

**会計年度任用職員制度の運用に係る
事務処理マニュアル**

令和 7 年 8 月

総務省自治行政局公務員部

目 次

I 総論	1
1 平成29年における制度改正	1
(1) 平成29年改正法の趣旨	1
(2) 平成29年改正法を受けて地方公共団体が実施すべき事項	2
2 令和5年における制度改正	2
(1) 令和5年改正法の趣旨	2
(2) 令和5年改正法を受けて地方公共団体が実施すべき事項	3
II 各論	4
1 臨時・非常勤職員の実態の把握	4
2 臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化	5
(1) 任用根拠の明確化・適正化の趣旨・留意事項	5
① 総論	5
② 簡素で効率的な行政体制の実現	6
③ 常勤職員と臨時・非常勤職員との関係	6
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	9
⑤ 会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方	10
⑥ その他	10
(2) 特別職非常勤職員の任用の適正確保	10
① 特別職非常勤職員として任用すべき職	10
ア 平成29年改正法の趣旨	10
イ 地方公務員法第3条第3項第2号に該当する職	11
ウ 地方公務員法第3条第3項第3号に該当する職	12
エ 地方公務員法第3条第3項第3号の2に該当する職	13
② 特別職から一般職へ移行する職	15
(3) 臨時的任用の適正確保	16
① 平成29年改正法の趣旨	16

②	いわゆる「空白期間」の適正化	17
③	給付	18
④	年金制度、医療保険制度及び公務災害補償制度	18
3	会計年度任用職員制度の整備	19
(1)	会計年度任用職員制度の運用に当たっての留意事項	19
①	任用等	19
ア	募集・能力実証	19
(ア)	募集時における勤務条件の明示	19
(イ)	均等な機会の付与及び客観的な能力の実証	20
イ	任用	21
(ア)	名称	21
(イ)	任用時における勤務条件の明示	21
(ウ)	任期	22
(エ)	条件付採用	22
②	服務及び懲戒	23
③	勤務条件等	24
ア	給付	24
(ア)	平成29年改正法及び令和5年改正法の趣旨	24
(イ)	フルタイムの会計年度任用職員	25
i)	給料水準の考え方	25
ii)	一定の手当の支給	25
(ウ)	パートタイムの会計年度任用職員	27
i)	報酬水準の考え方	27
ii)	費用弁償	28
iii)	期末手当・勤勉手当	28
イ	勤務時間及び休暇	29
(ア)	条例等による勤務条件の規定	29
(イ)	勤務時間	29
(ウ)	休暇等	29
ウ	その他の勤務条件等	31
(ア)	地方公務員育児休業法等に基づく措置	31
(イ)	労働安全衛生法に基づく健康診断	33
(ウ)	男女雇用機会均等法に基づく措置	34
(エ)	研修及び厚生福利	34
エ	社会保険及び労働保険の適用	35
(ア)	年金制度及び医療保険制度	35
(イ)	公務災害補償制度	36
(ウ)	雇用保険	38
(エ)	年金制度、医療保険制度及び公務災害補償制度の留意点	38

④	人事評価	39
⑤	再度の任用	39
	ア 基本的な考え方	39
	（ア）再度の任用の位置付け	39
	（イ）再度の任用についての留意事項	40
	イ いわゆる「空白期間」の適正化	40
	ウ 手続	41
	エ 給付水準	41
	オ 再度の任用と産休等との関係	42
⑥	職員団体	42
⑦	人事行政の運営等の状況の公表	43
⑧	制度の周知	43

III Q & A 44

1	全 般（問 1－1～15）	44
2	特 別 職（問 2－1～10）	51
3	臨時的任用（問 3－1～6）	55
4	任用一般（問 4－1～4）	60
5	条件付採用（問 5－1～2）	61
6	再度の任用（問 6－1～7）	62
7	服務・懲戒（問 7－1～3）	65
8	解雇予告（問 8－1）	67
9	無期転換（問 9－1）	67
10	休暇・勤務時間（問 10－1～6）	68
11	育児休業（問 11－1～2）	71
12	人事評価（問 12－1～4）	72
13	給与決定の考え方（問 13－1～13）	74
14	期末手当・勤勉手当（問 14－1～9）	82
15	その他の手当（問 15－1～2）	87
16	企業職員の場合の留意点（問 16－1）	87
17	報 酬（問 17－1～6）	88
18	給付関係その他（問 18－1～4）	91
19	社会保険・労働保険（問 19－1～5）	95
20	健康診断（問 20－1～2）	97
21	条例規則関係（問 21－1～5）	98

参考資料..... 104

参考資料 1	会計年度任用職員に対する給付の考え方.....	105
参考資料 2	国家公務員（非常勤職員）等の休暇等.....	106
参考資料 3	人事評価記録書（会計年度任用（事務補助）職員）例	108

1 平成29年における制度改正

(1) 平成29年改正法の趣旨

地方公務員の臨時・非常勤職員は、平成28年4月時点で総数が約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、地方行政の重要な担い手となっていた中、その適正な任用・勤務条件を確保することが求められていました。

そこで、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（以下「平成29年改正法」という。）により、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うことで、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るとともに、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こととされました。

平成29年の制度改正により新たに制度化された会計年度任用職員には、平成29年改正法による改正後の地方公務員法上、一般職に適用される各規定が適用されることから、各地方公共団体においては、これまでの臨時・非常勤職員制度の運用を抜本的に見直すこととされました。

具体的には、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を踏まえ、公務運営の適正確保の観点から適切な運用が求められることとなりました。

また、

- ・ 募集・採用に当たっては、地方公務員法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与えること。
- ・ 給付に関しては、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、適切に支給すること
- ・ この他、勤務時間及び休暇、健康診断、研修、社会保険及び労働保険、人事評価等についても適切に取り扱うこと

が必要となりました。

制度改正前は、非常勤職員制度が不明確であり、各地方公共団体によって任用・勤務条件等に関する取扱いが区々でありましたが、平成29年の制度改正により、その統一的な取扱いを定めることになりま

した。

(2) 平成29年改正法を受けて地方公共団体が実施すべき事項

平成29年改正法を受けて、臨時・非常勤職員を任用する全ての地方公共団体において、

- ① 臨時・非常勤職員の実態の把握
- ② 臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化
 - ・ 特別職非常勤職員の任用の適正確保
 - ・ 臨時的任用の適正確保
 - ・ 臨時・非常勤の職の再設定
- ③ 会計年度任用職員制度の整備
 - ・ 任用、勤務条件等の設計
 - ・ 職員団体との協議等
 - ・ 条例、規則等の制定・改正

を実施することとされました。

そこで、本マニュアルでは、各地方公共団体が留意すべき事項として、

- ・ ①については、人事当局において統一的に把握すべき事項等を下記Ⅱ 1で示し、
- ・ ②については、臨時・非常勤の職の設定に当たっての基本的な考え方、特別職非常勤職員の任用の適正確保、臨時的任用の適正確保等を下記Ⅱ 2で示し、
- ・ ③については、会計年度任用職員制度の運用に当たっての留意事項（任用、勤務条件等）等を下記Ⅱ 3で示すとともに、下記Ⅱに関する補足的な事項について、下記ⅢにおいてQ & Aで示しています。

2 令和5年における制度改正

(1) 令和5年改正法の趣旨

会計年度任用職員制度が創設された際、期末手当の支給は可能とされた一方で、勤勉手当の支給については、勤勉手当の支給実績が広がっていない国の非常勤職員の取扱いとの均衡や各地方公共団体における期末手当の定着状況等を踏まえた上での検討課題とされました。

その後、国の非常勤職員においては、令和3年度までの間に、対象となる職員に勤勉手当が支給され、また、会計年度任用職員に対する

期末手当の支給が定着したところです。

このため、地方自治法の一部を改正する法律（令和５年法律第１９号。以下「令和５年改正法」という。）により、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給を可能としたところです。

（２）令和５年改正法を受けて地方公共団体が実施すべき事項

令和５年改正法を受けて、会計年度任用職員を任用する全ての地方公共団体において、

- ・ 勤勉手当の支給に関する制度等（成績率への人事評価の結果の反映を含む。）の設計
- ・ 職員団体との協議
- ・ 条例、規則等の制定・改正

を実施することとされました。

本マニュアルでは、この点に関し、各地方公共団体が留意すべき事項を下記Ⅱ３で示すとともに、下記Ⅱ３に関する補足的な事項について、下記ⅢにおいてＱ＆Ａで示しています。

II 各論

1 臨時・非常勤職員の実態の把握

平成29年改正法の施行に向けて、最初を実施すべき事項は、現在、各地方公共団体において、長の補助機関のみならず、各種委員会・委員の補助機関、さらには議会事務局も含め、地方公共団体内の全ての機関において、臨時・非常勤職員がどのような任用根拠・勤務実態で任用されているかについて、人事当局が統一的に把握することでした。

平成29年の制度改正前は、臨時・非常勤職員については、任期の定めのない常勤職員や任期付職員などと異なり、地方公共団体内のそれぞれの機関に対して、その任用や勤務条件の決定などを委任し、人事当局による統一的な把握がなされていない地方公共団体があることも想定されたところですが、制度改正後は、会計年度任用職員制度として、その任用・勤務条件の統一的な取扱いが求められることになります。

このため、人事当局においては、統一的に実態把握を行い、それに基づいて、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講じることが必要とされました（平成29年改正法附則第2条第1項）。

人事当局が実態把握を行う際の留意点とされたことは以下のとおりです。

- (1) 臨時・非常勤職員の任期や勤務時間の長短にかかわらず、また、一定の時点のみならず、年度中に在籍する全ての臨時・非常勤職員について把握すること
- (2) その上で、全ての臨時・非常勤職員を適切な任用根拠に再設定し直す必要があるため、その任用根拠、職名、職種、職務内容、任期、勤務時間、給付（報酬・給料、費用弁償・手当（期末手当））、「空白期間」の有無などの実態も併せて把握すること
- (3) また、各任命権者における、臨時・非常勤職員に関する各種制度の整備・運用状況（下記参照）に係る現状と会計年度任用職員制度における今後の対応についても併せて把握すること

【各種制度の整備・運用状況】

- ・ 募集、採用の取扱い
例 勤務条件の明示の内容・方法、応募制限の有無 等
- ・ 報酬・給料の取扱い
例 給付水準の考え方 等
- ・ 各種手当及び費用弁償の取扱いについて
例 支給する手当・費用弁償 等
- ・ 休暇、育児休業の取扱い
例 休暇、育児休業制度の整備状況 等
- ・ 健康診断の取扱い
例 一般健康診断の実施状況、対象範囲 等
- ・ 研修の取扱い
例 研修の実施状況、常勤職員との取扱いに係る異同 等
- ・ 福利厚生施設の利用の取扱い
例 常勤職員との取扱いに係る異同 等
- ・ 社会保険及び労働保険の取扱い
例 公務災害補償に関する条例の整備 等
- ・ 人事評価の取扱い
例 人事評価の導入状況、人事評価結果の活用範囲 等
- ・ 再度任用の取扱い
例 再度任用時の応募制限、給付水準 等
- ・ 空白期間の取扱い
例 空白期間の適正化の状況 等

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・適正化の趣旨・留意事項

① 総論

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ることが必要となります。

その上で、臨時・非常勤の職として設定する場合には、当該職に就く職員に適用される服務、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を踏まえ、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付けるかを明確にしておくことが必要となります。

- i) 会計年度任用職員（地方公務員法第17条及び第22条の2）
- ii) 臨時的任用職員（地方公務員法第22条の3）
- iii) 特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項）

特に、平成29年の制度改正前の特別職非常勤職員及び臨時的任用職員については、対象となる職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ことが求められることとなりました。

適正な任用を確保する上での留意事項は以下のとおりです（これらは、会計年度任用職員のみならず、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員についても該当します。）。

② 簡素で効率的な行政体制の実現

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す。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が求められます。

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てください。

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す。この常勤職員が占める常時勤務を要する職（＝定数条例の対象となる職）と、非常勤の職については、以下のとおりとなります。

ア 常時勤務を要する職

以下の（ア）及び（イ）のいずれの要件も満たす職。

- （ア）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）
- （イ）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）

【当該職に就くべき職員】

- ・ 任期の定めのない常勤職員
（地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「地方公務員育児休業法」という。）に基づく育児短時間勤務職員を含む。）
- ・ 任期付職員
- ・ 暫定再任用職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 6 3 号。以下「令和 3 年改正法」という。）附則第 4 条及び第 5 条により採用する職員）
- ・ 臨時的任用職員

イ 非常勤の職

上記ア以外の職。

当該職は「短時間勤務の職」と「会計年度任用の職」がある。
このうち、「会計年度任用の職」は、標準的な業務の量によって「フルタイムの職」と、「パートタイムの職」に分けられる。

【当該職に就くべき職員】

<短時間勤務の職>

（ア）の要件を満たし（イ）の要件を満たさないもの

- ・ 任期付短時間勤務職員
- ・ 暫定再任用短時間勤務職員（令和 3 年改正法附則第 6 条及び第 7 条により採用する職員）
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員

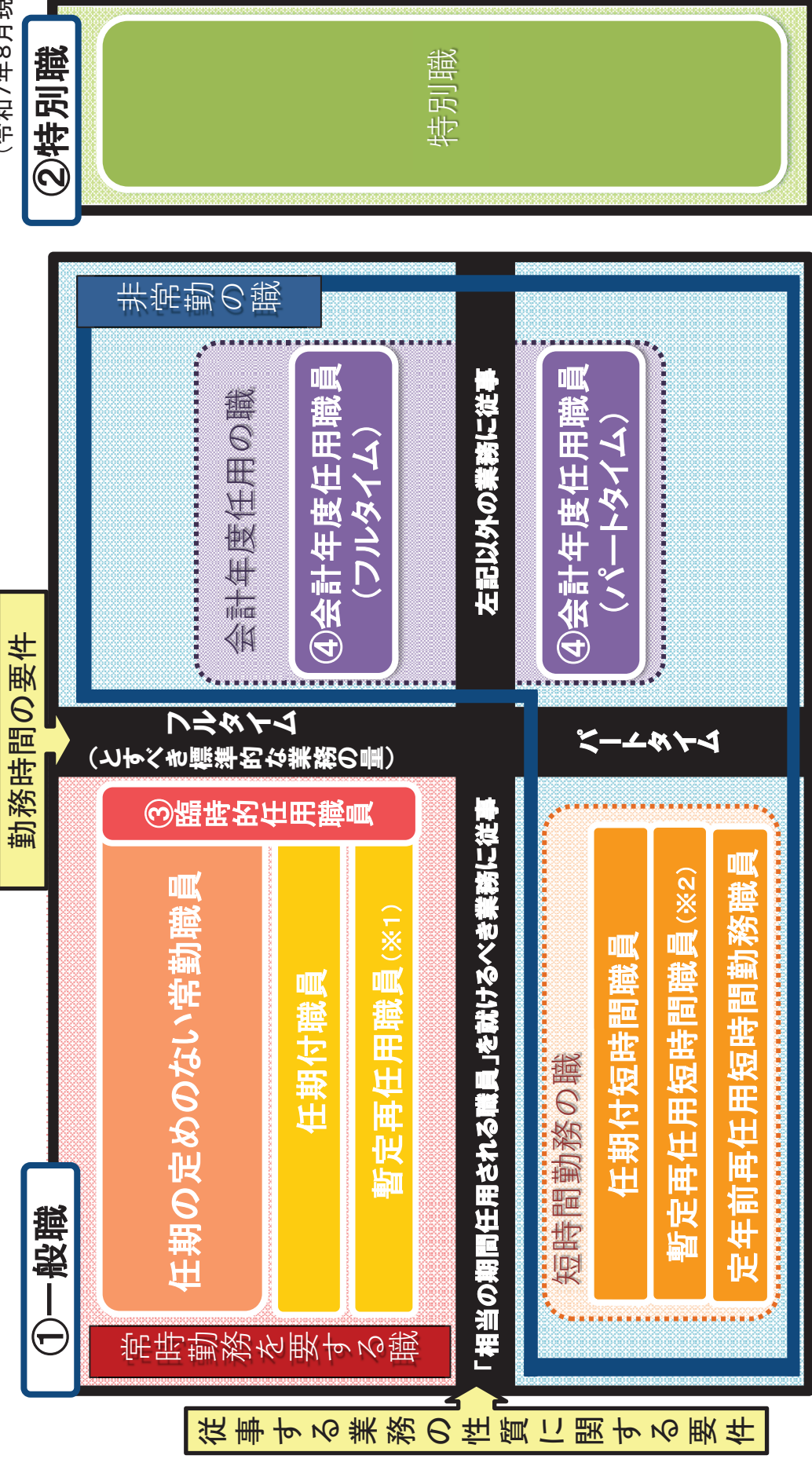
<会計年度任用の職>

（イ）の要件を満たし（ア）の要件を満たさないもの

- ・ フルタイムの会計年度任用職員
- （ア）及び（イ）のいずれの要件も満たさないもの
- ・ パートタイムの会計年度任用職員

「職」の整理

(令和7年8月現在)



※1：地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条及び第5条により採用する職員

※2：同法附則第6条及び第7条により採用する職員

- ① 一般職の職員が従事すべき業務…………… (Ⅱ 2 (1) 参照)
- ② 特別職非常勤職員が従事すべき業務…………… (Ⅱ 2 (2) 参照)
- ③ 臨時的任用職員…………… (Ⅱ 2 (3) 参照)
- ④ 会計年度任用職員…………… (Ⅱ 3 参照)

このため、「会計年度任用の職」の職務の内容や責任の程度については、常勤職員の職と異なる設定とする必要があります。

「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」については、単に業務の期間や継続性のみによって判断されるものではなく、業務の内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質により判断されるべきものです。これに該当するか否かは、各地方公共団体において、個々の具体的な事例に則して判断する必要がありますが、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報告書（平成28年12月27日。以下「総務省有識者研究会報告書」という。）においては、「典型的には、組織の管理・運営自体に関する業務や、財産の差押え、許認可といった権力的業務などが想定される」とされています。

なお、「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」については、国家公務員の表現に合わせたものです。

また、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す。

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Ⅰ1（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きたところです。このため、その適正化を図る観点から、平成29年改正法により、一般職の会計年度任用職員を法律上明確に定義し、任用、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しています。これに加え、会計年度任用職員に対する期末手当の支給が定着したことを踏まえ、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、令和5年改正法により、勤勉手当の支給を可能としています。

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・勤務条件の確保という制度改正の趣旨に沿わない不適当なもので、避けるべきです。

