	計	特別職非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時的任用職員
事務補助職員	100,907	17,517	28,471	54,919
教員・講師	92,671	20,310	15,340	57,021
（義務教）	(59,343)	(14,179)	(9,883)	(35,281)
（義務教以外）	(33,328)	(6,131)	(5,457)	(21,740)
保育所保育士	63,393	11,156	18,189	34,048
給食調理員	38,069	8,224	13,494	16,351
図書館職員	16,558	6,543	4,825	5,190
看護師	16,184	3,757	4,580	7,847
清掃作業員	7,551	1,443	2,232	3,876
消費生活相談員	2,215	1,588	488	139

都道府県における懲戒処分の状況（過去5年間における懲戒処分の有無）

（処分事例があった団体数）

	免職	停職	減給	戒告	懲戒処分以外により対応している場合、その内容や問題点	
特別職非常勤職員	―				9	（主な意見） ・　設置要綱等に免職に関する規定がある。 ・　法律上の懲戒処分ができず、解雇（免職）まで至らない非違行為の際に、きめ細やかな対応ができない。
一般職非常勤職員	3	4	2	2	2	（主な意見） ・　訓告、文書訓戒、厳重注意などの事実上の措置を行っている。 ・　特段問題等は生じていない。
臨時的任用職員	29	19	12	18	2	

【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】導入団体の取組と効果①

東京都における一般職化の取り組み

○　平成26年の公務員部長通知を受けて、専務性のある非常勤職員を一般職として位置づけ、その能力が最大限発揮できるとともに、働きやすい環境を整備するため、一般職非常勤職員制度を平成27年4月に導入した。

○　制度導入後1年を経過したが、大きな混乱は生じておらず、新たな制度が順調に浸透し、主に①任用の面、②勤務条件の面、③労使関係の面で効果を上げている。

①　任用面の効果

・全面適用となる地方公務員法を遵守する形で制度設計を行った。
・採用については、非常勤職員の各職に求められる知識・経験・能力がそれぞれ様々であるため、一律に競争試験を行うのではなく、原則、公募による選考により行っている。
・再度任用の上限設定は行っておらず、空白期間も置いていない。
・懲戒処分については、地方公務員法が適用になり、常勤職員と同様のきめ細かな対応が可能となっている。
・兼業の許可については、弾力的に運用している。
・人事評価については、非常勤職員の勤務実態に応じて、柔軟な形で行っている。

②　勤務条件面の効果

・地方公務員育休法が適用になることを考慮し、部分休業について導入するとともに、職員団体等の適法な交渉に参加する場合の職務専念義務免除など制度の整備を図っている。

③　労使関係面の効果

・これまでの特別職非常勤職員の場合、職員団体に加入できず、労働組合法に基づく労働組合に参加していた方もいた。制度改正により、職員団体との間において、一般職非常勤職員の勤務条件についても、地方公務員法の交渉ルールに則った労使関係を構築することが可能となっている。

【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】導入団体の取組と効果②

大阪府における一般職化の取り組み

○　平成26年の通知を受け、非常勤の職のうち労働者性の高い職等については、平成28年度より特別職から一般職に任用根拠を変更。

○　１年間かけて、関係部局と十分議論し、知事部局においては条例７本、規則１本、通知等６本を制定又は改正した。

○　特に導入に伴う大きな混乱はなく、変更することができた。

○　正規職員と非常勤職員の比較をしていく中で、十分に整理されていなかった部分が整理されたという点で非常に効果があった。

○　任用面の効果

・成績主義を適用することで、従来は内規等で対応していたものを、人事委員会の任用規則に基づいて合格基準などについて明確化できた。

・また、法律上の守秘義務が課され、罰則規則もあるため、非常勤に対する意識づけという意味では、効果があった。

・営利企業の従事制限もかかるため、信用失墜にあたるような業務を兼業していないかということも、今までは確認できなかったが、確認できるようになった。なお、兼業許可に際しては、弾力的に運用しており、人材確保の面では大きな問題は出ていない。

・懲戒処分については、従来から規則で正規職員と同等の規定を置いていたが、今回の改正を契機として、幅広い対応が可能になった。

臨時的任用の要件（国家公務員）

○国家公務員法（昭和22年法律第120号）

（臨時的任用）

第六十条　任命権者は、人事院規則の定めるところにより、緊急の場合、臨時の官職に関する場合又は採用候補者名簿がない場合には、人事院の承認を得て、六月を超えない任期で、臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事院規則の定めるところにより人事院の承認を得て、六月の期間で、これを更新することができるが、再度更新することはできない。

２　人事院は、臨時的任用につき、その員数を制限し、又は、任用される者の資格要件を定めることができる。

３　人事院は、前二項の規定又は人事院規則に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

４　臨時的任用は、任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。

５　前各項に定めるもののほか、臨時的に任用された者に対しては、この法律及び人事院規則を適用する。

○人事院規則８－１２（職員の任免）

（臨時的任用）

第三十九条　任命権者は、**常勤官職に欠員を生じた場合において、**次の各号のいずれかに該当するときは、現に職員でない者を臨時的に任用することができる。この場合において、第一号又は第二号に該当するときは、法第六十条第一項前段の人事院の承認があったものとみなす。

一　当該官職に採用、昇任、降任、転任又は配置換の方法により職員を任命するまでの間欠員にしておくことができない緊急の場合

二　当該官職が臨時的任用を行う日から一年に満たない期間内に廃止されることが予想される臨時のものである場合

三　当該官職に係る名簿がない場合又は当該官職に係る名簿において、当該官職を志望すると認められる採用候補者が五人に満たない場合

臨時的任用職員から一般職非常勤職員への見直し状況（平成28年調査結果＜全国計＞）

○臨時的任用職員から一般職非常勤職員への見直し状況

（単位：団体数）

区分	任用あり (d+e+f)		従前より通知に沿って対応済 a		通知後に見直しを実施済 b		今後予定あり c		合計 d=(a+b+c)		検討中 e		予定なし g	
都道府県（47）	45	100.0%	26	57.8%	1	2.2%	0	0.0%	27	60.0%	2	4.4%	16	35.6%
指定都市（20）	20	100.0%	10	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	50.0%	2	10.0%	8	40.0%
市区（792）	693	100.0%	231	33.3%	24	3.5%	2	0.3%	257	37.1%	60	8.7%	376	54.3%
町村（923）	718	100.0%	165	23.0%	13	1.8%	6	0.8%	184	25.6%	80	11.1%	454	63.2%
合計	1,476	100.0%	432	29.3%	38	2.6%	8	0.5%	478	32.4%	144	9.8%	854	57.9%

