

資料 1 各地方公共団体からの 意見等

※ 本年1月13日の全国都道府県人事担当課長・市町村担当課長・指定都市人事担当課長連絡会議において、総務省より研究会報告書の内容を説明し、意見の提出を依頼

各地方公共団体からの意見等について(法改正に対する意見と対応方針(案)①)

1 意見全体の状況

- 「特別職非常勤職員」・「臨時的任用職員」の要件厳格化については、臨時・非常勤職員が不可欠な存在となる中、現在各地方公共団体の取扱いがバラバラであり、制度の趣旨に沿わない任用がみられることから、賛意又は同意を示している団体がほとんど。
また、会計年度任用職員制度（一般職）の創設についても、これらの要件厳格化に併せて必要との意見が多数。
- その際、特別職非常勤職員の範囲について、統一的な取扱いを図るため、具体的に明示してほしいという意見が多数（特別職非常勤職員の範囲については、今後、通知等において明示する予定）。
- 会計年度任用職員に対する期末手当の支給等については、人材確保、国との制度的均衡、同一労働同一賃金の観点等から妥当とする意見が多いものの、統一した制度的対応、地方財政措置を求める意見が強い。
- 回答があった1,788団体（都道府県47・指定都市20・市区町村1,721）中、具体的な意見提出があった団体が、801団体・約45%（都道府県43・指定都市20・市区町村738）に上っている。

各地方公共団体からの意見等について(法改正に対する意見と対応方針(案)②)

2 個別事項に係る意見 ① 期末手当の支給について

報告書該当部分

IV 一般職非常勤職員制度の新たな仕組みの整備 4 給付

(1) 給付体系

⑦ 以上のような状況から、労働者性が高い者が類型化される、一般職非常勤職員については、年々厳しさを増す地方財政の状況等についても勘案しつつ、民間の労働者や国家公務員との制度的な均衡を図る観点から、まずは、常勤職員と同様に給料及び手当の支給対象とするよう給付体系を見直すことについて、立法的な対応を検討すべきである。その上で、一般職非常勤職員の給与水準を継続的に改善して行くことができるよう、検討すべきである。

(2) 手当

- ① 一般職非常勤職員への手当の支給に当たっては、国の非常勤職員の取扱いを基本としつつ、
- ・「時間外勤務手当」については、正規の勤務時間を超えて勤務する（週休日を含む。）ことを命じられた場合には、その超えた時間に対して、労働基準法で定める基準を下回らない額を適切に支給すべきである。
 - ・「通勤手当」については、その費用弁償的性格を踏まえ、適切に支給すべきである。
 - ・「退職手当」については、現行の支給要件を満たす場合には、適切に支給すべきである。
- ② さらに、厳しい地方財政の状況等を考慮しつつ、
- ・「期末手当」については、相当長期（6か月以上を想定）にわたって勤務する者に対し支給することを検討すべきである。
- ③ これら以外の手当については、現行の非常勤職員の報酬単価に係る考え方が地方公共団体ごと・職種ごとに相当程度異なっている実態や、非常勤職員の職務の内容、国の非常勤職員に係る支給実態、現下の厳しい地方財政の状況などを踏まえ、その支給については今後の検討課題とすべきである。

次ページに続く

各地方公共団体からの意見等について(法改正に対する意見と対応方針(案)③)

