

追加参考資料

(目 次)

1.	地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査(速報版)	…	1
2.	臨時的任用職員に係る育児休業の適用除外に関する規定(地方育休法)	…	4
3.	地方公務員における人事評価制度の概要	…	5
4.	「教員採用等の改善について(通知)」(平成23年12月27日・文部科学省)(抄)	…	7
5.	非常勤職員に対する手当支給に係る判例	…	8
6.	国の非常勤職員の給与に関する指針(平成20年8月26日)	…	1 1
7.	研修に関する規定(地方公務員法)	…	1 2
8.	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規定	…	1 3

※ 数値については、精査の結果変動する場合がある。

地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版）①

- これまで平成17年、20年、24年に実態調査を実施。今般、平成28年4月1日現在で、平成26年7月の公務員部長通知※のフォローアップを含めた実態調査を実施。

※ 平成26年7月4日付総行公第59号「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」

【対象団体】都道府県、指定都市、市区町村等（一部事務組合等を含む）※

※ 熊本県内被災6市町村を除く（ただし、職員数については平成24年調査の数値を使用）

【対象職員】任用期間が6か月以上又は6か月以上となることが明らかであり、かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上の職員

1-1. 臨時・非常勤職員の総数（任用根拠別・勤務時間別）

- 臨時・非常勤職員の数は、全国で約64万人。平成24年から約4万5千人増加。
- ▶ 任用根拠別では、特別職非常勤職員から一般職非常勤職員への移行等に伴い、特別職が約1万人減少する一方、一般職は約4万人増加。
 - ▶ 勤務時間別では、フルタイム約20万人（31.4%）、フルタイムの4分の3超約21万人（31.8%）、フルタイムの4分の3以下約24万人（36.7%）。

（単位：人）

区分		計	（参考）平成24年との比較			
			フルタイム	3／4超※4	3／4以下※5	増減数
総数		644,725	202,457	205,093	236,455	45,748
任用根拠別	特別職非常勤職員※1	216,942	18,496	93,925	104,510	▲9,662
	一般職非常勤職員※2	167,521	31,579	66,481	68,771	40,131
	臨時的任用職員※3	260,262	152,382	44,687	63,174	15,279

※1 地方公務員法第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者（一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者）

※3 地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

※4 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超え、かつ、フルタイム未満の者

※5 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3以下の者

※6 熊本県内被災6市町村は未回答のため、「計」にはH24調査結果を使用しているが、勤務時間別には使用していないため（H24調査未調査）、計は一致しない。

※7 H24調査結果については、計上誤りを修正した数値を用いている。

地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版）②

1－2. 性別

○ 臨時・非常勤職員の全体の約4分の3を女性が占めている。

女性 482,438人（74.8%） 男性 162,287人（25.2%）

1－3. 代表的な職種別（勤務時間別）

○ 代表的な職種別では、事務補助職員が約10万人と最も多く、次いで教員・講師が約9万人、保育所保育士が約6万人、給食調理員が約4万人と続いて多い職種となっている。

（単位：人）

区分	計	勤務時間別			構成比
		フルタイム	3／4超	3／4以下	
事務補助職員	100,907	36,834	31,075	32,998	15.7%
教員・講師	92,671	53,586	13,758	25,254	14.4%
(義務教)	(59,343)	(32,297)	(9,325)	(17,648)	(9.2%)
(義務教以外)	(33,328)	(21,289)	(4,433)	(7,606)	(5.2%)
保育所保育士	63,393	25,090	20,732	17,571	9.8%
給食調理員	38,069	11,226	12,905	13,824	5.9%
図書館職員	16,558	3,508	6,329	6,721	2.6%
看護師	16,184	4,565	6,707	4,912	2.5%
清掃作業員	7,551	3,305	2,473	1,773	1.2%
消費生活相談員	2,215	219	951	1,045	0.3%

地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版）③

1－4．団体区分別（任用根拠別）

- 団体区分別では、市区が約36万人と最も多く、次いで都道府県、町村、指定都市の順となっている。指定都市は、保育所の民営化、病院の独法化、特別支援学校の移管等により減少となっている。

