資料８－２

「地方公共団体の短時間勤務の在り方に関する研究会」（藤沢市）

① 多様な勤務形態の活用に係る現状

表１のとおり

【表 1】 （単位：人）

	特別職非常勤職員（3 条 3 項 3 号）			臨時的任用職員（22 条 2 項・5 項）				任期付職員			合　　計		
	男	女	計	男	女	計	うちﾌﾙﾀｲﾑ職員※1	男	女	計	男	女	計
一般事務職員	１６	２６	４２	１５	６６	８１	８０	3	40	43	34	132	166
技術職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医療技術員	0	7	7	0	3	3	3	0	0	0	0	10	10
看護師等	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
保育士等	0	0	0	1	３０	３１	３０	0	0	0	1	30	31
ホームヘルパー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
給食調理員	0	１３	１３	0	１４	１４	１４	0	0	0	0	27	27
技能労務職	２６	2	２８	１０	0	１０	１０	8	0	8	44	2	46
教員・講師	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	62	135	197	0	0	0	0	0	0	0	62	135	197
合　　計	104	187	291	26	113	139	137	11	40	51	141	340	481

② 任用形態ごとの区分の考え方

非常勤職員と臨時的任用職員の任用の際のルールとしてその業務が専門業務か補助業務かにより区分しています。

・ 専門業務　地方公務員法第３条第３項第３号
・ 補助業務　地方公務員法第２２条

また、同じ職種で異なる任用根拠の臨時職員・非常勤職員を任用した場合について勤務時間により区分しています。

・短時間　　原則地方公務員法第３条第３項第３号の非常勤

・フルタイム　原則地方公務員法第２２条の臨時職員

③　任期付職員の活用について

ア職務内容及び職責

・任期付短時間勤務職員…行政職 1 表の 1 級と同等のため、職務内容と職責については一般の新採用職員と同様の取扱で常勤職員と一切変わりはありません。ただし、配属される課は窓口のある職場を中心に窓口業務をメインとしています。（平成 20 年４月１日現在任期付常時勤務の職員は採用していません。）

イ勤務時間及び給与水準

・任期付短時間勤務職員は１日８時間（８時３０分から１７時１５分）で１週当たり３２時間勤務（週４日勤務）です。給料は、行政職 1 表の短大卒初任給の額を基準に、勤務時間に応じた額を設定しています（１３４，８８０円）。

ウ導入効果

・特定の業務に必要な能力を持つ人材を、幅広い労働市場から確保でき、組織力の向上につながる。

・外部の人材の登用により、組織の活性化につながる。

・人件費の抑制に寄与する（給与、研修費用の面）。

・各所属で管理される非常勤職員と異なり、人事主管課が管理しやすくなる。

・定数抑制効果がある（平成２０年度は任期付を１９人採用し正職員７人を削減した）

エ課題

・トータル的な総額人件費や働く職員全てを全体的に管理をするという視点から、場当たり的ではなく、正規職員、臨時的任用職員、非常勤職員等の組織として最適な採用・配置割合の基準や考え方などを確立していく必要があります。
その際、単に短期的な人件費の削減というコストダウンのみを考えるのではなく、知識や技能の伝承や年齢構成の推移を踏まえた人数のバランス等といった中長期的な観点から検討をする必要があると考えています。

オ今後活用が考えられる職務

・現在配置している職場は、住民票・印鑑証明・戸籍謄本などのいわゆる「住民窓口業務」ですが、税金・国民健康保健・福祉業務など様々な窓口業務の職場にも拡大

していくことを考えています。

④非常勤の活用について

ア職務内容

現在、規則において２１８種類の報酬区分を規定していますが、主なものとしては、民生委員・外国人相談員・図書館業務員（一般と専門）などがあり、その内容は個々に規則又は要綱で定めています。

一例として図書館業務員は一般図書館業務員と専門図書館業務員の２種類あり、一般は図書の貸出・返却及び予約を中心とした業務で、専門はこの他に一般への指導・助言を行っています。

