

事 務 連 絡
平成30年8月22日

各都道府県人事担当課
各都道府県市区町村担当課
各政令指定都市人事担当課

} 御中

総務省自治行政局公務員部公務員課
総務省自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室
総務省自治行政局公務員部給与能率推進室
総務省自治行政局公務員部福利課
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

会計年度任用職員制度の導入等に向けた質疑応答の追加について

平成29年8月23日付総行公第102号・総行給第39号・総行女第24号・総行福第191号・総行安第38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」（以下「マニュアル」という。）について、現在、改訂作業を進めているところですが、現時点で新たに整理された質疑応答を別紙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。

また、改訂後のマニュアルは10月上旬までに発出する予定ですが、本通知で示した質疑応答の内容に若干の補足・修正の可能性のあることを申し添えます。

【全般】

問1 「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」について、「本格的業務」との考え方に違いはあるのか。

- 「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、今回の職の整理に合わせて国家公務員の表現に合わせたものであり、これまで、いわゆる「本格的業務」と呼ばれていたものと同様の考え方である。
- 「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」の該当性については、Q & Aの問1－10にも示すとおり、当該職が1年超存在することが前提となるものの、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、各団体において個々の具体的な事例に則して判断いただきたい。

問2 本市では、従前より1週間当たりの勤務時間が常勤職員の勤務時間の4分の3を超えた場合に地方自治法の常勤の職員と解して「給料、旅費及び手当」の支給対象としていたが、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。
- 今回、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3 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4 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、新地方公務員法第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5 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改正法の趣旨に沿わないものである。

問6 地方公共団体の事務に従事する非常勤職員について、地方公務員法の任命行為によらず、雇用契約によることも可能か。

- 地方公務員法は、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。

問7 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。

- 新地方公務員法第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、助言、調査、診断等を行う職であり、かつ、労働者性が低い職が該当する。
- 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、新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、あくまで協力依頼とし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、有償ボランティアの実態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べきである。

問8 新地方公務員法第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、今般の法改正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が適用されることもあるためである。

- 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、短時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、公表するよう工夫されたい。

問9 障がい者を会計年度任用職員として任用した場合、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者雇用率の算定対象となる職員に該当するか。

- 障害者雇用率の対象となる職員については、1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であり、かつ、以下のいずれかに該当する必要があるとされている。（厚生労働省「障害者雇用状況報告」）
 - ・ 1年を超えて雇用されていること
 - ・ 1年を超えて雇用される見込みがあること
- したがって、1週間当たりの勤務時間が20時間以上ある会計年度任用職員においては、例えば、
 - ・ 任用初年度に1会計年度を任期とする職員が、次年度に同一の任命権者に再度の任用がされた場合
 - ・ 任用初年度の1月から3月末までの任用期間（3ヶ月間）満了後、再度の任用により次年度に4月から1月までの10ヶ月の任用がされた場合などには、障害者雇用率の算定対象となる職員に該当するが、単に、任用初年度に1会計年度を任期とする職員は対象とならない。

【特別職】

問10 新地方公務員法第3条第3項第2号に掲げる「委員」に該当するものとしてはどのようなものがあるか。

※ マニュアル問2-1への追記（下線部が追記箇所。以下同様）

- 新地方公務員法第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」とされている。

- この規定については、今回の改正事項ではないが、「委員」に該当する主なものを示せば、以下のとおりである。
- 当該規定の適用については、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨を踏まえ、下記の例も勘案しつつ、慎重に運用すべきものである。

〈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の選挙によることなく選任される委員、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

問11 新地方公務員法第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。

- 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、新地方公務員法第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12 美術館や公民館などにおいて特別職非常勤職員として任用されている館長についても、一般職へ移行する必要があるか。

- 非常勤の美術館、公民館の館長等については、文化芸術、社会教育行政等を遂行するに当たって、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も、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、マニュアル問1-10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。

問13 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、いずれも新地方公務員法第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、新地方公務員法第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14 臨床心理士や看護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、また、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。

- 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。

問15 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。

- 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、当該職について、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、委託とすることも考えられる。

【臨時的任用】

問16 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。

※ マニュアル問3-1への追記

- 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
 - ・介護休暇又は産前・産後休暇の承認を受けた職員や休職した職員の業務を処理することを職務とする職で休暇・休職の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。
- なお、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」において、職の見直しにより、当該常時勤務を要する職に係る業務のうち「相当の期間任用される職員を就けるべき業務」以外の業務を非常勤の職と整理することも考えられる。その場合は、当該非常勤の職に対して、臨時的任用ではなく、会計年度任用職員が任用されることとなる。