なお、こうした独自の一般職非常勤職員のうちパートタイム勤務の者については期末手当及び勤勉手当の支給対象にならず（平成29年改正法及び令和5年改正法による改正後の地方自治法（以下「地方自治法」という。）第203条の2第4項）、また、当該一般職非常勤職員のうちフルタイム勤務の者については給料及び手当の支給対象とならない（地方自治法第204条第1項及び第2項）といった問題があり、このような観点からも、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は避けなければなりません。

⑤ 会計年度任用職員制度への移行に当たっての考え方

平成29年改正法による制度改正に伴い、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、上記①から④までの考え方に基づく職の設定を踏まえた上で、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、規則等への位置付けを検討することとされました。

また、会計年度任用の職は、会計年度ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置づけられるべきものであることから、新制度への移行時においても、会計年度任用職員の採用に当たっては、競争試験又は選考により客観的な能力の実証を行うこととされました。

⑥ その他

地方公務員法は、平成29年の制度改正前から、地方公共団体に勤務する者について、一般職にも特別職にも属さない者の存在を予定しておらず、雇用契約による勤務関係の成立を想定していないことに留意する必要があります。

（2）特別職非常勤職員の任用の適正確保

① 特別職非常勤職員として任用すべき職

ア 平成29年改正法の趣旨

特別職非常勤職員として任用すべき職については、地方公務員法第3条第3項の各号に掲げられているところです。このうち地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる「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、平成２９年改正法において

- i) 専門的な知識経験又は識見を有すること
- ii) 当該知識経験等に基づき事務を行うこと
- iii) 事務の種類は、助言、調査、診断又は総務省令で定める事務であること

の全ての要件に該当する職に限定されたところです。

これにより、当該限定された職以外の職については、地方公務員法第３条第３項第３号を根拠に任用することはできないこととなりました。

これは、本来、地方公務員法の「守秘義務」、「職務専念義務」、「上司の職務上の命令に従う義務」などの服務等の規定が適用されるべき者が、特別職非常勤職員の「嘱託員」等として任用され、機密保持等の面で問題が生じていたことを踏まえたものです。

したがって、上記 i) から iii) までのいずれかに該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、地方公務員法の定める服務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理する必要があります。

イ 地方公務員法第３条第３項第２号に該当する職

地方公務員法第３条第３項第２号については、「法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会（審議会その他これに準ずるものを含む。）の構成員の職で臨時又は非常勤のもの」とされています。

当該規定については、平成２９年改正法による改正事項ではありませんが、適正な任用・勤務条件の確保という平成２９年改正法の趣旨を踏まえ、慎重に運用すべきものです。

なお、「委員」の具体例は以下のとおりです。

〈主な委員の例〉

- ・ 都道府県労働委員会の委員
- ・ 内水面漁場管理委員会の委員
- ・ 海区漁業調整委員会の委員（都道府県知事に選任される者）、専門委員
- ・ 民生委員、児童委員

- ・ 男女共同参画推進委員会の委員
- ・ 農地利用適正化推進委員

(教育委員会関係)

- ・ 社会教育委員
- ・ 図書館協議会の委員
- ・ 博物館協議会の委員
- ・ 公民館運営審議会の委員
- ・ 学校運営協議会の委員
- ・ 教科書の採択地区協議会の委員、選定委員会の委員、採択地区の調査員
- ・ 銃砲刀剣類所持等取締法第 14 条第 3 項の登録審査委員
- ・ スポーツ推進委員

(警察本部関係)

- ・ 少年指導委員
 - ・ 猟銃安全指導委員
 - ・ 地域交通安全活動推進委員
 - ・ 留置施設視察委員会の委員
 - ・ 警察署協議会の委員
- 等

ウ 地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に該当する職

地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる職については、専門的な知識経験等を有する者が就く職であって、当該知識経験等に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い職であり、助言、調査、診断等を行う職に限定されます。

法令に基づき設置されている職種等のうち地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に該当するものは、事務の種類ごとに以下のとおり整理されます。

該当する事務	該当する者の職種等
i) 助言	○顧問 ○参与 ○学校薬剤師（学校保健安全法第 23 条第 2 項） ○学校評議員（学校教育法施行規則第 49 条） ○評価員（土地区画整理法第 65 条） ○評価員（新都市基盤整備法第 28 条）

ii) 調査	○地方自治法第100条の2に規定する議会による議案調査等のための調査を行う者 ○統計調査員（統計法第14条） ○国民健康・栄養調査員（健康増進法第12条） ○保険審査会専門調査員（介護保険法第188条） ○建築物調査員（建築基準法第12条） ○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第103条第1項に基づき調査を行う者 ○介護保険法第194条第1項に基づき調査を行う者 ○土地改良法第8条第2項に基づき調査を行う者 ○鳥獣被害対策実施隊員（鳥獣による農林水産業等に係る被害の防止のための特別措置に関する法律第9条）
iii) 診断	○学校医（学校保健安全法第23条第1項） ○学校歯科医（学校保健安全法第23条第2項） ○産業医（労働安全衛生法第13条）
iv) 総務省令で定める事務	○斡旋員（労働関係調整法第12条第1項）

上表のとおり、法令に基づき設置されている職種等における特別職非常勤職員の範囲について限定することとしています。

このため、地方公共団体が独自に設置する職種等に係る特別職非常勤職員についても、同様に限定的な取扱いとし、適正な任用・勤務条件の確保という平成29年改正法の趣旨に沿ったものとなるよう、適切に対応する必要があります。よって、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、地方公務員法の定める服務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員などの一般職が従事すべき事務として整理する必要があります。

エ 地方公務員法第3条第3項第3号の2に該当する職

地方自治法第203条の2において報酬と費用弁償を支給すべき対象として規定されている、公職選挙法（以下「公選法」という。）、最高裁判所裁判官国民審査法（以下「国審法」という。）及び日本国憲法の改正手続に関する法律（以下「憲法改正

手続法」という。)に規定されている下記の者は、平成29年改正法による改正前の地方公務員法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員と解されてきました。

- ・投票管理者（公選法第37条、国審法第12条、憲法改正手続法第48条）
- ・開票管理者（公選法第61条、国審法第19条、憲法改正手続法第75条）
- ・選挙長（公選法第75条）
- ・投票立会人（公選法第38条、国審法第12条、憲法改正手続法第49条）
- ・開票立会人（公選法第62条、国審法第19条、憲法改正手続法第76条）
- ・選挙立会人（公選法第76条）

また、地方自治法に列挙されている者以外にも、下記のとおり、選挙、国民審査及び国民投票に関する事務に従事する者が現行法令上存在しており、これらについても平成29年改正法による改正前の地方公務員法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員と解されてきたところです。

- ・選挙分会長（公選法第75条第2項）
- ・審査分会長（国審法第27条第2項）
- ・審査分会立会人（国審法第27条第4項）
- ・国民投票分会長（憲法改正手続法第89条第1項）
- ・国民投票分会立会人（憲法改正手続法第90条）

平成29年改正法においては、選挙等に関する事務を行うこれらの者を、その職権行使の独立性の高さなどの特殊性を踏まえ、地方公務員法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員とは別の類型として整理しました。

さらに、総務省令で定める者の職としては、

- ・公職選挙法施行令（以下「公選令」という。）第56条第3項（公選令第57条第3項において準用する場合を含む。）及び日本国憲法の改正手続に関する法律施行令（以下「憲法改正手続令」という。）第70条第3項（憲法改正手続令第71条第3項において準用する場合を含む。）の規定に

より不在者投票管理者である市区町村選挙管理委員会の委員長が立ち会わせることとした不在者投票立会人の職
・公選法第49条第10項及び憲法改正手続法第61条第10項に規定する市区町村選挙管理委員会が選定した者（いわゆる「外部立会人」）のうち、市区町村選挙管理委員会が任命するものの職
を規定しています。

② 特別職から一般職へ移行する職

平成29年改正法により、特別職非常勤職員の職として存置すべき職（職種）が上記①のとおり整理されたことを踏まえ、一般職とすべき職が特別職非常勤職員の職として設定されている場合には、会計年度任用職員の職に移行することとされました。

なお、特別職から一般職に移行することとされたものの例については、以下のとおりです。

〈特別職から一般職へ移行するものの例（主なもの）〉

- ・ 事務補助職員
- ・ 保育士
- ・ 勤務医
- ・ 看護師
- ・ 臨床心理士
- ・ 清掃作業員
- ・ 消費生活相談員
- ・ 地域おこし協力隊員
- ・ 集落支援員
- ・ 国際交流員（C I R）、スポーツ国際交流員（S E A）

（教育委員会関係）

- ・ 学校の講師
- ・ 給食調理員・外国語指導助手（A L T）
- ・ 医療的ケアのために置かれる看護師、言語聴覚士、作業療法士、理学療法士、就労支援コーディネーター及び特別支援教育支援員等の特別支援教育関係の外部人材
- ・ 部活動指導員
- ・ 図書館職員
- ・ 公民館長及び公民館職員

- ・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー

(警察本部関係)

- ・警察安全相談員
- ・交番相談員
- ・スクールサポーター
- ・少年補導職員
- ・被害回復アドバイザー
- ・社会復帰アドバイザー
- ・生活相談員

(3) 臨時的任用の適正確保

① 平成29年改正法の趣旨

地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時的任用は、下記のいずれかの場合に該当し、かつ、地方公務員法第17条に基づき正規の任用の手続を経るいとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来すことがないように、特例として認められるものです。

i) 緊急の場合

(例) 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

ii) 臨時の職に関する場合

(例) 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

iii) 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合

(例) 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全て任用された場合、残りの候補者全てが採用を辞退した場合

臨時的任用は、地方公務員法第15条の2第1項第1号に規定する「採用」の定義から除外されており、法律上は、任用に当たって競争試験又は選考による厳格な能力実証を求められないものとなっているとともに、同法第22条の条件付採用の対象外となっています。

そのため、もし仮に臨時的任用が濫用されるようなことがあれば、成績主義の原則を乱し、任用制度の適正な運用を阻害するお

それが大きいので、法律上、臨時的任用を行い得る場合やその方法、期間等について、厳格な制限が設けられているところです。一方で、臨時的任用職員は、緊急の場合等に限って任用されるものであること等から、地方公務員育児休業法について適用除外となっていることにも留意が必要です。

こうしたことから、平成29年改正法においては、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、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています。

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、旅費及び手当が支給されることとなります。また、給料等の水準については、常勤職員の給料と同様に、地方公務員法第24条に規定する職務給の原則等の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定することが必要です。一方、「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ため、「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ません。

② いわゆる「空白期間」の適正化

臨時的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す。

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ありません。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ります。

会計年度任用職員については、下記3(1)⑤イにあるとおり、任命権者が任期を定める際に「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」の是正を図ることとしたものです（地方公務員法第22条の2第6項）。

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」の是正を図る必要があります。

③ 給付

ア 給与水準の考え方

地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時的任用職員の給与の決定（再度の任用の際の決定を含む）に当たっては、常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定することとなります。したがって、常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取扱いは改める必要があることに留意ください。

イ 手当の支給

地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時的任用職員については、「常時勤務を要する職」に就く職員として位置付けられるため、退職手当を含め、諸手当については、常勤職員と同様に支給する必要があることに留意ください。

④ 年金制度、医療保険制度及び公務災害補償制度

年金制度及び医療保険制度においては、地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時的任用職員については、2月以内の任期を定めて使用される者であって、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないものを除き、年金制度上、第1号厚生年金被保険者として厚生年金保険の適用対象となり、医療保険制度については、地方公務員等共済組合法上の短期給付及び福祉事業の適用対象となります。

その上で、任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においては、任用の終了時にあらかじめ、任命権者と職員との間で次の任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上、任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、厚生年金保険の被保険者資格については喪失させることなく取り扱う必要があり、短期給付及び福祉事業に係る組合員資格も喪失しないものとして取り扱うこととなります。

公務災害補償制度においては、臨時的任用職員については地方公務員災害補償法第2条第1項第1号に規定する「職員」となることから、任用の日から同法が適用されることとなります。

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運用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職員団体、⑦人事行政の運営等の状況の公表について、留意事項を示します。

① 任用等

ア 募集・能力実証

各地方公共団体においては、採用に当たって、ホームページ上で公開する等、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行った上で、客観的な能力の実証を行う必要があります。

会計年度任用職員の採用の方法については、その従事する業務の性質などを踏まえ、競争試験によることを原則とする任期の定めのない常勤職員とは異なり、競争試験又は選考により採用する特例が設けられています（地方公務員法第22条の2第1項）。

したがって、競争試験によらず、選考によることとし、その方法として面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法によることができます。

また、会計年度任用職員の募集及び採用に当たっては、以下の関係法令に留意ください。

(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

地方公務員法第13条においては、全て国民は平等に取り扱われなければならないとされています。

これに関連して、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）においては、事業主は、労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされており、期間の定めのある労働契約に関する募集及び採用に当たっては、年齢制限を設けることはできないこととされています（労働施策総合推進法第9条）。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）においては、事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされています（男女雇用機会均等法第5条）。

これらの規定自体は地方公務員については適用除外とされていますが、会計年度任用職員の募集・採用に当たっては、

地方公務員法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があります。

イ 任用

(ア) 名称

会計年度任用職員の募集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しなければなりません。

一方、実際の募集に際して、個々具体の会計年度任用の職についてどのような呼称を用いるかについては、各地方公共団体で適切に判断されるべきものです。

(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。

なお、常勤職員の給与改定を踏まえ、年度途中で給料・報酬等の増額改定又は減額改定があり得ることについても、あわせて明示することが望ましいと考えられます。

（ウ）任期

- i) 会計年度任用職員の任期については、その任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なります。

この際、従来の取扱いと同様、当該会計年度任用職員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得るものです。

- ii) 具体的な任期の設定に当たっては、下記⑤イにおいても後述しますが、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めなければなりません。

- iii) 任期の明示については、上記①イ（イ）のとおり任用の際に書面で示すことが必要ですが、その際、上記①ア（ア）と同様、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、採用の段階で明確に示すべきです。

（エ）条件付採用

平成29年改正法においては、任用期間、勤務日数又は勤務時間の長短や前職の勤務実績の有無等にかかわらず、会計年度任用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で、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ています（地方公務員法第22条の2第7項）。

また、会計年度任用職員の実際の勤務日数が少ない場合には、能力を実地で実証する条件付採用の趣旨を踏まえ、条件付採用期間を延長することができます。これについては、人

事委員会規則若しくは公平委員会規則又は任命権者の定める規則において、国の非常勤職員の取扱いとの権衡を考慮し、採用後1月間の勤務日数が15日に満たない場合には、その日数が15日に達するまで（最長任期の末日まで）延長できる旨を規定すべきものです。

なお、再度の任用の場合においても、新たな職に改めて任用されるものと整理すべきものであることから、条件付採用期間を省略することはできません。

② 服務及び懲戒

会計年度任用職員については、地方公務員法上の服務に関する次の各規定が適用され、かつ、懲戒処分等の対象となることを踏まえ、公務運営の適正確保の観点から、関係規定の適切な運用に留意ください。

- ・ 服務の根本基準（地方公務員法第30条）
- ・ 服務の宣誓（地方公務員法第31条）
- ・ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）
- ・ 信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）
- ・ 秘密を守る義務（地方公務員法第34条）
- ・ 職務に専念する義務（地方公務員法第35条）
- ・ 政治的行為の制限（地方公務員法第36条）
- ・ 争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）
- ・ 営利企業への従事等の制限（地方公務員法第38条）

なお、服務の宣誓は、任命権者が別段の定めをすることができ旨を条例で定め、任用形態や任用手続きに応じた方法で行うことも可能です。

また、職務専念義務が適用されることに伴い、営利企業への従事等にあたっては、常勤職員との権衡に留意し、職務専念義務の免除についても適切に取り扱う必要があります。

パート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外としましたが、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ください。

なお、勤務時間の長短にかかわらず、パートタイムの会計年度任用職員に対し、営利企業への従事等を一律に禁止することは適切ではありませんが、例えば、職務専念義務に支障を来す

ような長時間労働を行わないよう指導することなどは考えられます。

③ 勤務条件等

ア 給付

(ア) 平成29年改正法及び令和5年改正法の趣旨

平成29年改正法及び令和5年改正法により、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(地方自治法第204条)、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、期末手当及び勤勉手当の支給対象とするものです(地方自治法第203条の2)。

また、地方自治法第203条の2及び第204条においては、報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法、給料及び手当の額並びにその支給方法は、条例で定めなければならないこととされています。

平成29年改正法により、会計年度任用職員が一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、地方公務員法第24条が適用になります。このため、各地方公共団体の条例やその委任に基づく規則等において会計年度任用職員の具体の給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、同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、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要です。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意ください。

民間企業の労働者の給与水準との権衡については、各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすることにより、間接的に実現されると考えられます。また、給与情報開示の取組を徹底することを通じて、適正な給与水準の確保を図ることも重要です。

国の非常勤職員の給与水準との権衡については、国の非常勤職員の給与が、「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の初

号俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定する」とされており、会計年度任用職員についても同様の考え方をとっています。
（【参考資料 1】 参照）

（イ）フルタイムの会計年度任用職員

i) 給料水準の考え方

給料水準については、フルタイムの会計年度任用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の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものです。

ii) 一定の手当の支給

手当については、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、以下のとおり取り扱うべきものです。

○ 時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当

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ことを命じた場合（週休日を含む。）には、その超えた勤務時間に対して、労働基準法第 37 条の規定に基づく基準を下回らない額を適切に支給する必要があります。

また、宿日直手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当についても、休日等の勤務を命じた場合には適切に支給する必要があります。

○ 通勤手当

通勤手当については、その費用弁償的性格を踏まえ、適切に支給する必要があります。

○ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、任期が相当長期にわたる者に対して支給する必要があります。この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長で

も1年であることを踏まえ、6カ月以上を基本とします。

その際、例えば、令和6年12月2日以前から令和7年3月31日まで任用、令和7年4月1日から令和7年6月1日まで引き続き任用され、その後、任用がなかった場合、令和7年度における任用期間は6カ月以上となりませんが、前年度からの任用期間が6カ月以上継続することとなるため、令和7年度の任期が6カ月以上となる会計年度任用職員との権衡から、このような場合は令和7年6月期の期末手当・勤勉手当を支給することが適当と考えられます。

また、期末手当の基礎額、期別支給割合及び在職期間別割合の取扱い、勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があり、勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要があります。

基準日については、常勤職員と同様に6月1日、12月1日に設けることが基本と考えられますが、一方で、各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とすることも差し支えありません。なお、会計年度任用職員に対して期末手当・勤勉手当を支給しない目的で基準日を外した任用を行うことは避ける必要があると考えられます。