イ採用方法や条件明示

採用方法については、担当課で募集及び採用をしており、原則として「ホームページ」及び「広報紙」に掲載し募集し、面接時に勤務条件を明示し、委嘱時に要綱を交付しています。

ウ勤務時間及び報酬水準

種類も多く一律ではありませんが、勤務時間については原則１週当たり３０時間以内で、１日７．５時間×４日勤務又は１日６時間×５日勤務が最も多い勤務形態となっています。報酬額の決定については、近隣市や本市の他の非常勤職員の職務内容や勤務時間数との均衡を図り決定しています。なお、先に例として挙げた図書館業務員の勤務時間は、１日につき８時３０分から１７時（７時間３０分)、勤務日数は一般が月１０日で専門は月１６日です。報酬額は、一般は月額８１，０００円（図書館司書資格保有者)、専門は月額１８３，６００円です。

エ同じ人の再度雇用の状況及び手続き

実態調査は行っておりませんが、一度経験した者を再度雇用する方が業務効率が良いため、委嘱期間の勤務状況を勘案し本人の意向を元に再度雇用するケースは多くなっています。再度雇う場合は、新規に雇う場合と同様に改めて期間を定めて任用を行います（任用書も交付します。)。図書館業務員では一般の者が経験と実績を積むことにより、専門に変更できるようにしています。その際は新たに専門業務員としての辞令を交付しています。

以　上

資料８－３

2008 年 9 月 25 日
総務省研究会・職員団体ヒアリング
自治労大阪府本部

大阪府内における臨時・非常勤等職員制度の実態と課題について

１．　はじめに（研究会への期待）

２．　大阪の臨時・非常勤等職員の現状（任期付短時間勤務職員を含む）

(1)　臨時・非常勤等職員数

・23,399 人（2006 年自治労組織実態調査：自治労組織のある自治体を対象）
・全職員に占める割合は、各自治体の平均で 27～30％程度
・町村では 50％近くに達する自治体もある

(2)　職種

・一般行政事務、市民窓口、各種相談員、各種指導員、国民健康保険料徴収員、臨床心理士、図書館司書、介護職員、学童保育指導員、保育士、調理員、看護士など
・資格職、非資格職を問わず、あらゆる業務や職種、特に市民サービス提供の第一線を担っている
・職種（保育職場等）によってはその数が正規職員数を超えるところもある
・勤続年数が長期化する傾向にある

(3)　任用形態

・地公法 22 条「臨時職員」、同法 17 条「一般職非常勤職員」、同法 3 条 3 項「特別職非常勤職員」…もっとも多いのは特別職非常勤職員の形態
・任期付採用法 5 条「任期付短時間勤務職員」
・上記のいずれに属するのか明確でない例もある

(4)　任期付採用法

・同法 5 条の条例化は 10 市町村、うち実際運用は 6 市、職員数は 900 人
・同制度活用の若干の経過

３．　臨時・非常勤職員の課題

(1)　現状

・地位確認・損害賠償請求訴訟の続発
・非常勤職員の雇い止めを巡る判例の動向

(2)　問題点

①自治体業務の重要な役割を担う臨時・非常勤職員の職務と処遇との乖離
・理不尽な雇い止め、任用根拠の変更
・官製ワーキングプアとも称されるような処遇
②「法の谷間」に存在する臨時・非常勤等職員
・民間のパート労働者に適用される法律が適用されない

(3)　今後の「あり方」への検討の方向

・雇い止め問題に対する規制と救済策
・処遇の改善
　　→非常勤職員への諸手当支給の改善…地方自治法の改正
　　→休日・休暇制度の整備・保障

４．　任期付短時間勤務職員制度の課題

(1)　任用できる業務の範囲の問題

①「住民への直接サービスの時間延長や繁忙時の充実」などに限定
・本格的業務を予定していながら、補完的・補助的業務のイメージ
　　→自治体業務に広く活用しにくい
②求められる改善の方向
・「拡充したサービス提供体制の維持」や「恒常的な住民サービスに関わる業務」のために広く活用されるべき
・現在働いている臨時・非常勤等職員の職にも適用しやすい制度とする

