

総行公第87号
総行給第33号
平成29年6月28日

各都道府県知事
各政令指定都市市長
各人事委員会委員長 } 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の運用について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）の公布については、平成29年5月17日付け総行公第59号・総行給第23号総務大臣通知（以下「公布通知」という。）によりお知らせしたところですが、同通知により通知した事項のほか、下記の特
に運用に当たって留意すべき事項を踏まえ、臨時・非常勤職員等について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、改正法の施行に遺漏のないよう必要な対応を図っていただくことをお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的な助言）及び改正法附則第2条（施行のために必要な準備等）に基づくものです。

記

I 改正法の趣旨等

第1 改正法の趣旨

地方公務員の臨時・非常勤職員については、総数が平成28年4月現在で約64万人と増加しており、また、教育、子育て等様々な分野で活用されていることから、現状において地方行政の重要な担い手となっていること。このような中、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められており、今般の改正を行うものであること。

改正法の内容としては、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものであること。併せて、会計年度任用職員については、期末手当の支給を可能とするものであること。

以上の改正に基づき、従来、制度が不明確であり、地方公共団体によって任用・勤務条件に関する取扱いが区々であったのに対し、統一的な取扱いが定められることにより、今後の制度的な基盤を構築するものであること。

第2 臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化

1 任用根拠の明確化・適正化

個々具体の職の設定に当たっては、就けようとする職の職務の内容、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すべきであること。

その上で、臨時・非常勤の職として設定する場合には、当該職員の服務、勤務条件等が任用根拠に従って法令等で定められることにかんがみ、以下の区分ごとに任用根拠の趣旨に基づいて行うものとし、かつ、いずれの任用根拠に位置づけるかを明確にすること。

- (1) 会計年度任用職員（改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）第17条及び第22条の2）
- (2) 臨時的任用職員（新地方公務員法第22条の3）
- (3) 特別職非常勤職員（新地方公務員法第3条第3項）

特に、従来の特種職非常勤職員及び臨時的任用職員については、対象となる者の要件が厳格化されたことから、会計年度任用職員制度への必要な移行を進めることにより、臨時・非常勤職員全体として任用根拠の適正化を図るべきであること。

その際、以下の事項について、留意すること。

2 臨時・非常勤の職の設定に当たっての基本的な考え方

各地方公共団体においては、組織として最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現することにより、厳しい財政状況にあっても、住民のニーズに応える効果的・効率的な行政サービスの提供を行っていくことが重要であること。その際、ICTの徹底的な活用、民間委託の推進等による業務改革を進め、簡素で効率的な行政体制を実現することを目指すべきであること。

このため、臨時・非常勤の職の設定に当たっては、現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分吟味した上で、適正な人員配置に努めるべきであること。

3 常勤職員と臨時・非常勤職員との関係

各地方公共団体における公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とすべきであること。

この常勤職員が占める常時勤務を要する職と、非常勤の職については、改正法施行後は、以下のとおりとすること。

(1) 常時勤務を要する職

以下の①及び②の要件をいずれも満たすものであること。

- ① 相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること（従事する業務の性質に関する要件）
- ② フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職であること（勤務時間に関する要件）

(2) 非常勤の職

常時勤務を要する職以外の職であり、「短時間勤務の職（上記（1）①を満たすが、上記（1）②は満たさないもの）」を含むものであること。

このため、「会計年度任用の職」は、非常勤の職のうち、常勤職員が行うべき業務（相当の期間任用される職員を就けるべき業務）に従事する「短時間勤務の職」を除いたものと定義され、その職務の内容や責任の程度については、常勤職員と異なる設定とすべきであること。また、標準的な業務の量に応じ、フルタイムの職と、パートタイムの職があること。

なお、任用根拠の見直しに伴い、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、臨時・非常勤職

員ではなく、任期の定めのない常勤職員や任期付職員の活用について、検討することが必要であること。

4 会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員の任用を避けるべきこと

上記第1のとおり、地方公務員の臨時・非常勤職員については、一般職の非常勤職員制度が不明確な中、制度の趣旨に沿わない任用が見受けられ、また、勤務条件に関する課題も指摘されているところであること。このため、その適正化を図る観点から、新地方公務員法上、一般職の会計年度任用職員を明確に定義し、任用や服務規律等を定めるとともに、それに伴って、期末手当の支給を可能とするものであること。

このような改正法の趣旨を踏まえると、一般職として非常勤職員を任用する場合には、会計年度任用職員として任用することが適当であり、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員として任用することは、適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨に沿わない不適当なもので、避けるべきであること。