また、常勤職員について、基準日前1カ月以内に退職、失職又は死亡した者に対し、在職期間・勤務期間を反映した期末手当・勤勉手当の額を支給している等の場合、会計年度任用職員についても、同様の制度とすることが考えられますが、これについても、各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とすることは差し支えありません。

○ 退職手当

退職手当については、常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日（条例等により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日及び条例等により、4週間を超えない範囲内で週を単位として条例等の定める期間ごとの期間

につき職員の1週間当たりの勤務時間以上の勤務時間を定められ、かつ、勤務した日を含む。)が18日(1月間の日数(地方公共団体の休日を除く。)が20日に満たない日数の場合にあっては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数)以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、退職手当を支給することとされており(職員の退職手当に関する条例(案)第2条第2項及び職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(案)(昭和37年9月29日自治丙公発第20号)附則第5項)、この支給要件を満たす場合には、各地方公共団体の条例に基づき適切に支給する必要があります。

- 特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、初任給調整手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)及びへき地手当(これに準ずる手当を含む。)

特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、初任給調整手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)及びへき地手当(これに準ずる手当を含む。)については、各地方公共団体において、会計年度任用職員の勤務形態、従事する職務の内容や責任、それぞれの手当の趣旨等を踏まえつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に判断する必要があります。また、地方自治法に加え個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意ください。

- 上記以外の手当

上記以外の手当については、支給しないことを基本とします。

ただし、地方自治法に加え個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意ください。

- (ウ) パートタイムの会計年度任用職員
 - i) 報酬水準の考え方

報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべきものです。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられます。

また、正規の勤務時間を超えての勤務（週休日を含む。）や、休日等の勤務を命じた場合には、労働基準法の規定を踏まえ、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきです。

ii) 費用弁償

通勤に係る費用については、費用弁償として適切に支給すべきものです。

iii) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、上記（イ） ii と同様、任期が相当長期にわたる者に対して支給すべきものです。この場合において、「相当長期」とは会計年度任用職員の任期が最長でも1年であること等を踏まえ、6カ月以上、週当たり15時間30分以上（※）の勤務時間を基本とし、また、期末手当の基礎額、期別支給割合及び在職期間別割合の取扱い、勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があります。

また、勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要があります。

基準日の考え方や在職期間別割合、期間率の取扱い、基準日前1カ月以内に退職した場合等の取扱いについては、上記（イ） ii に記載のとおり、フルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めるべきものです。

※ 参考

週当たり15時間30分以上と示した理由としては、一般に、週2日

に見合う勤務時間未満では、本格的に職務に従事するとは言い難いものと考えられていること、また、国の暫定再任用短時間勤務職員・定年前再任用短時間勤務職員（週の勤務時間が15時間30分以上フルタイム未満）に対しては、期末手当・勤勉手当を支給するものとされていることを踏まえたもの。

また、各府省等の申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ））においては、「非常勤職員に対し、その勤務実態（中略）等を適切に考慮の上、期末手当／勤勉手当に相当する給与を支給するものとする」とされているが、「勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員（例：健康管理医、客員教授等）」についてはその「対象から除く」とされている。

イ 勤務時間及び休暇

（ア）条例等による勤務条件の規定

会計年度任用職員に係る勤務時間、休暇等の勤務条件についても、地方公務員法第24条第5項に基づき条例で定めることとされており、会計年度任用職員が自らの勤務条件について把握することができるように、条例又はその委任を受けた規則等で明確に定める必要があります。

（イ）勤務時間

会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要です。

平成29年改正法では、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法制上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ることが求められます。

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・勤務条件の確保という平成29年改正法の趣旨に沿わないものであることに留意ください。

（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（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2】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るかとされています。

「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」として、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。

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、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1 2 1 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ます、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6 1 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1 0－1 1（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つては、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条の9）。

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。

また、高齢者の医療の確保に関する法律により、医療保険者である地方公務員共済組合は、40歳以上の組合員及び被扶養者に特定健康診査を行う義務があります。組合員が労働

安全衛生法に基づき行われる特定健康診査に相当する健康診断を受けた場合には、特定健康診査を行ったものとみなされますが、40歳以上の会計年度任用職員（短期給付適用者）のうち、「常時使用する労働者」に該当しない者は、地方公務員共済組合が特定健康診査を行うこととなります。事業主である地方公共団体として、対象となる者に対して特定健康診査の受診を勧奨するなど、地方公務員共済組合への協力が必要です。

（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

会計年度任用職員については地方公務員法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることから、会計年度任用職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、

適切に対応する必要があります。

なお、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律は、公務員は適用除外とされているものの、同法では、教育訓練や福利厚生施設に関する取扱いについて短時間労働者への配慮義務等が規定されていますので留意ください。

エ 社会保険及び労働保険の適用

(ア) 年金制度及び医療保険制度

会計年度任用職員について、2月以内の任期を定めて使用される者であって、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないものを除き、

- ① 任用が事実上継続していると認められる場合において、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日（1月間の日数（地方公共団体等の休日を除く。）が20日に満たない日数の場合にあっては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数）以上であるもの（当該勤務した日が12月を超えないものに限る。）
- ② ①以外の者で勤務時間が常時勤務に服することを要する地方公務員の4分の3以上であるもの
- ③ ①及び②以外の者で以下の3要件を満たすもの
 - ・ 週の所定勤務時間が20時間以上であること
 - ・ 報酬月額が8.8万円以上であること
 - ・ 学生でないこと

のいずれかの要件に該当する場合には、年金制度については、第1号厚生年金被保険者として厚生年金保険の適用対象となり、医療保険制度については、地方公務員等共済組合法上の短期給付及び福祉事業の適用対象となります。（地方公務員等共済組合法施行令第2条第1項第5号～第7号及び同令第24条の2第1項等）。

上記に該当しない会計年度任用職員については、国民年金及び国民健康保険に加入することとなります。

なお、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が原則として18日（1月間の日数（地方公共団体等の休日を除く。）が20日に満たない日数の場合にあっては、18日から20日と当該

日数との差に相当する日数を減じた日数) 以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているものについては、当該要件に該当するに至った日以後、地方公務員等共済組合法上の短期給付及び福祉事業のほか、長期給付も適用されることとなり、第3号厚生年金被保険者として引き続き厚生年金保険の適用対象となるほか、退職等年金給付も適用対象となります。

(イ) 公務災害補償制度

非常勤職員の災害補償については、その職種や勤務形態に応じて適用される制度が以下のとおり異なりますので留意ください。

特に会計年度任用職員について、任用が事実上継続していると認められる場合において、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日(1月間の日数(地方公共団体等の休日を除く。))が20日に満たない日数の場合にあっては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数) 以上ある月が引き続いて12月を超えるに至った者で、引き続き勤務することを要することとされているものは、下記 i) の常勤的非常勤職員として地方公務員災害補償基金により補償されます。

また、この要件を満たさない会計年度任用職員は、ii) 労働者災害補償保険制度により補償対象となる者を除き、iii) 議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例により補償されることとなります。

i) 地方公務員災害補償基金により補償対象となる者

- ・ 暫定再任用短時間勤務職員
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員
- ・ 任期付短時間勤務職員
- ・ 育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員
- ・ 常勤的非常勤職員(※)
- ・ 非常勤船員(船員法第1条に規定する船員であって労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者)

※ 関連する総務省告示

「地方公務員災害補償法における常勤職員に準ずる非常勤職員の
範囲等について」（昭和42年自治省告示第150号）

ii) 労働者災害補償保険法及び他の法律により補償対象となる者

- ・労働者災害補償保険法の適用を受ける者（水道・交通・病院など労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者）
- ・消防組織法、水防法及び消防団員等公務災害補償等責任共済等に関する法律の適用を受ける者（消防団員、水防団員）
- ・公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律の適用を受ける者（学校医、学校歯科医、学校薬剤師）

iii) 議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例により補償対象となる者

地方公務員災害補償法の「職員（上記 i）の常勤的非常勤職員）」とならず、また上記 ii) の労働者災害補償保険法により補償対象とならない会計年度任用職員の公務災害については、地方公務員災害補償法第69条第1項に基づき定めることとされている各地方公共団体の議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例により補償されます。地方公務員災害補償法第69条第3項においては、当該条例で定める補償の制度は、地方公務員災害補償法及び労働者災害補償保険法で定める補償の制度と均衡を失したものであってはならないこととされています。各地方公共団体においては、条例を地方公務員災害補償法及び労働者災害補償保険法で定める補償の制度と均衡を失しないよう定めるとともに、適切に補償がなされるよう、運用を行うことが必要です。

なお、議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例施行規則（案）に福祉事業として示している傷病特別給付金、障害特別給付金及び遺族特別給付金については、期末手当が支給される議会の議員に加え、期末手当や勤勉手当が支給される会計年度任用職員に対しても

支給することができますので留意ください。

(ウ) 雇用保険

雇用保険については、以下の3つの要件を満たした場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続きを行わなければなりません。

- ・ 一週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上継続して雇用される見込みであること
- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること

なお、上記ア(イ)ii)「○ 退職手当」に示す要件を満たし、職員の退職手当に関する条例(案)の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者とならないこととなりますので留意ください。

(エ) 年金制度、医療保険制度及び公務災害補償制度の留意点

地方公務員等共済組合法及び地方公務員災害補償法を適用しないようにするために、不適切な「空白期間」を設定することは、適正な任用・勤務条件の確保という平成29年改正法の趣旨に沿わないことから避ける必要があります。

なお、地方公務員等共済組合法及び地方公務員災害補償法の適用に関し、会計年度任用職員に係る上記「任用が事実上継続している」か否かの判断に当たっては、勤務の実態に照らして個別具体的に判断する必要があり、任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、任用の終了時にあらかじめ、任命権者と職員との間で次の任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上、任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、この期間を引き続く期間として取り扱うこととなります。

また、年金制度上、第1号厚生年金被保険者として厚生年金保険の適用対象となり、医療保険制度については、地方公務員等共済組合法上の短期給付及び福祉事業の適用対象となる会計年度任用職員について、任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合において、上記と同様、事実上、任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、厚生年金保険の被保険者資格については喪失させることなく取り扱う必要があります、短期給

付及び福祉事業に係る組合員資格も喪失しないものとして取り扱うこととなります。

地方公務員災害補償基金による補償の対象となっている会計年度任用職員についても同様に、引き続き地方公務員災害補償基金による補償の対象として取り扱うこととなります。

④ 人事評価

地方公務員法上、会計年度任用職員は、常勤職員と同様、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず、人事評価の対象となります。

会計年度任用職員については、任期ごとに客観的な能力の実証を行った上で任用することが求められます(下記⑤ア(イ)参照)。再度の任用を行う場合の客観的な能力実証に当たり、前の任期における人事評価結果を判断要素の一つとして活用することが考えられます。このほか、人事評価結果を研修などの人材育成に活用することも想定されます。

また、任期の定めのない常勤職員として採用する場合の能力実証に際し、会計年度任用の職に就いていた者が会計年度任用職員であった時の人事評価による勤務実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能です。ただし、その任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではないことに留意ください。

さらには、令和5年改正法により、令和6年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることとなったため、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要があります。

なお、具体的な人事評価の実施方法等については、地方公務員法上、各任命権者に委ねられているため、職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能です。その際、「人事評価記録書例(会計年度任用(事務補助)職員)」(【参考資料3】)も参照ください。

⑤ 再度の任用

ア 基本的な考え方

(ア) 再度の任用の位置付け

上記①イ(ウ)のとおり、会計年度任用職員はその任期を1会計年度内としています(地方公務員法第22条の2第1項及び第2項)ので、会計年度任用の職は1会計年度ごとに

その職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものです。

会計年度任用の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されることはあり得るものですが、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、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べきものであり、当該職員に対してもその旨説明が必要です。

(イ) 再度の任用についての留意事項

上記(ア)の考え方に基づき、再度の任用を行う場合であっても、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる会計年度任用の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、会計年度任用職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要です。

地方公務員の任用における成績主義や平等取扱いの原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではないことから、会計年度任用の職についても他の職と同様に、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められます(上記④参照)。

この考え方は、条件付採用についても同様であることから、再度の任用であっても任期ごとに改めて条件付採用の対象とすることが必要です。

一方で、募集に当たって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものであり、上記①ア(イ)に述べた均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められます。

イ いわゆる「空白期間」の適正化

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す。

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あり

ません。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ります。

また、仮に、空白期間を置いた場合であっても、年次有給休暇の繰り越し（３（１）③イ（ウ））や厚生年金保険、地方公務員共済制度及び公務災害補償制度の適用（３（１）③エ（エ））については、勤務の実態に即して判断されているところです。

このため、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」など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」の是正を図る必要があります（地方公務員法第２２条の２第６項）。各地方公共団体においては、「退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため」の空白期間の是正を図ることはもとより、「職務の遂行に必要かつ十分な任期」を適切に定めていることについて、職員や住民に対して説明責任を果たす必要があります。

ウ 手続

同一の者を同一の職務内容の職に再度任用する際にも、新たな職への任用として、上記①ア及びイと同様、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示を行い、平等取扱いの原則や成績主義も踏まえつつ能力の実証等を経た上で、本人の意思を確認し、辞令の交付や勤務条件の明示を行うべきです。

なお、結果として複数回にわたって同一の者の任用が繰り返された後に、能力実証の結果や業務の見直しによる業務自体の廃止その他の合理的な理由により再度の任用を行わないこととする場合においては、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいです。この点については、公務員は適用除外とされているものの、労働基準法第１４条第２項に基づく「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」（厚生労働省）において、契約を更新しない場合の予告や理由の明示等が定められていることにも留意ください。

エ 給付水準

会計年度任用職員に対する給付については、上記③アのとおり、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、職務遂行上必要と

なる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要となるものですが、これは再度の任用の際にも同様です。

この場合において、毎年度の給料又は報酬の水準の決定に際し、同一又は類似の職種の常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処する必要があります。

また、同一の者が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、給料額等を変更することが考えられます。具体的には、一定の勤務経験や実績などのある会計年度任用職員である保育士について、より責任の程度が高い職に新たに任用する場合には、当該職員の能力等を考慮し、その職務に応じて給料額等を設定することが考えられますので、こうしたことも踏まえ、適切に給料又は報酬の水準を決定するよう、留意ください。

オ 再度の任用と産休等との関係

会計年度任用職員が、産前産後休暇、介護休暇、育児休業について、その取得要件を満たしている場合には、

- ・ 会計年度任用職員の任期の末日（任期の末日が年度末である場合には、年度末）まで取得することができ、
- ・ 翌年度に再度の任用がなされた場合には、改めて取得することにより、年度をまたいで当該休暇、休業を継続することができます。

この場合において、再度の任用により、改めて条件付採用期間が設定されることとなりますが、条件付採用期間中であることをもって当該休暇、休業の取得が妨げられるものではありません。なお、任命権者において、実地での能力の実証が不足していると考えられる場合には、①イ（エ）のとおり、条件付採用期間を延長することが可能です。

⑥ 職員団体

会計年度任用職員は、任期の定めのない常勤職員と同様、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは

加入しないことができます。(地方公務員法第52条第3項)

なお、地方公共団体の当局は、会計年度任用職員の勤務条件について、地方公務員法に基づき、登録職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応じる必要があることに留意が必要です。(地方公務員法第55条第1項)

⑦ 人事行政の運営等の状況の公表

地方公務員法第58条の2においては、以下の義務が課されています。

- ・ 任命権者から地方公共団体の長に対する、職員の任用、人事評価、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修、福祉並びに利益保護などの人事行政の運営の状況の報告(地方公務員法第58条の2第1項)、
- ・ 人事委員会又は公平委員会から地方公共団体の長に対する業務の報告(地方公務員法第58条の2第2項)、
- ・ 地方公共団体の長による上記の報告に関する概要及びその内容の(対外的)公表(地方公務員法第58条の2第3項)

平成29年改正法により、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、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す。公表等に当たってはその趣旨を踏まえて実施する必要があります。

⑧ 制度の周知

各会計年度任用職員に対し丁寧な情報提供を行う観点から、任用時に、労働基準法に基づき勤務条件をあらかじめ明示することはもとより、会計年度任用職員制度の改正内容などについても、各会計年度任用職員に対し、適時適切な周知を行っていただくようお願いします。

III Q & A

【全般】

問 1 - 1 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係は、常勤職員とどのような違いがあるのか。

- 会計年度任用職員として任用される企業職員又は技能労務職員に係る法令の適用関係については、常勤職員として任用されるこれらの職員と同様である。すなわち、企業職員又は技能労務職員については、元々フルタイムの職やパートタイムの職にかかわらず、地方自治法第 203 条の 2 及び地方自治法第 204 条の特例として地方公営企業法第 38 条の企業職員の給与に関する規定が適用されることとなっており、会計年度任用職員についても同様である。

問 1 - 2 地方公務員法第 22 条の 2 第 4 項の規定において「当該期間の範囲内において、任期を更新することができる」とあるが、マニュアルで示されている「再度の任用」との違いは何か。

- ここでいう「任期の更新」とは、会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該会計年度内において同一の者が同一の職に引き続き任用されるものと解され、任用が中断した後、改めて任用することは更新ではない。一方、再度の任用とは「新たに設置された職」に競争試験又は選考による客観的な能力の実証を経て改めて任用されるというものであり、その点で「任期の更新」と異なる。

問 1 - 3 1 週間あたりの勤務時間が常勤職員の 4 分の 3 を超える非常勤職員を会計年度任用職員として任用する場合は「パートタイムの職」として任用することとなるのか。

- 会計年度任用職員制度においては、1 週間当たりの勤務時間が常勤職員と同一である者を「フルタイムの会計年度任用職員」とし、これよりも短い時間である者を「パートタイムの会計年度任用職員」と定

めていることから、1週間あたりの勤務時間が常勤職員よりも短い
が4分の3を超えて勤務する非常勤職員を会計年度任用職員として任
用する場合は「パートタイムの職」として任用することとなる。

問1－4 平成29年改正法において、1週間あたりの勤務時間が常
勤職員よりも短い
が4分の3を超えて勤務する非常勤職員をパート
タイムの会計年度任用職員として「報酬、費用弁償及び期末手当」
の支給対象とした理由は何か。