2 個別事項に係る意見 ① 期末手当の支給について

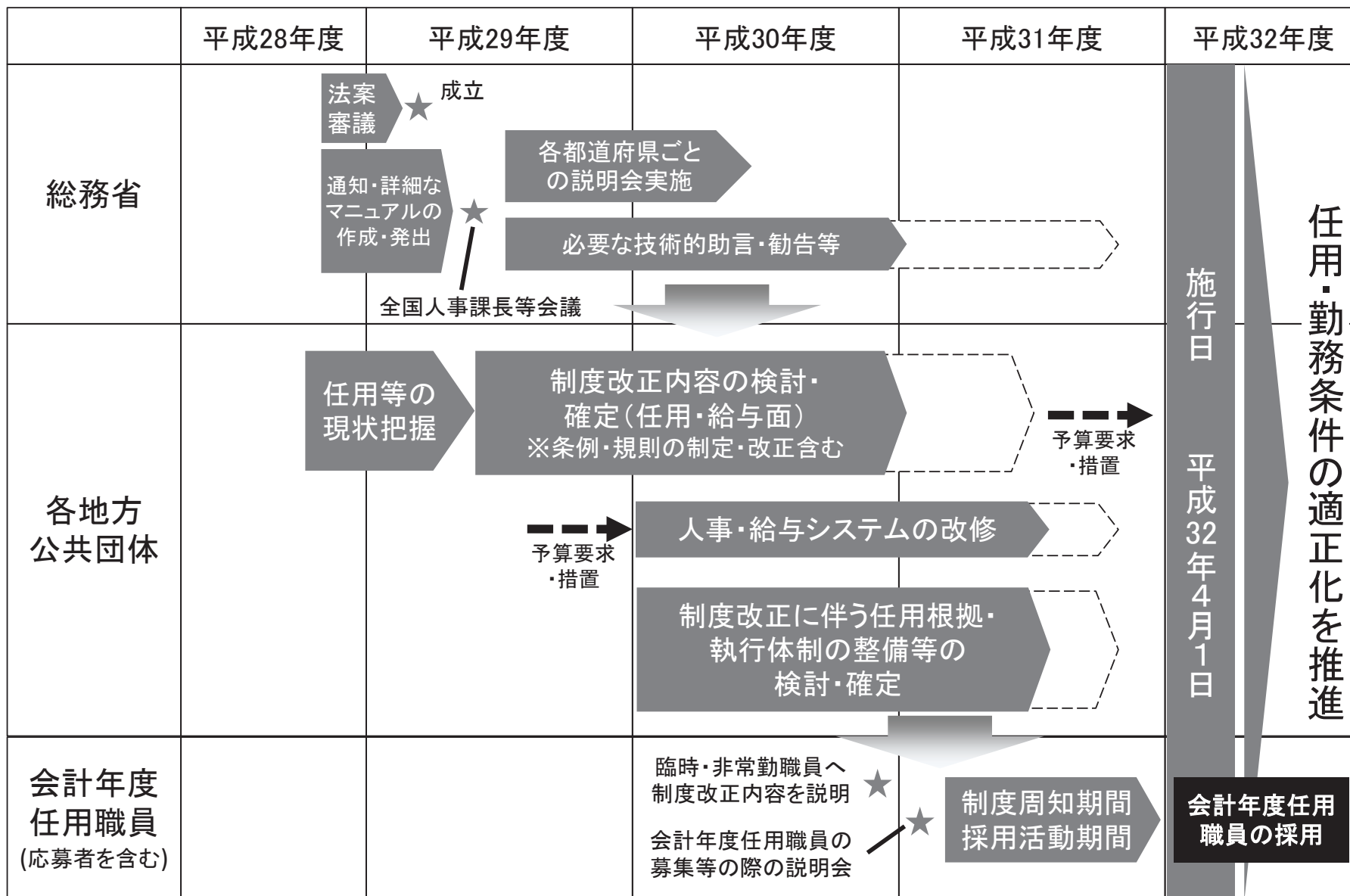
地方公共団体の意見	対応方針(案)
<p>○ <u>支給すべき手当の範囲</u>を明確に定めてほしい。</p> <p>【理由】</p> <p>○ <u>各団体・職員間で不均衡が生じないように統一的な対応</u>を図ることが必要である。</p> <p>○ <u>人材確保の観点から、周辺自治体との手当水準の均衡</u>が必要である。</p> <p>○ 手当支給による<u>財政負担の増加</u>が見込まれる中、<u>住民・議会の理解を得る観点</u>からは、<u>国レベルで支給すべき手当に限定</u>していただいた方が、円滑な制度設計・運用が可能である。</p> <p>○ 各団体で疑義や混乱を生じるおそれがあり、<u>特に小規模市町村では、適切な手当の設定ができるか不安視</u>する意見もある。</p>	<p>○ <u>会計年度任用職員(パートタイム)について、引き続き報酬・費用弁償の対象</u>としつつ、<u>新たに期末手当を支給</u>できることとする。 (「時間外勤務に対する報酬」、「通勤費用に対する費用弁償」はこれまでどおり支給)</p> <p>※ <u>会計年度任用職員(フルタイム)については、これまでも給料・手当の対象と解されていることから、給料・手当の対象</u>とする。</p> <p style="text-align: center;">基本的な考え方</p> <p>○ 地方公務員の臨時・非常勤職員については、近年、<u>労働者性が高い者が増加</u>しており、これらの者に対して、適正な任用・勤務条件の確保を図ることが求められている。</p> <p>○ 今回の改正で、特別職非常勤職員や臨時的任用職員の任用要件の厳格化とともに、新たに「<u>会計年度任用職員制度</u>」を整備することとしており、このように<u>労働者性が高い者を類型化した上で、それに対し必要な任用・服務規律等の整備を行う</u>こととしている。</p> <p>○ 併せて、会計年度任用職員の<u>勤務条件については、以下の通り継続的に改善</u>することを考えている。</p> <p>① 上記のとおり、<u>各団体間の統一的取扱いの確保に留意</u>しつつ、<u>会計年度任用職員について、期末手当を支給</u>できることとする。 また、<u>支給すべき手当の範囲</u>については、各団体における定着状況、国・民間における制度・運用状況等を踏まえ、<u>今後必要な見直しを行う</u>。</p> <p>② <u>休暇・育児休業等については、今回の制度改正に併せて、各団体において確実に制度化を進めるよう、助言</u>を行う。</p>