（単位：人）

区分	計				（参考）平成24年との比較	
		特別職非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時的任用職員	増減数	増減割合
都道府県	138,393	54,003	30,547	53,843	11,806	9.3%
指定都市	58,046	39,789	3,966	14,291	▲ 3,029	▲ 5.0%
市区	358,672	109,957	104,519	144,196	26,291	7.9%
町村	73,254	10,430	22,348	40,476	9,241	14.4%

1－5．団体区分別（代表的な職種別）

- 「事務補助職員」はいずれの団体区分においても多く見られる一方、都道府県では「教員・講師」、指定都市・市区・町村では「保育所保育士」及び「給食調理員」が多くなっている。

（単位：人）

区分	事務補助職員	保育所保育士	教員・講師（義務教）	給食調理員	教員・講師（義務教以外）	図書館職員	看護師	清掃作業員	消費生活相談員
都道府県	17,078	6	30,637	1,595	20,239	1,089	2,792	184	520
指定都市	7,107	5,615	5,068	3,404	2,099	1,282	1,034	573	172
市区	62,269	46,894	18,326	25,190	8,793	11,907	9,214	4,665	1,390
町村	11,266	10,806	5,256	6,974	2,170	2,262	1,486	1,500	105

臨時的任用職員に係る育児休業の適用除外に関する規定（地方育休法）

○地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号）

（育児休業の承認）

第二条 職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）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。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日）まで、育児休業をすることができる。

地方公務員における人事評価制度の概要 ①

人事評価

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価（地公法第6条）

能力評価：職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握

（項目例）企画立案、専門知識、協調性、判断力など

業績評価：職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握

（国の業績評価の例）具体的な業務の目標、課題を期首に設定し、期末にその達成度を評価

※公正に（地公法第23条第1項）、定期的に（地公法第23条の2第1項）行わなければならない。

ツール

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用（地公法第23条第2項）

能力本位の
任用

勤務成績を
反映した給与

厳正、公正な
分限処分

効果的な
人材育成

人事評価の結果に応じた措置

地方公務員における人事評価制度の概要 ②

① 評価の方法：能力評価及び業績評価の二本立てで実施

② 評価基準の明示：評価項目、基準、実施方法等の明示

③ 評価者訓練：各評価者への研修等

④ 自己申告：被評価者が自らの業務遂行状況を振り返り自己申告を実施
面談：評価者と被評価者が話し合い、目標設定やフィードバックを実施
結果の開示：結果を被評価者に示し、今後の業務遂行にあたっての指導・助言を実施

⑤ 苦情対応：評価に関する苦情に対応する仕組みを整備

教職経験による試験免除・特別の選考について

○（臨時的任用又は非常勤）教職経験による試験免除・特別の選考の実施状況

対象団体数	一部試験免除		特別の選考	
	団体数	割合	団体数	割合
68	27	39.7%	24	35.3%

※ 「平成28年度教員採用等の改善に係る取組事例」(平成28年1月、文部科学省)より総務省で作成

※ 調査対象団体は、各都道府県(47)、指定都市(20)、豊能地区(大阪府)教育委員会

○教員採用等の改善について（平成23年12月27日・文科省初等中等教育局長通知）（抄）

1 人物重視の採用選考の実施等

- (3) 人物評価を多面的に行うため、受験者の出身大学や臨時的任用教員、非常勤講師等として勤務する学校の校長、社会活動の実績がある者について当該関係機関から推薦状を受けるなど、受験者の人柄や能力をよく知る者からの推薦を選考の一つの判断材料として活用することに引き続き努めること。

なお、教職経験者の採用選考に当たっては、臨時的任用教員について優先権を与えることがないように十分留意することなど、公平性、公正性、透明性の確保に引き続き努めること。

非常勤職員に対する手当支給に係る判例 ①

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

非常勤職員に対する手当支給に係る判例 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

非常勤職員に対する手当支給に係る判例 ③

- 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。

国の非常勤職員の給与に関する指針(平成20年8月26日)

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。

研修に関する規定（地方公務員法）

○地方公務員法（昭和25年法律第261号）

（研修）

第三十九条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

- 2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。
- 3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。
- 4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

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規定

○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除外

（契約期間等）

第十四条

- ② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

○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。

第4条（略）