(2)　任用期間の問題

①任期付短時間勤務職員制度が広がらないもっとも大きな理由のひとつ
・任期が明確であり、任期の更新に不安
②改善の方向性
・任用更新（再度の任用）にあたって要件・手続きの簡素化
　　→「能力の実証」としての勤務実績等を勘案するなどの選考とする
・人材育成の視点

５．　臨時・非常勤等職員制度全体の課題

・臨時・非常勤職員、任期付短時間勤務職員の地位向上

・雇い止めに対する規制と救済策

・パート労働法や、国家公務員に対する「非常勤職員の給与等に関する指針」（人事院）との整合性

・「任期の定めのない短時間勤務職員制度」の創設

2008 年 9 月 25 日
全日本自治団体労働組合

自治労臨時・非常勤等職員実態調査の結果（中間報告・概要）

2008 年 6 月 1 日、全自治体を対象に臨時・非常勤等職員の実態調査を実施
■回答（08 年 9 月 1 日現在）
986 自治体（都道府県 23、市区町村 963）、全自治体の 53.1%の回答

■概要
（1）総数
回答自治体の臨時・非常勤等職員数は、297,571 人。
全職員に対する比率は 27.8%、政令市を除く一般市と町村では平均で 3 割を超える。

＜臨時・非常勤等職員の総数と比率＞

	都府県	政令市	一般市	町村	計
臨時･非常勤等職員数	30,473	37,511	191,573	38,014	297,571
常勤職員数	154,633	121,323	413,062	84,907	773,925
臨時･非常勤等職員数の比率	16.5%	23.6%	31.7%	30.9%	27.8%

（2）勤務時間と勤続年数
臨時･非常勤等職員数の 6 割以上はフルタイムかそれに近い状態で勤務。
3 割は勤続 3 年を超える。
特定の職種ではほとんど全員か（各種相談員、学童指導員）、半数以上（保育所、学校給食、図書館、公民館）が臨時・非常勤という実態。

＜勤務時間別人数・分布＞

常勤職員と同じ	3/4 以上	1/2 以上	1/2 未満
77,720	95,238	59,569	46,660
27.8%	34.1%	21.3%	16.7%

＜職種別に見た臨時･非常勤等職員の数･比率＞

	保育士	学校給食	学童指導員	看護	図書館	相談員	公民館
臨時･非常勤等職員数	46,572	19,793	15,534	10,228	8,603	8,661	7,563
常勤職員数	46,987	17,069	1,269	45,885	5,371	631	5,081
臨時･非常勤等職員数の比率	49.8%	53.7%	92.4%	18.2%	61.6%	93.2%	59.8%
	学校用務	清掃	上下水道	病院事務	その他非現業	その他現業	
臨時･非常勤職員数	6,842	3,519	2,235	2,202	111,733	29,426	
常勤職員数	10,378	15,252	30,488	4,915			
臨時･非常勤等職員数の比率	39.7%	18.7%	6.8%	30.9%			

(3)賃金

全体の 6.5 割が日給・時給型で、その半数が時給 900 円未満。

月給型では 5.5 割が 16 万円未満で、8 割は年収 200 万円以下と極めて低い賃金水準。

＜日給・時給型の場合の賃金分布＞

800 円未満	900 円未満	1000 円未満	1500 円未満	2000 円未満	2000 円以上
40,704	52,935	31,866	37,420	4,203	7,694
22.1%	28.7%	17.3%	20.3%	2.3%	4.2%