【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】地方公共団体の意見

○ 立法的解決（又は通知による明確化）を求める意見

・ 現行地公法の運用見直しによる解決ではなく、地方公共団体の実情を踏まえた上で、立法的な解決を図っていただきたい。

・ 各自治体の解釈による運用がなされている現状があることを踏まえると、一般職へ任用根拠を見直す検討を行うにあたり、一般職化への疑義をなくすためにも、法令等による明確な基準を定める必要もあるのではないか。第17条が明確でないため、対内的対外的（首長、各部局、職員団体、議会、市町村など）に説明が困難であり、検討がなかなか進まない。

【地方公務員法（抄）】

（任命の方法）

第十七条　職員の職に欠員を生じた場合においては、**任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命**することができる。

2～5　（略）

・ 「嘱託員」は地方公務員法第3条のみが根拠になると解釈し、同法第17条による嘱託職員の任用ができると解していなかった。そのため自ずと、嘱託職員は特別職に位置づけるしかなかった。同法第17条ではなく、より明確な根拠条文への改正を望みたい。労働性の高い職を一般職に位置づけることは賛成。

【地方公務員法（抄）】

（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）

第三条　1及び2（略）

3　**特別職は、次に掲げる職とする。**

一・二　（略）

三　臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

四～六　（略）

構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例　①

【趣旨】

　構造改革特区において、地方公共団体が地域固有の課題に即応した効率的かつ弾力的な人事行政を可能とするため、特例措置として、地方公務員の任用について、現行の臨時的任用の任期満了後に必要な資格を有する後任が確保できない場合等の一定の要件の下に、１年を超えた臨時的任用を認めるもの。

【特例措置の内容】

　構造改革特別区域（以下「特区」という。）における一定の事情にかんがみ、１年を超えた臨時的任用を行う必要性が認められる場合には、当該区域を設定した地方公共団体において、次のいずれかに該当するときに行う臨時的任用については、任期は６月以内で、採用した日から3年を超えない範囲内で更新できる。

①　既に、資格要件を必要とする職について臨時的任用を行っている場合において、当該区域における人材の需給状況等にかんがみ、任用の期間の満了の際現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難であるとき。

②　特定分野の職務に職員を従事させることにより、職員の資質の向上が図られ、もって当該区域における特定分野の人材育成に資する場合において１年を超えた臨時的任用が必要なとき。

③　当該区域における住民の生活の向上等を図るため、事務事業の見直しに応じた業務量の一時的変化により生ずる職制の改廃等に対処する必要がある場合において１年を超えた臨時的任用が特に必要なとき。

【適用団体数】

　１５団体（平成２８年１２月現在）

構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例　②

【経緯】

○　平成15年6月　：　構造改革特別区域法改正法（平成15年法律第66号）公布

・　地方公務員法の特例の創設

○　平成16年6月　：　任期付法改正法（平成16年法律第85号）公布

・　任期付法第4条（業務量との関連）及び第5条（任期付短時間）の創設

：

（この間、構造改革特区推進本部評価委員会による評価意見等あり）

：

○　平成26年5月　：　評価意見に対する政府の対応方針

・　関係府省庁は、認定地方公共団体について、特例措置による臨時的任用職員の業務内容や勤務条件等の実態や、任期付任用を活用していない背景等について詳細に調査・分析を行う。その調査・分析結果も踏まえ、任期付任用制度の更なる周知・普及を図り、同制度の活用を促進することとする。また、関係府省庁は、必要に応じ特例措置の適切な運用を確保するための措置や、任期付任用制度についての見直しを行うものとする。その上で、評価・調査委員会は、**認定地方公共団体の任期付任用への移行状況、新規認定申請の動向、民間労働法制の動向等も踏まえ、平成29年度に改めて評価を行う**。

構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例　③

（参考）構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）（抄）

（地方公務員法 の特例）

第二十四条　地方公共団体が、その設定する構造改革特別区域において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当し、又は該当すると見込まれるため臨時的任用を行うことが必要であると認めて内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、当該認定に係る職について当該各号に掲げる場合に行う臨時的任用については、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条第二項から第五項 までの規定は、適用しない。

一　当該地方公共団体がその職務の遂行について資格要件を必要とする職について地方公務員法第二十二条第二項又は第五項の規定に基づく臨時的任用を行っている場合において、当該構造改革特別区域における人材の需給状況等にかんがみ、同条第二項 後段又は第五項 後段の規定により更新された任用の期間の満了の際現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難であるとき。

二　当該地方公共団体が特定の分野に関する職務に職員を従事させることにより、当該職員の資質の向上が図られ、ひいては当該構造改革特別区域における当該特定の分野に係る人材の育成が図られると認められる場合において、当該職務に係る職について一年を超えて臨時的任用を行うことが必要であるとき。

三　当該構造改革特別区域における住民の生活の向上、行政の効率化等を図るために行う当該構造改革特別区域における当該地方公共団体の事務及び事業の見直しに応じた業務量の一時的な変化により生ずる職制又は定数の改廃等に効率的かつ機動的に対処する必要がある場合において、その職について一年を超えて臨時的任用を行うことが特に必要であるとき。

２　前項の認定を受けた地方公共団体であって人事委員会を置くものにおいては、任命権者（地方公務員法第六条第一項 に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下この条において同じ。）は、人事委員会規則で定めるところにより、当該認定に係る職について、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、採用した日（その職に同法第二十二条第二項 の規定に基づき臨時的任用をされている職員をこの項 の規定に基づき引き続き任用する場合にあっては、同条第二項 の規定に基づき採用した日）から三年を超えない範囲内に限り、六月を超えない期間で更新することができる。ただし、前項各号に掲げる場合に該当しないときは、更新することはできない。

３　前項の場合において、人事委員会は、必要に応じ、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めるものとする。

４～６（略）

採用・任用（国家公務員・地方公務員）

○地方公務員法（昭和22年法律第261号）

（採用の方法）
第十七条の二　人事委員会を置く地方公共団体においては、**職員の採用は、競争試験によるもの**とする。ただし、**人事委員会規則**（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体においては、公平委員会規則。以下この節において同じ。）**で定める場合には、選考**（競争試験以外の能力の実証に基づく試験をいう。以下同じ。）**によることを妨げない**。
２、３（略）

