

# 会計年度任用職員制度について



総務省  
自治行政局  
公務員部

# 地方公務員の常勤職員、臨時・非常勤職員及び任期付職員に係る現行制度について

	任期の定めのない 常勤職員 (法17条)	再任用職員 (法28条の4)	任期付職員 (任期付法3条・4条・5条)	臨時・非常勤職員		
				①特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	②一般職非常勤職員 (法17条)	③臨時的任用職員 (法22条2項・5項)
	本格的業務			主に特定の学識・経験を必要とする業務	補助的な業務	緊急・臨時の業務
任 期	任期の定めなし	1年以内 (年金支給開始年齢まで更新することができる) (法28条の4)	3年以内又は5年以内 (4条及び5条について、再度の任用はあり得る) (任期付法6条)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る) (通知)	6月以内 更新は1回限り(最長1年) (再度の任用はあり得る) (法22条)
勤 務 時 間	フルタイム	フルタイム又は短時間勤務				
給 与	給料と手当を支給 (地方自治法204条)			常勤の職員には給料と手当を、非常勤の職員には報酬と費用弁償を支給 (地方自治法203条の2、204条)		
種 類 別 数 (H28.4現在)	約274万人 ※1 (主な内訳) 一般行政部門 91万人 教育部門 102万人 警察部門 29万人 消防部門 16万人	約9.8万人 ※2 (内訳) 常時勤務職員 3.8万人 短時間勤務職員 6.0万人	約1.2万人 ※3 (内訳) 3条(専門的知識等) 2千人 4条(時限的な職) 4千人 5条(短時間勤務) 6千人	約22万人 ※4 (主な内訳) 相談員、研究員、館長等 6.9万人 一般事務職員 5.0万人	約17万人 ※4 (主な内訳) 一般事務職員 4.3万人 保育士等 2.9万人	約26万人 ※4 (主な内訳) 一般事務職員 6.6万人 保育士等 5.1万人 教員・講師 5.7万人

※ 「法」とは地方公務員法、「任期付法」とは地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律をいう。

※1 出典：地方公共団体定員管理調査(総務省)(再任用職員及び任期付職員と一部重複)

※2 出典：地方公務員の再任用実態状況等調査(総務省)

※3 出典：地方公共団体における任期付採用制度の運用状況に関する調査(総務省)

※4 出典：地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査(総務省)

(1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6ヶ月以上(見込みを含む)である者。)

# 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題

(「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」報告書のポイント)

## 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状

特別職 (地方公務員法非適用)	首長、議員、委員等	
	特別職非常勤職員	22万人
一般職 (地方公務員法適用)	臨時的任用職員	26万人
	一般職非常勤職員	17万人

- ◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど増大し多様化する行政需要に対応するため、地方公務員における臨時・非常勤職員数は増加。  
H17 45.6万人 → H20 49.8万人 → H24 59.9万人 → H28 64.3万人  
(事務補助 約10万人、教員・講師 約9万人、保育士 約6万人、給食調理員 約4万人、図書館職員 約1.7万人 など、幅広い分野で活用)
- ◆ これまでも平成26年総務省通知等により助言を行ってきたが、地方公共団体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われており(課題1・2)、また、処遇上の課題(課題3)もある。

### <任用上の課題>

#### 【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」・・・本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない  
(地方公務員法非適用)

#### 【課題2】

採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

※ 一般職非常勤職員として任用すること自体に疑問を持つ自治体もあり

### <処遇上の課題>

#### 【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

※ 民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている

# 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）の概要

公布：平成29年5月17日

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

## 1. 地方公務員法の一部改正【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加（①45.6万人→②49.8万人→④59.9万人→⑤64.3万人）しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

### （1）特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」（臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等）として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化する。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

### （2）一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

## 2. 地方自治法の一部改正【会計年度任用職員に対する給付を規定】

地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性が高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する。

