

# 参考資料

## 目次

1. 臨時・非常勤職員に関する調査結果概要（平成24年4月1日現在）・・・1
2. 東村山市の嘱託職員への離職報酬金支給に係る裁判例について・・・2
3. 枚方市の非常勤職員への特別報酬支給に係る裁判例について・・・3
4. 茨木市の臨時的任用職員への期末手当支給に係る裁判例について・・・4
5. 中津市の非常勤職員への退職手当支給に係る裁判例について・・・5
6. 東京都の非常勤職員の勤務条件等に関する団体交渉に係る裁判例について・・・6
7. （参照条文）短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律・・・7
8. 労働契約法の改正概要（平成24年）・・・8
9. 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（抜粋：平成19年10月1日付厚生労働省通知）・・・9
10. 厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格の取扱いについて（平成26年  
1月29日付総務省自治行政局公務員部福利課通知）等・・・11
11. 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  
及び雇用保険法の一部改正について（平成21年7月24日付総務省自治行政  
局公務員部公務員課長通知）・・・13
12. 国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における  
地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について  
（平成22年12月3日付総務副大臣通知）・・・16
13. 国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における地  
方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について（平成22  
年12月15日付総務省自治行政局公務員部公務員課通知）・・・18

- 14. 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴う条例参考例の送付について（平成23年2月10日付総務省自治行政局公務員部公務員課長通知）・20
- 15. 「地方消費者行政の充実・強化のための指針」策定にあたって・・・・・・30

# 地方公務員の臨時・非常勤職員について

参考1

- ① 常勤職員とは異なり、「臨時的・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」としての位置づけ
- ② 全地方公共団体の「臨時・非常勤職員」の数：約60万人※（平成24年4月1日現在）  
 ※ 調査対象：任用期間が6ヶ月以上又は6ヶ月以上又は6ヶ月以上となるものが明らか、かつ、週19時間25分以上勤務の者  
 主な職種：一般事務職員、保育士、教員・講師、技能労務職員 など

(単位：人)

職 員 数	合 計		特別職非常勤職員 (法3条3項3号)		一般職非常勤職員 (法17条)		臨時的任用職員 (法22条2項・5項)	
	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合	計	女性職員 の割合
上段：平成24年4月1日現在 (下段：平成20年4月1日現在)	603,582 (497,796)	74.2% 74.3%	231,209 (200,019)	63.4% 61.8%	127,390 (99,371)	80.7% 81.1%	244,983 (198,406)	81.0% 83.6%
主な職種	149,562	80.2%	54,723	69.2%	32,650	84.6%	62,189	87.3%
一般事務職員	103,428	96.3%	22,912	95.6%	26,052	96.5%	54,464	96.4%
保育士等	39,294	97.0%	9,248	96.6%	12,495	97.6%	17,551	96.8%
給食調理員	78,937	64.8%	22,195	63.8%	8,817	75.2%	47,925	63.3%
教員・講師	118,593	63.1%	76,883	56.1%	20,449	71.0%	21,261	80.5%
その他								

- ③ 任期：臨時職員は6月以内(1回のみ更新可能で最長1年)、非常勤職員は通常1年以内
- ④ 勤務条件：条例等で規定(給与：非常勤職員は、常勤職員と異なり、報酬及び費用弁償を支給)

## ○ 嘱託職員に対する離職報償金の支給に係る損害賠償請求事件

(東京高裁平成 20 年(行コ)第 19 号・平成 20 年 7 月 30 日判決) ⇒ 上告棄却・確定

住民が、市長が行った嘱託職員に対する離職報償金の支給は法令に基づかない無効なものとして損害賠償請求をすることを求め、第一審地裁判決では原告らの請求がいずれも棄却され、原告らが控訴した結果、いずれも棄却されたもの。