5 会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方

特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度に移行するに当たっては、これまで要綱等により事実上対応してきた任用・勤務条件について、任期の定めのない常勤職員との権衡の観点から改めて整理を行い、条例、規則等への位置づけを検討することが必要となること。

なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度への必要な移行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改正法の趣旨に沿わないものであること。

第3 任期付職員の活用

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第4条又は第5条に基づく任期付職員については、常勤職員が行うべき業務に従事する者として位置づけられ、3年ないし5年以内という複数年の任期を設定できるものであり、災害復旧・復興事業への対応をはじめ様々な分野で活用されていること。このため、今後とも職務の内容に応じて適切に活用いただきたい

いこと。

Ⅱ 地方公務員法の一部改正

第1 会計年度任用職員制度の創設

1 定義（第22条の2第1項）

「会計年度任用の職」を「一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（新地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を除く。）」と、当該「会計年度任用の職」を占める職員を会計年度任用職員と定義するものであること。

会計年度任用職員については、パートタイムのもの（一週間当たりの通常の勤務時間が常勤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）と、フルタイムのもの（一週間当たりの通常の勤務時間が常勤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）の2つの類型を設けたところであること。

2 名称

会計年度任用職員の公募や任用に当たっては、当該職員の服務、勤務条件の内容等を明らかにするため、会計年度任用職員としての任用であることを明示すべきものであること。

一方、実際の公募に際し、個々の職に対して具体的にどのような呼称を用いるかについては、各地方公共団体において適切に判断すべきものであること。

3 採用方法（第22条の2第1項）

会計年度任用職員の採用方法については、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、競争試験又は選考とし、具体的には、面接や書類選考等による適宜の能力実証によることが可能であること。

4 条件付採用（第22条の2第7項）

非常勤職員を含む全ての一般職の職員について条件付採用を適用することとした上、会計年度任用職員の条件付採用期間について、常勤職員が6月のところ、1月とする特例を設けるものとする。

また、再度の任用の場合には、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものであり、任期の延長とは異なることから、改めて条件付採用の対象とし、能力の実証を行うことが必要であること。

5 任期（第22条の2第2項）

会計年度任用職員の任期については、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、任命権者が定めるものとする。

この際、従来の取扱いと同様、当該非常勤の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、同一の者が、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるものであること。

6 いわゆる「空白期間」の適正化（第22条の2第6項）

会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものであること。

しかしながら、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではないこと。また、任用されていない者を事実上業務に従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれがあること。

このため、新地方公務員法においては、任期について、国の期間業務職員に関する人事院規則も参考とし、「職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの」とする配慮義務に係る規定を設けたところであり、不適切な「空白期間」の是正を図るべきものであること。

7 営利企業への従事等の制限（第38条関係）

フルタイムの会計年度任用職員については、営利企業への従事等の制限の対象としたが、パートタイムの会計年度任用職員については、対象外としたものであること。これに対して、パートタイムの会計年度任用職員

については、職務専念義務や信用失墜行為の禁止等の服務規律が適用となることに留意が必要であること。

なお、営利企業への従事等の制限以外の新地方公務員法上の服務については、上記を含め、会計年度任用職員に対して例外なく適用され、これに違反する場合には懲戒処分等の対象となるものであること。

8 職員団体・交渉

会計年度任用職員については、新地方公務員法に定める常勤職員と同様の勤務条件に関する交渉制度が適用され、これに伴う代償措置としては、勤務条件条例主義、人事委員会又は公平委員会に対する措置要求、審査請求等が認められるものであること。

9 勤務時間（第22条の2第1項）

会計年度任用職員の勤務時間の設定については、一般的に、職務の内容や標準的な職務量に応じ適切に行う必要があること。

また、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を明確化したところであり、こうした任用は、柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するため、職務の内容等に応じて、積極的な活用を検討すべきであること。

なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、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改正法の趣旨に沿わないものであること。

10 休暇・休業

会計年度任用職員の休暇については、労働基準法に定める年次有給休暇、産前産後休業、育児時間及び生理休暇を制度的に設けるとともに、国の非常勤職員との権衡から必要な休暇を設けるなど、確実に制度の整備を行うべきであること。

加えて、会計年度任用職員の育児休業については、地方公務員の育児休業等に関する法律が適用され、対象となる職員の要件等を条例で定めることが必要となることから、確実に育児休業に係る条例の整備を行うべきであること。