【施行期日】平成32年4月1日

# 常勤職員と臨時・非常勤職員との関係

## < 職の整理 >

勤務時間の要件

### ①一般職

常時勤務を要する職

任期の定めのない常勤職員

任期付職員

再任用職員

③ 臨時的任用職員

フルタイム  
(とすべき標準的な業務の量)

会計年度任用の職

④ 会計年度任用職員  
(フルタイム)

非常勤の職

左記以外の業務に従事

④ 会計年度任用職員  
(パートタイム)

パートタイム

### ②特別職

特別職

従事する業務の性質に関する要件

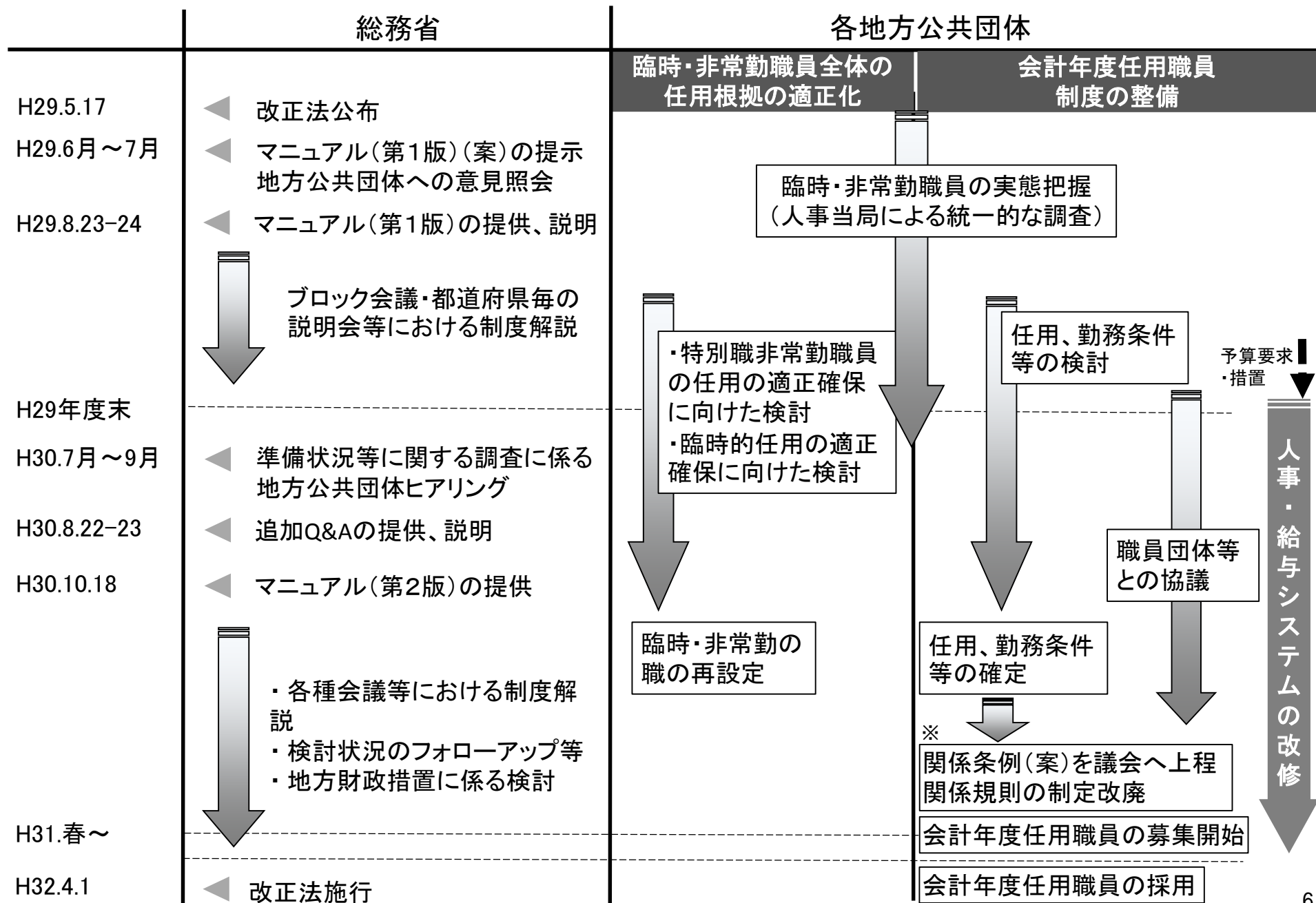
「相当の期間任用される職員」を就けるべき業務に従事

短時間勤務の職

任期付短時間職員

再任用短時間職員

# 「会計年度任用職員制度」導入等に係るスケジュール（想定）



※これより早い段階での制度整備もあり得る

## 会計年度任用職員制度関係条例案の議会提案予定時期等について

〈関係条例案の議会提案(予定)時期(平成31年4月1日現在)〉

9割近くの団体(都道府県・指定都市は全団体)が令和元年9月までに議会提案を実施又は予定する一方で、10～12月に議会提案を予定している団体が1割程度ある。

各団体においては、募集開始時期や制度の周知期間などを勘案した上で、遺漏なく速やかに条例制定の準備を進める必要がある。

区分(団体数)	議会提案(予定)時期						
	～H30.12	H31.1～3	H31.4～ R元.6	R元.7～9	R元.10～12	R2.1～3	未定
都道府県(47)	1	8	13	25	0	0	0
割合	2.1%	17.0%	27.7%	53.2%	0.0%	0.0%	0.0%
指定都市(20)	0	6	9	5	0	0	0
割合	0.0%	30.0%	45.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
市区(795)	0	3	46	677	69	0	0
割合	0.0%	0.4%	5.8%	85.2%	8.7%	0.0%	0.0%
町村(926)	0	2	22	727	175	0	0
割合	0.0%	0.2%	2.4%	78.5%	18.9%	0.0%	0.0%
合計(1,788)	1	19	90	1,434	244	0	0
割合	0.1%	1.1%	5.0%	80.2%	13.6%	0.0%	0.0%
累計割合	0.1%	1.1%	6.2%	86.4%	100.0%	100.0%	100.0%

# 特別職非常勤職員の任用の適正確保

## ポイント

- 地方公務員法の「守秘義務」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、特別職非常勤職員の任用要件を厳格化