## 【事案の概要】

本件は、東京都東村山市の住民(原告)が、同市がその嘱託職員(注:地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に基づき任用されていた。)の離職に当たって、平成 17 年及び平成 18 年に支給した退職手当(離職報償金)について、①本件嘱託職員らは、地方自治法 203 条 1 項にいう「非常勤の職員」に当たるところ、同法 204 条の 2 によれば、本件嘱託職員らに対して退職手当を支給することは許されないこと、②仮に本件嘱託職員らが同法 204 条 1 項にいう「常勤の職員」に該当するとしても、本件嘱託職員らに対する退職手当の支給は法令に基づかない無効なものであることなどを主張して、被告(市)に対し、同法 242 条の 2 第 1 項 4 号に基づいて、本件嘱託職員らに対してそれぞれ支給した退職手当分の不当利得返還請求をするよう求めるとともに、同項 1 号に基づいて、嘱託職員に対する退職手当の支給の差止めを求めたものであり、第一審地裁判決においては、原告らの請求がいずれも棄却され、原告らが控訴した事案である。

## 【判決要旨】

- ・本件各控訴をいずれも棄却する。
- ・東村山市では、嘱託職員の報酬につき、常勤職員の主任職の給与の約 8 割に相当する月額としており、常勤職員の給与額が改定されたときは、嘱託職員の報酬額も改定される。なお、支給条例 1 条が、「この条例は、長期にわたり勤務した嘱託職員に退職後の生活を一時的に保障するため支給する退職手当に関し、必要な事項を定めることを目的とする。」と規定していることにかんがみると、嘱託職員の報酬は、いわゆる生活給としての性質を有するものと認めることができる。
- ・確かに任期及び勤務時間(職種は多岐に及ぶが、勤務時間は週 30 時間を上限としている(なお、常勤職員の勤務時間は週 40 時間である。))の点において、東村山市の嘱託職員は常勤職員と異なる面があるものの、地方自治法第 8 章における「非常勤の職員」と「常勤の職員」の区別に当たり、東村山市の嘱託職員の勤務の内容及び態様、嘱託職員の導入の経過及びその役割、並びに報酬の額の定め方その他の待遇等の取扱いなどの諸事情を総合的に考慮すれば、取り分け任用期間が更新され 3 年以上在職することとなった本件嘱託職員らを始めとする嘱託職員については、同法 203 条 1 項が「非常勤の職員」として具体的に掲げる「議会の議員、委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人」に類する者というよりも、むしろ同法 204 条 1 項にいう「常勤の職員」に該当するものと認めることが相当である。
- ・本件嘱託職員らに対しては、旧規則(平成 18 年改正前の嘱託職員規則)又は 16 号規則(平成 18 年改正後の嘱託職員規則)が適用されて離職報償金が支給されているところ、その取扱いについては、報酬等条例による規則に対する委任の範囲及び方法や、旧規則又は 16 号規則の適用等において、いわゆる給与条例主義の観点から違法と解される余地は存するものの、たとえその支給が違法なものであったとしても、改正条例が、平成 17 年 4 月 1 日にさかのぼって本件嘱託職員らに対する離職報償金と同様の退職手当を支給させ、既に支給された離職報償金を支給条例及び改正条例に基づく退職手当の内払いとみなすものとしていることからすれば、東村山市議会は、改正条例の制定によって、本件嘱託職員らに対する離職報償金(退職手当)の支給を是認し、これをさかのぼって適法なものとしたものと解するのが相当である。  
(原審判決引用)
- ・常勤職員と非常勤職員との定義に関する定めのない地方自治法においては、両者の法的性質の区別は、任用方法ないし基準、勤務内容及び態様、報酬の支給その他の待遇等を総合的に勘案して実質的に判断せざるを得ず、それが地方自治法の趣旨にも沿う合理的な解釈というべきである。なお、その区別のある地方公務員法(報酬等条例は同法の適用により常勤職員と非常勤職員を区別している。)と地方自治法とは、趣旨、目的が異なるのであるから、地方公務員法上の非常勤職員が当然に地方自治法上の非常勤職員に該当すると解することはできない。

## ○ 非常勤職員に対する特別報酬支給に係る損害賠償請求事件

(大阪高裁平成 20 年(行コ)第 181 号・平成 22 年 9 月 17 日判決)

枚方市の住民が、市長が行った非常勤職員に対する特別報酬の支給は違法な公金の支出であるとして損害賠償請求をすることを求めた第一審の控訴審において、原判決が取り消されたもの。  
(枚方市勝訴・確定)