- 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の勤務時間の4分の3を超える者の取扱いについては、手当支給の適法性が争われた過去の判例（茨木市臨時的任用職員に対する一時金の支給に係る損害賠償請求事件等）では、当時の国の日々雇用職員以外の非常勤職員の取扱いが「常勤職員の勤務時間の4分の3を超えない範囲内」とされていたことを踏まえ、地方自治法第204条の「常勤の職員」に該当するか否かの判断要素の一つとして「勤務時間が常勤職員の4分の3を超えること」を挙げていた。
- しかしながら、それは複数の判断要素の一つとして挙げられたに過ぎず、かつ、国において日々雇用職員制度を廃止し、期間業務職員制度が創設され、現行法令上、4分の3を超えるか否かにかかわらず、非常勤職員とされていることを前提とすれば、4分の3の勤務時間を区分の基準とする理由は明確でない。
- 一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員制度」を創設するに当たり、「常勤の職員」、すなわち、「常時勤務を要する職を占める職員」については、国家公務員を含めた公務員法制全体として、相当の期間任用される職員を就けるべき職を占める職員であって、フルタイムで勤務する職員と整理したところである。
- その上で、会計年度任用職員の給付制度においても、常勤職員の1週間あたりの勤務時間と同一であるフルタイムの者については給料、旅費及び手当の支給対象とし、常勤職員の1週間あたりの勤務時間より短いパートタイムの者については報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象とする立法的措置を講じたものである。

問 1 - 5 フルタイムの会計年度任用職員の要件として、「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」とされているが、ここでいう「一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間」とはどこの期間を指すのか。例えば、月の末日前に任期が終了する場合、フルタイムの会計年度任用職員として任用してよいか。

- 任期中のどの期間とするかは、会計年度任用職員の任期や勤務形態が多様であることから一律的な定めは設けていないが、例えば、月の末日前に任期が終了したことにより最終週のみ週 4 日勤務となる場合は、最終週以外の 1 週間あたりの勤務時間で判断することとなり、その間、常勤職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であれば、フルタイムの会計年度任用職員として任用することとなる。

なお、例えば、任期が 3 日で 1 日あたりの勤務時間が常勤職員と同一の場合は、パートタイムの会計年度任用職員として任用することとなる。

問 1 - 6 週により勤務時間が異なる職について、常勤職員と同一の勤務時間の週がある場合に、「パートタイムの職」として任用することとなるのか。

- 「1 週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間」に該当するか否かを判断すべき任期中の期間について、常勤職員と同一の勤務時間の勤務を行う週があったとしても、常勤職員よりも短い勤務時間の勤務を行う週がある場合には、任期を通してパートタイムの会計年度任用職員として任用することが適当である。ただし、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することは平成 29 年改正法の趣旨に沿わないものである。

問 1 - 7 通常の常勤職員と勤務内容や勤務形態が異なる宿日直業務などに会計年度任用職員を充てる場合、フルタイム又はパートタイムのどちらの会計年度任用職員として任用すべきか。

- フルタイム又はパートタイムのいずれを選択するかは、業務の内容や責任の程度などを踏まえた業務の性質にかかわらず、1週間当たりの通常の勤務時間に基づき判断すべきである。
- その際、同一又は類似の業務に従事する常勤職員がいる場合は、これらと1週間当たりの通常の勤務時間を比較することが適当と考えるが、同一又は類似の業務に従事する常勤職員がいない場合は、通常の常勤職員と比較することが考えられる。

問1－8 パートタイムの会計年度任用職員について、同一の地方公共団体内で複数の任命権者に同時に任用される場合、複数部局の任用を合計した1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うべきか。

- 同一地方公共団体内の異なる任命権者（首長のほか、教育委員会や公安委員会など）にパートタイムの会計年度任用職員として任用されることとなった結果、合計した1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となったとしても、任命権者が異なることからそれぞれの任命権者においてパートタイムの会計年度任用職員として任用することが適当である。
- なお、ここでいう「異なる任命権者」とは、地方公務員法第6条第2項に規定する補助機関たる上級の地方公務員に委任する前の任命権者が異なる場合をいい、例えば、地方公共団体の長が委任する複数の補助機関たる上級の地方公務員に任用されることとなった結果、合計した1週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合には、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うことが適当である。

問1－9 これまで、特別職非常勤職員の勤務内容は同一の職名であっても団体ごとに様々で、その中には有償ボランティア的な位置付けになっているケースもあると考えるが、そのようなケースも一般職に移行するのか。

- 地方公務員法第3条第3項第3号の特別職として任用することが可能な職としては、専門的な知識経験等を有する者が就く職であって、当該知識経験等に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い職であり、助言、調査、診断等を行う職が該当する。
- また、上記に該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、地方公務員法の定める服務等を課すべき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理すべきである。
- したがって、あくまで協力依頼を受けて行うようなボランティア活動に従事する者を地方公務員として任用する必要はないが、会計年度任用職員等として行うべき事務に該当する場合には、その実態に応じて任用することが適当である。

問1－10 日々雇用職員や任用期間、勤務日数、勤務時間が極めて短い職員についても、会計年度任用職員として任用しなければならないのか。

- 平成29年改正法により、特別職非常勤職員については、「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」に限定し、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」に該当することを新たに要件に加え、その対象を限定したところである。
- したがって、これらの対象とならない臨時・非常勤職員については、日々雇用される者又は任用期間、勤務日数、勤務時間が極めて短い者かどうかにかかわらず、会計年度任用職員として任用すべきである。

問1－11 会計年度任用職員が育児休業を取得した場合や病気休職した場合など、欠員補充の取扱い如何。

- 会計年度任用職員が育児休業を取得する場合の欠員補充については、新たに会計年度任用職員を任用することや、地方公務員育児休業法第6条第1項第2号の規定に基づく臨時的任用職員を任用することが考えられる。
- なお、地方公務員育児休業法に基づく臨時的任用については、「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として加えていないため、これまでと同様、常勤職員の代替に限られるものではないが、地方公務員育児休業法に基づく臨時的任用は、職員の配置換えその他の方法（職員の業務分担の見直し、配置転換、業務遂行方法の工夫、会計年度任用職員の任用などのさまざまな措置をいう。）により育児休業を請求した職員の業務を処理することが困難である場合に行うことができるという点に留意が必要である。
- また、会計年度任用職員が病気休職する場合などの欠員補充については、新たに会計年度任用職員を任用することが考えられる。

問1－12 地方公務員法第58条の2に基づく人事行政の運営等の状況の公表について、平成29年改正法によりフルタイムの会計年度任用職員が対象として加えられたところであるが、例えば2～3か月程度の短期間の勤務となる職については、公表になじまないのではないか。

- フルタイムの会計年度任用職員を公表対象としたのは、任期の定めのない常勤職員と同様に、給料、旅費及び手当の支給対象となり、一定の条件を満たせば、退職手当制度や共済組合制度の長期給付が適用されるためである。
- また、任期が短い者についても公表対象とすることにより、短期間の任用を繰り返し、退職手当制度や共済組合制度を適用させないといった不適切な運用を防止する効果もある。
- このため、その人数等の公表に当たっては、短期間の任期で任用される職員も含め、当該年度内の人数等の実態を適切に把握し、公表するよう工夫していただきたい。

問 1 - 1 3 臨時・非常勤職員について、経費削減の観点から会計年度任用職員には移行せず、これまで臨時・非常勤職員が担っていた業務について、民間委託を行うこととしてよい。

- 臨時・非常勤職員について、それぞれの職の必要性を十分に検討した上で、民間委託によって現状よりも効果的・効率的な行政サービスの提供が可能になると判断できる場合は、その結果として職の整理（廃止）を行うことはあり得る。
- しかしながら、それぞれの職の必要性を十分に検討することなく、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、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・勤務条件の確保という平成 2 9 年改正法の趣旨に沿わないものである。

問 1 - 1 4 教育機関において任用する会計年度任用職員の任用期間について、夏休み期間中従事させる業務が全くない場合、その夏休み期間を除き、任期を分けて設定することは、不適切な空白期間にあたるか。

- 不適切な「空白期間」の考え方は、マニュアルⅡ 3（1）③エ（エ）及び⑤イを参考にされたいが、夏休み期間中従事させる業務が全くない場合、不適切な空白期間には当たらないと解される。
- これまで通知等で示されているように、任期の設定については、勤務の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるが、例えば、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、任用が 1 日ないし数日の間を空けて再度行われる場合、不適切な「空白期間」とみなされるおそれがある。
- なお、夏休み期間前に任期が終了になった者を休業明けに再度任用する場合、他の再度任用の場合と同様、新たな職への任用にあたると解される。したがって、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示を行い、平等取扱いの原則や成績主義を踏まえた能力の実証等を経たうえで、本人の意思を確認し、辞令交付や勤務条件の明示を行うべきである。

問 1 - 1 5 パートタイム会計年度任用職員として任用することを目的に、例えば、週 5 日勤務の職について一日あたりの勤務時間を 7 時間 30 分とするなど、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりもわずかに短く設定しても、差し支えないか。

- 会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要である。
- また、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、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・勤務条件の確保という平成 2 9 年改正法の趣旨に沿わないものである。
- こうしたことから、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、例えば、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりも一日当たり 15 分間短くするなど、わずかに短く設定することは適切ではない。

【特別職】

問 2 - 1 マニュアルで示している特別職は例示列举か、限定列举か。

- 法令に基づき設置されている職のうち、地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に該当するものについては、「限定列举」してマニュアルに示したところ。

問 2 - 2 地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」とはどのようなものを指すのか。専門性を有する相談員の職務は「助言」と解してよいか。

- 地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」については、地方公共団体の機関等に対する「助言」に限り該当するものであり、単に部局内の職員個人や住民等に対して助言を行う相談員などについては、該当しないと解される。

- なお、当該業務が専門的な知識・経験等に基づく「助言」に該当する場合であっても、地方公務員法第3条第3項第3号の特別職として任用することが可能な職は、労働者性が低い職であることにご留意いただきたい。

問2-3 「顧問」、「参与」とは具体的にどのような者を指すのか。

- 「顧問、参与」については、『「顧問」とは、地方公共団体の機関等に対し、…意見の陳述又は勧告をさせる等のために置かれる』ものとされ、『「参与」とは、地方公共団体等の機関に対し、…意見を述べることなどのために置かれる』とされている（「地方公務員法逐条解説Ⅱ」地方公務員月報昭和38年2月第2号p.46）
- したがって、顧問、参与とは、広く住民等に意見を陳述するものではなく、地方公共団体の機関等に対して意見を述べる者を指すと考えられる。

問2-4 特別職非常勤職員として任用されている公の施設の館長等についても、一般職へ移行する必要があるか。また、公民館長や図書館長、博物館長の職務を実際には副館長等が行い、館長の職を特別職として整理することは可能か。

- 非常勤の館長等については、事業遂行に当たって、任命権者等に対し助言する「顧問」「参与」等と考えられる場合を除き、原則として一般職に移行することが適当である。
- なお、館長、研究所長、センター長等を特別職としている場合であって、当該職員が、館、研究所、センター職員の指揮監督等の責任を担っている場合、マニュアルⅡ2（1）③を踏まえ、当該職員が従事する業務が「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」に該当しないか、適切に判断する必要があることにご留意いただきたい。
- 社会教育法に規定する公民館、図書館法に規定する図書館及び博

博物館法に規定する博物館の館長は、社会教育法第 27 条、図書館法第 13 条及び博物館法第 4 条でその設置及び職務について規定されており、館長が上記の各規定に定められた職務を行う必要がある。また、その職務の内容を踏まえると、上記の各規定に定められた館長の職については一般職とすべきである。

【社会教育法】

第二十七条 公民館に館長を置き、主事その他必要な職員を置くことができる。

2 館長は、公民館の行う各種の事業の企画実施その他必要な事務を行い、所属職員を監督する。

【図書館法】

第十三条 公立図書館に館長並びに当該図書館を設置する地方公共団体の教育委員会（特定地方公共団体の長がその設置、管理及び廃止に関する事務を管理し、及び執行することとされた図書館（第十五条において「特定図書館」という。）にあつては、当該特定地方公共団体の長）が必要と認める専門的職員、事務職員及び技術職員を置く。

2 館長は、館務を掌理し、所属職員を監督して、図書館奉仕の機能の達成に努めなければならない。

【博物館法】

第四条 博物館に、館長を置く。

2 館長は、館務を掌理し、所属職員を監督して、博物館の任務の達成に努める。

問 2 - 5 医師については、診断、診察、医学的判定等を実施する医師（児童相談所等における診察、特別児童扶養手当支給判定、肢体不自由医学判定等）と、医学的専門知識を基に指導・助言を行う医師（生活保護医療扶助、保険医療機関等指導監査等）が存在するが、いずれも地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「診断」と解してよいのか。

- 前者の医師は「診断」、後者の医師は「助言」となるが、「助言」は地方公共団体の機関等に対して「助言」する場合に限り該当することに留意が必要である。

- なお、当該業務が専門的な知識・経験等に基づく「診断」又は「助言」に該当する場合であっても、地方公務員法第3条第3項第3号の特別職として任用することが可能な職は、労働者性が低い職であることにご留意いただきたい。

問2-6 臨床心理士、看護師、薬剤師についても地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる「診断」や「助言」と解して、特別職としてよいか。

- 臨床心理士の職務は、診察等の医学的な診断というより、個人に対する心理的な助言であると考えられ、看護師の職務は、最終的には医師の判断が必要な場合も想定され、補助的に医療等に従事する性格が強いことから、「診断」には該当しないと解される。また、薬剤師の職務は、医師等の処方せんによる調剤や薬剤の適正な使用のための情報の提供及び指導であることから、「診断」には該当しないと解される。
- なお、地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる「助言」については、地方公共団体の機関等に対する「助言」に限り該当するものである。

問2-7 地方公共団体と地区住民の連絡調整を行う「区長」など、勤務時間の把握が困難である職について、引き続き特別職非常勤職員として任用することは可能か。

- 平成29年改正法により、特別職非常勤となる対象の要件が厳格化された趣旨を踏まえれば、単に勤務時間の把握が困難であるという理由のみで特別職として任用することは適当ではない。
- また、例えば、「区長」について地方公務員として任用するのであれば一般職とすべきであるが、地方公務員として任用するのではなく、文書の回覧・配布などといった業務について委託することも考えられる。

問 2 - 8 公選法等に規定のある投票管理者等を地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号の 2 として列挙しているが、公選法等以外の法律に基づく選挙・投票（例えば、漁業法に基づく漁業調整委員会の選挙）や、地方自治体が条例に基づく住民投票を行う場合などにおいて、投票管理者等を任用する場合は、特別職非常勤職員と解してよいのか。

- 地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号の 2 においては、「投票管理者、開票管理者、選挙長…」と、公選法に限って規定しているわけではないため、例えば、漁業法に基づく漁業調整委員会の選挙や地方公共団体が条例に基づく住民投票を行う場合などにおいて投票管理者等を任用する場合においても、地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号の 2 に規定する特別職非常勤職員と解される。

問 2 - 9 チャレンジ雇用についてはどのように取り扱えばよいのか。

- 地方公共団体にチャレンジ雇用される知的障がい者などの任用については、国家公務員と同様、一般職の会計年度任用職員として任用することが適当である。

問 2 - 10 社会福祉法人に対する指導監査等に従事する公認会計士や税理士等を特別職非常勤として任用することは可能か。

- 社会福祉法人への立入検査など、社会福祉法人に対する指導監査等の事務は権力的業務に当たるものと考えられることから、当該業務を担う職員については、一般職として任用し地方公務員法上の服務規律等を課すことが適当であると考えられる。
- また、指導監査等の事務は地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」「調査」「診断」のいずれにも該当しないと解される。

【臨時的任用】

問 3 - 1 臨時的任用を行うことができる場合としては、具体的にどのようなものがあるか。

- 臨時的任用を行うことができる場合としては、例えば、
 - ・災害その他重大な事故が発生し、その復旧に緊急の人手を要する場合
 - ・一時的に事務量が増大し多忙となる時期に任用する場合
 - ・介護休暇、産前・産後休暇等の承認を受けた職員の業務を処理することを職務とする職で当該承認に係る期間を限度として置かれる臨時のものに任用する場合
 等が該当すると考えられる。

問 3 - 2 臨時的任用について、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とは、定数条例における定数と実員とに差が生じている場合を指すのか。また、臨時的任用については定数条例における定数には含まれないという理解でよいのか。

- 定数条例における定数は、職員数の限度を示しているものであって、現実の実人員が定数に達していなくても差し支えないものと解されている。
- 一方、臨時的任用は、正規の任用の手続きを経るいとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来たすことがないように、緊急の時、臨時の職に関するとき、又は採用候補者名簿等がないときに、特例として認められるものである。
- したがって、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」とは、定数条例における定数と実員とに差が生じている場合を指すものではなく、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合を指すものである。
- また、臨時的任用と定数条例の関係は、以下のとおりである。
 - ・「臨時の職に関する場合」
 臨時的任用を行う日から 1 年以内に廃止することが予想される職に関する任用であることから、定数条例の対象外と解される。
 - ・「緊急の場合」「採用候補者名簿等がない場合」
 その欠員を生じた職が「臨時の職」ではないことから、定数条例の

対象となる。

問 3 - 3 臨時的任用について、平成 29 年改正法により、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」という要件が新たに追加されたが、例えば学校の教員の場合、どのような場合であれば、臨時的任用が可能なのか。

- 例えば、学校の教員については、児童生徒数の減少傾向に不確定要素があったり、当該年度の児童生徒数が年度の開始時点で確定しなかったりするなどして、これに対応した時限的に確保が必要となる教員数を一定の確度で見込めない時には、必要となった教員の職を「臨時の職」と捉え、かつ「常時勤務を要する職」に該当する場合には、臨時的任用により、教員を採用することは可能である。
- なお、臨時的任用が「臨時の職に関する場合」は、臨時的任用を行う日から 1 年以内に廃止することが予想される職に関する任用であることから、定数条例の対象外とすることは許容されと考えられるものの、「緊急の場合」、「採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合」における臨時的任用は、その欠員が生じた職が「臨時の職」ではないことから、定数条例の対象となることにご留意いただきたい。

問 3 - 4 臨時的任用職員について、「再度の任用」は可能か。

- 臨時的任用職員の任期が地方公務員法第 22 条の 3 において最長 1 年以内と規定されていることを踏まえれば、臨時的任用職員が就くこととされる職については、1 年ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものであり、任期の終了後、再度、同一の職務内容の「新たな職」に改めて任用されることはあり得るものである。
- ただし、任用に当たっては、いかなる優先権をも与えるものではなく、臨時的任用に係る制度上の要件を改めて確認する必要があり、フルタイムの臨時的任用を繰り返すことによって、事実上任期の定めのない常勤職員と同様であるかのような運用は避けるべきである。

