

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ため、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

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）、保育時間、子の看護等、短期介護、骨髄等ドナー

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ため、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

III Q & A

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踏まえ、必要な制度を確実に整備する必要があります。

○ 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。

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

介護休暇、介護時間、生理日の就業困難、妊娠疾病、公務上又は通勤上の傷病

III Q & A

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踏まえ、必要な制度を確実に整備する必要があります。

○ なお、国の非常勤職員の休暇制度では、近年以下の見直しが行われているので、適切に対応されたい。

- ・ 「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1月1日付け）
- ・ 「介護休暇」及び「介護時間」の在職期間の要件廃止（令和4年4月1日付け）
- ・ 「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（令和7年4月1日付け）
- ・ 「保育時間」、「子の看護等休暇」、「短期介護休暇」及び「骨髄等ドナー休暇」の有給化並びに「通勤上の傷病休暇」の新設（令和8年4月1日付け）

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。

【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当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

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、第一種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。

【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当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。

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 第一種 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 第一種 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。