

II 各論

3 会計年度任用職員制度の整備

(1) 会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項

以下、①任用等（募集・能力実証、任用）、②服務及び懲戒、③勤務条件等、④人事評価、⑤再度の任用、⑥人事行政の運営等の状況の公表、⑦制度の周知について、留意事項を示します。

① 任用等

ア 募集・能力実証 (略)

(ア) 募集時における勤務条件の明示

労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、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とされています（職業安定法第5条の3）。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項 （変更の範囲を含む。）
- ・ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項
- ・ 賃金の額に関する事項
- ・ 健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

については、書面の交付又は電子メールにより行わなければならないことが規定されています。

会計年度任用職員の募集の際には、勤務条件の明示が的確に行われているか、書面で示すべき事項を書面で示しているか、上記の規定を踏まえ、対応してください。

特に任期については、後述の任期に関する考え方も踏まえ、任期終了後の再度の任用の可能性について明示する場合であっても、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たりするといった誤解を招かないよう、明確に説明することが必要です。

なお、当初示した勤務条件が任用を行う前に変更される場合、変更内容について明示する必要があります。

また、地方公務員法上の服務に関する規定（服務の宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、営利企業への従事等の制限（パートタイム勤務の者を除く。）等）が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることについてもあらかじめ説明することが必要です。

（イ）均等な機会の付与及び客観的な能力の実証
（略）

イ 任用

（ア）名称
（略）

（イ）任用時における勤務条件の明示

労働基準法第15条により、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とされています。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ ~~有期期間の定めのある~~労働契約を更新する場合の基準に関する事項（更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
- ・ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項 （変更の範囲を含む。）
- ・ 始業・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、休暇等に関する事項
- ・ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。）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に関する事項
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

については、書面の交付により行わなければならないこととされています。

この規定については、地方公共団体に対しても適用されています。このため、会計年度任用職員の任用手続の際には、

勤務条件の明示が的確に行われているか、書面で示すべき事項を書面で示しているか、上記の規定を踏まえ、対応してください。

また、地方公務員法上の服務に関する規定（服務の宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、営利企業への従事等の制限（パートタイム勤務の者を除く。）等）が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることについても任用の段階で明確に示すことが必要です。

（ウ）・（エ） （略）

③ 勤務条件等

ア 給付

（略）

イ 勤務時間及び休暇

（ア）・（イ） （略）

（ウ） 休暇等

会計年度任用職員については労働基準法が適用されることから、労働基準法に規定する公民権行使の保障（労働基準法第7条）、年次有給休暇（労働基準法第39条）、産前産後休業（労働基準法第65条）、育児時間（労働基準法第67条）、生理休暇（労働基準法第68条）を制度的に設けなければなりません。また、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（以下「育児・介護休業法」という。）第61条の2において、地方公務員に関する介護休業（介護休暇）、短期の介護休暇及び子の看護等休暇に係る規定が設けられており、これらの規定については、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用されます。

会計年度任用職員の休暇については、国の非常勤職員との権衡の観点（新地方公務員法第24条第4項）を踏まえ、国の非常勤職員について人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）に定められている以下の休暇について、対象者の範囲等も踏まえつつ、必要な制度を確実に整備する

ことが必要です。(【参考資料3】、【参考資料4】参照)

なお、異なる所属で任用される場合であっても任命権者（権限が委任されている場合には委任前の任命権者をいう。）が同一の場合、人事院規則15－15を踏まえ、勤務日数により休暇の付与を定めているものについては、双方の勤務を合わせた実績により判断することとなります。

i) 有給の休暇

年次休暇、公民権行使、官公署出頭、現住居の滅失等、出勤困難、退勤途上、忌引、結婚、夏季、不妊治療、産前、産後、配偶者出産、育児参加休暇、病気休暇（私傷病）

会計年度任用職員の再度の任用は、新たに設置された職に改めて任用されたものですが、労働基準法における「継続勤務」の要件に該当する場合には、前年度に付与された年次有給休暇を繰り越すことが必要です。なお、国の非常勤職員の年次休暇は、20日を限度として次の1年間に繰り越すことができますとされています。

「継続勤務」の要件については、「勤務の実態に即して判断されるべきものであるので、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「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」）とされており、各地方公共団体においては、年次有給休暇の繰越について、「継続勤務」に該当するか否かにより適切に対応をする必要があります。

~~また、平成32年4月の施行時において、任用根拠を変更し、例えば特別職非常勤職員であった者を会計年度任用職員として任用した場合であっても、「継続勤務」の要件を満たす場合は、年次有給休暇を繰り越すことが必要です。~~