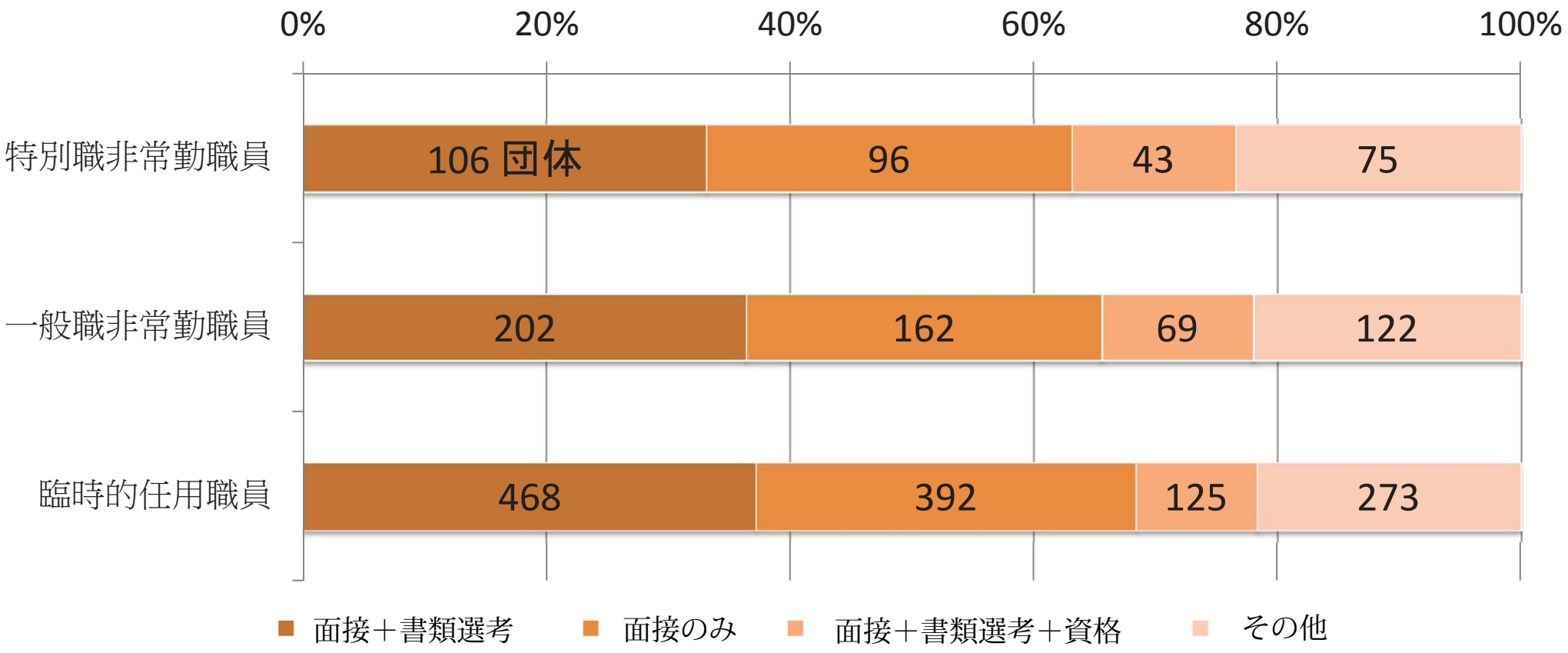
○国家公務員法（昭和22年法律第120号）

（採用の方法）
第三十六条　**職員の採用は、競争試験によるもの**とする。ただし、**係員の官職**（第三十四条第二項に規定する標準的な官職が係員である職制上の段階に属する官職その他これに準ずる官職として人事院規則で定めるものをいう。第四十五条の二第一項において同じ。）**以外の官職に採用しようとする場合又は人事院規則で定める場合**には、**競争試験以外の能力の実証に基づく試験（以下「選考」という。）の方法によることを妨げない**。

○人事院規則８－１２（職員の任免）

（採用試験による職員の採用）
第八条　**職員の採用は、**法第三十六条又はこの規則第十八条第一項の規定により選考によることが認められている場合を除き、**補充しようとする官職を対象として行われた採用試験**（職員を採用するための**競争試験**をいう。以下同じ。）の結果に基づいて作成された法第五十条に規定する採用候補者名簿（以下「名簿」という。）に記載された者の中から、法第五十六条に規定する面接（以下この款において「面接」という。）を行い、その結果を考慮して行うものとする。
２（略）
（**非常勤職員の採用の方法**）
第四十六条　非常勤職員（法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、**第二章第二節（上記第八条など）の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行う**ことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「、経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。
２（略）

採用に係る能力実証の方法（平成28年調査結果＜全国計・事務補助職員＞）



勤務条件の明示に関する条文（職業安定法・労働基準法）①

○職業安定法（昭和２２年法律第１４１号）

※ 地方公務員について適用

（労働条件等の明示）

第五条の三　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

２　求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

３　前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

○職業安定法施行規則（昭和２２年労働省令第１２号）

（法第五条の三 に関する事項）

第四条の二　法第五条の三第三項 の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

二　労働契約の期間に関する事項

三　就業の場所に関する事項

四　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

五　賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条 各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

六　健康保険法 による健康保険、厚生年金保険法 による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法 による雇用保険の適用に関する事項

２　法第五条の三第三項 の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項（以下この項及び次項において「明示事項」という。）が明らかとなる次のいずれかの方法とする。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

一　書面の交付の方法

二　電子情報処理組織（中略）を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法（中略）によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法

3及び4 （略）

勤務条件の明示に関する条文（職業安定法・労働基準法）②

○労働基準法（昭和２２年法律第４９号）

※ 地方公務員について適用

（労働条件の明示）

第十五条　使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

２及び３（略）

○労働基準法施行規則（昭和２２年厚生省令第２３号）

第五条　使用者が法第十五条第一項 前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一　労働契約の期間に関する事項

一の二　期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三　就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三　賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二　退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五　臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六　労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七　安全及び衛生に関する事項