＜月給型の場合の賃金分布＞

10 万円未満	12 万円未満	14 万円未満	16 万円未満	18 万円未満	20 万円未満	20 万円以上
9,272	5,703	15,344	23,985	16,511	9,089	13,265
9.5%	5.9%	15.8%	24.7%	17.0%	9.3%	13.6%

(4)任用根拠

任用の法的根拠は、22 条＝臨時職員がほぼ半数。

3 条 3 項＝特別職非常勤が 3 分の 1。

17 条＝一般職非常勤が 6 分の 1。

その区分は自治体ごとで相違。

任期付短時間職員は極めて少ない（0.6%）。

＜臨時･非常勤等職員の任用根拠法別人数･比率＞

<table>
<tr><td>A.　２２条
臨時職員</td><td>Ａと思われる職員</td><td>B.　3条3項
特別職
非常勤職員</td><td>Ｂと思われる職員</td><td>C.　１７条
一般職
非常勤職員</td><td>Ｃと思われる職員</td><td rowspan="2">任期付短時間勤務職員</td><td rowspan="2">育児休業代替職員</td><td rowspan="2">不明</td></tr>
<tr><td>120,266</td><td>19,393</td><td>91,014</td><td>5,962</td><td>38,500</td><td>7,818</td></tr>
<tr><td colspan="2">139,659</td><td colspan="2">96,976</td><td colspan="2">46,318</td><td>1,910</td><td>3,160</td><td>6,907</td></tr>
<tr><td colspan="2">47.4%</td><td colspan="2">32.9%</td><td colspan="2">15.7%</td><td>0.6%</td><td>1.1%</td><td>2.3%</td></tr>
</table>

資料9

地方公務員の任期付採用制度について

地方公共団体は、「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」（平成14年法律第48号。以下「任期付職員法」という。）の規定に基づき、条例で定めるところにより、任期付職員の採用を行うことができる。

任期付職員法

高度の専門性を備えた民間人材の活用等の観点から、専門的知識経験等を有する者等の採用を行う特例法

区分	要件	採用方法	任期
1 任期付職員（専門的知識等） 〈3条〉	① 高度の専門的知識経験等を有する者を一定の期間活用することが特に必要 ② 専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させることが必要	選考	5年以内
2 任期付職員（業務量との関連） 〈4条〉	① 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事 ② 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事	競争試験又は選考	3年以内（特に必要な場合は5年以内）
3 任期付短時間勤務職員 〈5条〉	① 2の①②の場合 ② 住民に対するサービスの提供体制の充実 ③ 部分休業を取得する職員の業務の代替	同上	同上

（注） 網掛け部分は平成16年の改正によって追加された部分

※　なお、「地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律」（平成12年法律第51号）により、公設試験研究機関の研究業務に従事する職員の任期を定めた採用を行うことが可能。

任期付職員関係条文

○　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（平成十四年五月二十九日法律第四十八号）（抄）

第四条　任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

一　一定の期間内に終了することが見込まれる業務

二　一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

２　任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

（短時間勤務職員の任期を定めた採用）

第五条　任命権者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

２　任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

３　任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認（第二号にあっては、承認その他の処分）を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

一　地方公務員法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定による承認

二　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（平成三年法律第七十六号）第六十一条第七項の規定により読み替えて準用する同条第三項から第五項までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分

三　地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第十九条第一項の規定による承認

（任期）

第六条　第三条第一項又は第二項の規定により採用される職員の任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。

2　第四条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、三年（特に三年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあっては、五年。次条第二項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。

3　任命権者は、前二項の規定により任期を定めて職員又は短時間勤務職員を採用する場合には、当該職員又は短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。