問17 臨時的任用について、改正法における「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。

【任用一般】

問18 当市では、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る。

問19 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20 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21 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22 会計年度任用の職について、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。

- 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。
- その際、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。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、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原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。
- 再度の任用の取扱いについては、今回の制度改正に伴い、これまでの取扱いが変わるものではないが、各地方公共団体においては、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、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応された

い。

問23 継続した任用と見られないようにするために空白期間を置くことは可能か。また、不適切な空白期間の是正についてはどのように考えればよいか。

- 任期の設定にあたっては、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ることが必要であり、新地方公務員法第22条の2第6項において同趣旨の配慮義務規定を置いている。
- 仮に、継続した任用と見られないようにするため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や、厚生年金保険及び健康保険、地方公務員共済制度の適用については、勤務の実態に即して判断されている。

【参照】

マニュアルP53（Q&A問10—1）、P31

会計年度任用職員制度の導入等に係る地方公務員共済、公務災害補償及び退職手当の取扱いについて（平成30年3月27日付 公務員部通知）

- 各地方公共団体におかれては、「退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため」に空白期間を置いている場合には、このような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ことができるよう、改めて適切な任期を設定するよう努めて頂きたい。

問24 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」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日前にすれば足り、請求があったら雇止めの理由を明示することとなるが、マニュアルP36にある「留意」とは同じ程度（30日前予告）でよいか。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どれほど適用されるのか。

- 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P36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、更新及び雇い止めに関する基準」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事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。

【服務・懲戒】

問25 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が適用除外とされているが、業務への支障などを理由に自治体として兼業を禁止することは可能か。

- 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改正法の趣旨に沿わないが、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は考えられる。

問26 再度の任用を行った後、前の任期の非違行為が発覚した場合、前任期中の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、前の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、前の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も関わらず、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、取消または無効となり得る。
- なお、前の任期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（新地方公務員法第28条第2項第2号）。

【休暇】

問 27 非常勤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。

- 非常勤職員の勤務時間その他の勤務条件については、新地方公務員法第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P26及び参考資料に示されているとおりであるが、表に示すと別添のとおり。
- 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。

【育児休業】

問 28 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。

- マニュアル問1-12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。
- 新地方公務員法において臨時的任用は「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。

【勤務時間】

問29 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、新地方公務員法第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30 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。

【給与決定の考え方】

問3 1 会計年度任用職員の給与水準について、民間給与や国の非常勤職員との権衡をどのように考えるべきか。

- 民間企業の従業者の給与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る。
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と考えている。
- 国の非常勤職員の給与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」とされていることから、会計年度任用職員についても同様の考え方をとっている。

問3 2 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を期されたい。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ており、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3 3 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考えていないが、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3 4 55歳以上の常勤職員は、昇給停止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。
- ご質問は、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切と考える。

問35 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36 職種によっては、マニュアル問13-2のとおり常勤職員の初任給基準額を上限とすると、現行から相当程度給与水準が下がってしまう場合があり、人材確保に影響を及ぼすおそれもある。どのように対処すればよいか。

- マニュアル問13-2において「常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる」としたのは、あくまで「定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員」についての例であり、全ての職種について「常勤職員の初任給基準額を上限の目安」とすることを示しているものではない。
- それぞれの職種に係る給料又は報酬の上限の号給設定及びその設定理由については、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、例えば、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、その上限を事務補助職員よりも高く設定することが考えられる。

問37 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。

- 人材確保のための手当である初任給調整手当については、フルタイム会計年度任用職員へは「支給しないことを基本とする」と助言しているところであるが、医師等については、初任給調整手当の支給を可能とする旨を記載する形でマニュアルを改定予定（※）。また、医師等について、いわゆる医師特例に基づいた地域手当について、これを支給すること、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ととする（問45についても参照のこと。）。
- 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は判断される場合には、国の特定任期付職員の俸給表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、引き続き、適切な給与水準を確保していただきたい。

※ マニュアル本文の修正予定箇所（下線部分が追記予定箇所）

③ 勤務条件等

ア 給付

(イ) フルタイムの会計年度任用職員

ii) 一定の手当の支給

手当については、新地方公務員法第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。

- 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、適切に判断すること。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すること。

