

(4)会計年度任用職員等の非常勤職員と育児休業

○平成 22（2010）年 12 月の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正。

非常勤職員も育児休業取得可能に。ただし、職員の育児休業に関する条例に規定を置かない限り、非常勤職員は法令に基づく育児休業を請求できない仕組み

○育児休業を取得できる会計年度任用職員等

①任命権者を同じくする職に引き続き在職した期間が 1 年以上である非常勤職員

②その養育する子が 1 歳 6 か月に達する日（以下「1 歳 6 か月到達日」という。）までに、その任期が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでないこと。

③1 週間の勤務日が 3 日以上又は 1 年間の勤務日が 121 日以上の非常勤職員

①②の読み方

①は、育児休業請求の直前の 1 年間について任用関係が実質的に継続していることをいうとし、再度の任用により引き続き勤務した場合は①の要件を満たすものであるとしている。要するに、任期ではなく在職期間で判断するというものである。

②は、その職が廃止される場合で再度の任用をしないことが明示されている場合で、それら以外の場合は②の要件を満たし得る。

要は、任用期間が 1 年の会計年度任用職員であっても、育児休業を取得させるというものであって、会計年度任用職員等の非常勤職員から請求があった期間について、育児休業を承認しなければならない。

○育児休業と再度任用 再度の任用といえども、改めて能力実証を行う必要。

結果として採用に至らなくても、そのことのみで不利益取扱とはならないが、育児休業をしている（していた）ことを理由に再度の任用をしなかった場合は、地公育休法 9 条「職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。」に反し認められない。

すなわち、職が継続することを前提として育児休業の取得を承認したのだから、当該職につけるべき能力の実証を経て、再度任用することが前提。

○問題は、制度化が進んでいないこと

図表4 地方公務員の臨時・非常勤職員の休暇の制度化状況

○事務補助職員															
区分	任用 団体数	年次有給休暇		産前・産後休暇			育児時間休暇			生理休暇			子の看護休暇		
		あり	割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	有給	割合
		特別職非常勤職員	320	307	95.9%	238	19	74%	211	28	66%	233	52	73%	176
一般職非常勤職員	555	540	97.3%	431	37	77.7%	389	49	70.1%	409	91	73.7%	342	85	61.6%
臨時的任用職員	1,258	1,201	95.5%	714	49	56.8%	616	79	49.0%	730	152	58.0%	492	146	39.1%

(単位:団体数)

区分	任用 団体数	病欠休暇			急引休暇			一般健康診断		教育訓練		権利厚生施設の利用	
		あり	有給	割合	あり	有給	割合	あり	割合	あり	割合	あり	割合
		特別職非常勤職員	320	218	98	68%	248	234	78%	294	91.9%	78	24.4%
一般職非常勤職員	555	398	136	71.7%	445	411	80.2%	510	91.9%	142	25.6%	77	13.9%
臨時的任用職員	1,258	564	193	44.8%	807	711	64.1%	1,041	82.8%	238	18.9%	117	9.3%

図表5 非常勤職員に関する育児休業導入状況

一般職非常勤職員に係る育児休業制度導入状況				
	任用あり	精査中につき未定稿 平成28年11月18日時点		
		条例改正済み	検討中	予定無し
都道府県	21	18	1	2
指定都市	7	6	0	1
市区町村	749	445	15	289
合計	777	469	16	292

特別職非常勤職員に係る育児休業制度導入状況				
	任用あり	導入済み		
		導入済み	検討中	予定無し
都道府県	47	24	3	20
指定都市	20	17	1	2
市区町村	1,168	277	21	870
合計	1,235	318	25	892

※平成28年4月1日現在

出典) 総務省「第5回地方公務員の臨時・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」(2017年12月5日)提出の参考資料

3 会計年度任用職員の任用等に関する条例（案）

～新たな定数化による雇止め規制～

Q なぜ、「会計年度」任用職員という名称なのか？

A 任期を1年以内とし、定数化させないため。

(1) 会計年度任用職員の定数化を求めよう

○定数管理の対象が、1会計年度を超えて雇用される正規職員を指すならば、1会計年度を超えて設置される職と、その職に配置される会計年度任用職員の数を定数化し、予算管理に加えて定数管理すればいい。

○たとえば通算任用期間が5年以上となった会計年度任用職員について、試験採用された職員の定数条例とは別の定数条例を定め、当条例の定数を実質的に無期転換した正規職と位置づけることで、少なくとも雇用の安定はもたらされる。

会計年度任用職員の任用等に関する条例（案）

（定義）

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 採用 会計年度任用職員以外の者を会計年度任用職員の職に任命することをいう。
- 二 任期の更新 同一の職に、同一の会計年度任用職員が、一年を超えない範囲の任期を繰り返して任用されることをいう。