問３－５ 「暫定再任用短時間勤務職員」、「定年前再任用短時間勤務職員」又は「任期付短時間勤務職員」に欠員が生じた場合に、臨時的任用職員を採用することはできるか。

- 「暫定再任用短時間勤務職員」、「定年前再任用短時間勤務職員」又は「任期付短時間勤務職員」は、「非常勤の職」のうち「短時間勤務の職」と整理されるものであり、パートタイムでの任用となることから、当該職に臨時的任用職員を充てることはできない。
- このため、これらの職員に欠員が生じた場合には、「暫定再任用短時間勤務職員」、「定年前再任用短時間勤務職員」又は「任期付短時間勤務職員」として任用することが適当と考える。

問３－６ 地方公務員の育児休業等に関する法律及び女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律における臨時的任用職員について、社会保険制度、公務災害補償制度及び退職手当制度の取扱いはどうなるのか。

- 地方公務員の育児休業等に関する法律及び女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律における臨時的任用職員の規定については、特に改正等がなされているわけではないが、地方公務員法における臨時的任用職員の取扱いが変更となることにあわせ、これらの法令における臨時的任用職員について、「常時勤務に服することを要する地方公務員」の代替職員として任用される臨時的任用職員に該当する場合には、社会保険制度、公務災害補償制度及び退職手当制度の取扱いについては、地方公務員法における臨時的任用職員と同様の取扱いとする。
- 具体的には、
 - ・「常時勤務に服することを要する地方公務員」の代替職員として任用される臨時的任用職員については、地方公務員法における臨時的任用職員と同様、その採用の日から厚生年金保険、地方公務員等共済組合法の短期給付及び福祉事業、地方公務員災害補償法（※）及び退職手当制度を適用することとする。（厚生年金保険並びに地方公務員等共済

組合法の短期給付及び福祉事業については、2月以内の期間を定め、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないもの者については適用しない。）

- ・「常時勤務に服することを要する地方公務員」以外の職員の代替職員として任用される臨時的任用職員については、雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間により勤務した日が1月間に18日（1月間の日数（地方公共団体の休日を除く。）が20日に満たない日数の場合にあっては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数。）以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているものについて、地方公務員災害補償法及び退職手当制度を適用することとし（ただし、退職手当制度については引き続いて6月を超えるに至った者について適用する。）、厚生年金保険並びに地方公務員共済組合法の短期給付及び福祉事業については、2月以内の期間を定め、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者以外の者で、勤務時間が常勤職員の4分の3以上の者や「週の所定勤務時間が20時間以上である」「報酬月額が8.8万円以上である」「学生でない」などの要件を満たした者について適用する。

なお、臨時的任用職員は、児童手当法第17条第1項に規定する公務員の範囲から外れることから、児童手当の認定・支給事務は当該職員が勤務する所属庁ではなく、住所地の市区町村長が行うことに留意されたい（令和4年9月26日総務省自治行政局公務員部福利課事務連絡）。

（※）地方公務員災害補償制度では、これまでも臨時的に任用された教職員（産休補助教職員、育休代替教職員など）については、その勤務形態、職務内容等が常勤の教職員と同様である場合は、例外的に地方公務員災害補償基金の補償の対象としており、従前同様この取扱いについて変更はない（昭和43年1月13日自治省行政局決定、昭和43年5月2日自治給第47号、昭和45年3月23日自治給第21号、昭和47年1月31日自治給第4号、昭和59年4月3日自治給第14号）。

【任用一般】

問４－１ 同一の者が同一の地方公共団体内で異なる業務に従事しようとする場合、異なる勤務時間帯の会計年度任用職員（パートタイム）若しくは、異なる勤務時間帯の会計年度任用職員（パートタイム）と特別職非常勤職員として、それぞれ任用することは制度上可能か。

- いずれの場合も可能である。
- なお、例えば、同一任命権者内で異なる勤務時間帯の複数の会計年度任用職員として任用された結果、合計した１週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の１週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間となった場合には、フルタイムの会計年度任用職員として取り扱うことが適当である。

問４－２ 年度末の採用事務の平準化を図るため、次の募集・採用方法を行っているが、問題ないか。

- ・ ホームページ等で非常勤職員の採用希望者登録を呼びかける
- ・ 採用希望者に経歴、志望動機、希望業務等を記載した申込書を提出させ、台帳へ登録する（登録申込書の受付は通年で行う）
- ・ 非常勤職員の任用が必要な時に申込書による書類選考及び面接を経て採用者を決定する

- 選考により会計年度任用職員を採用する場合には、平等取扱いの原則や成績主義を踏まえ、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行い、面接や書類選考等による適宜の能力実証の方法を経た上で行うのであれば、ご質問の内容については地方公共団体の運用の範囲内と考えられる。

問４－３ ４月１０日に選挙が行われる場合の事務補助職員として会計年度任用職員を３月２０日から任用しようとする場合の募集に係る任用期間に関する事項について、どのような記載が考えられるか。

- 会計年度任用職員の採用に当たっては、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行った上で、任期ごとに客観的な能力実証を行う必要があるが、選考においては公募を行うことが法律上必須であるものではない。
- その上で、例えば、任期は3月20日～3月31日とした上で、勤務実績に応じて4月10日までの期間で再度任用される場合があるといった記載も考えられる。

問4－4 元職員という条件での募集・採用は可能か。

- 募集の際、職務の遂行上、真に必要な資格要件を定めることは可能であるが、単に、元職員であることのみを捉えて募集や採用の対象を限定することは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から適当ではない。

【条件付採用】

問5－1 1か月に1日しか出勤しないような勤務形態の会計年度任用職員がいた場合、1年間の勤務日数が15日に満たないことになるが、この場合は任期終了まで条件付採用期間となるのか。また、任命権者の判断により、15日未満でも正式採用とすることはできるか。

- 地方公務員法第22条及び第22条の2第7項の条件付採用の規定に基づく人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体が定める規則）において、採用後1月間における実際に勤務した日数が15日に満たない会計年度任用職員については、その日数が15日に達するまで条件付採用期間は引き続くものと定めていただくこととなるが、この場合、実際の勤務日数が15日未満である者を正式採用とすることはできない。

問５－２ 人事委員会規則において、採用後１月間における実際に勤務した日数が１５日に満たない会計年度任用職員については、その日数が１５日に達するまで条件付採用期間は引き続くものと定めている場合、勤務日数が１５日を超えていても、能力を実地で実証することが困難なケースが発生した場合に、条件付採用期間を延長することができるか。

- 条件付採用期間の延長については、常勤の職員と同様、勤務日数不足の場合以外は想定しておらず、能力を実地で実証することが困難であることを理由として条件付採用期間を延長することは、任命権者の都合により身分が不安定な期間を延長することとなり、適切ではない。

【再度の任用】

問６－１ 再度の任用について、募集に当たって任用回数や年数による制限を設けることは可能か。また、定年制や年齢制限を設けた採用を行うことは可能か。

- 募集に当たって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。
- また、会計年度任用職員については、地方公務員法第２８条の６第４項の規定に基づく非常勤職員に当たることから、定年制は適用されず、また、募集に当たり年齢制限を設けることは雇用対策法の趣旨から適切ではない。

問６－２ 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。

問 6 - 3 「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」では、有期労働契約が 3 回以上の更新をされた者等に対して、雇止めの予告を 30 日前までに行い、請求があったら雇止めの理由を明示することとされているが、当該事項は、あくまで留意すべきものという取扱いでよい。また、実質無期や期待保護（反復更新）については、地方公務員について適用されるのか。

- 労働基準法第 14 条第 2 項は地方公務員については適用除外とされている。これは職員の任用は行政処分としてなされるものであり、辞令に示された期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅するため、紛争の未然防止策や行政指導の法律の規定を適用する余地はないためである。
- しかしながら、結果として複数回にわたって同一の者を同一の職務内容の職に再度任用している場合に、何の予告もなく再度の任用を行わないことは、当該者に多大な影響を及ぼすことが想定されるため、マニュアルⅡ 3（1）⑤ウにおいて、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等の配慮が望ましいとしている。
- なお、前述のとおり労働基準法第 14 条第 2 項は適用除外となっているため、「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」の雇止めの予告や理由の明示についてはあくまで参考とすべきものであって、その他にも様々な配慮が考えられるものである。
- 実質無期や期待保護（反復更新）については、前述のとおり、期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅するが、一部判例においては、長期にわたる職務の継続を期待させる言動があったことや再度の任用が当然のようになされていたことなどから、非常勤職員の再度の任用の期待権を侵害したことによる損害賠償が認容された例が

あるのでご留意いただきたい。

問 6 - 4 地方公共団体が任用と再度の任用の間に職員であった者を働かせ、災害にあった場合、公務災害補償について、どのような取扱いとなるか。

- 地方公務員災害補償法上、補償対象となる「職員」は地方公務員とされている。職員であった者は、任用と再度の任用の間は地方公務員に任用されていない者であり、補償の対象外となる。
- なお、任用と再度の任用の間の公務従事については、総務省から「任期については、任用されていない者が事実上業務に従事することがないよう、あくまで職務に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要」と通知するなどしており、まずは地方公共団体において、任期等について適切に対応すべきものである。

問 6 - 5 公募を行う際、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者については、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能か。

- 職員の公募・選考は、当該会計年度任用の職にふさわしい人物を採用することを目的に行うものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえつつ、客観的な能力の実証を行うことが必要である。
- また、再度の任用については、会計年度任用職員制度の導入後においても、従前の取扱いと同様、当該会計年度任用の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、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得るものである。
- これらの点を踏まえれば、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である。

問 6 - 6 令和 6 年 6 月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体的取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

問 6 - 7 再度任用する際に、新たな職への任用であるから、履歴書等一連の採用手続きに係る書類を改めて提出させる必要はあるか。

- 履歴書等一連の採用手続きに係る個々の書類の提出の可否や簡素化については、各地方公共団体の判断により、適切に対応されたい。
- ただし、再度任用する際に、履歴書等の提出を省略する場合であっても、職務の公正を確保する等の観点から、当該職員の営利企業への従事等の状況についてご留意いただきたい（問 7 - 1 参照）。

【服務・懲戒】

問 7 - 1 パートタイムの会計年度任用職員について、営利企業への従事等の制限の対象外とした理由はなにか。

- パートタイムの会計年度任用職員については、勤務時間が限られており、極めて短い時間のみ公務に従事する場合があり得ること、また、これらの職員の生計の安定、多様な働く機会の確保のためにも、柔軟な対応が必要であること等から、一律に制限はしないこととしたものである。
- なお、職務専念義務や信用失墜行為の禁止等の服務規律は適用されるため、職務の公正を確保する等の観点から、必要に応じて、営利企業への従事等に関し、当該職員から報告を求めるなどの対応を行うことも考えられる。

問 7 - 2 再度の任用を行った後、前任期中の非違行為が発覚した場合、当該非違行為を理由として懲戒処分を行うことは可能か。

- 再度の任用の場合、新たな職に改めて任用されたものであるため、前任期中の非違行為に対して、懲戒処分することはできない。
- ただし、前任期中の非違行為が現在の職に必要な適格性を欠くと判断できるような場合には、分限処分の対象となり得る。
- また、任用にあたり、採用担当者からの確認に関わらず、本人が非行事実を秘匿し、虚偽の報告をしていた場合などについては、その採用行為自体に瑕疵が生じ、無効又は取消しとなり得る。
- なお、前任期中の非違行為により刑事事件に関し起訴された場合、任命権者は職員の意に反して休職させることができる（地方公務員法第 28 条第 2 項第 2 号）。

問 7 - 3 職員のサービスの宣誓に関する条例（案）第 2 条第 2 項の規定による「別段の定め」について、具体的にどのような定めが考えられるか。

- 会計年度任用職員については、任用手続きが様々であることに鑑みれば、地方公務員法第 31 条の規定に基づくサービスの宣誓をそれぞれの職員にふさわしい方法で行うことが望ましいことから、「別段の定め」により行うことを可能としている。
- そのため、例えば、
 - ・ 署名をした宣誓書を提出すること
 - ・ 同一の職員につき再度の任用を行った場合には、先の任用に際して行ったサービスの宣誓をもって、これを行ったものとみなすこと
 - ・ 採用時にサービスの誓約等を行っている場合には、当該誓約等をもって、サービスの宣誓を行ったものとみなすことなどの方法により会計年度任用職員によるサービスの宣誓を実施することが考えられる。

【解雇予告（労働基準法関係）】

問 8 - 1 会計年度任用職員を、条件付採用期間における勤務成績不良により、正式採用しないこととする場合、解雇予告（労働基準法第 20 条）との関係をどのように整理するのか。

- 労働基準法第 20 条では、労働者を解雇する場合は、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならないと規定されており、例外として、労働基準法第 21 条において、試用期間中であれば事前予告を不要としつつ、その期間が 14 日を超えた場合にはこの限りではないと規定している。
- 地方公務員は原則として労働基準法の適用を受けるものであるため、正式採用しない（1 月で免職とする）場合、条件付採用（試用）期間が 14 日を超えているため、労働基準法第 20 条に基づく 30 日前の解雇予告が必要となり、職員の責に帰すべき事由があることについて労働基準監督機関の認定を受けた場合等を除いて、解雇予告手当の支払義務が生じるものである。

【無期転換（労働契約法関係）】

問 9 - 1 再度の任用が繰り返され、その任用期間が 5 年以上となった場合であっても、労働契約法に基づく期間の定めのない常勤職員への転換を図る必要はないとしてよい。

- 地方公共団体の常勤職員については、「競争試験による採用」が原則とされており、厳格な成績主義が求められている。これは、「長期継続任用を前提とした人材の育成・確保の観点」と、「人事の公正を確保し情実人事を排する観点」から必要とされているものである。
- このため、地方公共団体の臨時・非常勤職員が常勤職員として任用される場合には、競争試験などにより常勤職員としての「能力実証」を改めて行う必要がある。
- したがって、地方公務員については、任用期間を通算した期間が 5 年を超える臨時・非常勤職員が任期の定めのない任用の申出をしたと

きに常勤職員へ転換されるというような仕組みは設けられていない。
なお、地方公務員は労働契約法が適用除外となっている。

【休暇・勤務時間】

問 10 - 1 会計年度任用職員の年次有給休暇の繰り越しに係る継続勤務の考え方如何。

- 国における「継続勤務」については、「原則として同一官署において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務」と人事院規則 15 - 15 運用通知第 3 条関係第 2 項に規定されている。
- 「同一官署」の定義は、国家行政組織法上の行政機関（内閣、総理大臣、各省大臣、会計検査院長、人事院総裁、宮内庁長官、各外局の長、法律に別段の定めのある者）（※）の観念の別を前提としている。その上で主に場所的観念により判断されるものである、とされている。
※地方公共団体においては、地方公務員法第 6 条第 1 項に規定する任命権者がこれに相当する。
- 例えば、本館や別館のように庁舎が異なるが一体として利用され、社会通念上「同一」と考えられる場合も「同一官署」に含まれる。
- また、「同一官署」に該当しない場合でも、同一任命権者（原任命権者ではなく、法権限の委任を受けた者）の下での任用であって、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合は、継続勤務とみなされる。
- 会計年度任用職員においても、国の考え方に基づき、繰り越しを行うことが適当である。

問 10 - 2 会計年度任用職員の休暇を設定するに当たって、国の非常勤職員には認められていない休暇を団体独自の休暇として設定することは可能か。また、国の非常勤職員において無給となっている休暇を有給として設定することは可能か。

- 会計年度任用職員の勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第24条第4項の規定に基づき、国の非常勤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（常勤職員ではなく非常勤職員との間で比較することに留意されたい。）。
- 国の非常勤職員に認められている休暇については、マニュアルⅡ 3（1）③イ（ウ）に示されているとおりであるが、表に示すと参考資料2のとおり。
- 上記を踏まえた上で、国と異なる対応とするのであれば、合理的な説明ができなければならない。

問10-3 会計年度任用職員として任用する場合に、その勤務条件について、以下のような定め方をしてもよいか。

- ①「勤務1回につき、〇円」
- ②「週に〇時間勤務」
- ③「必要に応じて勤務」

- 会計年度任用職員については、労働基準法第15条の規定にしたがい、その任用に際しては勤務日、勤務時間や勤務地等の勤務条件を明示する必要がある。
- また、地方公務員法第24条の規定により、一般職の常勤職員と同様、会計年度任用職員の給与については、職務給の原則、均衡の原則等の考え方に留意しつつ、従事する職務の内容や責任、在勤する地域を踏まえ、職務の量及び勤務時間に応じて設定する必要がある。
- 上記を踏まえて、
 - ① 勤務1回につき支給額を設定するのではなく、勤務時間に応じた額を設定するのが適切である。
 - ② 実際に働く際は、「週に〇時間」という定め方ではなく具体的な勤務日、1日の勤務時間を明確にする必要がある。
 - ③ 「必要に応じて勤務」という条件は勤務条件が明確ではないため、不適切であり、具体的な勤務日、勤務時間を定める必要がある。

- ただし、雨が降った際に業務を行うことを要する雨量観測員等を任用する場合など、事前に具体的な勤務日、勤務時間を明示することが難しい場合は、労働基準法に定める労働時間や休日等の規定を踏まえた上で、「管理監督者が別途指示する日の中において、1日につき〇時間」といった定め方は可能と考えられる。

問 10 - 4 会計年度任用職員として任用する非常勤講師の勤務条件について、授業時間のみを勤務時間として定めてもよいのか。

- 非常勤講師の職務内容が授業のみであれば、授業時間のみを勤務時間として設定することは制度上不可能ではないが、通常、授業に付随して授業準備等が必要であることを踏まえると、授業時間だけでなく授業準備等の時間を含めて勤務時間として設定すべきと考えられ、実態を踏まえた上で勤務時間を定める必要がある。

問 10 - 5 国の非常勤職員の休暇制度に改正があった場合、会計年度任用職員の休暇制度についての取扱如何。

- 国の非常勤職員の休暇制度に改正があった場合には、会計年度任用職員の休暇制度についても、国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえ、必要な制度を確実に整備する必要がある。
- なお、国の非常勤職員の休暇制度では、平成31年1月1日付けで「結婚休暇」の新設、「忌引休暇」の対象者の拡大、令和2年1月1日付けで「夏季休暇」の新設、令和4年1月1日付けで「不妊治療のための休暇」、「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の新設並びに「産前休暇」及び「産後休暇」の有給化、令和4年4月1日付けで「介護休暇」及び「介護時間」の在職期間の要件廃止、令和7年4月1日付けで「病気休暇（私傷病）」の有給化並びに「不妊治療のための休暇」、「配偶者出産休暇」、「育児参加のための休暇」、「子の看護休暇」及び「短期介護休暇」の任期の限定廃止がされているので適切に対応されたい。