問38 新地方公務員法第22条に基づく臨時的任用職員の給与については、どのような点に留意しながら決定すべきか。

- 地方公務員法第22条に基づく臨時的任用職員（以下この間において「臨時的任用職員」という。）については、事務処理マニュアルのⅡの2の(3)の①のとおり、改正法において「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たところである。このため、改正法の施行後においては、臨時的任用職員は、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る。
- 以上を踏まえ、改正法の施行後における臨時的任用職員の給与の決定に当たっては、以下の点に留意すること。
 - ・ 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。したがって、職務の内容や責任の程度が同等の常勤職員よりも下位の級に格付けを行う、各級の最高号給未満の水準を上限として設定するといった取扱いは改める必要があること。
 - ・ 諸手当については、常勤職員と同様に支給すること。

【期末手当】

問39 改正地方自治法において、会計年度任用職員に対し、期末手当を「支給することができる」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、仮に期末手当を支給しないこととした場合、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か。

- 会計年度任用職員に期末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、民間の動向を踏まえれば、一定の会計年度任用職員に対し、期末手当を支給すべきものと考えられる。
 - ・ 国家公務員の非常勤職員については、一定の者に対し、期末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22条第2項の非常勤職員に対する給与について（平成20年8月26日給実甲第1064号））、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））（以下「申合せ」という。）においても、「支給するものとする」とされていること
 - ・ 国家公務員の非常勤職員に係る期末手当（に相当する給与）について、平成28年9月に公表された「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査について（調査結果）」によれば、フルタイムの期間業務職員に対する期末手当の支給は一般的となっている（11,807人のうち11,497人（97%）に支給予定）こと
 - ・ 民間の労働者に係る賞与についても、平成28年12月に取りまとめられた「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、「無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム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

問40 週に1、2日のみの勤務など、勤務日数が著しく少ない会計年度任用職員に対しても期末手当を支給すべきなのか。

- 会計年度任用職員に係る期末手当については、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も差し支えない。
- おたずねのケースについて、例えば週当たり15時間30分未満の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定し得るが、他の会計年度任用職員との権衡に十分留意されたい。

(参考)

前記「申合せ」において、「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（中略）に相当する給与を支給するものとする」としているが、「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）」については申合せの「対象から除く」とされている。

問4-1 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、期末手当の計算は一括して行うことが基本と考えられるが、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、合理的な範囲で適切に制度設計されたい。

問4-2 期末手当について、基準日の考え方、在職期間別割合の取扱い、基準日1か月前に退職した場合等の取扱い如何。

- 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る。
- 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ないものとし、例えば、平成32年12月2日から平成33年6月1日まで任用され、その後、任用がなかった職員の場合、マニュアルどおりとすると、平成33年6月期の期末手当については、平成33年度内に任用期間が6カ月以上ないため、支給しないこととなるが、常勤職員や他の会計年度任用職員との権衡から、平成33年6月期の期末手当を在職期間別割合100/100として支給するといったことも考えられる。
- なお、会計年度任用職員に対して期末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る。
- また、常勤職員について、基準日前1か月以内に退職、失職又は死亡した者に対し、在職期間を反映した期末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、常勤職員に適用される制度を基本とすることが考えられるが、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ない。

問43 会計年度任用職員に対する期末手当の計算に当たり、「在職期間別割合」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」の取扱いはどのようにすべきか。

※ マニュアル問14-3への修正・追記

- 会計年度任用職員に対する期末手当に係る「在職期間別割合」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。
- したがって、法施行日の平成32年4月1日以降に新たに任用される会計年度任用職員に係る期末手当の具体的計算に当たっては、任用期間に応じて「在職期間別割合」を割り落とす（国の場合30/100（3箇月未満））取扱いとすることが適当と考えられる。
- また、例えば、平成32年4月1日から平成33年3月31日まで任用、平成33年4月1日に再度任用され、引き続き任期が6月1日まであり、かつ平成33年度内に任用期間が6月以上あるた職員の場合、平成33年6月期の「在職期間」については、平成32年12月2日から平成33年6月1日までの6箇月とすることが適当である。
- なお、平成32年3月31日まで給料・手当の支給対象の職員（常勤職員、臨時的任用職員、任期付職員等）であった場合、平成32年6月期の期末手当については、平成31年12月2日以降の在職期間を通算して「在職期間別割合」を100/100としても差し支えないが、平成32年3月31日まで報酬・費用弁償の支給対象者であった場合には、当該在職期間は通算しないことが適切である。