八　職業訓練に関する事項

九　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十　表彰及び制裁に関する事項

十一　休職に関する事項

２　法第十五条第一項 後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

３　法第十五条第一項 後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付 とする。

採用時の勤務条件等の明示（平成28年調査結果<全国計>）

○採用時の勤務条件等の明示

（単位：団体数）

区分	任用あり (d+e+f)		従前より通知に沿って対応済 a		通知後に見直しを実施済 b		今後予定あり c		合計 d=(a+b+c)		検討中 e		予定なし f	
特別職非常勤職員	1,165	100.0%	971	83.3%	32	2.7%	4	0.3%	1,007	86.4%	30	2.6%	128	11.0%
一般職非常勤職員	797	100.0%	674	84.6%	29	3.6%	1	0.1%	704	88.3%	21	2.6%	72	9.0%
臨時的任用職員	1,476	100.0%	1,256	85.1%	53	3.6%	5	0.3%	1,314	89.0%	36	2.4%	126	8.5%
合計	3,438	100.0%	2,901	84.4%	114	3.3%	10	0.3%	3,025	88.0%	87	2.5%	326	9.5%

期間業務職員の任期（国家公務員）

○人事院規則８－１２（職員の任免）

（非常勤職員の任期）
第四十六条の二　期間業務職員を採用する場合は、**当該採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任期を定める**ものとする。
２　任命権者は、特別の事情により期間業務職員をその任期満了後も引き続き期間業務職員の職務に従事させる必要が生じた場合には、前項に規定する期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
３　任命権者は、期間業務職員の採用又は任期の更新に当たっては、業務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるものとし、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しなければならない。
４、５　（略）

地方公務員制度における服務上の制約

● 地方公務員は、全体の奉仕者であることから、次のような服務上の制約が課せられている。

① 服務の宣誓
② 法令及び上司の命令に従う義務
③ 信用失墜行為の禁止
④ 職務上知り得た秘密を守る義務（守秘義務）
⑤ 職務に専念する義務
⑥ 政治的行為の制限
⑦ 争議行為等の禁止
⑧ 営利企業等の従事制限

（懲　戒）

職員は、同法で定める事由による場合以外は、懲戒処分（戒告、減給、停職、免職）を受けることはない。

① 地方公務員法もしくは同法第57条に基づく特例法又はこれに基づく条例等に違反した場合
② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
③ 全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合

（罰　則）

法益の侵害がきわめて重大でやむを得ない場合に罰則が科せられる。

（主な例）

懲役1年以下又は罰金50万円以下
- 平等取扱原則違反
- 守秘義務違反　など

懲役3年以下又は罰金100万円以下
- 能力の実証に基づかない任用
- 競争試験の受験阻害等
- 争議行為の教唆等　など

等

「選挙権年齢の引下げに伴う学校教育の混乱を防ぐための提言」（抄）

（平成27年７月２日　自由民主党政務調査会文部科学部会）

２．混乱を未然に防ぐための学校における政治的中立性の徹底的な確立

【提言】

○　学校に政治的イデオロギーが持ち込まれたり、学校が政治闘争の場になったりして混乱することを断固 として避けるために、

②教員の指導や政治的活動については・・・

　教員の日々の指導や政治的活動については、政府としてその政治的中立性の確保を徹底すべき。また、政治の責任において、教育公務員の政治的行為の制限違反に罰則を科すための教育公務員特例法等の改正を行い、偏向を防ぐための具体的手立てを確立する。

○　今回の公職選挙法改正を契機に政治参加等に関する教育の充実を図ることは当然であるが、一方で、学校に政治的イデオロギーが持ち込まれたり、学校が政治闘争の場になったりして混乱することを断固として避けることは政治の責任である。そのために、次の三つの取組を確実に推進する必要がある。

③　政治の責任において、教育公務員の政治的行為の制限違反に罰則を科すための「教育公務員特例法」の改正、教職員組合の収支報告を義務付ける「地方公務員法」の改正、法の適用対象を義務教育諸学校限定から高等学校等に拡大する「義務教育諸学校における教育の政治的中立の確保に関する臨時措置法」の改正を行い、偏向を防ぐ具体的手立てを確立すべきである。

　なお、私立学校においても、学校教育の政治的中立性を確保するため、教職員が教育基本法や公職選挙法等の法令の趣旨を遵守するよう、国において周知徹底を図るべきである。

臨時・非常勤職員の給付に関する条文（地方自治法）

○地方自治法（抄）（昭和二十二年法律第六十七号）

非常勤職員に対する給付

（報酬及び費用弁償）

第二百三条の二　普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。

２　（略）

３　第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

４　（略）

常勤職員に対する給付

（給料、手当及び旅費）

第二百四条　普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

２　普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

３　（略）

【非常勤職員に対する給付の在り方】現行制度①

○逐条地方自治法（抄）（松本 英昭著）

＜第203条の２＞
　第一項の職員に対する報酬の支給は勤務日数に応じてこれを支給する。このことは非常勤職員に対する報酬が常勤職員に対する給料と異なり、いわゆる生活給たる意味は有せず、純粋に勤務に対する反対給付としての性格のみをもつものであり、したがつて、それは勤務量、すなわち、具体的には勤務日数に応じて支給されるべきものであるとする原則を明らかにしたのである。

＜第204条＞
「給料」とは、労務に対する対価の意味においては報酬と同じであるが、本法においては常勤の職員に対するものを給料と称しているのであつて、国家公務員の場合の「俸給」に相当する。なお、「給与」という場合には、給料の外本条第二項の諸手当を含むが、「給料」は「給与」の内で、正規の勤務時間による勤務に対する報酬をいうのである。給料は、生活給の性格を有する。

○地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書（抄）（平成21年１月）

　地方公共団体の非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給することとされているのは、非常勤職員の任用手続と職務の内容が常勤職員と大きく異なることを前提として、勤務に対する反対給付としての性格が徹底されているものということができる。

○臨時・非常勤職員への手当支給に係る判例の状況

　平成22年度に、
① 茨木市臨時的任用職員に対する（期末）一時金の支給について、週３日勤務の職員は地方自治法第204条第１項の「常勤職員」に該当せず違法。
② 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ついて、勤務時間が常勤職員の４分の３以上の職員は同項の「常勤職員」に該当し適法。
との判決が出された（p. 9～11ページ参照）。

【非常勤職員に対する給付の在り方】現行制度②

○臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について（抄）　（平成26年７月４日総行公第59号）