## 【事案の概要】

本件は、大阪府枚方市の住民(被控訴人)が、平成 15 年 12 月 10 日から平成 17 年 3 月 31 日までの間、当時の枚方市長及びその補助機関である職員らが、枚方市職員給与条例 54 条 2 項、56 条に基づき、「非常勤職員」と呼称された一般職の職員に対してした期末手当等及び退職手当としての特別報酬の支給決定は、地方自治法 203 条、204 条の 2、地方公務員法 24 条、25 条等を根拠とする給与条例主義に反する違法な公金の支出であった旨主張して、現在の枚方市長(控訴人)に対し、同法 242 条の 2 第 1 項 4 号に基づき、損害賠償請求ないし不当利得返還請求をすることの義務付けを求めたものであり、第一審地裁判決においては、請求が一部容認され、控訴人が控訴した事案である。

## 【判決要旨】

- ・原判決中、控訴人敗訴部分をいずれも取り消し、各部分について、被控訴人の請求をいずれも棄却する。
- ・「常勤の職員」とは、地方公務員としての勤務に要する時間が普通の労働者の労働時間と同程度であり、かつ、その者の生活における収入の相当程度を地方公務員としての勤務による収入に依存する職員をいうと解すべきである。そうすると、普通地方公共団体に勤務する一般職の職員が地方自治法 204 条 1 項の「常勤の職員」に該当するか否かについては、任用を受ける際に合意した勤務条件、実際に従事した職種及び職務内容、実働の勤務時間等の勤務実態に関する具体的事情を検討した上で、それぞれの職員が生計の資本としての収入を得ることを主たる目的として当該職務に従事してきたものであるか否かによって判断するのが相当であり、それぞれの職員がどのような呼称によって任用を受けたかという形式的な理由によって区別されるものではないというべきである。
- ・本件非常勤職員の勤務実態は、常勤職員と大きく変わるものではなく、常勤職員と同様、生計の資本としての収入を得ることを主な目的としてそれぞれの職務に従事してきたものと推認されるから、「常勤の職員」に該当するものと解するのが相当である。
- ・常勤職員だけではなく、個々の非常勤職員との関係でも、支給される特別報酬の額を決定するのに必要な具体的基準及び具体的数値が給与条例自体にすべて規定されるのが望ましいということとはできるものの、だからといって、「条例で定める」あるいは「条例に基づいて」という文言から、条例自体に上記のような具体的基準及び具体的数値が明確に規定されていなければならないとか、条例によって手当に関する具体的な支給要件、額、支給方法を規則等に委任することが一切許されないものとは解されず、給与条例主義にあっても、条例によって給与の額の具体的な決定を執行機関に委ねることは許されているものと解すべきである。(「条例」とは、上記のような具体的基準及び具体的数値そのものを規定した条例を意味するものではなく、非常勤職員に給与を支給するにあたっての指針となるような基本的事項を示した総論的な意味での条例と解することは文理上十分に可能である。)
- ・給与の額及び支給方法についての基本的事項は給与条例において定められており、その具体的な額等を決定するための細則的事項を規則に委任しているにとどまるものであり、給与条例主義に反するものではない。

○ 臨時職員に対する一時金（6月及び12月に増給）に係る損害賠償請求事件 参考4  
（最高裁平成22年9月10日判決）

大阪府茨木市が、臨時的任用職員に対して一時金（期末手当）を支給したことにつき、当該一時金の支給は違法であるが、市長に過失が認められないとして、請求を棄却した事例。

【事案の概要】

本件は、大阪府茨木市の住民（被上告人）が、茨木市長が平成7～16年度にかけて、臨時的任用職員に対し、条例の根拠がないにもかかわらず市長決裁のみで、毎年6月と12月の2回にわたり増給分（一時金）として一律に4万円（6月期）及び4万5000円（12月期）を支給したことにつき、当該一時金は、非常勤の職員に対する手当であり、その額及び支給方法が条例で定められていないから、これを支給することは、常勤の職員に対してのみ手当の支給を許容し、手当の額及び支給方法は条例で定めなければならないとした地方自治法に違反する違法な公金の支出に当たり、これにより同市は損害を被ったとして、地方自治法242条の2第1項4号に基づき、その支給当時市長の職にあった者に対する損害賠償の請求をすることを求めたものであり、原審においては、被上告人の請求を一部許容し、上告人が上告した事案である。