問 10 - 6 庁舎外での勤務が中心となる職について、実際の勤務時間をどのように把握すればよいのか。

- 単に庁舎外での勤務となる場合には、例えば、庁舎外における勤務の開始及び終了時に始業・終業時刻を電話等で報告させる、勤務終了後に勤務時間や勤務内容についての報告書を提出させるといった方法により、勤務時間を把握することが考えられる。
- 一方、労働基準法においては、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な場合には、労働基準法第38条の2で規定する事業場外みなし労働時間制を適用し、所定労働時間労働したものとみなすことができるとされている。
- 庁舎外での勤務について、事業場外みなし労働時間制が適用可能な場合には、同制度を活用することも可能であると考えられる。

【育児休業】

問11-1 育児休業をしている会計年度任用職員を再度任用しなかった場合、不利益取扱いに当たらないのか。

- 育児休業をしている職員であっても、再度任用する際には改めて能力の実証を行う必要があり、結果として再度任用されなかったとしても、そのことのみで不利益取扱いに当たるものではない。
- しかし、再度任用の際に、例えば育児休業をしている（していた）ことを理由として任用しないこととする取扱いは地方公務員育児休業法第9条に照らし認められない。

【地方公務員育児休業法】

（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

第九条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

- なお、産前産後休暇を取得している職員についても、地方公務員法第13条の規定により、産前産後休暇を取得している（していた）ことを理由として任用しないこととする取扱いは認められない。

問 1 1 - 2 会計年度任用職員が育児休業を取得した際の代替として、臨時的任用を行うことができると示されているが、これまでと変わらないという理解でよいのか。また、会計年度任用職員が産前産後休暇を取得した際の代替として臨時的任用を行うことはできないのか。

- 問 1 - 1 1 で示したとおり、会計年度任用職員が育児休業を取得した際の代替として、臨時的任用は可能であるが、任用に際しては地方公務員育児休業法第 6 条第 1 項の規定のとおり職員の配置換えその他の方法（業務の分担や非常勤職員の任用等）によって当該請求をした職員の業務を処理することが困難である場合に行う、とされていることに留意する必要がある。
- 平成 2 9 年改正法により、臨時的任用は「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、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定している。そのため、会計年度任用職員が産前産後休暇を取得した際の代替として臨時的任用を行うことはできないため、会計年度任用職員を新たに任用することが考えられる。

【人事評価】

問 1 2 - 1 「（会計年度任用職員を）常勤職員として採用する場合の能力実証に際し、人事評価による評価実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能」とあるが、具体的にどのような運用を想定しているのか。また、その運用は平等取扱の原則に反しないのか。

- 会計年度任用職員を任期の定めのない常勤職員として採用する場合には、競争試験などにより常勤職員としての「能力実証」を改めて行う必要があり、「能力実証」に当たっては、経歴、適性等の評定の一要素として考慮するなど、人事評価結果を判断要素の一つとして必要に応じ活用することが考えられる。
- このような取り扱いについては、その任用に当たり、いかなる優先

権をも与えるものではない限り、平等取扱の原則に反するものではない。

問 1 2 - 2 人事評価の実施に当たり、会計年度任用職員についても標準職務遂行能力を定める必要があるのか。

- 会計年度任用職員については、地方公務員法第 1 5 条の 2 に定義する標準職務遂行能力を定めることまでは求められているものではない。
- なお、会計年度任用職員の人事評価の実施に当たっては、各団体における会計年度任用職員の職務内容に応じて適切に評価基準や評価項目を設定いただきたい。人事評価記録書の例を参考資料 3 としているので、参考にしながら各団体の実情に応じて適切に運用していただきたい。

問 1 2 - 3 勤勉手当に活用する人事評価（業績評価）については、年 2 回実施しなければならないのか。

- 会計年度任用職員に勤勉手当を支給する際には、常勤の職員と同様、直近の人事評価結果を反映するために、評価期間を 2 回に設定し、その結果を年 2 回の勤勉手当の成績率に反映する必要がある。

問 1 2 - 4 職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能とあるが、具体的にどのようなことが可能なのか。

- 職務内容や勤務実態等に応じた柔軟な形での人事評価の実施とは、例えば、
 - ・ 評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とすること、
 - ・ 評価者については所属長等を基本としつつ、職務状況等を勘案して、被評価者の職務遂行状況を把握することができる職員を設定すること、などにより、常勤職員と比較して簡易な人事評価の実施方法とするこ

とが考えられる。

【給与決定の考え方】

問 1 3 - 1 会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

- 会計年度任用職員の給与については、常勤職員と同様、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の考え方に基づき、決定すべきである。
- 具体的に、給料・報酬の水準については、各会計年度任用職員と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額※を基礎として、職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきである。

※ 各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤職員の給与を基礎とすることにより、会計年度任用職員についても、間接的に民間の給与水準との均衡が図られるものとする。

- 期末手当の支給額（①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③在職期間別割合により計算。）、勤勉手当の支給額（①勤勉手当基礎額 × ②期間率 × ③成績率により計算。）についても、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がある。
- また、単に財政上の制約のみを理由として、
 - ・ 期末手当・勤勉手当の支給について抑制を図ること
 - ・ 新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図る等の対応は、平成 2 9 年改正法及び令和 5 年改正法の趣旨に沿わないものであり、適切ではない。

問 1 3 - 2 マニュアルⅡ 3（1）③ア（ア）中「地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ」とあるが、これは具体的にどのような趣旨か。

- 民間企業の従業者の給与との均衡をどのように図っていくかについては、各地方公共団体において、
 - ・ 人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすること、
 - ・ 給与情報開示の取組を徹底することを通じて適正な給与水準の確保を図ること、
 などが考えられるところである。
- いずれにしても、非常勤職員の給与水準については、総務省有識者研究会報告書において、地域の民間に同種又は類似する職種がある場合には、職務内容等の属性を考慮しつつ、地方公務員法第24条に定める均衡の原則の観点から、その賃金水準の状況に留意すべきである旨提言されており、その趣旨に沿った対応が求められる。

問13-3 会計年度任用職員の給与を、係長相当や管理職相当の水準に決定することは可能か。

- 会計年度任用職員は、「非常勤の職」を占め、任期が一会計年度内に限られるものであることから、その職務の内容や責任の程度は、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものである。
- したがって、係長以上相当の職への任用については慎重に検討いただくことが望ましい。特に管理職については、任期の定めのない常勤職員を任用すべき「常時勤務を要する職」に該当するものと考えられ、原則として会計年度任用職員の任用は想定されないものである。

問13-4 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準について、「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべき」とは具体的にどのような趣旨か。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、常勤職員と同様に、「知識、技術及び職務経験」が考慮要素となるものであるが、当然に、その考慮対象とすべきものは、「職務遂行上必要となるもの」である。また、「職務経験等の要素を考慮して」とは、学歴や経

験年数を考慮すべきものと考えている。

問 1 3 - 5 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準に、一定の上限を設ける必要はあるか。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、常勤職員と同様に、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきであり、その際、必ずしも上限を設ける必要はないと考える。
- ただし、職務内容が単純・定型的・補助的なものなどである場合、その職務の遂行に当たってそれまでの職務経験等が寄与する程度には自ずと一定の限界があることも想定される。こうした場合には、必ずしもそれまでの職務経験等の全てを考慮する必要はないことから、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることも考えられる。

問 1 3 - 6 会計年度任用職員のうち、例えば、保育士や看護師等の専門職種の給与について、1 級に加え、2 級相当の水準に決定することは可能か。

- それぞれの職種に係る給与水準の決定及びその決定理由については、一義的には各団体において適切に判断されるべきものであるが、設問の例の場合、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえ、1 級の水準に限る必要はないと考えられる。

問 1 3 - 7 再度任用時の給与決定についてはどのように考えればよいか。

- 民間労働者については、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す目的で厚生労働省が平成 3 0 年 1 2 月に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン」において、

- ・ 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。
- ・ 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

とされている。

- このような考え方を踏まえると、会計年度任用職員の再度任用時の給与決定に当たっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当と考えている。

問13-8 問13-7を踏まえ、例えば大学新卒者を事務補助の会計年度任用職員に採用する際の給与決定及び再度の任用の際の給与決定について、具体的にどのようなものが考えられるか。

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」に沿った運用としては、以下のように取り扱うことが望ましいと考えられる。
- 初回の任用の際の給与決定については、当該会計年度任用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（仮に1級とする）の初号給（1級1号給）を基礎として、職務経験等の要素を考慮して（高校卒業以後の学歴免許等の資格による号給調整（加算数4×4号給＝16号給を加算））定める（1級1号給＋16号給＝1級17号給相当水準）。
- 再度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（＋16号給）、さらに経験年数分の号給（1年×4号給＝4号給）を加え、1級21号給相当水準に決定する。

- 再々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（+16号給）、さらに経験年数分の号給（2年×4号給＝8号給）を加え、1級25号給相当水準に決定する。
- 再々々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（+16号給）、さらに経験年数分の号給（3年×4号給＝12号給）を加え、1級29号給相当水準に決定することとなる。ただし、問13－5のとおり給料又は報酬の水準に一定の上限を設ける場合は、その水準に決定することとなる。

問13－9 特別職非常勤職員として任用されている医師、弁護士などを一般職に移行させる場合、どのように給与水準を決定すべきか。また、これらの職について、職務の内容に変更がない場合には現行と同水準の給与を支給することは可能か。

- 医師等のフルタイム会計年度任用職員については、初任給調整手当やいわゆる医師特例に基づいた地域手当について支給することが可能であり、また、パートタイム会計年度任用職員についても、これらを勘案して報酬を決定することとして差し支えない。
- このほか、弁護士等の給与水準については、職務内容等に照らし、団体における行政職給料表を基礎とすることが適当でないと判断される場合には、国の特定任期付職員の俸給表等を参考として給与水準を定めることが考えられる。
- その他、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の職種について、仮に、「会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員」が団体内に存在せず、他団体や国にも存在しないという場合には、地方公務員法第24条に基づく職務給の原則、均衡の原則等に基づき、地域の民間企業における同一又は類似の職種の状況、職務の内容や責任の程度、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して、適切な給与水準を確保してい

ただきたい。

問 13-10 会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

- 会計年度任用職員の給与の決定について、人事委員会勧告が必須事項であるとはいえないが、各人事委員会において必要に応じ、給与をはじめとする会計年度任用職員の勤務条件に係る人事委員会勧告を行うことは否定されない。

問 13-11① 常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのような取扱いをすればよいか。

- 常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについては、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本としていただきたい。
- なお、給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考にしつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。

※ 国家公務員の非常勤職員の給与に係る取扱いについては、「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」（給実甲第 1064 号平成 20 年 8 月 26 日人事院事務総長通知）を踏まえた、各府省等間の当面の運用に係る申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成 29 年 5 月 24 日人事管理運営協議会幹事会申合せ（令和 5 年 3 月 22 日最終改正、同年 4 月 1 日適用））において、「非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする。」とされており、同申合せは「委員、顧問、参与その他これらに類似する職務に従事する非常勤職員」、「特定の時期に一時的（任期が 3 か月以内）に任用される非常勤職員」や「勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週 2 日未満相当）非常勤職員」を除く非常勤職員を対象としている。

問 1 3 - 1 1 ② 年度途中で給与改定により給料・報酬等が変更する可能性があることを踏まえ、任用時の勤務条件通知をどのように行えば良いか。また、給与改定時に、改めて勤務条件通知を行う必要があるか。

- 労働基準法第 15 条第 1 項の規定に基づき、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の明示が必要とされており、この場合において、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、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項等については、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る。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おり、会計年度任用職員の任用手続の際には、勤務条件の明示や書面で示すべき事項の明示について、適切に対応が必要である。
- この際、常勤職員の給与改定を踏まえ、年度途中で給料・報酬等の増額改定又は減額改定があり得ることについても、労働基準法所定の明示事項ではないが、あわせて明示することが望ましい。
- また、書面において給料・報酬を給料表上の号給ではなく具体的な額で示している場合には、給与改定によって当該額が変更されることから、改めて給料・報酬の額を明示することが望ましい。

問 1 3 - 1 1 ③ 退職者に対して、給与の遡及改定の事務が困難であると考えられるが、どのように対応すればよいか。

- 給与が改定された場合における、既に退職した会計年度任用職員の取扱いについては、常勤職員であって既に退職した者の取扱いに準じるなど、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に対処していただきたい。

問 1 3 - 1 2 ごく短期間の繁忙期において単純作業に従事させるために任用するような会計年度任用職員についても、職務経験等を考慮して給与を決定する必要があるのか。

- 会計年度任用職員の給与水準決定については、「会計年度任用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の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定める」ことが原則である。
- しかし、①ごく短期間に、かつ②単純な作業に従事させるために任用するような場合（例えば、各種イベントや選挙期間中のみ単純作業に従事する者等を想定）については、職務を遂行する上で必ずしも知識、技術、職務経験等を必要としない職と整理し、結果として、給与の決定に当たってこれらの要素を考慮しないこともあり得るものと考えられる。

問 1 3 - 1 3 自団体においては、55歳以上の常勤職員について、昇給停止の取扱いとしているところであるが、会計年度任用職員についても同様の取扱いを行うべきか。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準については、任用のたびに「職務経験等の要素を考慮して」定めるべきものであり、これは昇給の概念とは異なるものである。
- 会計年度任用職員の再度の任用の際の給与決定時に常勤職員の55歳以上の昇給停止を考慮すべきかという趣旨と理解するが、会計年度任用職員の給与決定に当たっては、年齢にかかわらず、常勤職員の初任給決定方法と同様とすることが適当と考える。

【期末手当・勤勉手当】

問 1 4 - 1 地方自治法において、会計年度任用職員に対し、期末手当又は勤勉手当を「支給することができる」こととされているが、これは任期が相当長期にわたらない場合など一部の会計年度任用職員を対象外とする余地を残したものにすぎず、仮に期末手当・勤勉手当を支給しないこととしたり、期末手当又は勤勉手当のいずれかのみを支給することとしたりした場合、地方自治法又は地方公務員法に反するという理解でよい。

- 会計年度任用職員に期末手当・勤勉手当を支給しないことが、地方自治法に反すると解されるものではないが、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという平成 2 9 年改正法及び令和 5 年改正法の趣旨や、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則から、以下の国家公務員や民間の労働者を取りまく情勢を踏まえれば、一定の会計年度任用職員に対し、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本となるものである。
 - ・ 国家公務員の非常勤職員のうち、委員、顧問、参与等以外の非常勤職員については、任期が相当長期にわたる者に対し、期末手当・勤勉手当に相当する給与を支給するよう努めることとされ（一般職の職員の給与に関する法律第 2 2 条第 2 項の非常勤職員に対する給与について（平成 2 0 年 8 月 2 6 日給実甲第 1 0 6 4 号））、これを踏まえた各府省等間の当面の運用に係る申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成 2 9 年 5 月 2 4 日人事管理運営協議会幹事会申合せ））においても、「支給するものとする」とされていること
 - ・ 民間の労働者に係る賞与についても、平成 3 0 年 1 2 月に取りまとめられた「同一労働同一賃金ガイドライン」において、「通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない」ことは「問題となる事例」とされていること
- なお、地方自治法上は期末手当「又は」勤勉手当を支給できるとされているが、これは手当の性質上、ごく限られた場合（※）に、期末手当のみが支給される職員も生じうることから、法制上、このよ

うに規定したものである。

(※) 常勤職員については、公務上又は通勤による災害以外による病気休職中の職員等に対しては、期末手当は支給されるが、勤勉手当は支給されないこととなっている。

問 1 4 - 2 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給月数等、具体的な制度設計はどのように行うべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給額の計算については、以下のとおりとしつつ、具体的な詳細についても常勤職員との権衡等を踏まえて定めることが適当である。

【期末手当支給額】 = ①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③在職期間別割合

【勤勉手当支給額】 = ①勤勉手当基礎額 × ②期間率 × ③成績率

- なお、仮に、常勤職員に対する期末手当・勤勉手当の支給割合が、国の割合を上回っている場合には、その取扱いについて改めて検討いただくことが必要と考えられるため、留意されたい。

問 1 4 - 3 例えば、義務教育の教育職員等では、学期ごとに任期が切れ、夏休み期間中など任用されない月がある場合があるが、こうした職員に対する期末手当・勤勉手当の支給についてはどのようにすべきか。

- 期末手当・勤勉手当については、「任期が相当長期（6 カ月以上を基本）にわたる者」に対して支給することが適当と考えられることから、任用時において6 カ月以上の任用期間の発令がある場合には、常勤職員と同じ支給日に支給して差し支えない。
- 任用時において6 カ月未満の発令である場合についても、任期終了後に同一の者が再度任用された結果、一会計年度内に限り、任用期間を合算した期間が6 カ月以上に至ったときは、期末手当・勤勉手当を支給して差し支えない。

問14-4 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の計算に当たり、「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いはどのようにすべきか。また、再度任用された場合の6月期の「在職期間」、「勤務期間」の取扱いはどのようにすべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当に係る「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いについては、常勤職員との権衡等を踏まえて定める必要がある。
- 例えば、令和6年4月1日から令和7年3月31日まで任用、令和7年4月1日から6月1日まで引き続き任用された職員の場合、令和7年6月期の「在職期間」、「勤務期間」については、令和6年12月2日から令和7年6月1日までの6カ月とすることが適当である。

問14-5 自団体では、同一の者である常勤職員が時期により異なる任命権者から任用されていた場合、期末手当・勤勉手当の在職期間・勤務期間については通算することとしている。一方で、首長部局の人事担当課が、同一団体であって任命権者の異なる部局の非常勤職員の採用及び配置について調整している場合もあるが、このように異なる任命権者から任用されることとなった会計年度任用職員の在職期間・勤務期間についてはどのようにすべきか。

- 常勤職員について、任命権者等の要請により、出向による不利益の回避といった事情や目的等を勘案して在職期間・勤務期間を通算する取扱いとしている場合、同様の事情等（設問のような事情も含む）に基づいて、同一地方公共団体内の異なる任命権者に任用されることとなった会計年度任用職員の通算に係る取扱いを常勤職員に準じて制度設計しても差し支えない。
- また、任命権者が同一であれば、異なる職への任用であっても通算して差し支えない。
- ただし、異なる地方公共団体に任用された場合には、基本的には通算することについては想定していない。

問 1 4 - 6 例え、週に数日しか出勤しない日額支給の会計年度任用職員に係る期末手当・勤勉手当の基礎額は、どのように計算すべきか。

- 日額（ないし時間額）を月額に換算することが適切である。
- 月により勤務日数が異なる場合など、単純に月額に換算しがたい場合には、期末手当・勤勉手当の算定対象となる在職期間・勤務期間における平均を取る方法が考えられる。