各地方公共団体からの意見等について(法改正に対する意見と対応方針(案)④)

2 個別事項に係る意見 ② 十分な準備期間の確保について

報告書該当部分	地方公共団体の意見
<p>V おわりに</p> <p>③ また、このように各地方公共団体において整理等を要することから、今回の制度の改正等を行った後、<u>各地方公共団体における具体的な実施に向け2年程度の準備期間を設けることが必要</u>である。(略)</p>	<p>○ 平成31年4月1日施行の原案が示されているが、<u>平成32年4月1日</u>とし、必要な準備期間を確保してほしい。</p> <p>【理由】</p> <p>○ 一般職非常勤職員制度自体が設けられていない団体も含めた、会計年度任用職員制度の整備(任用・勤務条件等の制度設計を行った上で、<u>条例・規則を制定・改正</u>)</p> <p>○ <u>人事・給与システム改修</u>の必要性(その前提として予算措置が必要)</p> <p>○ 新制度による採用に向けた、採用対象者に対する<u>必要な周知期間の確保</u></p> <p>○ 特に、<u>人事担当職員が少ない小規模市町村にとっては、非常に大きな改革であり、十分な準備期間が必要</u></p> <p style="text-align: center;">対 応 方 針 (案)</p> <p>○ <u>平成32年4月1日に変更</u> (想定されるスケジュールは別紙1を参照)</p>

法改正後の「会計年度任用職員制度」の導入等に係るスケジュール(想定)



各地方公共団体からの意見等について(法改正に対する意見と対応方針(案)⑤)

2 個別事項に係る意見 ③ 営利企業等の従事制限の緩和について

報告書該当部分	地方公共団体の意見
<p>IV 一般職非常勤職員制度の新たな仕組みの整備</p> <p>2 服務・懲戒</p> <p>② そのうち、営利企業等の従事制限（従事する場合に任命権者の許可が必要）については、<u>公務上の支障が生じないよう、また、公務の信用を保持するために適用すべきであるが、その際、勤務時間など勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であることを明示すべきである。</u></p> <p>この点、許可権者を現場の状況を把握している所属の管理職とするなど、運用面での効率化を図っている地方公共団体もある。</p>	<p>○ <u>会計年度任用職員(パートタイム)については、営利企業等の従事制限を適用除外</u>としてほしい。</p> <p>【理由】</p> <p>○ 現状において、<u>ダブルワークを行っている者が多い。</u></p> <p>○ このため、兼業許可が必要となることで<u>人材確保が困難</u>になるおそれがある。</p> <p>○ 学校の<u>時間講師については、複数の学校を掛け持ちしているケースが多い。</u>（1月あたりの勤務時間が1校で数時間程度）</p>
	対 応 方 針 (案)
	<p>○ <u>会計年度任用職員(パートタイム)については、営利企業等の従事制限を適用しないこととする。</u>（フルタイムは適用）</p> <p>※ 公務の信頼性を確保するため、<u>通知等で必要な対応</u>を求めることとする。</p> <p>※ 一般職非常勤職員については、地方は従来営利企業等の従事制限の対象となっているが、<u>国はフルタイム・パートタイム問わず対象外</u>となっている。</p>

