

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

旧 〔 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 8 年 3 月)	新
I 総論 (略) II 各論 (略) 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。 (略) ③ 勤務条件等 ア 給付 (ア) (略) (イ) フルタイムの会計年度任用職員 i) (略) 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。 (略) ○ 期末手当・勤勉手当 (略) 【新設】 ○ 退職手当 (略)	I 総論 (略) II 各論 (略) 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。 (略) ③ 勤務条件等 ア 給付 (ア) (略) (イ) フルタイムの会計年度任用職員 i) (略) 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。 (略) ○ 期末手当・勤勉手当 (略) <u>○ 扶養手当・住居手当</u> <u>扶養手当・住居手当については、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。</u> <u>また、扶養手当の扶養親族の範囲及び支給額、住居手当の支給範囲及び支給額等、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ます。</u> ○ 退職手当 (略)

(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。

(略)

III Q & A

(略)

【休暇・勤務時間】

(略)

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。

(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。

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。

(略)

III Q & A

(略)

【休暇・勤務時間】

(略)

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、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○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○時間」といった定め方は可能と考えられる。

(略)

【報酬】

【新設】

② 実際に働く際は、「週に○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○時間」といった定め方は可能と考えられる。

(略)

【報酬】

問 17-1 パートタイム会計年度任用職員に対して、扶養手当及び住居手当に相当する報酬を支給することは可能か。

○ 報酬は、職務に対する反対給付であるが、一般職の地方公務員たるパートタイム会計年度任用職員の報酬は、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則などの給与に関する諸原則に基づいて水準を決定すべきものである。

○ 今般、扶養手当及び住居手当については、
 ・ 最高裁判所の判例を踏まえて、令和8年10月1日から、一定の要件を満たす短時間・有期雇用労働者に家族手当及び住宅手当を支給するよう、同一労働同一賃金ガイドラインが改正されるという社会情勢の変化があったこと
 ・ 任期が相当長期にわたる非常勤の国家公務員に対しても、令和8年10月1日から扶養手当及び住居手当に相当する給与が支給されるため、これと均衡を図る必要があること
を踏まえ、扶養手当及び住居手当に相当する報酬を、任期が相当長期にわたるパートタイム会計年度任用職員に対して支給すべきものである。

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する。また、扶養手当の扶養親族の範囲及び支給額、住居手当の支給範囲及び支給額等、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る。

※ 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（令和8年7月22日最終改正）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、その任期、勤務実態（中略）等を適切に考慮の上、扶養手当及び住居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。

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。

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。

問17-2 パートタイムの会計年度任用職員に対して、人材確保のための手当に相当する報酬を支給することは可能か。

-
- 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。

問17-3 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。

(略) 問 1 7 - <u>3</u> 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。	(略) 問 1 7 - <u>4</u> 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。
(略) 問 1 7 - <u>4</u> 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) で除するという事で良いか。	(略) 問 1 7 - <u>5</u> 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) で除するという事で良いか。
(略) 問 1 7 - <u>5</u> 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。	(略) 問 1 7 - <u>6</u> 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。
(略) 問 1 7 - <u>6</u> J E T 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。	(略) 問 1 7 - <u>7</u> J E T 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。
(略)	(略)