例 1) 日額 5, 0 0 0 円、週 2 ～ 3 日勤務、月により勤務日数が異なり、1 2 月 2 日から 6 月 1 日まで 6 カ月在職する場合
基礎額（月額換算額）＝ 5, 0 0 0 円 × （1 2 月 2 日～ 6 月 1 日までの実勤務日数）÷ （2 1 日 × 6 月）× 2 1 日
※ 1 月を 2 1 日として計算。

例 2) 時間額 1, 0 0 0 円、週 2 0 ～ 3 0 時間勤務、月により勤務時間が異なり、1 月 2 日から 6 月 1 日まで 5 カ月在職する場合
基礎額（月額換算額）＝ 1, 0 0 0 円 × （1 月 2 日から 6 月 1 日までの実勤務時間数）÷ （7 時間 4 5 分 × 2 1 日 × 5 月）× （7 時間 4 5 分 × 2 1 日）
※ 1 月を（7 時間 4 5 分 × 2 1 日分）として計算

問 1 4 - 7 会計年度任用職員への勤勉手当の支給に際し、成績率の区分は、国家公務員や常勤職員と同様とすべきか。

- 会計年度任用職員への勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要がある。
- 成績率の区分は、常勤職員に適用される制度を基本としつつ、各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とすることは差し支えない。

問 1 4 - 8 会計年度任用職員について、人事評価の結果を勤勉手当の成績率に反映しない取扱いが可能か。

- 地方公共団体における人事評価については、地方公務員法において、「人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする」(法第 2 3 条第 2 項)との根本基準が規定されるとともに、「人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない」(法第 2 3 条の 3) こととされている。
- そのため、人事評価の結果を活用せずに勤勉手当を支給している状態は、地方公務員法の趣旨に反するものであると考えられる。
- したがって、常勤職員と同様、会計年度任用職員についても、勤勉手当を支給するにあたっては、年 2 回の評価も含め、適切に人事評価を実施し、評価結果を活用して勤勉手当を支給する必要があると考えられる。

問 1 4 - 9 同一の者が会計年度任用職員として時期や時間帯によって異なる所属で任用される場合であっても、任命権者が同一であれば、期末手当・勤勉手当の計算は一括して行うことが基本と考えられる。一方で、所属部署の別により予算の目が違うために一括して期末手当・勤勉手当の支給を行うことができない等の事情がある場合、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算を行うことは可能か。

- お示しのようなやむを得ない事情がある場合には、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算及び支給を行うことも想定される。この場合であっても、会計年度任用職員の不利益とならず、かつ、合理的な制度となるよう適切に設計されたい。

【その他の手当】

問 1 5 - 1 フルタイムの会計年度任用職員の手当に係る「上記以外の手当については、支給しないことを基本とすること」について、支給しないことを基本とすべきとする趣旨は何か。

- 「上記以外の手当」については、総務省有識者研究会報告書の提言において「今後の検討課題とすべき」とされていること、会計年度任用職員については長期継続雇用を前提としていないこと、管理職手当や単身赴任手当などはそもそも会計年度任用職員への支給が想定されないこと等から、支給しないことを基本とすることが適当と考えられるものである。

問 1 5 - 2 会計年度任用職員は、教職調整額の支給対象となるか。

- 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第 2 条及び第 3 条により、教職調整額の支給対象は、常時勤務の者及び地方公務員法第 22 条の 4 第 1 項に規定する短時間勤務職員とされており、会計年度任用職員は対象とならない。したがって、フルタイムの会計年度任用職員には時間外勤務手当を、パートタイムの会計年度任用職員には時間外勤務手当に相当する報酬を支給することとなる。

【企業職員の場合の留意点】

問 1 6 - 1 会計年度任用職員として任用される企業職員に対する手当の支給に当たって、企業会計処理上、引当金についてはどのように取扱えばよいか。

- 引当金は、①将来の特定の費用又は損失であって、②その発生が当該事業年度以前の事象に起因し、③発生の可能性が高く、④金額を合理的に見積もることができる、との 4 要件を満たした場合に計上しなければならない（地方公営企業法施行規則第 2 2 条）。また、実務上、いずれかの要件を満たさない場合は計上することが認められないこととされている。

- 会計年度任用職員の任期は、「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」とされており、会計年度を超えることがないことから、「将来の特定の費用又は損失」は発生しないため、①の要件を満たさず、引当金を計上することは認められない。
- ただし、会計年度任用職員が再度任用される場合であって、退職手当が通算される定め等があるときは、会計年度の末日において4要件全てを満たす可能性があり、その場合は引当金を計上しなければならないことにご留意いただきたい。

【報酬】

問17-1 パートタイムの会計年度任用職員の報酬水準の決定について、「職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべき」とは具体的にどのような趣旨か。

- 「職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべき」とは、「報酬」が、職務の反対給付と一般的に解されているものであることに鑑み、報酬水準の決定に当たり、例えば、扶養手当、住居手当などに相当するようなものを考慮するといったことは適當ではないことを示すものである。

なお、医師・歯科医師については、その需給関係を反映して民間における給与が相対的に高いほか、その職務が高度の専門職であり、人材確保の困難度が極めて高いことなどを考慮し、フルタイムの会計年度任用職員に支給される初任給調整手当や、地域手当のいわゆる「医師特例」について、報酬水準の決定に当たって考慮することとして差し支えない。

また、医師・歯科医師以外の職種についても、同様の事情がある場合に限り、団体の判断により、報酬水準の決定に当たって初任給調整手当を考慮することも考えられるところである。

問17-2 パートタイム会計年度任用職員の報酬水準決定にあたり、「在勤する地域」を考慮することとされているが、具体的にはどのように取り扱えばよいか。

- 常勤職員及びフルタイム会計年度任用職員に地域手当が支給されている場合、パートタイム会計年度任用職員については、地域手当相当分を報酬単価に加味して支給すべきものと考えられる。

問 1 7 - 3 パートタイムの報酬について、月額制又は日額制のいずれの方法によるべきか。

- 地方自治法第 2 0 3 条の 2 第 2 項によれば、「報酬は、勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。」とされているため、基本的には日額で支給することが考えられるが、各団体の実情に応じて適切に判断されたい。

問 1 7 - 4 会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法についての考え方は、給料表に定める額を 1 5 5 (= 7 時間 4 5 分 × 5 日 × 4 週) で除するというで良いか。

- 問 1 4 - 6 において、日額又は時間額の月額への換算方法の例を記載しており、ここでは、1 月を 2 1 日として計算している。これは、人事院規則 9 - 2 4 (通勤手当) 第 8 条において、給与法第 1 2 条第 2 項第 1 号に規定する運賃等相当額について、回数乗車券等の「通勤 2 1 回分」とされていることを踏まえたものである。
- この例を参考とすると、会計年度任用職員を時給で任用する場合の時給の算出方法としては、給料表に定める月額を 1 6 2 . 7 5 (= 7 時間 4 5 分 × 2 1 日) で除すことが考えられる。
- しかし、上記規則のほか、1 月の平均勤務日数を厳密に規定した法令があるものではないため、月額を時給に換算する方法については、各団体の実情等に応じて行っていただく余地があるものと考えている。

問 1 7 - 5 パートタイムの会計年度任用職員が兼業する場合の勤務時間や時間外勤務手当についての考え方如何。

- パートタイムの会計年度任用職員が兼業する場合、労働基準法第 38 条に基づき、勤務時間は通算されることとなる。
- 一般的には、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、労働基準法第 37 条に定める割増賃金を支払うこととされている。
- したがって、既に他の事業主（他の任命権者を含む。）に雇用されている者を会計年度任用職員に任用しようとする場合には、当該事業場における所定労働時間を把握し、法定労働時間を超えて公務に従事させた場合には、適切に時間外勤務手当に相当する報酬を支給する必要があることに留意する必要がある。
- また、これとは逆に、会計年度任用職員として任用した者が、新たに他の事業主と労働契約を結ぶ場合についても、時間外勤務手当に相当する報酬の支払い義務を負う場合があるため、当該事業場における所定労働時間を把握する必要がある。
- 兼業をする場合の労働時間管理、健康管理、労災保険の給付などに関する留意点については、厚生労働省作成の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及びその Q & A に示されているので、URL（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>）に掲載されている資料を参照されたい。

問 17-6 JETプログラム参加者の勤務条件等については、どのように取り扱うべきか。

- パートタイムの会計年度任用職員に移行することになる JET プログラムは、外国語教育の充実等を通じた我が国及び各地域の国際交流の促進を図るという政策目的の下に行われる職務の特殊性を有していることに加え、外国籍の青年をもって事業に当たらせることや、全国で円滑に事業を行えるよう在外公館等で一括した募集や派遣を実施していることなどの事情を有する。

- 上記のような J E T プログラム参加者の職務の特殊性等を考慮すれば、勤務条件等については、全国統一的な取扱いを引き続き担保する必要があると考えられる。その際、報酬については、必要な条例の整備を行った上で、例外的に従前の報酬体系・水準を維持することが考えられる。

【給付関係その他】

問 1 8 - 1 会計年度任用職員の給与について、例えば、4 月分の給与を 5 月に支払っても構わないか。

- 労働基準法第 2 4 条第 2 項において「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。」と規定されているところである。
- この解釈について、「労働法コンメンタール（令和 3 年版 労働基準法 上 厚生労働省労働基準局編）」によれば、「支払期限については、必ずしもある月の労働に対する賃金をその月中に支払うことを要せず、不当に長い期間でない限り、締切後ある程度の期間を経てから支払う定めをすることも差し支えない」とされており、設問のような方法も想定しうるが、この場合においても、常勤職員との権衡には十分留意されたい。

問 1 8 - 2 ① 会計年度任用職員に係る給与費について、予算上の取扱いはどうなるか。

<地方自治法施行規則中、歳入歳出予算款項の区分及び目の区分(第 15 条関係)について>

- フルタイムの会計年度任用職員について、給料は「2 節 給料」に、手当は「3 節 職員手当等」に、旅費は「8 節 旅費」に計上することとなる。また、パートタイムの会計年度任用職員について、報酬は「1 節 報酬」に、期末手当・勤勉手当は「3 節 職員手当等」に、旅費及び通勤費用に係る費用弁償は「8 節 旅費」に計上する必要がある。

＜地方自治法施行規則中、予算に関する説明書様式（第 15 条の 2 関係）の給与費明細書について＞

- 会計年度任用職員について、予算上「1 節 報酬」「2 節 給料」「3 節 職員手当等」等により計上することとなることに伴い、同項に規定する職員に支給される給料、報酬及び手当等について、地方自治法施行規則予算に関する説明書様式（第 15 条の 2 関係）を基準として給与費明細書に記載する必要がある。また、「2（1）総括」については、各地方公共団体において、2（1）総括表に、「ア会計年度任用職員以外の職員」と「イ会計年度任用職員」に区分した表を加えることも考えられるものである。

参考例

2 一般職

(1) 総括

区 分	職員数 (人)	給 与 費				共済費 (千円)	合 計 (千円)	備考
		報 酬 (千円)	給 料 (千円)	職員手当 (千円)	計 (千円)			
本年度	()							
前年度	()							
比 較	()							

職員手当 の 内 訳	区 分	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)		
	本年度								
	前年度								
	比 較								

備考 (略)

ア 会計年度任用職員以外の職員

区 分	職員数 (人)	給 与 費			共済費 (千円)	合 計 (千円)	備 考
		給 料 (千円)	職員手当 (千円)	計 (千円)			
本年度	()						
前年度	()						
比 較	()						

職員手当 の 内 訳	区 分	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)		
	本年度								
	前年度								
	比 較								

備考 1 この表は、給料をもつて支弁される会計年度任用職員以外の一般職の職員（事業費支弁に係る職員を含む。）で予算の積算の基礎となつたものについて記載すること。

2 () 内は、短時間勤務職員について外書きすること。

イ 会計年度任用職員

区 分	職員数 (人)	給 与 費				共済費 (千円)	合 計 (千円)	備 考
		報 酬 (千円)	給 料 (千円)	職員手当 (千円)	計 (千円)			
本年度	()							
前年度	()							
比 較	()							

職員手当 の 内 訳	区 分	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)	何手当 (千円)		
	本年度								
	前年度								
	比 較								

備考 1 この表は、報酬又は給料をもつて支弁される会計年度任用職員（事業費支弁に係る職員を含む。）で予算の積算の基礎となつたものについて記載すること。

2 () 内は、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に比し短い職員について外書きすること。

○ なお、給与費明細書の「2（3）給料及び職員手当の状況」については、会計年度任用職員について記載する必要はない。

問 18-2② 会計年度任用職員に係る給与費について、決算統計上の取扱いはどうなるか。

- 会計年度任用職員に係る給与費の予算上の取扱いの変更に伴い、令和2年度地方財政状況調査（令和3年度に実施する調査）から調査表を改正したところであるため、最新の地方財政状況調査表作成要領を参照されたい。

問 18-3 会計年度任用職員は地方公務員給与実態調査の対象となるか。

- 会計年度任用職員は、現在、地方公務員給与実態調査の対象とされていない。

問 18-4 企業職員であって会計年度任用職員として任用されるものに係る給与についてはどのように取り扱うべきか。

- 問 1-1 において示しているとおり、地方公営企業法の規定の全部が適用される事業における企業職員については、従前より、常勤・非常勤の区分にかかわらず、地方自治法第 203 条の 2 及び第 204 条に対する特例として地方公営企業法第 38 条の規定が適用され、給与（給料及び手当）を支給できることとされている。
- したがって、会計年度任用職員として任用される者についても、企業職員であれば、フルタイムとパートタイムの別を問わず、これまでと同様に地方公営企業法第 38 条の規定に基づき給与を支給できることとなる。
- ただし、企業職員の給与については、同条第 3 項の規定により、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業者の従事者の給与等の事情を考慮して定めなければならないことに留意する必要がある。

【社会保険・労働保険】

問 19 - 1 勤務時間が常勤職員の4分の3未満であるパートタイムの会計年度任用職員であって、週の所定勤務時間が20時間以上、報酬の月額が8.8万円以上であること、学生でないことを満たす職員が共済組合に加入することとなるのはいつからか。

- 「2月を超える期間を定めて使用される者」については「採用となった日」、「2月以内の期間を定めて使用される者で、当該定めた期間を超えて引き続き使用されることが見込まれる者」については「見込まれた時点」、「2月以内の期間を定めて使用される者で、当該定めた期間を超えて引き続き使用されることが見込まれず、当該定めた期間を超えて引き続き使用されるに至った者」については「引き続き使用されるに至った日」からである。

問 19 - 2 会計年度任用職員について、社会保険の適用関係はどのようなになるのか。

- 2月以内の期間を定め、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者以外の者で、勤務時間が常勤職員の4分の3以上の者や「2月を超える期間を定めて使用される」「週の所定勤務時間が20時間以上である」「報酬月額が8.8万円以上である」「学生でない」などの要件を満たした者について、厚生年金保険並びに地方公務員等共済組合法の短期給付及び福祉事業（以下「厚生年金保険等」という。）を適用する。
- 上記に該当しない者については、国民年金及び国民健康保険に加入する。
- また、会計年度任用職員については、次の（i）～（iii）の要件に該当する者が、これらの要件に該当するに至った日以後、地方公務員等共済組合法上の短期給付及び福祉事業のほか、長期給付も適用されることとなり、第3号厚生年金被保険者として引き続き厚生年金保険の適用対象となるほか、退職等年金給付も適用対象となる。

- (i) 任用が事実上継続していると認められる場合において、
- (ii) 常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日が原則として18日(※)以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った者で、
- (iii) その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているもの

(※) 1月間の日数(地方公共団体の休日を除く。)が20日に満たない日数の場合にあつては、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数。

問19-3 前問にある、「週の所定勤務時間が20時間以上である」又は「報酬月額が8.8万円以上である」ことはどのように判断すればよいのか。

- いずれも辞令等、職員の採用に係る正式な書類等に記載された勤務時間等により判断することとなるが、それぞれ以下の点に留意すること。
- 勤務時間には休暇や育児休業を取得した時間等を含む。また、勤務時間の規定が週単位でない場合は、1月の所定勤務時間を12分の52で除した時間数で判断する。
- 報酬月額の計算には、以下①～④は算入しない。
 - ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
 - ② 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
 - ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)
 - ④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

問19-4 任用期間中に、「週の勤務時間の実績が20時間未満」又は「報酬月額の実績が8.8万円未満」となった場合の厚生年金保険等の適用はどうなるのか。

- 原則として、賃金、勤務時間等の条件が変更され、週の勤務時間の20時間未満又は報酬月額が8.8万円未満であることが明らかになった場合等を除き、適用関係に影響はない。
- ただし、当該条件に変更がない場合であっても、欠勤等により常態的に、週の勤務実績が20時間又は報酬月額が8.8万円を下回る状況が続く場合は、資格を喪失することとなる。

問19-5 採用月に給与の支給がない非常勤職員に係る掛金の徴収はどのように行えばよいか。

- 以下のいずれの方法によっても差し支えない。
 - ① 地方公務員等共済組合法第115条第2項の規定に基づき、給与支給機関が任用の翌月に支給される初月分の給与から、初月分及び翌月分の2ヶ月分の掛金を控除して組合に払い込むこと。
 - ② 地方公務員等共済組合法第115条第3項の規定に基づき、本人が任用の初月分の掛金について納付書等により払い込むこと。

【健康診断（労働安全衛生法関係）】

問20-1 定期健康診断やストレスチェックは、1年以内ごとに1回実施することになっているが、年度途中で任用された職員や実施日以降に任用された職員に対して、いつまでに実施する必要があるか。

- 定期健康診断とストレスチェックは、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に基づき、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に実施する必要がある。このため、年度途中で任用された職員や実施日以降に任用された職員に対しては、任用された日以後1年以内に実施する必要がある。

問20-2 ストレスチェックの実施について、労働安全衛生法令上、努力義務とされている事業場で働く会計年度任用職員に対しても実施すべきか。

- 労働安全衛生法令上、ストレスチェックの実施については、事業場の規模（50人以上・未満）により義務か努力義務かに区分されている。しかし、50人未満の事業場においても、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることを目的としていることは、50人以上の事業場と何ら変わるものではない。
- このため、これまでも総務省においては、メンタルヘルス不調で治療中のため、受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、事業場の規模に関わらずストレスチェックを実施するよう通知により助言を行っているところであり、マニュアルⅡ 3（1）③ウ（イ）に該当する常時使用する労働者に対しては、会計年度任用職員を含めストレスチェックを実施することが適切と考える。
- なお、令和7年5月に公布された労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「改正法」という。）により、50人未満の事業場においてもストレスチェックの実施が義務となり、改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日に施行される。