Ⅰ　臨時・非常勤職員の任用等について
２　勤務条件等について
（１）報酬等について
①　報酬等の制度や水準の考え方
ア　地方自治法第204条において、常勤の職員（臨時的任用職員である者を含む。）及び非常勤の職員のうち短時間勤務職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）には、給料及び諸手当を支給することとされている。一方、同法第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、後述する②及び③に留意し、適切な取扱いがなされるべきである。

なお、同法第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である。

イ（略）

② 時間外勤務に対する報酬の支給

本来、非常勤職員については、勤務条件として明示された所定労働時間を超える勤務は想定されるものではないが、労働基準法が適用される非常勤職員に対して当該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ものであることに留意が必要である。さらに、仮に労働基準法に定める法定労働時間を超える時間又は休日等の勤務を命じた場合には、当該勤務に対しては、同法第37条の規定に基づき割り増された報酬を支給するなど、同法の規定に沿った適切な対応を行う必要があることに留意すべきである。

③ 費用弁償

費用弁償については、地方自治法第203条の2において、同条第１項に定める非常勤の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができると規定されている。

このうち、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であることに留意が必要である。

【非常勤職員に対する給付の在り方】国の制度

○一般職の職員の給与に関する法律（抄）　（昭和25年4月3日法律第95号）

（非常勤職員の給与）

第22条　委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者で、常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。）については、勤務一日につき、三万四千二百円（その額により難い特別の事情があるものとして人事院規則で定める場合にあつては、十万円）を超えない範囲内において、各庁の長が人事院の承認を得て手当を支給することができる。

２　前項に定める職員以外の常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。

３　（略）

○公務員給与法精義　（抄）（尾崎　朝夷・清水　秀雄・森園　幸男著）

第二項の規定による具体的な給与の決定方法としては、一般的には条件の類似した常勤職員の俸給の月額および調整手当の月額等の合計額の一日当たりの額または一時間当たりの額を基礎とする方法が考えられ、実際にもこのような方法によっているものが少なくない。また、この場合に当該非常勤職員の雇用及び勤務の実態のいかんによっては、常勤職員に支給される通勤手当、特殊勤務手当、期末手当、勤勉手当等との均衡を考慮することをさまたげるものではないと解されている。

○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。

【非常勤職員に対する給付の在り方】国の調査結果

○国家公務員の非常勤職員に関する実態調査について（調査結果）（抄）　（平成28年9月内閣官房内閣人事局）

４　手当等

（１）・（２）（略）

（３）「期末手当に相当する給与の支給」

期末手当に相当する給与の支給については、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ38時間45分の期間業務職員11,807人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は11,497人（97%）、一週間の勤務時間が常勤職員の3/4超38時間45分未満の期間業務職員18,622人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は2,080人（11%）、期間業務職員以外の非常勤職員25,590人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は2,200人（９%）だった。

また、期末手当に相当する給与を支給する基準については、勤務期間を基準とするもの6,307人（６月以上１年以内5,577人、６月未満730人）（11%）、特定の日に在職することを基準とするもの7,098人（13%）、その他の基準によるもの2,372人（４%）だった。

（４）「勤勉手当に相当する給与の支給」

勤勉手当に相当する給与の支給については、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ38時間45分の期間業務職員11,807人のうち、勤勉手当に相当する給与を支給する予定の職員は9,166人（78%）、一週間の勤務時間が常勤職員の3/4超38時間45分未満の期間業務職員18,622人のうち、勤勉手当に相当する給与を支給する予定の職員は781人（４%）、期間業務職員以外の非常勤職員25,590人のうち、勤勉手当に相当する給与を支給する予定の職員は1,752人（７%）であった。

また、勤勉手当に相当する給与を支給する基準については、勤務期間を基準とするもの3,619人（６月以上１年以内3,443人、６月未満176人）（６%）、特定の日に在職することを基準とするもの6,319人（11%）、その他の基準によるもの1,761人（３%）だった。

「同一労働同一賃金」に係る経団連の提言（抄）

「同一労働同一賃金の実現に向けて」（抄）（2016年7月19日　一般社団法人　日本経済団体連合会）

Ⅱ 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み

1.ガイドラインの策定と活用

（中略）

【ガイドラインの例】

(1)企業による自主点検の対象となる例

<u>○非正規従業員に業績向上を期待する場合の賞与・一時金</u>

非正規従業員という理由だけで、一切支給しない場合。

【自主点検の対象となるケース】

＊注：非正規従業員に対し、別途個人業績や組織業績に対する歩合・手当等を支払う場合や、個人業績や組織業績の向上ではなく定型的画一的業務の完遂を期待する場合は、この限りでない。

等

「同一労働同一賃金」に係る経団連の提言（抄）

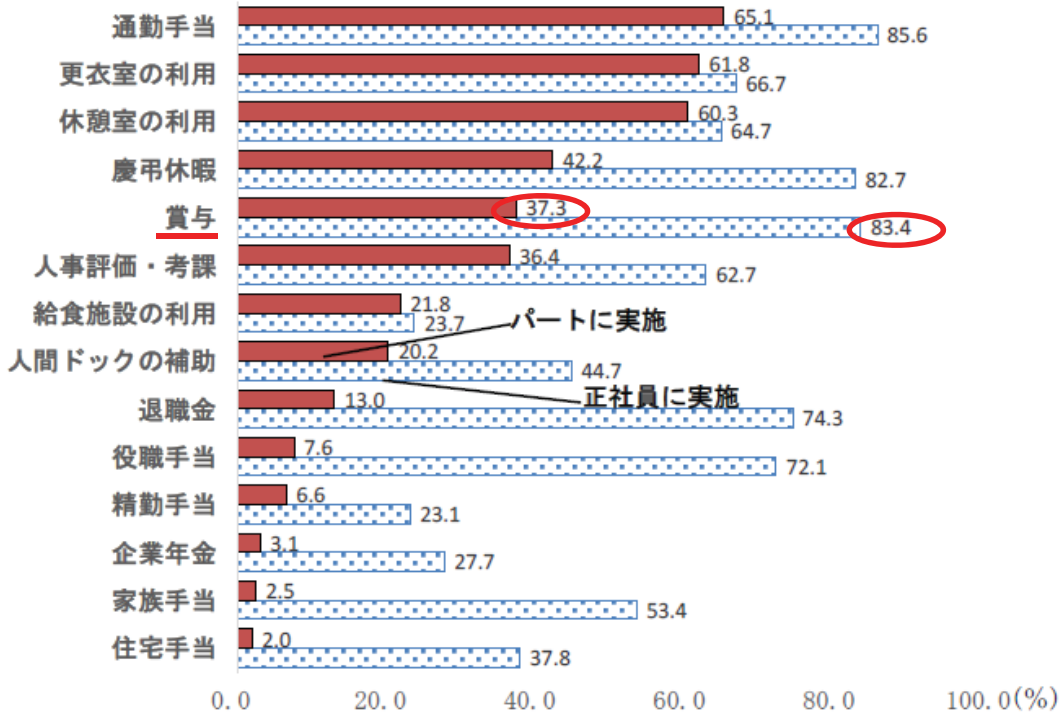
「同一労働同一賃金の実現に向けて」（抄）（2016年7月19日　一般社団法人　日本経済団体連合会）