問44 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、期末手当の在職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、このような場合においても、会計年度任用職員の在職期間については通算しないこととすべきか。

- マニュアル問14-4は、異なる任命権者間の在職期間を通算してはならないという趣旨ではなく、一つの指針を示したものである。
- 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、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。

【報酬】

問45 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。

※ マニュアル問17-1への修正・追記

- 「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、人材確保のための手当や扶養手当、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。

問46 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47 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。
- 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（詳細は別添参考資料「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A（厚生労働省策定）を参照のこと。）。

- 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、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&Aにあるように、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。

問48 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155（＝7時間45分×5日×4週）で除するというで良いか。

- マニュアル問14-5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、その例では、1月を21日として計算している。これは、人事院規則9-24（通勤手当）第8条において、給与法第12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21回分」とされていることを踏まえたものである。
- この例に従えば、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は、給料表に定める月額を162.75（＝7時間45分×21日）で除することとなる。
- 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49 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JET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

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50 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。

- 現在のところ、何らかの調査は必要と考えているが、その方法や時期については検討中。

問51 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24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（平成22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、おたずねのような場合も想定しうるが、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。

【社会保険・労働保険】

問52 フルタイムの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になるのか。

- フルタイムの会計年度任用職員については、1年目は厚生年金保険及び健康保険に加入し、2年目以降、地方公務員等共済組合法及び同法施行令（以下「地共済法令」という。）上の要件を満たし「職員」となった場合は、2年目の初日から組合員資格を取得し、各地方公務員共済組合の組合員となる。
- なお、地方公務員共済組合への加入要件は、今般の地方公務員法改正で変更されていないため、平成32年4月1日より前の期間であっても、地共済法令上の要件を満たして「職員」となった場合は、組合員資格を取得し、各地方公務員共済組合の組合員となる。

【条例規則関係】

問53 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。

※ マニュアル問21-3への追記

- 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（新地方自治法第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、期末手当を支給することができること（新地方自治法第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（新地方自治法第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54 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。

○ なお、あくまでも参考までに一例を示すとすれば、以下の案が考えられ、

<フルタイム会計年度任用職員>

- ・ 給付の種類（給料、期末手当等の諸手当（、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
- ・ 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、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
- ・ 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

これらについては、条例に定めることが望ましいのではないかと考えている。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53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。

国家公務員(非常勤職員)等の休暇等

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		
		注意書き	有給無給	根拠規定	注意書き			
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)	※1 ※2	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)	※8 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				
	出動困難		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		※3	有	人規15-15第4条第1項第6号			
	産前		無	人規15-15第4条第2項第1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	
	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歳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)		※4	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		※4	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		※5	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		※6	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		※7	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	

※1 例えば、週の所定勤務日数が5日以上または週の所定勤務時間数が29時間以上の場合、6月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合には10日付与(以後1年経過ごとに日数加算、最大20日)。また、例えば、週の所定勤務時間数が29時間未満で、かつ週の所定勤務日数が4日以下の場合、週の所定勤務日数に応じて人事院規則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。なお、継続勤務期間が6ヶ月未満または1年間の所定勤務日数が48日未満の場合は付与されない。

※2 採用後6ヶ月未満の職員が、夏季年次休暇付与判定日(6月30日、同日に継続勤務が3月間に達していない者は3月間継続勤務時点)までの全勤務日の8割以上出勤した場合には、夏季年次休暇(3日以内)を前倒し付与する(1月2日から6月30日までの間に新規採用され、6月間継続勤務することが予定されている職員で、1週間の勤務日が3日以上とされると見込まれ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日以上とされると見込まれるものが対象)。

※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。

※4 1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日以上であるものであって、6月以上継続勤務している者が対象。

※5 1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日以上であるものであって、特定官職に引き続き在職した期間が1年以上の者が対象。

※6 1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日以上であるものであって、勤務時間が6時間15分以上の日があり、特定官職に引き続き在職した期間が1年以上の者が対象。

※7 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(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日以下である者を除く。)が対象。

※8 例えば、週の所定労働日数が5日以上または週の所定労働時間数が30時間以上の場合、6月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には10日付与(以後1年経過ごとに日数加算、最大20日)。また、例えば、週の所定労働時間数が30時間未満で、かつ週の所定労働日数が4日以下の場合、週の所定労働日数に応じて労働基準法39条第3項に基づき算定された日数を付与。なお、継続勤務期間が6ヶ月未満または1年間の所定労働日数が48日未満の場合は付与されない。