【判決要旨】

- ・ 上告人敗訴部分を破棄し、当該部分に関する被上告人の請求を棄却する。
- ・ 臨時的任用職員に対する一時金の支給が自治法第204条第2項に照らして適法であるというためには、当該臨時的任用職員の勤務が通常の勤務形態の正規職員に準ずるものとして常勤と評価できる程度のものであることが必要であり、かつ、支給される当該手当の性質からみて、当該臨時的任用職員の職務の内容及びその勤務を継続する期間等の諸事情にかんがみ、その支給の決定が合理的な裁量の範囲内であるといえることを要するものと解するのが相当である。
- ・ 勤務日数が週3日という程度では、常勤と評価できる程度のものとはいいい難く、本件一時金の性質及び当該職員に係るその他の事情について検討するまでもなく、自治法第204条第2項の要件を満たさず違法というべき。
- ・ 地方自治法は、職員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おり（自治法第203条第5項及び204条第3項）、細則的事項を規則等に委任することは許されうるとしても基本的事項を規則等に委任することは許されないというべき。臨時的任用職員についても、少なくとも、職員の給与の額等を定めるに当たって依拠すべき一般的基準等の基本的事項は、可能な限り条例において定められるべきもの。
- ・ 規則で定める者に規則で定める期末手当等を支給する旨規定したのみで、条例自体に手当の額及び支給方法又はそれらに係る基本的事項について定めがないまま行われた本件一時金の支給は、地方自治法の規定に反するものであり、違法というべき。
- ・ 本件一時金の支給について、①地方公務員については、地方自治法及び地方公務員法その他の法令は、常勤の職員と非常勤の職員とを区別する一般的基準について具体的な定めを置いていないこと、また②当時、大阪府及び同府内の各市において臨時的任用職員に係る給与の額及び支給方法等につき条例で具体的に定めていたものはなかったこと等が認められることから、地方自治法第203条第5項及び第204条第3項の関係で市長が指揮監督上の義務に違反し、故意又は過失によりこれを阻止しなかったとまでとはいえない。

## 中津市の非常勤職員への退職手当支給に係る裁判例について

### 事案の概要

大分県中津市が、非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）の退職時に、同市の退職手当条例において、市長及び副市長以外の特別職の職員に対しては退職手当を支給する根拠がないとして退職手当を支給しなかったことにつき、当該元職員は勤務時間や勤務日数などの勤務条件、職務遂行に際した指揮命令関係等の観点から一般職の職員に該当し、同市の退職手当条例に基づき退職手当の支払いを命じた事例（平成25年12月12日福岡高裁判決⇒上告中）。

### （判決要旨）

#### ○ 地公法3条3項3号（非常勤の特別職）との関係

中津市職員の退職手当に関する条例が対象としている「職員」について、1条のかつこ書が除外している職員以外の一般職が含まれることについては、争いがない。

ある職員が地公法3条3項3号に定める特別職に該当するか否かは、専門性を有することは当然のこととし、その専門的な学識や知識等を、常時ではなく、臨時ないし随時業務に役立てるといふ状況にあるかどうかを重視されなければならない。したがって、勤務時間や勤務日数などの勤務条件や職務遂行に際して指揮命令関係があるかどうか、成績主義の適用があるか等が、正規の職員と異なるかどうかで判断されるもの。

本件において、控訴人は、勤務日数や勤務時間の点で正規職員と異なることなく勤務しており、また、その勤務条件からすると、他職に就いて賃金を得ることは不可能であり、さらには、校長による監督を受ける立場にあり、勤務成績が不良である場合には、市長によって解任される場合があるとされていたものである。

非常勤嘱託職員として、控訴人が図書館司書としての専門性を備えていることに着目して任用したものであったとしても、それは、地方公務員法の解釈を誤った任用であるから、そのことをもって、控訴人が特別職の職員であると認定することはできない。

したがって、控訴人は一般職の職員に当たるといふべき。

#### ○ 退職手当条例2条2項（常勤的非常勤）との関係

条例2条2項が、同項の要件を充たす職員に対して退職手当を支給しようとした趣旨は、退職手当は勤続報償的性格から支給されるものであること、事実上、常時勤務の実態を備えていれば、退職手当の支給に関して、常時勤務に服する職員であるかどうかで区別する理由に乏しいことにあると解される。