この取扱いは、一般職に属する地方公務員に適用される労働基準法第115条において、同様に適用される労働基準法第39条に規定する年次有給休暇の請求権の消滅時効が2年とされていることに基づくものです。

ii) 無給の休暇

保育時間、子の看護等、短期介護、介護休暇、介護時間、

生理日の就業困難、妊娠疾病、公務上の傷病、~~私傷病~~、骨髄等ドナー

ウ その他の勤務条件等

上記の他にも、地方公務員育児休業法は、一定の条件を満たす非常勤職員にも適用されること、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等の労働関係法令は、適用除外が定められていない限り会計年度任用職員についても適用があること等を踏まえ、各法令に基づく適用要件に則り、かつ、国の非常勤職員との権衡にも留意し、適切に対応する必要があります。

(ア) 地方公務員育児休業法等に基づく措置

地方公務員育児休業法に基づく育児休業や部分休業は、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用され、育児休業等の利用に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置を講ずることも併せて必要となるものです。

なお、育児休業を行うための勤務期間等一定の条件については、総務省からお示ししている「職員の育児休業等に関する条例（案）」において、非常勤職員のうち以下のいずれにも該当する職員について育児休業の取得が可能となっています。

- ・ 子が1歳6か月に達する日までに、その任期（再度の任用がなされる場合はその任期）が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでないこと
- ・ 人事委員会規則で定める勤務日数以上の勤務を行うこと

1点目の要件について、「その任期が満了すること及び引き続き任用されないことが明らか」である場合の該当例は、その職が廃止される場合で再度の任用をしないことが明示されている場合などをいうもので、それら以外の場合は1点目の要件を満たし得るものです。

2点目の要件について、国においては1週間の勤務日が3日以上又は週以外の期間によって勤務日が定められている場合、1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員とされています。

よって、会計年度ごとに置かれる職に就く会計年度任用職員であっても、前述の条例（案）に示す2つの要件を満たす場合があり、こうした場合で当該職員から請求があった場合は育児休業を承認しなければなりません。

また、育児・介護休業法第61条の2において、介護休業（介護休暇）等に加え、所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限及び深夜労働の制限に係る規定が設けられており、これらの規定については、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用されます。

国の非常勤職員については、人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等）において、育児や介護を行う職員の深夜勤務や超過勤務の制限が規定されているところです。

現在、一般職非常勤職員に係る育児休業等に関する条例等を整備していない地方公共団体にあっては、会計年度任用職員制度の整備に伴い、

- ・ 地方公共団体として、職員の育児等に係る制度を推進する責務を有すること
- ・ 国家公務員及び民間については、要件を満たす非常勤職員は育児休業の取得が可能であり、それとの権衡を図る必要があること
- ・ ~~国会においても改正法に係る審議の際にも~~会計年度任用職員に係る制度の整備を推進すべきことについて議論が行われていること

に留意し、確実に制度の整備を図ることが必要です。また、あわせて、会計年度任用職員に対し、育児休業等に係る制度内容を周知することが必要です。

（イ）労働安全衛生法に基づく健康診断

会計年度任用職員については原則として労働安全衛生法が適用されることから、労働安全衛生法に基づき健康診断（雇入時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断など）を行わなければなりません。主なものを挙げると、事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回定期的に、医師による健康診断を行わなければならないと規定

されており（労働安全衛生法第66条第1項及び労働安全衛生規則第44条）、また、医師又は保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行わなければならないと規定されています（労働安全衛生法第66条の10及び労働安全衛生規則第52条）。

この「常時使用する労働者」とは、地方公務員の任期の定めのある者においては、その事業場における週勤務時間数が同種の業務に従事する常勤職員の1週間の所定勤務時間数の4分の3以上で、次のいずれかに該当する者となります。

- ・ 任期が1年（特定業務に従事する者については6月）以上である者
- ・ 再度の任用により1年以上任用されることが予定されている者
- ・ 再度の任用により1年以上引き続き任用されている者

なお、国の非常勤職員については、その勤務時間数が同種の業務に従事する常勤職員の1週間の勤務時間数の2分の1以上であり、6月以上継続勤務している場合は、健康診断及びストレスチェックの実施が義務付けられ、人間ドック受診に係る職務専念義務の免除が可能とされています。また、6月以上の任期が定められている者が6月以上継続勤務していない場合であっても、健康診断の実施が努力義務とされています。

（ウ）男女雇用機会均等法等に基づく措置

男女雇用機会均等法等に規定する以下の措置については、地方公務員である会計年度任用職員に対しても適用されます。

- i) 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（男女雇用機会均等法第11条）
- ii) 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（男女雇用機会均等法第11条の3）
- iii) 女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第12条及び第13条）
- iv) 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（育児・介護休業法第61-2-5条の2第23項）

v) 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等（労働施策総合推進法第30条の2）

なお、上記 iii に関連し、国の非常勤職員については、人事院規則 10－7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）における保健指導又は健康診査を受けるための職務専念義務の免除が適用されています。

これらの法令の規定及び国の非常勤職員の取扱いとの権衡に留意し、適切に対応する必要があります。

（エ）研修及び厚生福利
（略）

エ 社会保険及び労働保険の適用
（略）