1 1 その他

(1) 人事行政の運営等の公表（第58条の2関係）

フルタイムの会計年度任用職員については、その任用や勤務条件等に関し、任命権者から地方公共団体の長に対する報告や、長による公表等の対象に追加したものであること。

これは、フルタイムの会計年度任用職員は、給料、旅費及び一定の手当の支給対象となり、人件費の管理等の観点から適正な取扱いを確保する必要があることを勘案したものであり、公表等に当たってはその趣旨を踏まえて実施されたいこと。

(2) 制度の周知

勤務条件をあらかじめ明示するという観点等から、現に任用されている臨時・非常勤職員に対し、会計年度任用職員に係る任用・勤務条件の内容等について周知を図るべきであること。

第2 特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正確保

1 特別職非常勤職員の任用の適正確保（第3条第3項関係）

特別職のうち「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらに準ずる者の職」については、「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であって、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うもの」に限定するものとする。これにより、当該限定された職以外の職については、当該任用根拠により任用することはできないものであること。

なお、投票管理者等については、従来は、「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらに準ずる者の職」に該当するものとされていたが、その職権行使の独立性の高さなどの特殊性にかんがみ、独立の類型として整理し、明確化したものであること。

さらに、総務省としては、特別職非常勤職員として取り扱うべき職種等について、関係省庁等と調整を行った上で、今後明示する考えであること。

2 臨時的任用の適正確保（第22条の3関係）

臨時的任用については、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、その対象を限定することとしたこと。

したがって、臨時的任用職員については、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び一定の手当が支給されること。このため、「非常勤の職」に欠員を生じた場合には任用することができないことから、「常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職」又は「パートタイムの職」への任用は認められないこと。

また、臨時的任用職員のいわゆる「空白期間」の取扱いについては、会計年度任用職員と考え方は同様であり、不適切な「空白期間」の是正を図るべきものであること。

さらに、臨時的任用の任期が改正法の施行日をまたがる場合に対応した経過措置については、施行日前に行われた臨時的任用のうち、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に限定しているものであること（改正法附則第3条）。

Ⅲ 地方自治法の一部改正

第1 会計年度任用職員に対する給付（第203条の2及び第204条関係）

フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とし、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象とするものであること。

会計年度任用職員に対する給与については、フルタイム、パートタイムにかかわらず、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に定めるべきものであること。

また、通勤に係る費用については、平成26年7月4日付総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」（総行公第59号）では費用弁償として支給できることを示していたが、通勤手当又は費用弁償として、適切に支給すべきものであること。加えて、時間外勤務手当又はこれに相当する報酬については、正規の勤務時間を超えて勤務することを命じた場合には、適切に支給すべきものであること。

さらに、期末手当については、適正な任用・勤務条件を確保するという改

正法の趣旨や、国の非常勤職員において期末手当の支給が進んでいることを踏まえ、適切に支給すべきものであること。また、期末手当の具体的な支給方法については、常勤の職員との権衡なども踏まえつつ、制度の詳細について検討することとしていること。

また、今後、国の非常勤職員の取扱い等を踏まえ、支給すべき手当等について明示する考えであるが、それ以外の手当については支給しないことを基本とすべきであること。

第2 その他

「常勤の職員」（改正法による改正後の地方自治法（以下「新地方自治法」という。）第204条第1項）のうち一般職に属する職員については、新地方公務員法における「常時勤務を要する職」を占める職員と同義であり、「非常勤の職員」（新地方自治法第203条の2第1項）のうち一般職に属する職員については、新地方公務員法における「非常勤の職」を占める職員と同義であること。

これは、兼職禁止（新地方自治法第92条第2項、第141条第2項及び第196条第3項）及び定数（新地方自治法第138条第6項、第172条第3項、第191条第2項及び第200条第6項）における「常勤の職員」及び「非常勤の職」についても同様であること。

IV 改正法附則

第1 施行期日

改正法は、原則として平成32年4月1日から施行されるものであること（改正法附則第1条）。

第2 施行のために必要な準備及び措置、総務大臣による技術的な助言又は勧告等

改正法の施行に当たっては、新地方公務員法の規定による地方公務員の任用、服務その他の人事行政に関する制度及び新地方自治法の規定による給与に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、任命権者が行う必要な準備及び地方公共団体の長が講ずるべき措置について、総務大臣が技術的な助言又は勧告をするものとされていること（改正法附則第2条第

2項)。

これを踏まえ、公布通知及び本通知でお知らせした事項のほか、改正法の運用上の留意事項その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項について、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」(仮称)を定め、別途通知することを予定していること。