各地方公共団体からの意見等について(法改正に対する意見と対応方針(案)⑥)

2 個別事項に係る意見 ④ 各地方公共団体に対する情報提供について

報告書該当部分	地方公共団体の意見
<p>V おわりに</p> <p>③ (略) 各地方公共団体における具体的な実施に向け2年程度の準備期間を設けることが必要である。また、その間、<u>総務省としても、特に小規模な地方公共団体における条例等の整備について適切に助言し、また、地方公共団体に対し直接説明する機会を設けるなど、丁寧に支援を行う必要がある。</u></p>	<p>○ <u>総務省から丁寧な情報提供をお願いしたい。</u></p> <p>【具体的な内容】</p> <p>○ 対応すべき事項の整理、想定されるスケジュールのほか、以下の事項について詳細に示してほしい（条例(例)、マニュアル、Q&Aなど）。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p><特別職として引き続き存続する職の明確化></p> <p><会計年度任用職員制度に関する明確化></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用時の簡易な能力実証の方法 （特別職等から会計年度任用職員への任用根拠の見直しに伴う弾力的な対応を含む） ・ 条件付採用期間経過後の本採用の手続き ・ 空白期間の取扱い ・ 手当(期末手当、退職手当等)の支給内容(再掲) ・ 給与水準の設定、給料支給の単位(月給、日給等) ・ 弾力的な人事評価の取扱い ・ 休暇・休業の取扱い ・ 社会保険・共済の取扱い </div> <p>○ また、国の非常勤職員に係る取扱いの詳細、先進事例の紹介(既に任用根拠の見直しを行った団体における対応)についての情報提供をお願いしたい。</p>
	<p>対 応 方 針 (案)</p>
	<p>○ 経過措置として、改正法施行に向け、各地方公共団体において<u>必要な準備を行うべき旨の規定</u>を置くとともに、<u>総務大臣が必要な技術的助言・勧告等を行うものとする旨の規定</u>を整備する。</p>

各地方公共団体からの意見等について(疑義があった事項に対する考え方①)

① 「非常勤の職」の考え方について

疑義

勤務時間が「フルタイム」の職員を非常勤職員としているのは、どのような考え方・整理によるのか。

- 地方公務員における「常時勤務を要する職」と「常時勤務を要しない職(非常勤の職)」の区分の考え方(別紙2参照)
 ……国家公務員も同様に概念整理

「常時勤務を要する職」 → **A** の領域が該当

- ・ フルタイムの職 (該当)
- ・ 「相当の期間任用される職員」を就けるべき職(該当)

※ 勤務時間の要件に加え、従事する業務の性質に関する要件のいずれも該当することが必要

「常時勤務を要しない職(非常勤の職)」

上記「常時勤務を要する職」の反対概念 → **B** + **C** + **D** の領域が該当 (**A** の領域以外が該当)

考え方

B ・ パートタイムの職 (非該当)

- ・ 「相当の期間任用される職員」を就けるべき職(該当)

短時間勤務職員

C ・ フルタイムの職 (該当)

- ・ 「相当の期間任用される職員」を就けるべき職以外(非該当)

会計年度任用職員(フルタイム)

D ・ パートタイムの職 (非該当)

- ・ 「相当の期間任用される職員」を就けるべき職以外(非該当)

会計年度任用職員(パートタイム)

※ 勤務時間の要件及び従事する業務の性質に関する要件のいずれか又は両方が非該当

⇒ 従って、「会計年度任用職員(フルタイム)」は、法律上の概念としては「非常勤職員」に該当
 (「会計年度任用職員(フルタイム)」に関し留意すべき事項について、別紙3参照)