Ⅱ 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み

1.ガイドラインの策定と活用

（中略）

図表６　パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況（複数回答）



注：正社員とパートタイム労働者の両方を雇用している事業所＝100

出典：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」（平成 23 年）

ニッポン一億総活躍プラン（抄）

（平成28年6月2日閣議決定）

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。

（同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善）

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30 代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。

再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉を無くす決意で臨む。

プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

（以下　略）

臨時・非常勤職員数（平成28年調査結果＜全国計（任用根拠別・勤務時間別）＞）

（単位：人）

区分		計（A）	フルタイム（B）	３／４超（C）	３／４以下	（B＋C）／A
総　数		644,725	202,457	205,093	236,455	63.2%
任用根拠別	特別職非常勤職員	216,942	18,496	93,925	104,510	51.8%
	一般職非常勤職員	167,521	31,579	66,481	68,771	58.5%
	臨時的任用職員	260,262	152,382	44,687	63,174	75.7%

特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員で、勤務時間が常勤の4分の3を超える割合は、約55%。

給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準（地方公務員法）

○地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条　職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

２　職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

３　職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

４　職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

５　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

各種休暇制度の導入状況（平成28年調査結果<全国計・事務補助職員>）

（単位：団体数）

区分	任用団体数	年次有給休暇		産前・産後休暇			育児時間休暇			生理休暇			子の看護休暇		
		あり	割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合
特別職非常勤職員	320	307	95.9%	238	19	74%	211	28	66%	233	52	73%	176	53	55%
一般職非常勤職員	555	540	97.3%	431	37	77.7%	389	49	70.1%	409	91	73.7%	342	85	61.6%
臨時的任用職員	1,258	1,201	95.5%	714	49	56.8%	616	79	49.0%	730	152	58.0%	492	146	39.1%

区分	任用団体数	病気休暇			忌引休暇			一般健康診断		教育訓練		福利厚生施設の利用	
		あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	割合	あり	割合	あり	割合
特別職非常勤職員	320	218	98	68%	248	234	78%	294	91.9%	78	24.4%	54	16.9%
一般職非常勤職員	555	398	136	71.7%	445	411	80.2%	510	91.9%	142	25.6%	77	13.9%
臨時的任用職員	1,258	564	193	44.8%	807	711	64.1%	1,041	82.8%	238	18.9%	117	9.3%

非常勤職員に係る育児休業導入状況

精査中につき未定稿
平成28年11月18日時点

一般職非常勤職員に係る育児休業導入状況

	任用あり	条例改正済み	検討中	予定無し
都道府県	21	18	1	2
指定都市	7	6	0	1
市区町村	749	445	15	289
合　　計	777	469	16	292

特別職非常勤職員に係る育児休業導入状況

	任用あり	導入済み	検討中	予定無し
都道府県	47	24	3	20
指定都市	20	17	1	2
市区町村	1,168	277	21	870
合　　計	1,235	318	25	892

※平成28年4月1日現在

育児休業制度にかかる地方公共団体の条例整備に関する国会答弁①

○平成28年11月24日 参・総務委員会（地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案審査）

○自見はなこ君

（中略） 次の質問に移ります。十月二十五日の本委員会において、我が党の大沼みずほ議員から、地方公務員の一般職の非常勤職員が育児休暇を取得できる条例の制定促進について質問がございました。私もこれは大変重要な取組だと認識をしております。

ここは高市大臣にお尋ねをいたします。大沼議員からも質問させていただきましたが、再度、条例制定の促進に向け、どのように対応するのか、大臣のお考えをお伺いいたします。

○国務大臣（高市早苗君）

各地方公共団体において、一般職非常勤職員に係る育児休業制度の整備を進めていただくということは大変必要なことでございます。

この制度を設けるに当たりましては、育児休業の対象となる一般職非常勤職員の範囲ですとか、その期間というものが地方公務員育休法で条例にされておりますため、各地方公共団体によって条例整備が必要となってまいります。しかしながら、一部の団体においてはこの条例整備がなされておりません。このため、総務省としては本年度特別ヒアリング項目ということで位置付けまして、重点的に要請を行うなど、条例整備に向けた助言を重ねております。

また、今般、民間労働法制や国家公務員に係る取扱いを踏まえまして、育児休業の対象となる子の範囲の拡大、育児休業を取得できる一般職非常勤職員の要件の緩和について地方公共団体において条例改正を行っていただく必要が見込まれております。ですから、この機会に一般職非常勤職員に係る育児休業制度を整備していない団体においては整備を行っていただくよう、更に助言を行ってまいります。

次ページに続く

育児休業制度にかかる地方公共団体の条例整備に関する国会答弁②

〇自見はなこ君

（中略）次の質問でございますが、さきの質問に関連して、もう一歩踏み込んだ質問になりますが、数字は一部精査中とのことでしたが、総務省の調査によれば、一般職の非常勤職員を任用している七百七十七団体のうち、地方公務員の一般職の非常勤職員が育児休業を取得できる条例が整備済みなのはそのうち四百六十九団体であり、残りの三百八団体はこの条例が未整備であるということでございました。

条例整備促進に対しての総務省の取組についてお伺いしたところではございますが、一般職の非常勤の育児休業に関わる条例整備を確実に進めていくためには、もう一歩踏み込んで、今後、条例を未整備の地方公共団体に対してフォローアップなどの調査を行い、進捗状況を含めて把握すべきだと思いますが、併せて大臣の御見解をお伺いしたいと思います。

〇国務大臣（高市早苗君）

自見委員がおっしゃるとおり、このフォローアップを行っていかなければ何にもなりませんので、例年行っております地方公共団体の勤務条件等に関する調査におきまして、来年の四月、今回の助言に対するフォローアップのための調査を行うことといたします。その結果に基づきまして、なお条例が整備されていない団体については、引き続き整備に向けた助言をしっかりと行ってまいります。