資料10

任期付採用制度の運用状況について

※平成20年4月1日現在

表1　任期付職員の採用区分別・団体区分別採用状況

（「採用数」上段：採用数（人）
「採用数」下段：採用団体数）

	採用団体数		採用数												
				3条					4条			5条			
				1項	2項										
		採用実施率				1号	2号	3号		1項	2項		1項	2項	3項
都道府県	40	85.1%	282	42	157	125	21	11	78	48	30	5	5	0	0
			(40)	(17)	(37)	(31)	(10)	(5)	(6)	(5)	(1)	(1)	(1)	(0)	(0)
政令指定都市	10	58.8%	156	19	14	12	0	2	41	41	0	82	82	0	0
			(10)	(4)	(7)	(5)	(0)	(2)	(3)	(3)	(0)	(1)	(1)	(0)	(0)
市区町村	144	8.0%	2,050	38	179	131	21	27	357	323	34	1,476	193	1,281	2
			(144)	(26)	(82)	(61)	(13)	(14)	(40)	(36)	(6)	(27)	(21)	(14)	(1)
計	194	10.4%	2,488	99	350	268	42	40	476	412	64	1,563	280	1,281	2
			(194)	(47)	(126)	(97)	(23)	(21)	(49)	(44)	(7)	(29)	(23)	(14)	(1)

（注）1.「採用団体数」は、調査時点において現に任期付職員を任用している団体数であり、採用区分ごとの内訳を「採用数」らんの下段に（　）で示した。［例えば、都道府県の特定任期付職員については、17団体で計42人を採用していることを示す。］

2.「採用実施率」は、調査対象の全団体数（都道府県47、政令指定都市17、市区町村1,794、計1,858）に対する割合である。

表2　任期付職員の採用区分別・任期別採用状況

区分	採用数（人）												
		3条					4条			5条			
		1項	2項										
				1号	2号	3号		1項	2項		1項	2項	3項
1年以内	371	7	17	12	0	5	104	67	37	243	130	113	0
1年超～2年以内	205	24	48	27	7	14	64	62	2	69	8	61	0
2年超～3年以内	1,793	39	203	162	26	15	305	280	25	1,246	140	1,104	2
3年超～4年以内	29	10	18	14	3	1	1	1	0	0	0	0	0
4年超～5年以内	90	19	64	53	6	5	2	2	0	5	2	3	0
計	2,488	99	350	268	42	40	476	412	64	1,563	280	1,281	2

表3　任期付短時間勤務職員の採用区分別・勤務時間別採用状況

区分	採用数（人）			
	5条	1項	2項	3項
8時間以内	0	0	0	0
8時間超～16時間以内	192	1	191	0
16時間超～24時間以内	62	13	49	0
24時間超～32時間以内	1,309	266	1,041	2
計	1,563	280	1,281	2