（職及び任用数）

第三条 会計年度任用職員の職及び任用数は、以下の各号による、

- 一 一会計年度を超えて設置される会計年度任用職員の職及び任用数は、別表1の会計年度任用職員に係る定数に定めるところによる。
- 二 一号以外の会計年度任用職員の職及び任用数は、総務部長に協議の上、部長が別に定める。

（任期）

第四条 会計年度任用職員の任期は一年以内とし、かつ、二会計年度にわたってはならない。

- 6 第二条第一号の会計年度任用職員に係る定数条例に定める職を占める会計年度任用職員のうち、同一の任命権者との間で、五回以上にわたり任期を更新し、通算在職期間が五年を超える者が任期の更新を申し入れた場合においては、地方公務員法第二十八条ならびに職員の分限に関する条例に定める免職の事由に該当した場合を除き、任命権者はその任期を不更新とすることはできない。

参考資料1 改正地公法の内容と解説

改正地公法	解説
<p>(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)</p> <p>第三条 3 (略)</p> <p>三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職（<u>専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であつて、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うものに限る。</u>）</p> <p><u>三の二 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その他総務省令で定める者の職</u></p>	<p>○同項3号に規定する特別職の職の性格を、専ら自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する<u>労働者性の低い勤務形態の職と位置づけることで、同号による任用を厳格化し、総務省令で定める事務に従事する者に限定する</u>としている。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>※特別職として労働者性ある職員を採用することを制限することが主で、労働基本権を制限することを直接の目的としているわけではない。</p>
<p>(会計年度任用職員の採用の方法等)</p> <p>第22条の2 次に掲げる職員（以下この条において「会計年度任用職員」という。）の採用は、第17条の2第1項及び第2項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。</p>	<p>採用方法について述べている。</p> <p>○正規公務員・・・競争試験原則（17条）</p> <p>○会計年度任用職員・・・選考でもよい</p>
<p>一 一会計年度を超えない範囲内で置かれる<u>非常勤の職</u>（第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を除く。）（次号において「会計年度任用の職」という。）を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の<u>一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの</u></p>	<p>○「非常勤の職」の「非常勤」とは勤務形態のことではなく、会計年度任用職員が配置される職、設置が会計年度限りの職のこと。</p> <p>CF) 国・自治体の仕事は、予算がついて設置される。<u>国・自治体は、予算単年度主義（自治法208条）原則。∴国・自治体の職の設置期限は、実は、すべて単年度限りのもの。</u></p> <p>「非常勤の職」かどうかは、職の期限ではなく、配置される職員の任期の有無で区分</p>

	<p>けされる。∴<u>会計年度任用職員を配置した職が、「非常勤の職」なのである。</u></p> <p>○<u>1号会計年度任用職員</u> パートの会計年度任用職員。常勤職員の1週間の勤務時間は38時間45分。これに対し、<u>1週間で1分短く、38時間44分でも、パートになり、自治法203条の2により、<u>期末手当以外の手当では支給されない。</u></u></p> <p><u>新たに「空白時間」を設計すれば、パート。</u></p>
<p>二 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの</p>	<p>○<u>2号会計年度任用職員</u> フルタイムの会計年度任用職員。「非常勤の職」に配置される<u>任期が会計年度以内の常勤的非常勤職員のこと。</u>自治法204条により、給料と手当と退職手当が支給される。</p> <p>※ 改正法を待つまでもなく、常勤の職員には、<u>いままでも給料と手当と退職手当が支給できた。</u>ましてや、枚方市事件や茨木市事件判決では、<u>常勤の4分の3相当時間以上勤務する非常勤職員を「常勤の職員」としていた。</u></p> <p>∴<u>今次法改正は、明らかな改悪！！！！</u></p>
<p>2 会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。</p>	<p>○任期に関する定め。</p> <p><u>任期は、4月1日から翌3月31日までの最長1年。</u></p> <p>○<u>任用期間と任用更新回数の制限についての定めはないので、年度内であれば、任期1月を11回更新することも可能。</u></p>
<p>3 任命権者は、前二項の規定により会計年度任用職員を採用する場合には、当該会計年度任用職員にその任期を明示しなければならない。</p>	<p>○雇用継続の期待権を発生させないための、任命権者の最低限のルール。この反対解釈として、任期を明示せず、口頭でだけであれば、期待権は発生しているとみなされる。</p>
<p>4 任命権者は、会計年度任用職員の任期が第二項に規定する期間に満たない場合には、当該会計年度任用職員の勤務実績を考</p>	<p>○<u>任用期間と任用更新回数の制限についての定めはないので、年度内であれば、任期1月を11回更新することも可能。</u></p>