控訴人のように、単年度の任用が間断なく継続した者についても同項の適用を排除すべきではない。

⇒市側敗訴



## 東京都の非常勤職員の勤務条件等に関する団体交渉に係る裁判例について

### 事案の概要

東京都が、専務的非常勤職員（特別職非常勤）等で組織された労働組合から申し入れを受けた団体交渉を拒否した事案について、都は労働組合法上の「使用者」にあたり、任期が1年の非常勤職員であっても、現に任用されている非常勤職員が次年度も引き続き任用される可能性が高いような更新の実態等がある場合には、次年度の勤務条件や更新回数上限を設定する要綱改正については、義務的団交事項にあたる事とした事例。（平成26年2月7日最高裁において上告棄却・確定）。

### （判決要旨）

#### ○ 労働組合法との関係（都は労働組合法上の「使用者」にあたるか否か）

労組法第7条にいう「使用者」は、労働契約関係ないしはそれに隣接又は近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者で賃金を支払う者を意味し、その一方当事者と特定の労働者との間の労働契約が法律上終了することが予定されているとしても、直ちに再び当該労働者との間に従前と同様な労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する場合には、上記一方当事者は、当該労働者との関係で労組法第7条にいう「使用者」に該当するものと解すべきである。

⇒ 本件は、1年の任期が経過した後、契約が更新されて新たな労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存在していたことができ、都は労働組合法第7条の使用者に該当

#### ○ 1年任期の非常勤職員の次年度の勤務条件や設置要綱改正は義務的団交事項か。

地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができると解される。そして、専務的非常勤職員は、雇用期間は1年であるが、更新が可能であり、これまで、本件相談員が更新を希望しながら更新されなかった例はなかったことからすれば、本件要綱改正がされた当時現に任用されている相談員が次年度も引き続き任用される可能性は高い。

⇒ このような更新の実態等からすれば、次年度の勤務条件は、現に都に任用されている本件相談員の勤務条件であるということができ、また、専務的非常勤職員の任用期間の更新回数を原則4回までに制限する本件要綱の改正も、都との任用関係における本件相談員の待遇の一部に関わるものであるから、本件相談員の勤務条件に重要な変更をもたらすものということができ、→義務的団交事項に該当

⇒ 都側敗訴

<参照条文>

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年六月十八日法律第七十六号）

（賃金）

第九条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

- 2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第十条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

- 2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（福利厚生施設）

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

（適用除外）

第四十三条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法（昭和二十三年法律第三百十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

## 労働契約法の改正概要（平成24年）

（出典：厚労省・労働契約法改正のポイント）

### 改正労働契約法のポイント

#### 3つのルール

##### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

##### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

##### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

#### 施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

※ IIIに関し、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、「通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解される」旨厚生労働省より通知。

（「労働契約法の施行について」平成24年8月10日付厚生労働省労働基準局長通知）

#### （参考）

第二十二條 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 （略）

参考9

基発第1001016号  
職発第1001002号  
能発第1001001号  
雇児発第1001002号  
平成19年10月1日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省職業能力開発局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
( 公 印 省 略 )

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

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（平成19年法律第72号。以下「改正法」という。）については、平成19年6月1日に公布され、同日付け雇児発第0601004号により、雇用均等・児童家庭局長より貴職あてその趣旨を通達したところであるが、本日、改正法の施行に関して、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部

を改正する省令」（平成19年厚生労働省令第121号）及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示第326号。以下「指針」という。）が公布又は告示されたところであり、これらの省令及び告示は、改正法とともに平成20年4月1日から施行又は適用されることとなっている（別紙参照）。

改正法による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）」、上記省令による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（以下「則」という。）」等の主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その円滑な施行に遺漏なきを期されるとともに、施行までの間、改正内容を中心とした周知につき、雇用均等室を中心として別途送達するパンフレット等を活用の上、効果的な実施が行われるようご尽力方お願いする。

なお、法第5章の短時間労働援助センターに関する改正については、平成19年7月1日付け雇児発第0701001号により別途通知済みであることを申し添える。

～（中略）～

### 第3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等（法第3章）

#### 10 指針(法第14条関係)

##### (4) ハ 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対しても、労働基準法第39条の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を付与する義務があること。