地方自治法上の定数に関する「臨時又は非常勤の職」（現行制度）

○地方自治法（昭和22年法律第67号）

第172条　前十一条に定める者を除くほか、普通地方公共団体に職員を置く。
２（略）
３　第一項の職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない。
４（略）

○逐条地方自治法（抄）（松本 英昭著）

＜第172条＞
常勤の職員は地方公務員法上も身分保障されており、常勤の職員の給与費は、地方公共団体の財政運営上額も多く、弾力性の乏しい経費である。こうしたことから財政民主主義の観点からも常勤の職員の定数を条例で定めることとしているものと思われる。

「臨時の職」とは、土木建築工事施工の場合の臨時作業員のように、元来その職自体が臨時のものと、職自体は行政運営上常に必要であるが、その職に任用される者が臨時であるものと両者を含むものである。

○逐条地方公務員法（抄）（橋本 勇著）

＜第3条＞
歳入歳出予算においては、人件費を含めて用概念に支出される一切の経費が編入されるのであるから、それによってコントロールできない人件費というのは、翌年度以降に支出されるものに限られることになる。すなわち、当該年度中に採用され、かつ、退職する地方公共団体の公務員に要する経費については、歳入歳出予算を通じて議会の統制が及ぶのであるから、その数について条例で定めるまでの必要はないことになる。（略）
このように考えると、条例によって定めるべき定数というのは、当該年度を超えて任用される地方公務員の数であり、当該年度内に採用され、かつ退職する地方公務員の数をそこに含める必要はないことになる。地方自治法第172条第３項などが、条例で定めるべき定数には臨時又は非常勤の職は含まないとしているのは、この趣旨であると考えられる。

＜第22条＞
「臨時の職」とは恒久的な職に対立する概念であり、非常勤の職とともに条例定数外の職であるが、いかなる存続期間の職が臨時の職であるかは必ずしも明らかではない。本条の臨時的任用が1年を限度とすることにかんがみ、1年以内の期間存続することが予定されているものが該当するといってよいであろう。

再度任用の状況（平成28年調査結果<全国計>）

○同一任命権者において10年以上同一人を繰り返し任用する事例のある団体

（単位：団体数）

区分	任用団体数	該当団体数	割合
保育所保育士	1325	544	41.1%
消費生活相談員	632	201	31.8%
事務補助職員	1538	486	31.6%
給食調理員	1410	440	31.2%
看護師	1060	268	25.3%
図書館職員	1188	262	22.1%
教員・講師（義務教育以外）	763	138	18.1%
清掃作業員	747	130	17.4%
教員・講師（義務教育）	1246	151	12.1%

○再度任用時の応募制限　<事務補助職員>

（単位：団体数）

区分	任用団体数	制限あり	（割合）	応募制限となる任用期間					
				1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超～5年以内	5年超～10年以内	10年超
特別職非常勤職員	320	44	(13.8%)	1	0	17	21	5	0
一般職非常勤職員	555	57	(10.3%)	2	3	23	25	4	0
臨時的任用職員	1258	87	(6.9%)	32	9	26	18	2	0

民間における有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

※ 地方公務員は適用除外

○有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準　（平成１５年厚生労働省告示第３５７号）

(契約締結時の明示事項等)

第１条　使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

２　前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

３　使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

第２条　使用者は、有期労働契約(雇入れの日から起算して１年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第２項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の３０日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第３条　前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

２　有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第４条　使用者は、有期労働契約(当該契約を１回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して１年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

空白期間の設定状況（平成28年調査結果＜全国計・事務補助職員＞）①

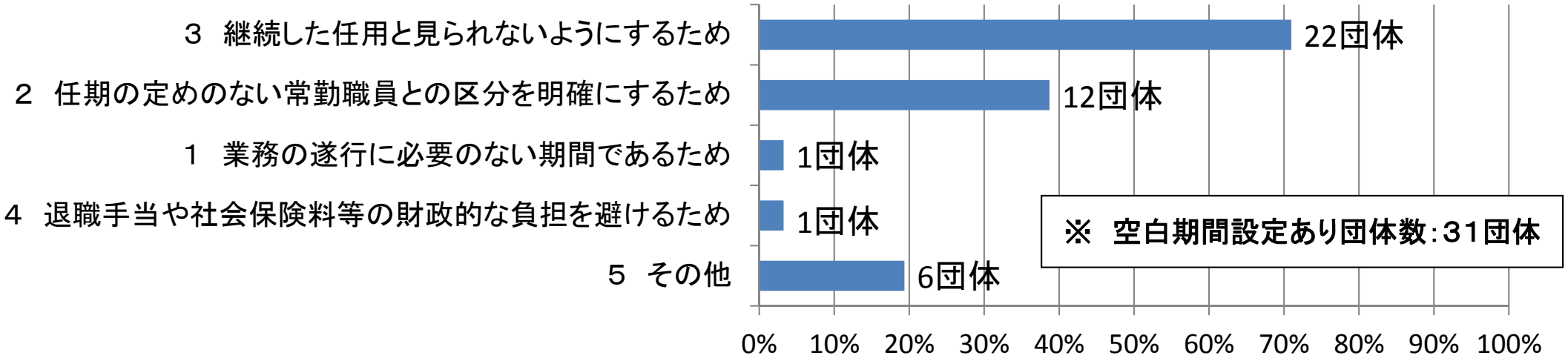
○ 空白期間の設定状況

（単位：団体数）

区分	任用団体数	設定あり（割合）	空白期間の長さ					
			1日	1日超～1週以内	1週超～1月以内	1月超～3月以内	3月超～6月以内	6月超
特別職非常勤職員	320	31 (9.7%)	3	1	5	0	9	13
一般職非常勤職員	555	86 (15.5%)	15	13	18	5	26	9
臨時的任用職員	1,258	588 (46.7%)	99	76	256	70	58	29