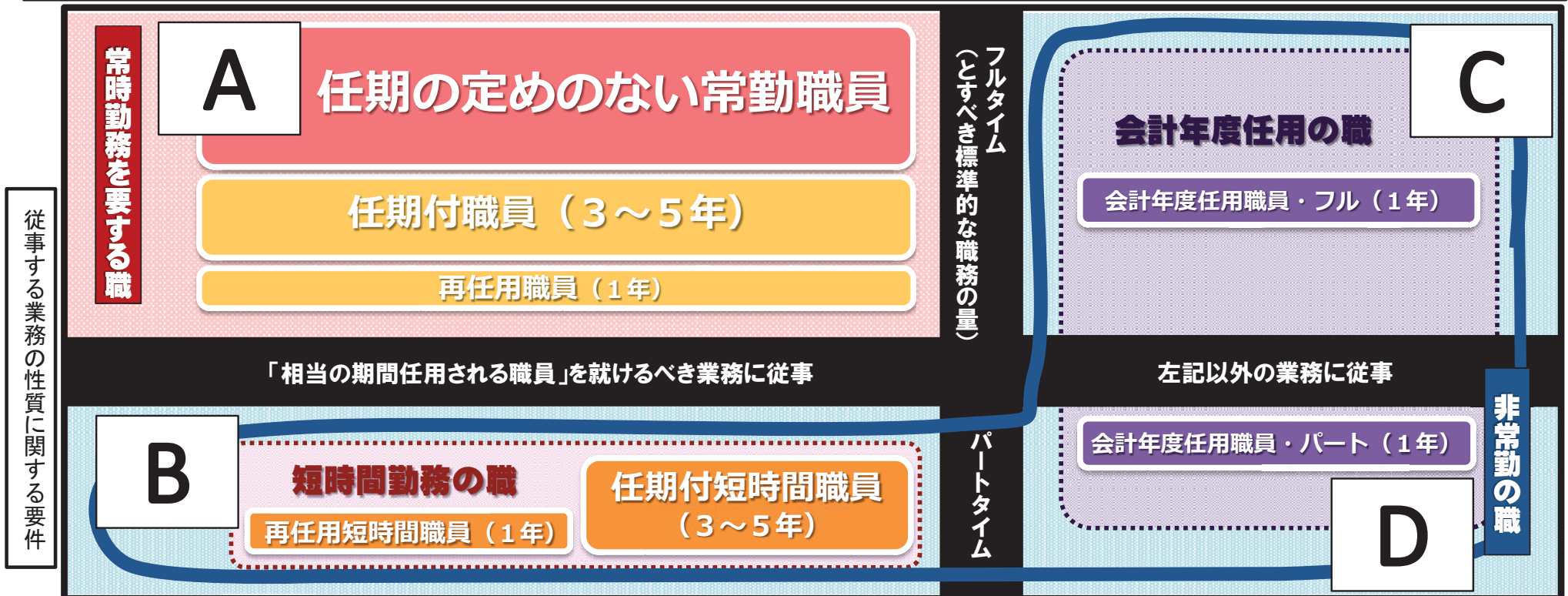
(参考) 会計年度任用職員(**C** + **D**) = 非常勤職員(**B** + **C** + **D**) - 短時間勤務職員(**B**)
 従って、会計年度任用の職は、「非常勤の職(短時間勤務の職を除く)」と定義

＜地方公務員法改正法案（抜粋）＞

（会計年度任用職員の採用の方法等）

第二十二條の二 次に掲げる職員（以下この条において「**会計年度任用職員**」という。）の採用は、第十七條の二第一項及び第二項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。

- 一 一 会計年度を超えない範囲内で置かれる **非常勤の職**（第二十八條の五第一項に規定する**短時間勤務の職**を除く。）（次号において「**会計年度任用の職**」という。）を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が**常時勤務を要する職**を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの
 - 二 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が**常時勤務を要する職**を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの
- 2 会計年度任用職員の任期は、その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命権者が定める。