表4　任期付職員の主な採用事例

【4条任期付職員】

	区分	採用した職・業務	採用事由となった業務
徴税等関係	4条1項1号	市税徴収業務	―
	4条1項1号	各種保険料等未収金対策業務	―
	4条1項1号	国民健康保険料納付推進業務	―
	4条1項2号	一般事務（市税等徴収業務）	―
	4条1項2号	徴収業務職員	―
医療関係	4条1項1号	医師業務	―
	4条1項1号	保健師	―
	4条1項1号	県立病院薬剤師	―
	4条1項1号	県立病院診療放射線技師	―
	4条1項2号	看護師	―
	4条1項2号	メディカルソーシャルワーカー	―
	4条1項2号	精神保健福祉士	―
	4条1項2号	助産師	―
	4条1項2号	臨床検査技師	―
	4条1項2号	保健師・特定保健検診を中心とした保健業務	―
	4条1項2号	公立病院准看護師	―
福祉関係	4条1項1号	保育士	―
	4条1項1号	介護福祉士	―
	4条1項1号	福祉指導員	―
	4条1項1号	福祉施策に関する業務	―
	4条1項1号	介護支援専門員	―
	4条1項1号	保育調理業務員	―
	4条1項1号	介護保険業務	―
	4条1項2号	母子自立支援員	―
	4条1項2号	一般事務（介護保険業務）	―
	4条1項2号	一般事務（障害者自立支援法関連）	―
	4条2項	一般事務	介護保険滞納整理対策
	4条2項	一般事務	障害者自立支援法関連
教育関係	4条1項1号	小中学校教諭	―
	4条1項1号	給食調理員	―
	4条1項1号	幼稚園教諭	―
	4条1項1号	学校における栄養指導業務	―
	4条1項1号	高等学校実習船船員	―
	4条1項2号	幼稚園教諭	―
	4条1項2号	給食調理員	―
	4条2項	学校栄養職員	小中学校の統廃合
	4条2項	学校事務職員	県立学校再編
	4条2項	用務員	―
	4条2項	学校教員（町単独加配教員）	―
その他	4条1項1号	情報化施策に関する業務	―
	4条1項1号	一般事務	―
	4条1項1号	調理師	―
	4条1項1号	国体開催準備及び運営業務	―
	4条1項1号	まちづくり事業執行業務	―
	4条1項1号	マラソン事務局従事職員	―
	4条1項1号	土地区画整理事業に関する業務（測量設計）	―
	4条1項1号	土地区画整理事業に関する業務（移転補償）	―
	4条1項1号	総務部担当部長（合併協議会事務局長）	―
	4条1項1号	専門員・発掘調査業務	―
	4条1項1号	公共施設等建設	―
	4条1項1号	村誌編纂業務	―
	4条1項2号	文化財主事（埋蔵文化財の発掘調査）	―
	4条1項2号	手話通訳士	―
	4条2項	一般事務	協働のまちづくり
	4条2項	一般事務	国民保護計画策定業務
	4条2項	一般事務	地籍調査業務
	4条2項	一般事務・窓口事務	図書館の管理運営業務

【5条任期付短時間勤務職員】

団体名	区分	採用した職・業務
徴税関係	5条1項	徴税業務
	5条1項	収納課における滞納市税の解消業務
医療関係	5条1項	医師
	5条1項	看護師
	5条1項	健康生活コーディネーター
	5条1項	国民健康保険推進員
	5条1項	診療報酬明細書点検員
	5条1項	検診委託に関する業務
	5条2項	医師
	5条2項	保健師
	5条2項	看護師
	5条2項	歯科衛生士
	5条2項	作業療法士
	5条2項	保険専門職員（国民健康保険・介護保険事務）
	5条2項	薬剤師
	5条2項	医療事務専門職員
	5条2項	後期高齢者医療制度従事職員
	5条2項	国民健康保険課における窓口相談業務及び窓口案内業務
福祉関係	5条1項	保育士
	5条1項	生活保護世帯の自立支援推進に関する業務
	5条1項	障害者自立支援法の施行に関する業務
	5条1項	社会福祉主事（ケースワーカー）
	5条1項	健康生活コーディネーター
	5条1項	親子教室母子指導員
	5条1項	肢体不自由児介助員
	5条1項	介護支援専門員
	5条1項	介護認定審査会従事職員
	5条1項	障害認定審査会従事職員
	5条1項	親子教室母子指導員
	5条2項	保育士
	5条2項	保育補助
	5条2項	延長保育従事員
	5条2項	障害のある児童の介助業務（学童クラブ）
	5条2項	障害のある幼児・児童・生徒への介助業務
	5条2項	放課後こどもクラブ（学童保育）指導員
	5条2項	留守家庭児童会室指導員
	5条2項	心理判定員
教育関係	5条1項	学校園宿日直代行員
	5条1項	給食調理員
	5条1項	学校給食センター従事職員
	5条2項	留守家庭児童会指導員
	5条2項	学校図書館専任職員（小中学校図書館管理運営業務）
	5条2項	教育支援センター指導員
その他	5条1項	課題解決のための一時的な業務増
	5条1項	学芸員
	5条1項	一般事務
	5条1項	司書
	5条1項	住居表示整備事業に関する業務
	5条1項	市民課サービスコーナー従事員
	5条1項	家庭ゴミ収集業務
	5条1項	市営住宅維持管理員
	5条1項	市民球場管理員
	5条1項	浄水場従事職員
	5条1項	南部防災拠点管理員
	5条1項	農業技術課長補佐職
	5条1項	コンプライアンス担当専門監
	5条1項	イベント開催準備業務
	5条2項	教育相談員
	5条2項	税証明発行業務
	5条2項	地籍調査業務
	5条2項	一般事務
	5条2項	清掃業務
	5条2項	事務職員（窓口業務）
	5条2項	市民課サービスセンター従事員
	5条2項	司書
	5条2項	スポーツ指導員
	5条2項	市民課業務従事職員
	5条2項	市民課等における1階ﾌﾛｱｰの窓口案内業務
	5条2項	住民窓口業務

