

総行公第10号
令和2年1月17日

各都道府県総務部長
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)
各政令指定都市総務局長
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
(公 印 省 略)

会計年度任用職員制度の施行に向けた質疑応答の追加等について

本年4月1日の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)の施行に向け、各地方公共団体におかれては、平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)」(以下「マニュアル(第2版)」という。)等に基づき準備を進めていただいているところですが、新たに整理された事項を下記のとおり取りまとめましたので、これをご参照のうえ、遺漏のないよう準備等をお願いします。

記

1 マニュアルの追加・修正について

各地方公共団体からの問合せ等を踏まえ、マニュアル(第2版)Ⅲについて、別紙1のとおり追加・修正を行うとともに、同参考資料4について別紙2のとおりとする。

また、地方公務員法第31条の規定に基づくサービスの宣誓について、会計年度任用職員は、制度導入前の任用形態や任用手続きが様々であることに鑑み、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できることを明らかにするため、マニュアル(第2版)Ⅱ3(1)②について、別紙3のとおりとする。

2 サービスの宣誓に係る参考条例について

上記1のサービスの宣誓に関する取扱いを踏まえ、別紙4のとおり「職員のサービスの宣誓に関する条例(案)」の改正を行う。

【全般】 修正

問 1-13 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。

【全般】 追加

問 1-16 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りと解される。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。

【特別職】 修正

問 2 - 6 臨床心理士、看護師、薬剤師についても新地方公務員法第 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、新地方公務員法第 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。

【特別職】 追加

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新地方公務員法第 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。

【服務・懲戒】 追加

問 7 - 3 職員の服務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、制度導入前の任用形態や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 条の規定に基づく服務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。
- そのため、例えば、
 - ・ 特別職非常勤職員から会計年度任用職員へ移行した場合には、任命権者等の面前での宣誓書への署名を要さず、署名をした宣誓書を提出することで足りるものとする

- ・ 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。

- なお、今般の職員のサービスの宣誓に関する条例（案）の改正はこうしたことを踏まえて行ったものである。

【休暇・勤務時間】追加

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」の新設がされているので適切に対応されたい。

【休暇・勤務時間】追加

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。

国家公務員(非常勤職員)等の休暇等

令和2年1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		民間		関係法令		
		有給 無給	根拠規定					
年次休暇		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	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	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	有	人規15-15第4条第1項第3号					
	出勤困難	有	人規15-15第4条第1項第4号					
	退勤途上	有	人規15-15第4条第1項第5号					
	忌引	有	人規15-15第4条第1項第6号					
	結婚	有	人規15-15第4条第1項第7号					
	夏季	有	人規15-15第4条第1項第8号					
	産前	無	人規15-15第4条第2項第1号					
	産後	無	人規15-15第4条第2項第2号	産後	8週間			労基法第65条
	保育時間	無	人規15-15第4条第2項第3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 (小学校就学前)	無	人規15-15第4条第2項第4号	子の看護 (小学校就学前)	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条第11項
	短期介護	無	人規15-15第4条第2項第5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条第16項
	介護休暇	無	人規15-15第4条第2項第6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条第6項
	介護時間	無	人規15-15第4条第2項第7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条第32項
	生理日の就業困難	無	人規15-15第4条第2項第8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	無	人規15-15第4条第2項第9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	無	人規15-15第4条第2項第10号					
	私傷病	無	人規15-15第4条第2項第11号					
骨髄等ドナー	無	人規15-15第4条第2項第12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	無	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	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	無	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

勤務日数別 休暇等取得可能日数等の例

令和2年1月1日現在

一週間の勤務日の日数	5日以上	4日	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(※1)	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
私傷病(※2)	10日	7日	5日	3日	1日	
夏季(※2)	7月～9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)					
妊産疾病	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)以内に産する予定の者が産の日まで申し出た期間					
産後	産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間					
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 (小学校就学前)	5日(子が2人以上の場合には10日)以内※3 【6月以上継続勤務している者が取得可能】				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※3 【6月以上継続勤務している者が取得可能】				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 【①～③を満たした者が対象 ①1年以上継続勤務 ②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 ③1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は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121日以上】				取得不可	
介護時間	連続3年以内 【①～③を満たした者が対象 ①1年以上継続勤務 ②1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 ③1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は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121日以上】				取得不可	
主な妊産婦 等全業務 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				

休暇の内容については、国の非常勤職員の例による。

※1 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

※2 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)

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

3 会計年度任用職員制度の整備

(1) 会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項

② 服務及び懲戒

会計年度任用職員については、新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（新地方公務員法第30条）
- ・ 服務の宣誓（新地方公務員法第31条）
- ・ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（新地方公務員法第32条）
- ・ 信用失墜行為の禁止（新地方公務員法第33条）
- ・ 秘密を守る義務（新地方公務員法第34条）
- ・ 職務に専念する義務（新地方公務員法第35条）
- ・ 政治的行為の制限（新地方公務員法第36条）
- ・ 争議行為等の禁止（新地方公務員法第37条）
- ・ 営利企業への従事等の制限（新地方公務員法第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る旨を条例で定め、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。

職員の服務の宣誓に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の服務の宣誓に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第二条に次の一項を加える。

2 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員の服務の宣誓については、前項の規定にかかわらず、任命権者は、別段の定めをすることができ。

附 則

この条例は、令和二年四月一日から施行する。

○ 職員の服務の宣誓に関する条例（案）（昭和二十六年一月十日地自乙発第三号の内）

（傍線部分は今回改正部分）

<p>改正案</p>	<p>現行</p>
<p>（職員の服務の宣誓） 第二条（略）</p> <p>2 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員の服務の宣誓については、前項の規定にかかわらず、任命権者は、別段の定めをすることができる。</p>	<p>（職員の服務の宣誓） 第二条 新たに職員となつた者は、任命権者又は任命権者の定める上級の公務員の面前において、別記様式による宣誓書に署名してからでなければ、その職務を行つてはならない。</p>