- 地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる職について、専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行うものに要件の厳格化を行い、同号及び同項第3号の2に該当する職の範囲を具体的に明示
- これらに該当しない職については、施行日以後は会計年度任用職員制度に移行するなど、その職の取扱いについて、留意が必要

## 地方公務員法第3条第3項第3号

- 地方公務員法第3条第3項第3号に掲げる特別職について、
  - ① **専門的な知識経験又は識見を有すること**
  - ② **当該知識経験等に基づき事務を行う労働者の性の低い職であること**
  - ③ **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

### 地方公務員法第3条第3項第3号に該当する職のイメージ

該当する事務	該当する職の例
助言	顧問、参与など ※地方公共団体の機関等に対する助言を行う職
調査	建築物調査員（建築基準法第12条）など
診断	学校医（学校保健安全法第23条）など
総務省令で定める事務	幹旋員（労働関係調整法第12条第1項）

## 地方公務員法第3条第3項第3号の2

- 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、審査分会長、国民投票分会長、投票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人などが該当

## 特別職から一般職へ移行する職

- 以下の職については会計年度任用職員に移行
- 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、学校の講師、給食調理員、外国語指導助手（ALT）、部活動指導員、図書館職員、公民館長、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、警察安全相談員、交番相談員など



# 臨時的任用の適正確保

## ポイント

- 臨時的任用は、緊急の場合等、正規の任用手続きを経るとまのないときに特例的に認められるものであることから、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常勤職員に欠員を生じた場合」に限定
- 改正法に基づく臨時的任用職員は、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

## 改正法の概要

### <改正法施行前>

- 下記いずれかに該当し、かつ、正規の任用手続きを経るとまがないときに認められるもの

緊急の場合	例) 災害発生時に要員充足する必要がある場合
臨時の職に関する場合	例) 1年以内に廃止されることが予想される職
採用候補者名簿等がない場合	例) 名簿登載者が全て任用された場合等