「会計年度任用職員(フルタイム)」に関し留意すべき事項

- 今回、「会計年度任用職員」について、フルタイムでの任用が可能であることが法律上に明確化されたところ。
- フルタイムの「会計年度任用職員」については、以下のようなメリットが考えられる。
 - ・ シフトが組みやすくなるなど、柔軟な人事管理が可能となる。
 - ・ これまで特別職・臨時的任用職員をフルタイムで任用していた場合、一般職化する際の受け皿となる。
 - ・ 各種手当、共済等の対象となり、勤務条件の改善につながり、また、人材確保に資する。
- このため、今後各地方公共団体における「会計年度任用職員制度」の条例整備等にあたっては、フルタイムの会計年度任用職員について積極的な活用を検討するよう、促進を図る。
- 一方、勤務条件の確保に伴う財政上の制約を理由として、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件を確保するという今回の制度改正等に係る趣旨に沿わないものであることに留意する必要がある旨、明確化を図る。
- さらに、フルタイムの会計年度任用職員について、退職手当や社会保険料等の負担を回避するために空白期間を設けることは明らかに不適切であること等から、その是正に向けて改正法案において以下のとおり規定することとする。

＜地方公務員法改正法案(抜粋)＞

(会計年度任用職員の採用の方法等)

第二十二條の二

- 6 任命権者は、会計年度任用職員の採用又は任期の更新に当たっては、職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。

各地方公共団体からの意見等について(疑義があった事項に対する考え方②)

2 会計年度任用職員の採用にあたっての能力実証について

疑義

○ 会計年度任用職員を一般職として整理すると、厳格な能力実証が必要となり、人材確保の観点等から支障が生じるのではないか。

考え方

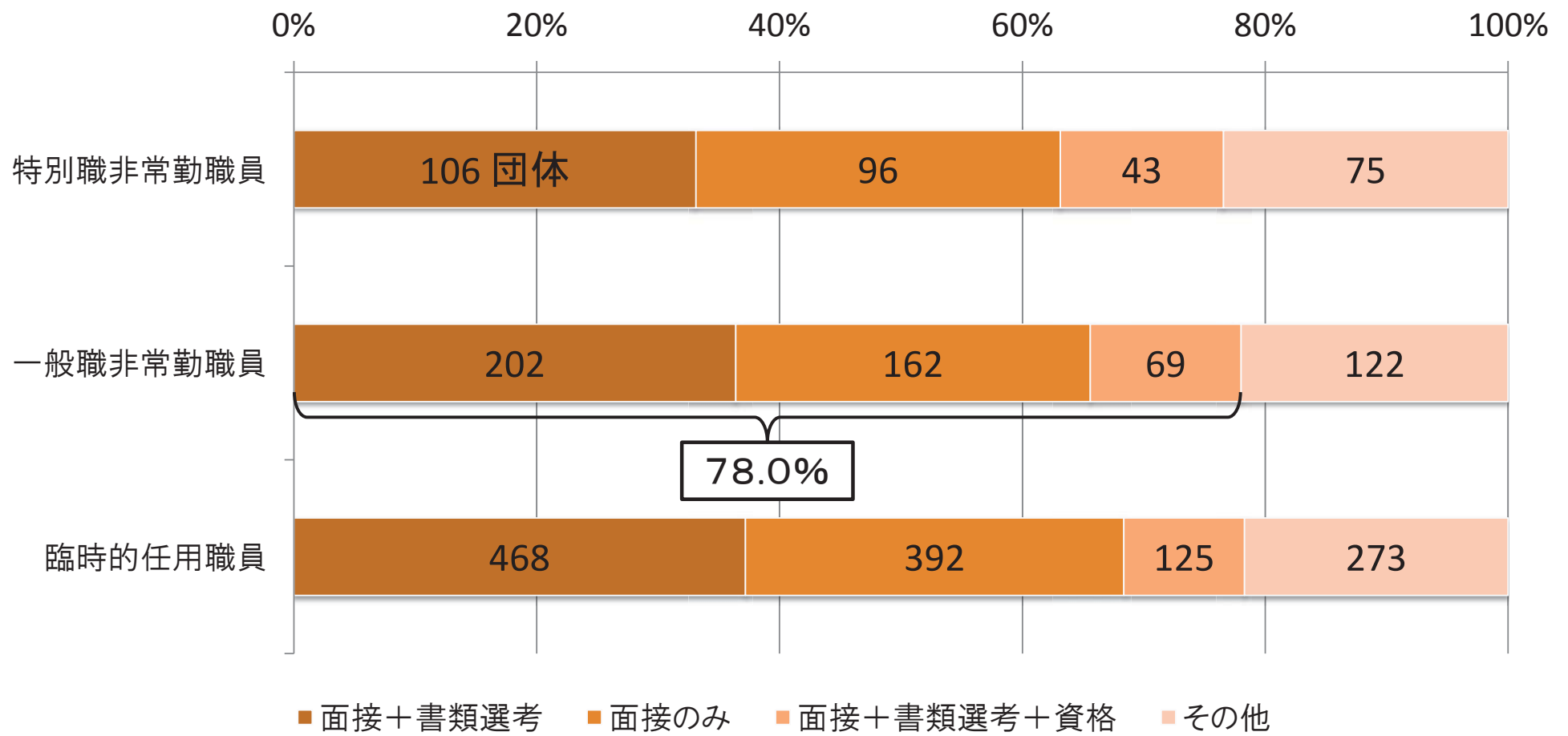
○ 地方公務員法第17条の2(採用の方法)においては、「人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、人事委員会規則(略)に定める場合には、選考(略)によることを妨げないこととする。」と規定されている。