なお、年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件に該当するか否かについては、勤務の実態に即して判断すべきものであるので、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。

事 務 連 絡  
平成26年1月29日

各都道府県人事担当課  
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福利課

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格の取扱いについて

厚生労働省から「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」（平成26年1月17日厚生労働省保険局保険課長・年金局事業管理課長）が日本年金機構事業管理部門担当理事あてに別添のとおり通知されましたので、その取扱いに遺漏のないようよろしくお願いします。

担当：福富、福島  
電話：03-5253-5557

保保発0117第2号  
年管管発0117第1号  
平成26年1月17日

日本年金機構 事業管理部門担当理事 殿

厚生労働省 保険局 保険課長  
〔 公 印 省 略 〕

厚生労働省 年金局 事業管理課長  
〔 公 印 省 略 〕

厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約  
又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて

厚生年金保険及び健康保険の被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者であり、事業主との間の事実上の使用関係が消滅した場合に被保険者資格が喪失します。この使用関係の有無等は、契約の文言のみを見て判断するのではなく、就労の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるところです。

有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要があります。

上記について、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格の取扱いに際してご留意いただくとともに、適用事業所等に対する適切な周知・指導等にご配慮いただきますよう、お願いいたします。



参考11

平成21年7月24日  
総行公第48号

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)  
各都道府県人事委員会事務局長  
各指定都市総務局長  
(人事担当課扱い)  
各指定都市人事委員会事務局長  
和歌山市・熊本市・特別区人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長



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  
関する法律及び雇用保険法の一部改正について

「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」(平成21年法律第65号。以下「改正法」という。)が、平成21年6月24日に成立し、7月1日に公布されました。

改正法は、我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、労働者が就業しつつ子の養育又は家族の介護を行うための環境を整備し、その雇用の継続を図ることが一層重要となっていることにかんがみ、3歳までの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置の義務化や育児休業制度の見直し等を行うものです。

その内容は別添のとおりですが、このうち、地方公務員に関係する事項は下記のとおりです。各地方公共団体において、運用に当たり必要となる措置については、今後検討される国家公務員に係る対応等を踏まえて、追ってお知らせすることになりますので、留意願います。

貴都道府県内の市区町村等に対しても、この旨の助言をお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

## 1 育児休業制度の改正

### (1) 育児休業の再度の取得

改正後の「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5条第2項により、民間労働者について、妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、当該育児休業(最初のものに限る。)の取得を1回目の取得とせず、「特別の事情」がなくても、育児休業の再度の取得が可能となりました。

地方公務員については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」(以下「育休法」という。)第2条第1項ただし書に基づき、条例で具体的な要件等が定められているところですが、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなりますので、予めご了承ください。

#### (2) 育児休業申出があった場合における事業主の義務等

民間労働者について、配偶者が専業主婦(夫)であれば労使協定により育児休業の取得を不可とすることができる制度が廃止されました(改正前の育児・介護休業法第6条第1項第2号の削除)。

地方公務員については、育休法第2条第1項に基づき、条例等により具体的な要件等が定められているところですが、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなりますので、予めご了承ください。

### 2 子の看護休暇の改正

小学校入学前の子を養育する職員は、任命権者の承認を受けて、子ども一人につき年5日(上限10日)の看護休暇を取得することが可能となりました(第61条第12項において準用する同条第8項及び第9項)。

### 3 短期の介護休暇の新設

要介護状態にある対象家族の介護を行う職員は、任命権者の承認を受けて、対象家族1人当たり年5日(上限10日)の短期の介護休暇を取得することが可能となりました(第61条第13項から第15項及び17項)。

### 4 所定外労働の免除の義務化

3歳未満の子を養育する職員が請求した場合において、任命権者は、公務の運営に支障がないと認められるときは、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならないものとする規定が設けられました(第61条第20項)。

### 5 非常勤職員に係る措置

(1) 非常勤職員に係る育児・介護休業法に基づく措置については、「非常勤職員の子の看護休暇の新設のための人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の一部改正等について」(平成17年3月14日付け総行公第24号)、「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」(平成21年4月24日付け総行公第26号。以下「通知」