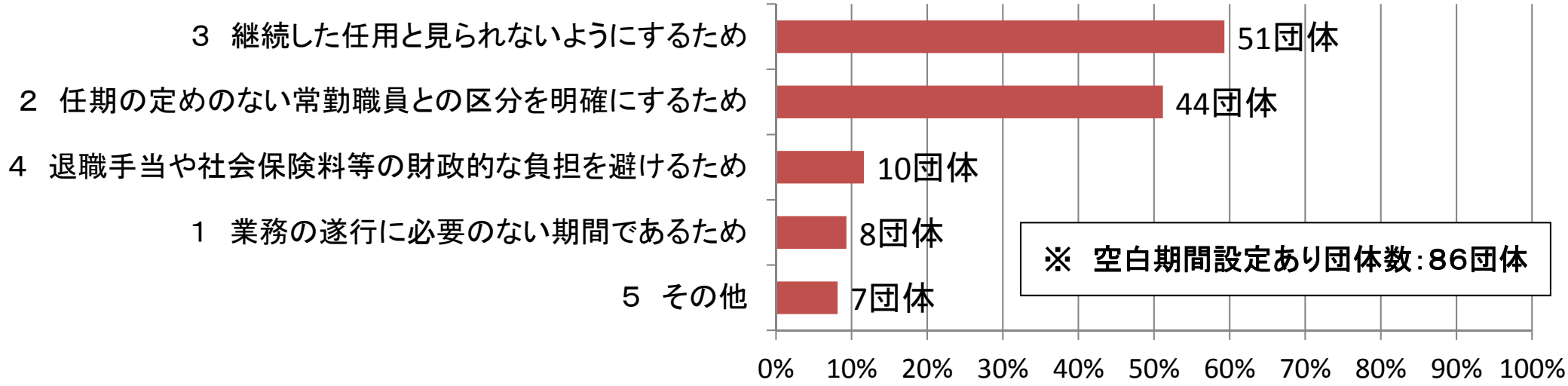
○ 空白期間を設定している理由※複数選択可

特別職非常勤職員

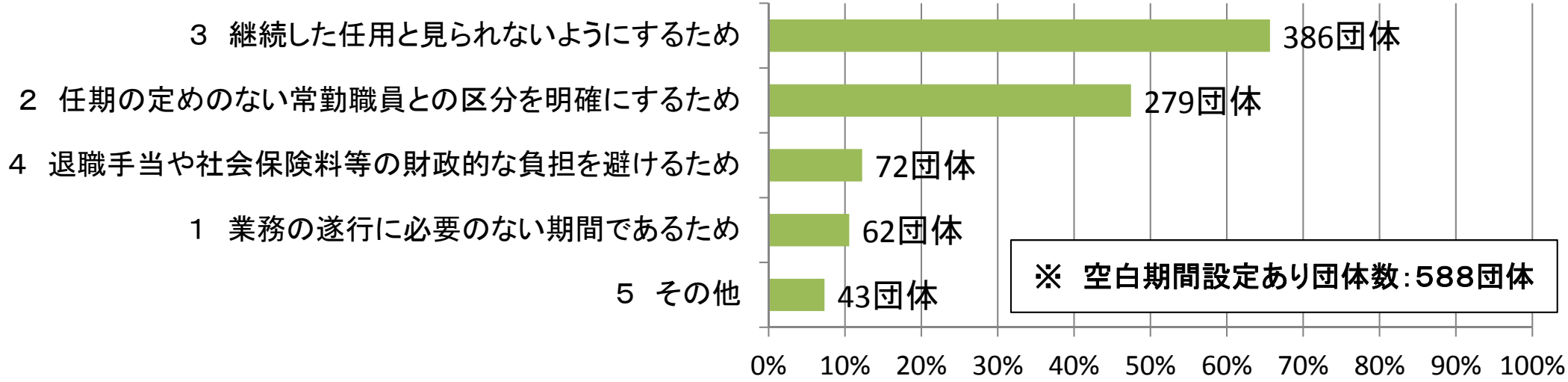


空白期間の設定状況（平成28年調査結果＜全国計・事務補助職員＞）②

一般職非常勤職員



臨時的任用職員



国家公務員及び民間労働法制の任期の設定に関する条文（人事院規則・労働契約法）

○人事院規則８－１２（職員の任免）

第46条の2 （略）

2 （略）

3 任命権者は、期間業務職員の採用又は任期の更新に当たっては、**業務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの**とし、**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**しなければならない。4・5 （略）

○労働契約法（平成１９年法律第１２８号）

第17条 （略）

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、**必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮**しなければならない。

地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会

1　趣　旨

地方公共団体においては、多様化する行政ニーズに対応するため、任期の定めのない常勤職員を中心としつつ、臨時・非常勤職員、任期付職員などの多様な任用・勤務形態が活用されている。

臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等については、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保できるよう、平成26年7月の公務員部長通知で改めて留意すべき事項を示し、各地方公共団体において取扱いを再度検証した上、必要な対応を図るよう要請している。

今般、この通知のフォローアップを含めた調査を実施しており、その結果や関連する新たな動きを踏まえ、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方について検討を行う。

2　構成員

【座長】 高橋　滋　（法政大学法学部教授（行政法））

【委員】
- 伊藤　正次　（首都大学東京大学院社会科学研究科教授（行政学））
- 大橋　真由美（成城大学法学部教授（行政法））
- 川田　琢之　（筑波大学ビジネスサイエンス系教授（労働法））
- 小杉　礼子　（独立行政法人 労働政策研究・研修機構特任フェロー（非正規労働））
- 中村　貴子　（久喜市総務部副部長）
- 布山　祐子　（日本経済団体連合会労働法制本部上席主幹）
- 人羅　格　（毎日新聞社論説委員）
- 八重樫　高明　（東京都総務局人事部制度企画課長）
- 安永　貴夫　（日本労働組合総連合会副事務局長）

3　スケジュール（案）

- 第１回　（７月 26日）　現行制度の概要、これまでの経緯等の説明、研究会の進め方
- 第２回　（８月　９日）　地方公共団体からヒアリング（東京都、愛知県東浦町、神奈川県逗子市）
- 第３回　（８月 31日）　水町勇一郎教授（東京大学社会科学研究所（労働法）、同一労働同一賃金の実現に向けた検討会（厚生労働省・一億総活躍推進室）委員）、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部、日本経団連からヒアリング
- 第４回　（９月 13日）　国及び地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査結果の報告
- 第５回　（９月 26日）　職員団体からヒアリング、論点整理
- 第６回　（12月　５日）　論点（案）
- 第７回　（12月12日）　報告書（素案）
- 第８回　（12月22日）　報告書のとりまとめ
- 第９回　（平成29年2月～3月）　報告書のフォローアップ