勤務日数別 休暇等取得可能日数等の例

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	
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					
保育時間	生後1年に達しない子を育てる非常勤職員が保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内の期間					
子の看護(小学校就学前)	5日(子が2人以上の場合10日)※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10日)※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。 【6月以上の任期が定められている者又は6月以上継続勤務している者が取得可能】					
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 【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 ③一週間の勤務日が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 【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 ③一週間の勤務日が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		
主な職務専念義務免除	妊産婦の健康診査及び保健指導	一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一日を通じて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 全勤務日の8割以上出勤している場合に付与

※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年間に勤務日が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

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 Q & A (抜粋)

平成 30 年 1 月に厚生労働省において策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の補足資料として、Q & A をまとめています。

【労働時間管理等】

自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合の、労働基準法における労働時間等の規定の適用はどうか。

(答)

- 1 労働基準法第 38 条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含みます。(労働基準局長通達(昭和 23 年 5 月 14 日基発第 769 号))
- 2 労働時間を通算した結果、労働基準法第 32 条又は第 40 条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、同法第 36 条に定める時間外及び休日の労働に関する協定(いわゆる 36(サブロク)協定)を締結し、また、同法第 37 条に定める割増賃金を支払わなければなりません。
- 3 このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った(すなわち、それぞれの法定外労働時間を発生させた)使用者です。
- 4 従って、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、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきことから、同法上の義務を負うこととなります。(参照:実例(1)、(2))
- 5 通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負うこととなります。(参照:実例(3)、(4))

実例（甲乙事業場ともに、双方の労働時間数を把握しているものとします。）

（１） 甲事業主と「所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、甲事業場における所定労働日と同一の日について、乙事業主と新たに「所定労働時間 5 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

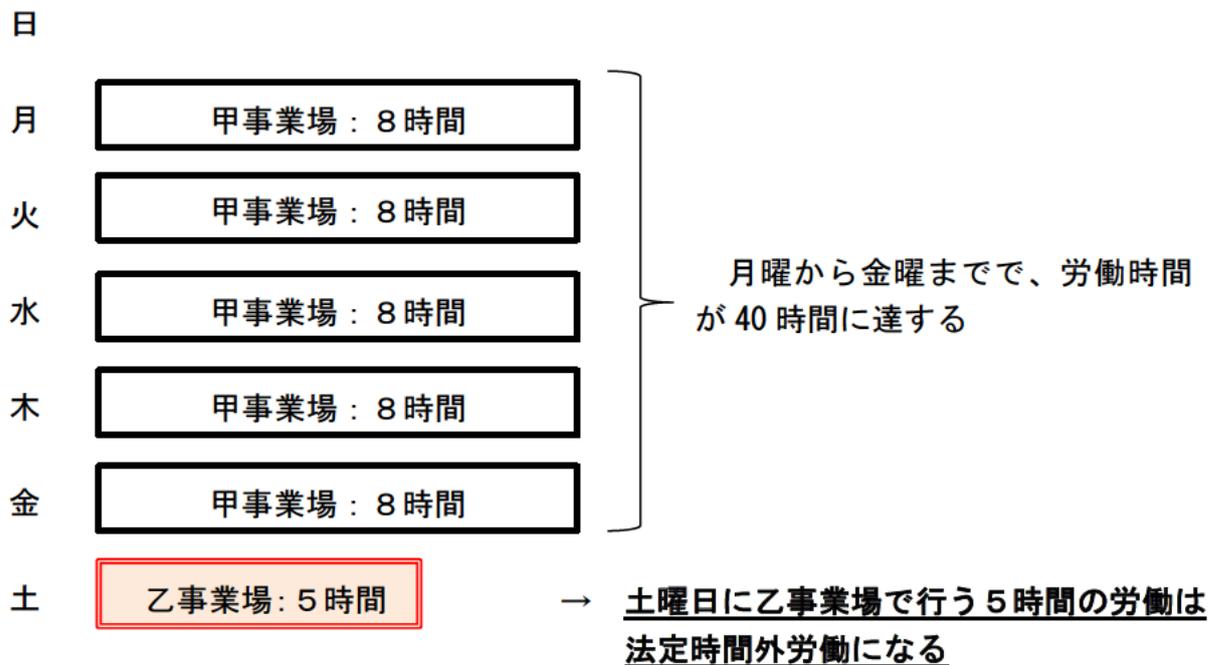
- 1 甲事業場の所定労働時間は 8 時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、甲事業場での労働時間が法定労働時間に達しているため、それに加え乙事業場で労働する時間は、全て法定時間外労働時間となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で労働した 5 時間は法定時間外労働であるため、乙事業主はその労働について、割増賃金の支払い義務を負います。