### <改正法施行後>

## 「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追加

- 改正法に基づく臨時的任用職員
- ・ フルタイムで任用(パートタイムは不可)
  - ・ 常勤職員が行うべき業務に従事
  - ・ 給料、旅費及び手当を支給

## 臨時的任用を行うことができる場合 (例)

- 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
- 一時的に事務量が增大し多忙となる時期に任用する場合
- 介護休暇、産休等の職員の職務を処理する職で当該期間を限度として任用する場合

※ マニュアル(第2版)ⅢQ&A 問3-1参照

## その他の取扱い

- 臨時的任用の任期が施行日をまたがる場合に経過措置を規定  
※「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に限定
- 不適切な空白期間は是正が必要
- 給与水準は、常勤職員に適用される給料表等に基づき、資格や経験年数を考慮して適切に決定(下位級への格付けや上限の設定は不可)
- 諸手当については、常勤職員と同様に支給する必要
- 任用の日から地方公務員共済制度・地方公務員災害補償基金による補償が適用

# 会計年度任用職員の募集・任用・服務

## ポイント

- 募集・任用にあたっては、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、競争試験又は選考により、客観的な能力実証を行う必要（常勤職員は競争試験によることが原則）
- 会計年度任用職員には地方公務員法の服務に関する規定が適用され、懲戒処分等の対象となる（パートタイムの会計年度任用職員は、営利企業への従事等の制限が対象外）

## 募集・能力実証

- 採用にあたって、ホームページ上で公開するなど、できる限り広く、適切な募集を行った上で、競争試験又は選考により、客観的な能力の実証を行う必要
- 募集にあたり、勤務条件の明示が必要  
※任用期間、従事すべき業務の内容、給付、始業・終業時刻など
- 平等取扱いの原則（地方公務員法第13条）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

## 任用

- 募集、任用にあたり、会計年度任用職員としての任用であることの明示が必要
- 任用にあたり、勤務条件の明示が必要
- 任期については、1会計年度の範囲内で、任命権者が職務の遂行に必要なかつ十分な期間を定める
- 任用期間、勤務日数又は勤務時間の長短等にかかわらず、条件付採用が適用（再度の任用においても条件付採用期間あり）  
※条件付採用期間は1月（常勤職員は6月）

## 服務及び懲戒

- 服務に関する各規定が適用され、かつ、懲戒処分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営が必要

### 適用される服務規定

・服務の根本基準	・職務に専念する義務
・服務の宣誓	・政治的行為の禁止
・法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	・争議行為等の禁止
・信用失墜行為の禁止	・営利企業への従事等の制限 ※パートタイムの会計年度任用職員は対象外
・秘密を守る義務	

- パートタイムの会計年度任用職員は、営利企業への従事等の制限の対象外だが、職務専念義務や信用失墜行為の禁止等の服務規程は適用されることに留意
- 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が、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

# 再度の任用

## ポイント

- 再度の任用は、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理すべきであり、任期ごとに客観的な能力実証に基づき、十分な能力を持った者を任用することが必要
- 不適切な「空白期間」は是正する必要 ※「空白期間」とは新たな任期と前の任期との間に一定の期間を設けること

## 再度の任用の位置づけ

- 「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」と位置づけられるもの
- 再度の任用がなされた場合でも、「同じ職の任期が延長された」、「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**

## 再度の任用にあたっての留意事項

- 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  
→任期ごとに**客観的な能力実証に基づき、十分な能力を持った者を任用することが必要**
- 募集にあたり、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、一律に応募を制限す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

## 空白期間の適正化

- 任期は「職務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるもの」（改正法に配慮義務規定）であり、**不適切な空白期間については、是正する必要**  
※任用されていない者を事実上業務の従事させる場合、公務上重大な問題を生じるおそれあり

### 【不適切な空白期間の例】

- ・退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため 等

- 仮に空白期間をおいた場合であっても、地方公務員共済制度の適用、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、勤務の実態に即して判断されている
- 「職務の遂行に必要なかつ十分な任期」を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必要