○ これは、「採用は、職員としての地位を与えるものであり、職員に権利を与え、義務を課する基本となるものであるから、最も厳格な能力の実証の方法である競争試験によることが原則であるが、それによることが適当でない場合、あるいは、より簡便な方法があるときにまで原則にこだわる必要はない」とするものである。

○ 会計年度任用職員については、常勤職員と異なり、競争試験を原則とするまでの必要はないと考えられるため、地方公務員法上の特例として「競争試験又は選考」により採用すると規定するものである。
併せて、通知により選考の手法として面接や書類選考等による適宜の能力実証によることができる旨を明示することとしており、人材確保の観点等から支障が生じるとは考えていない。

○ なお、現行の一般職非常勤職員(事務補助職員)の採用に係る能力実証の方法は、約8割の団体において「面接+書類選考」、「面接のみ」、「面接+書類選考+資格」のいずれかにより実施されている。
(別紙4参照)

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＞）



各地方公共団体からの意見等について(疑義があった事項に対する考え方③)

3 臨時的任用職員について

疑義

○ 臨時的任用職員については、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に限定するとされているが、これはフルタイムに限定するという趣旨であって、代替職員への対応のみならず、臨時に発生した業務に対して臨時的任用職員を充てることは従来どおり認められるという理解でよいか。

○ 臨時的任用は、①「緊急の場合」、②「臨時の職に関する場合」又は③「採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合」に正式任用の特例として認められるもの。

<例示>

① 「緊急の場合」

災害発生時に正規の職員を補充するまでとりあえず要員を充足する必要がある場合等

② 「臨時の職に関する場合」

臨時的任用を行う日から1年以内に廃止されることが予想される職に関する場合等

③ 「採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合」

人事委員会等を置く地方公共団体においてその職に関する名簿がない場合であり、競争試験が行われなかった場合、名簿は作成されたが名簿登載者がすべて任用された場合、残りの候補者すべてが採用を辞退した場合等

考
え
方

○ 国の臨時的任用職員については、上記①から③までの要件のいずれかに該当することに加え、人事院規則において、フルタイムに限定するという趣旨から「常勤官職に欠員を生じた場合」という要件が更に付加され、厳格な運用がなされてきている。

○ このため、今回の制度改正において、地方の臨時的任用職員についても、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」という要件を、①から③までの要件に付加するものである。(具体的な規定は別紙5参照)

○ 以上により、今回の改正でパートタイムの任用が制限され、フルタイムのみとなるものの、任用が可能な場合は、これまでどおり上記①から③までの場合に変更はない。従って、臨時に発生した業務に対して臨時的任用職員を充てることは従来どおり認められるものである。

臨時的任用に係る改正法案の規定

<地方公務員法改正法案(抜粋)>

(臨時的任用)

第二十二條の三 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、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき、又は採用候補者名簿(第二十一條の四第四項において読み替えて準用する第二十一條第一項に規定する昇任候補者名簿を含む。)がないときは、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、任命権者は、人事委員会の承認を得て、当該臨時的任用を六月を超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。