(2) 甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、乙事業主と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

(答)

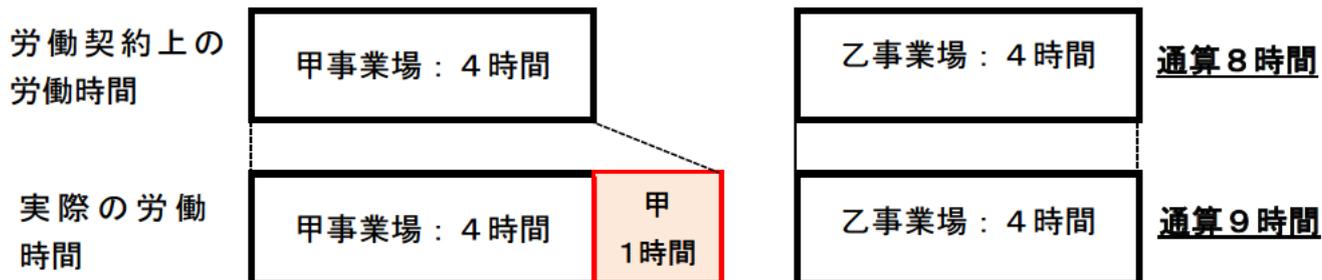
- 1 甲事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜から金曜までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおりさせた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 日曜日から土曜日の暦週で考えると、甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、労働時間が週の法定労働時間に達しているため土曜の労働は全て法定時間外労働となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で土曜日に労働した5時間は、法定時間外労働となるため、乙事業主は5時間の労働について、割増賃金の支払い義務を負います。



(3) 甲事業主と「所定労働時間4時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間4時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

(答)

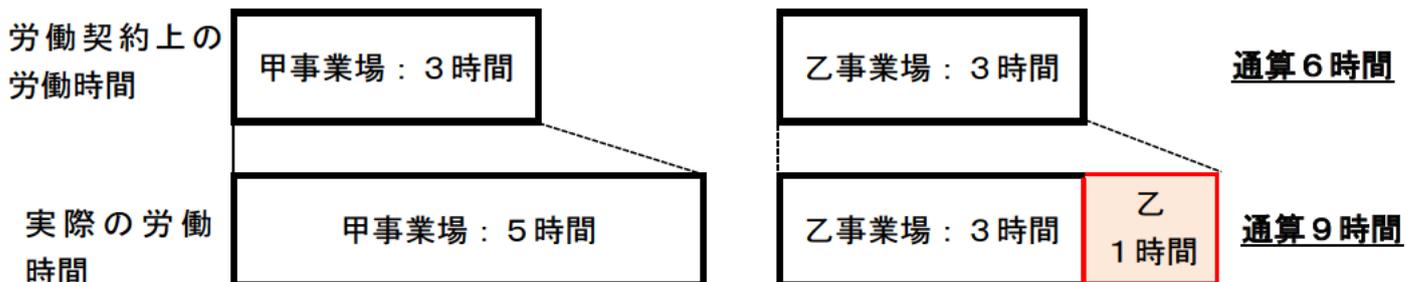
- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は8時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 1日の所定労働時間が通算して8時間に達しており、甲事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、法定労働時間を超えて労働させた甲事業主は割増賃金の支払い義務を負います。



(4) 甲事業主と「所定労働時間3時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間3時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

(答)

- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は6時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 ここで甲事業主が、労働時間を2時間延長した場合、甲事業場での労働が終了した時点では、乙事業場での所定労働時間も含めた当該労働者の1日の労働時間は法定労働時間内であり、甲事業場は割増賃金の支払等の義務を負いません。
- 3 その後乙事業場で労働時間を延長した場合は法定労働時間外労働となるため、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、当該延長した1時間について乙事業主は割増賃金の支払義務を負います。



(参考) 労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号) (抄)

(時間外及び休日の労働)

第 36 条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間 (以下この条において「労働時間」という。) 又は前条の休日 (以下この項において「休日」という。) に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 (略)

(時間計算)

第 38 条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

2 (略)