資料 11

労働基準法上の労働条件の明示について

○　使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならない。（労働基準法第 15 条第１項）

○　労働者に明示しなければならない労働条件（労働基準法施行規則第５条第１項）

① 労働契約の期間に関する事項

② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

④ 賃金（退職手当及び⑦の賃金を除く。以下同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

⑥ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

⑦ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及びこれらに準ずる賃金（労働基準法施行規則第8条各号に掲げる賃金。）並びに最低賃金額に関する事項

⑧ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

⑨ 安全及び衛生に関する事項

⑩ 職業訓練に関する事項

⑪ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

⑫ 表彰及び制裁に関する事項

⑬ 休職に関する事項

※①～⑤の事項は、書面による交付が必要。
※⑥～⑬の事項は、使用者がこれらに関する定めをしていない場合は、明示は不要。

資料 12

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について

○　労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

（契約期間等）

第十四条　労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

一　専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

二　満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

②　厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③　行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

※　第１４条第２項及び第３項は、地方公務員法第５８条第３項により適用除外とされている。

○　有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成十五年十月二十二日厚生労働省告示第三百五十七号）

（契約締結時の明示事項等）

第一条　使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

２　前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

３　使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

（雇止めの予告）

第二条　使用者は、有期労働契約(当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。)を更新し

ないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第三条　前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

２　有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

第四条　使用者は、有期労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

資料 13

非常勤職員の報酬等に関する通知

＜非常勤職員に対する通勤費用相当分の費用弁償の支給に関する問答集の送付について（平成 8 年 3 月 13 日　自治給第 16 号　各都道府県総務部長、各指定都市人事主管局長あて　自治省公務員部給与課長通知）（抄）＞

問 1）地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 203 条において、非常勤の職員については、職務を行うために要する費用の弁償（以下「費用弁償」という。）を受けることができるとされているところであるが、非常勤の職員が勤務のためその者の住所と勤務公署との間を交通機関等を利用して往復する場合に、その往復に要する運賃等（以下「通勤費用」という。）があるときには、費用弁償として、通勤費用相当分を支給して差し支えないか。

答）お見込みのとおり。なお、地方自治法第 203 条第 5 項により、条例の規定が必要であることに留意されたい。

問 2）非常勤の職員に対し手当を支給することは可能か。

答）非常勤の職員に対し通勤費用相当分の費用弁償を支給できることとする取扱いは、通勤費用が持つ費用弁償になじむ性格に着目したことによるものであり、これにより非常勤の職員に対し、常勤の職員に対し地方自治法第 204 条第 2 項により支給することができるとされている各種の手当の支給を認める趣旨ではないから、同法第 203 条の非常勤の職員に対し、同条第 4 項により支給することができるとされる手当以外の手当を支給することはできない。

＜改正地方自治法関係質疑応答集の送付について（昭和 31 年 9 月 28 日　自丁行発第 28 号　各都道府県総務部長あて　行政課長通知）（抄）＞

○非常勤職員の報酬の定め方

照会）非常勤の職員に対し期末手当を考慮して、6 月、12 月に支給する報酬の額をそれ以外の月に比して多くすることができるか。

回答）報酬の額について所問のような規定をすべきものではない。