# 会計年度任用職員の給与水準

## ポイント

- 会計年度任用職員の初任給決定については、職務経験等の要素を考慮して定めることが適当。
- 会計年度任用職員の給与水準については、基本的には常勤職員の給料表に紐付けた上で、上限を設定することが適当。

## 会計年度任用職員の初任給決定

### フルタイム会計年度任用職員

- **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の初号給の給料月額を基礎として、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。**

### パートタイム会計年度任用職員

#### いわゆる「昇給的要素」

- 報酬水準の決定に当たっては、当該会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイム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。

## 会計年度任用職員の給与水準

会計年度任用職員の分類	具体的職種の例	給与水準決定時の留意事項	
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 <u>団体内に存在する</u>	事務補助職員	当該類似する職務に従事する <b>常勤職員に適用される給料表に紐付いた給料水準</b> を設定	上限については、一例として、一般行政職の常勤職員の大卒初任給基準額とすることが考えられる。
	専門職 (保育士、看護師等)		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。
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 <u>団体内に存在しない</u>	弁護士等	他団体の給料表や国の俸給表(特定任期付職員の俸給表等)を参考に給与水準を定めることが考えられる。	
	スクールカウンセラー等	職務給の原則、均衡の原則等に基づき、地域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、適切な水準を確保	

# 会計年度任用職員に対する給付の考え方（全体像）

	フルタイム	パートタイム
給付体系	給料・旅費・手当を支給可能	報酬・費用弁償・期末手当を支給可能
通勤手当	○	○ (費用弁償として支給可能)
時間外勤務手当 <sup>※1</sup>	○	○ (報酬として支給可能)
期末手当	○	○
勤勉手当	各団体における「期末手当」の定着状況等を踏まえた上での検討課題とすべきもの	
特殊勤務手当等の職務給的手当	○	○ (報酬水準に加味することとして差し支えない)
地域手当	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	—
特地勤務手当 へき地手当		
退職手当	○ (常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者)	—
初任給調整手当	△ 医師等に限り、支給することとして差し支えない	△ (医師等に限り、報酬水準に加味することとして差し支えない)
単身赴任手当等 その他の手当	総務省有識者研究会報告書 <sup>※2</sup> や国の非常勤職員の取扱いとの均衡等を踏まえ、支給しないことを基本とすべきもの	—

※1 宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当を含む。

※2 「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」報告書では、通勤手当、時間外勤務手当、期末手当及び退職手当(フルタイムのみ)について適切に支給すべき、その他の手当は今後の検討課題とすべきと提言。

# 会計年度任用職員の勤務時間・休暇等

## ポイント

- 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
- 国の非常勤職員との権衡の観点等を踏まえ、必要な休暇等の制度を整備すること

## 会計年度任用職員の勤務時間

- 法改正により「フルタイムでの任用」が可能であることを法制上明確化
- 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、フルタイムでの任用の積極的な活用を検討
  - ※ **単に財政上の制約を理由として合理的な理由なくフルタイムでの任用を抑制することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨から不適切**

## 会計年度任用職員の休暇等

- 「労働基準法」及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う勤労者の福祉に関する法律」の規定や **国の非常勤職員との権衡（地方公務員法第24条第4項）の観点**を踏まえ、**必要な休暇等の制度を確実に整備**

※ 「人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）」に定められている国の非常勤職員の休暇

### ■有給の休暇

年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、災害等による出勤困難、災害時の退勤途上危険回避、親族の死亡

### ■無給の休暇

産前・産後、保育時間、子の看護、短期の介護、介護、生理日の就業困難、負傷又は疾病、骨髄移植

- 「地方公務員の育児休業等に関する法律」に基づく育児休業や部分休業は、一定の条件（例：①引き続き1年以上在職。②子が1歳6か月に達する日までに任期が満了すること及び引き続き採用されないことが明らかでない。③人事委員会規則で定める勤務日数以上の勤務）を満たす会計年度任用職員にも適用