【条例規則関係】

問21-1 会計年度任用職員の任用について、条例・規則等で定めるべき事項としてどのようなものが考えられるか。

<人事委員会規則等>

- 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うことは、人事委員会の事務（地方公務員法第8条第1項第6号）とされているが、人事委員会規則で定めるものについては、当該地方公共団体の他の機関等に委任することができる（地方公務員法第8条第3項）こととされている。このため、人事委員会規則において、会計年度任用職員に係る競争試験及び選考等について、各任命権者に委任する旨を定めることも可能である。
- また、職員の採用・昇任等に関する「一般的基準」（地方公務員法第

17条第2項)として、人事委員会において、会計年度任用職員に係る採用の方法として選考によること、選考の基準・選考方法(経歴評定、面接評定、筆記試験、実地試験等)などについて規定することが考えられる。

<規則・要綱等>

- 例えば、知事部局の場合、規則において、人事当局として統一的に定めておくべき事項(募集の方法等)や、各事業担当部局に委任する範囲(職の内容、任用数、選考の方法等)などについて規定することが考えられる。なお、これらの項目や内容については、例えば、職の内容や任用数を人事当局協議とするなど、各団体の実情に応じて適切に定めていただきたい。
- 各事業担当部局が要綱で規定する事項として、規則等により各事業担当部局に委任された事項(職の内容、任用数、選考の方法等)に応じて、具体的な内容を規定することが考えられる。例えば、職務の具体的な内容、任用数は○人とすること、任期は○○とすること、選考の方法として経歴評定、面接評定、筆記試験、実地試験等のうちいずれの手法を用いるかなどについて、具体的に定めることが考えられる。

問21-2 会計年度任用職員の勤務条件・休暇関係について、条例・規則等で定めるべき事項としてどのようなものが考えられるか。

<条例>

- 地方公務員法第24条第5項において、勤務条件は条例で定めるところとされており、当省よりお示ししている「職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)」を参考に、会計年度任用職員の勤務時間、休暇等について、「その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則の定める基準に従い、任命権者が定める」とするなど、適切に条例に規定する必要がある。

<人事委員会規則等>

- 条例(案)で記載しているとおり、人事委員会規則等において、勤務時間、休暇等に関するその団体で働く会計年度任用職員全体に適用される基準を定めることが望ましい。

- 例えば、勤務時間の基準（常勤職員の一週間当たりの勤務時間を超えない範囲とすること等）、年次有給休暇を付与するための基準、年次有給休暇以外の休暇の種類とその内容、といったものが考えられる。

<規則・要綱等>

- 人事委員会規則等の基準に従い、各事業担当部局等において、具体的な内容を規定することが考えられる。例えば、勤務時間の具体的な内容（勤務時間は1日○時間○分とする等）など。

問2 1－3 会計年度任用職員の給付について、どのように条例を制定又は改正すればよいのか。

- 会計年度任用職員の給与については、既存の給与条例に規定すること又は非常勤職員（会計年度任用職員）に限った給与条例を制定することが考えられる。また、給付のうち旅費や費用弁償の支給については給与条例とは別の条例で定めることも考えられる。
- なお、
 - ・ パートタイムの会計年度任用職員に対しては、報酬及び費用弁償を支給しなければならないこと（地方自治法第203条の2第1項及び第3項）
 - ・ パートタイムの会計年度任用職員に対しては、期末手当・勤勉手当を支給することができること（地方自治法第203条の2第4項）
 - ・ フルタイムの会計年度任用職員及び臨時的任用職員に対しては、給料、手当及び旅費を支給しなければならないこと（地方自治法第204条第1項及び第2項）を踏まえ、条例を制定又は改正されたい。
- また、会計年度任用職員の給与については、他の常勤職員との権衡や、当該会計年度任用職員の職務の特殊性などを考慮して定めるものであることを条例で明記すべきものと考えられる。

(参考例)

(会計年度任用職員の給与)

第●条 ……にかかわらず、会計年度任用職員に支給する給与は、他の常勤の職員との権衡、その職務の特殊性等を考慮し、任命権者が定める。

問 2 1 - 4 会計年度任用職員の給与について、規則等に包括委任することは差し支えないか。

- 臨時・非常勤職員の給与に係る条例の規定については、平成 22 年 9 月 10 日最高裁判決（以下「最高裁判決」という。）において、「条例において、一定の細則的事項を規則等に委任することは許され得るとしても、職員の給与の額及び支給方法に係る基本的事項を規則等に委任することは許されない」と判示されている。
- 会計年度任用職員の給与に係る規定を規則等に包括委任することは、最高裁判決の趣旨に反するものと考えられる。
- 最高裁判決では「基本的事項」及び「細則的事項」の具体的な内容が示されておらず、どの程度の内容を条例に規定すべきかについては必ずしも明らかではないが、「地方自治法は、常勤の職員であると非常勤の職員であることを問わず、その給与の額及び支給方法を条例で定めなければならないと規定している」と指摘されていることも踏まえると、給与条例の規定内容について、常勤職員と非常勤職員との間に著しい乖離があることは適切ではない。
- 各地方公共団体においては、同判決の趣旨を踏まえ、常勤職員の給与に係る条例の規定内容との均衡に留意しつつ、会計年度任用職員の給与に係る条例の規定について適切に定められたい。
- あくまでも参考例であるが、以下の項目については条例に定めることが望ましいのではないかと考えられる。

＜フルタイム会計年度任用職員＞

- ・ 給付の種類（給料、期末手当、勤勉手当等の諸手当（、現物支給する場合には現物支給））
- ・ フルタイム会計年度任用職員の職種区分並びに各区分の給料の額（基礎額や上限額等。日額、月額等の別がある場合には、それぞれの額）
- ・ 給与の支給方法及び支給日
- ・ 期末手当の基準日、支給方法、支給割合、在職期間別割合等
- ・ 勤勉手当の基準日、支給方法、期間率、成績率等
- ・ その他の手当（地域手当、通勤手当、時間外勤務手当等）に係る規定

＜パートタイム会計年度任用職員＞

- ・ 給付の種類（報酬、期末手当、勤勉手当、費用弁償、現物支給）
- ・ パートタイム会計年度任用職員の職種区分並びに各区分の報酬の額（基礎額や上限額等。時間額、日額、月額等の別がある場合には、それぞれの額）
- ・ 給与の支給方法及び支給日
- ・ 期末手当の基準日、支給方法、支給割合、在職期間別割合等
- ・ 勤勉手当の基準日、支給方法、期間率、成績率等
- ・ 時間外勤務を命じた場合の報酬の支給及びその計算方法
- ・ 特殊な勤務を命じた場合の報酬の支給、特殊な勤務の区分、各区分の勤務1回ごとの額等
- ・ 通勤費用に係る費用弁償の支給要件、支給額、支給方法等

なお、規定の仕方については、例えば「常勤の職員の例による」といったものも考えられるところであり、各地方公共団体において適宜判断されたい。

- また、問2 1－3の3つ目の○や参考例については、基本的事項を条例に明示した上で、細則的事項を任命権者又は規則等に委ねる場合の考え方等を参考として示したものである。条例の定め方によっては、「～にかかわらず」を「～に定めるもののほか」とする等の規定もあり得るものと考えられる。

問 2 1 - 5 臨時的任用職員の任用予定はないが、臨時的任用職員の給与に係る事項を条例に規定しておく必要はあるか。

- 臨時的任用職員は、 i) 緊急の場合、 ii) 臨時の職に関する場合、 iii) 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合のいずれかの場合に、公務の円滑な運営に支障を来すことがないようにするため、任用が認められているものであることから、現時点において臨時的任用職員を任用する予定がなくとも、関係規定を整備しておくことが望ましい。

參考資料

会計年度任用職員に対する給付の考え方

I 給料・報酬水準

	フルタイム (給料・旅費・手当を支給)	パートタイム (報酬・費用弁償・期末手当・勤勉手当を支給)
基本的な考え方	地方公務員法に定める職務給の原則、均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、 ・当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の給料表を基礎とすること ・職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮 ・地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意 ・地域の実情等（最低賃金を含む。）を踏まえ適切に決定	
再度任用時の考え方	職務経験等を考慮する等、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当	
常勤職員の給与が改定された場合における給与改定の取扱い	給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定が基本	

II 手当の支給（報酬・費用弁償としての支給を含む。）

	フルタイム	パートタイム
通勤手当	○	○ (費用弁償として支給可能)
時間外勤務手当等 ^{*1}	○	○ (報酬として支給可能)
期末手当	○	○
勤勉手当	○ (令和6年度～)	○ (令和6年度～)
職務給的手当 (特殊勤務手当等)	○ (各団体で、勤務形態、職務の内容や責任、手当の趣旨等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ支給を判断) ※個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意	○ (各団体で、勤務形態、職務の内容や責任、手当の趣旨等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、報酬水準に加味することとして差し支えない) ※個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意
人材確保のための手当 (初任給調整手当 ^{*2} 等)		
地域手当		
退職手当	○ (常勤職員の勤務時間以上勤務した日が原則として18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者)	—
その他の手当 (単身赴任手当等)	—	—

*1 宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当を含む。

*2 医師・歯科医師や、これと同様の事情がある職種について、初任給調整手当を支給する(報酬水準に加味する)こととして差し支えない。

国家公務員(非常勤職員)等の休暇等

参考資料2

令和7年4月1日現在

国家公務員(非常勤職員)

地方公務員に適用される休暇等に係る労働基準法等の規定

		非常勤職員	有給 無給	根拠規定			民間	関係法令
年次休暇		10日以内(6月間の継続勤務経過後に、勤務形態等に応じて原則付与)	有	人規15-15第3条	年次有給休暇		10日以内(6月間の継続勤務経過後に、勤務形態等に応じて原則付与)	労基法第39条
年次休暇以外の休暇	公民権行使	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第1号	公民権行使	必要な期間		労基法第7条
	官公署出頭	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第2号	官公署出頭	必要な期間		労基法第7条
	現住居の滅失等	連続7日の範囲内の期間	有	人規15-15第4条第1項第3号				
	出勤困難	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第4号				
	退勤途上	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第5号				
	忌引	親族別日数(遠隔地に赴く場合は往復に要する日数を加えた日数)以内	有	人規15-15第4条第1項第6号				
	結婚	結婚の日の5日前から結婚の日後1月を経過する日の間で連続5日の範囲内の期間	有	人規15-15第4条第1項第7号				
	夏季	7月～9月(業務繁忙等の場合は6月～10月)の間で連続3日の範囲内の期間(勤務時間が割り振られていない日を除く)	有	人規15-15第4条第1項第8号				
	不妊治療	5日以内 (体外受精、顕微授精に係るものである場合は10日以内)	有	人規15-15第4条第1項第9号				
	産前	6週間(多胎妊娠は14週間) 予定日以後出産の日までの期間を含む	有	人規15-15第4条第1項第10号	産前	6週間(多胎妊娠は14週間)以内 予定日以後出産の日までの期間を含む。	労基法第65条第1項	
	産後	8週間	有	人規15-15第4条第1項第11号	産後	8週間	労基法第65条第2項	
	配偶者出産	妻の出産に係る入院から出産後2週間において2日以内	有	人規15-15第4条第1項第12号				
	育児参加休暇	妻の出産予定日6週間前から出産後1年において5日以内	有	人規15-15第4条第1項第13号				
	私傷病	勤務日数に応じて、10日の範囲内の期間(1年度)	有	人規15-15第4条第1項第14号				
	保育時間	1日2回各30分以内 生後1年に達しない子の保育	無	人規15-15第4条第2項第1号	育児時間	1日2回各々少なくとも30分 生後1年に達しない子の保育	労基法第67条	
	子の看護等 (小学校3年生まで)	5日以内(1年度) (子が2人以上の場合には10日)	無	人規15-15第4条第2項第2号	子の看護等 (小学校3年生まで)	5日以内(1年) (子が2人以上の場合には10日)	育児・介護休業法第61条の2第6項	
	短期介護	5日以内(1年度) (要介護者が2人以上の場合には10日)	無	人規15-15第4条第2項第3号	介護休暇	5日以内(1年) (要介護者が2人以上の場合には10日)	育児・介護休業法第61条の2第10項	
	介護休暇	通算93日以内 (3回まで分割可)	無	人規15-15第4条第2項第4号	介護休業	通算93日以内 (3回まで分割可)	育児・介護休業法第61条の2第3項	
	介護時間	連続する3年以内 (1日2時間まで)	無	人規15-15第4条第2項第5号	介護時間	連続する3年以内 (1日2時間まで)	育児・介護休業法第61条の2第20項	
	生理日の就業困難	必要と認められる期間	無	人規15-15第4条第2項第6号	生理日の就業困難	生理日(就業が著しく困難な場合)	労基法第68条	
	妊産疾病	必要と認められる期間	無	人規15-15第4条第2項第7号	妊産等による障害	保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るための勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置	男女雇用機会均等法第13条	
	公務上の傷病	必要と認められる期間	無	人規15-15第4条第2項第8号				
	骨髄等ドナー	必要と認められる期間	無	人規15-15第4条第2項第9号				
主な職務専念義務免除	妊産婦の健康診査及び保健指導	1日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間(回数制限あり)	有	人規10-7第5条	妊産婦の健康診査及び保健指導	母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間	男女雇用機会均等法第12条	
	妊産婦の休息・補食	勤務の間、適宜休息・補食するために必要とされる時間	有	人規10-7第6条第2項	妊産婦の休息・補食	保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るための勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置	男女雇用機会均等法第13条	
	妊娠中の通勤緩和	正規の勤務時間等の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間	有	人規10-7第7条	妊娠中の通勤緩和		男女雇用機会均等法第13条	
	人間ドックの受診	原則1日の範囲内で必要と認められる時間(1週間当たりの勤務時間が常勤職員の2分の1以上で6月以上の継続勤務をしている場合が対象)	有	人規10-4第20条第2項及び第21条の2				

勤務日数別 休暇等取得可能日数等の例

令和7年4月1日現在

一週間の勤務日の日数		5日以上(※1)	4日(※1)	3日	2日	1日
一年間の勤務日の日数		217日以上	169日～216日	121日～168日	73日～120日	48日～72日
年次休暇 付与日数						
雇 用 の 日 か ら 起 算 し た 継 続 勤 務 期 間 (※2)	6月	10日	7日	5日	3日	1日
	1年6月	11日	8日	6日	4日	2日
	2年6月	12日	9日	6日	4日	2日
	3年6月	14日	10日	8日	5日	2日
	4年6月	16日	12日	9日	6日	3日
	5年6月	18日	13日	10日	6日	3日
	6年6月以上	20日	15日	11日	7日	3日
	年 次 休 暇 以 外 の 休 暇	私傷病(※3)	10日	7日	5日	3日
夏季(※3)		7月～9月(業務繁忙等の場合は6月～10月)の間で原則として連続3日の範囲内の期間(勤務時間が割り振られていない日を除く)				
妊娠疾病		必要と認められる期間				
生理日の就業困難		必要と認められる期間				
公務上の傷病		必要と認められる期間				
公民権行使		必要と認められる期間				
官公署出頭		必要と認められる期間				
骨髄等ドナー		必要と認められる期間				
産前		6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の者が出産の日まで申し出た期間				
産後		出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間				
不妊治療		5日以内(体外受精、顕微授精に係るものである場合は10日以内)				取得不可
配偶者出産		妻の出産に係る入院から出産後2週間において2日以内				取得不可
育児参加休暇		妻の出産予定日6週間前から出産後1年において5日以内				取得不可
保育時間		1日2回各30分以内 【生後1年に達しない子の保育のために必要と認められる授乳等を行う者が取得可能】				
子の看護等 (小学校3年生まで)		5日(子が2人以上の場合には10日)以内※4				取得不可
短期介護		5日(要介護者が2人以上の場合には10日)以内※4				取得不可
忌引		配偶者、父母 連続7日 等常勤職員の例による				
結婚		結婚の日の5日前から結婚の日後1月を経過する日の間で連続5日の範囲内の期間				
現住居の滅失等		連続7日の範囲内の期間				
出勤困難		必要と認められる期間				
退勤途上		必要と認められる期間				
介護休暇		通算93日以内 【指定期間の指定を希望する期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までの間に任期が満了し、その任期が更新されないこと及び引き続き採用されないことが明らかでないものが取得可能】				取得不可
介護時間		連続3年以内 【1日につき定められた勤務時間数が6時間15分以上である勤務日があるものが取得可能】				取得不可
主 な 職 務 専 念 義 務 免 除	妊産婦の健康診査及び保健指導	1日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間(回数制限あり)				
	妊産婦の休息・補食	勤務の間、適宜休息・補食するために必要とされる時間				
	妊娠中の通勤緩和	正規の勤務時間等の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間				
	人間ドックの受診	原則1日の範囲内で必要と認められる時間 (1週間当たりの勤務時間が常勤職員の2分の1以上で6月以上の継続勤務をしている場合が対象)				

休暇の内容については、国の非常勤職員の例による。

※1 1週間の勤務日が4日以下とされている職員で1週間の勤務時間が29時間以上であるものは、「5日以上」の列が適用される。

※2 勤務形態等に応じ、人事院規則15-15第3条及び運用通知第3条関係に基づき算定された日数を付与

※3 6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員が対象
(週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が47日以下の職員は除く)

※4 勤務日ごとの勤務時間数が同一でない職員にあつては、勤務日1日当たりの勤務時間の5倍
(子・要介護者が2人以上の場合にあつては10倍)の時間

人事評価記録書(会計年度任用(事務補助)職員)例

評価期間	令和	年	月	日	～	令和	年	月	日	被評価者	所属	職名	氏名
期首面談	令和	年	月	日		1次評価者	所属・職名	氏名	評価記入日	令和	年	月	日
期末面談	令和	年	月	日									

(Ⅰ 能力評価)

評価項目及び行動		自己申告 (評価結果) (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (評価結果) (所見:必要に応じ)	
＜倫理・知識・技能＞					
服務規律を遵守し、業務に取り組んでいる 業務に必要な知識・技術を有しており、職務遂行にあたって特に留意すべき問題がない					

(Ⅱ 業績評価)

番号	業務内容	目標	達成状況	自己申告 (評価結果) (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (評価結果) (所見:必要に応じ)	
1	〇〇課における事務補助	上司や職員の指示に従い、課内の事務補助を行う	左記の内容について、特に留意すべき問題がない				

【全体講評】

1次評価者
(所見)

※本記録書の様式及び記載内容はあくまで例示です。