



給実甲第1064号

平成20年8月26日

人事院事務総長

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（通知）

一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第22条第2項の非常勤職員に対する給与の支給について、下記のとおり指針を定めたので、これを踏まえて給与の適正な支給に努めてください。

なお、これに伴い、給実甲第83号（非常勤職員に対する6月及び12月における給与の取扱いについて）は廃止します。

記

- 1 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（当該職務の級が2以上ある場合にあっては、それらのうち最下位の職務の級）の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること。
- 2 通勤手当に相当する給与を支給すること。
- 3 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること。
- 4 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、前3項の規定の趣旨に沿った規程を整備すること。

以 上

臨時・非常勤職員の休暇等について

1 基本的な考え方

- 一般職の職員の勤務時間その他の勤務条件（給与を除く）
 - 国及び他の地方公共団体の職員との間の権衡を考慮【地方公務員法 24 条 5 項】
- 非常勤職員の勤務時間、休暇等
 - その職務の性質等を考慮して、人事委員会規則の定める基準に従い、任命権者が定める【職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)（平成 6 年 8 月 5 日自治能第 65 号）20 条】

2 労働基準法上の休暇等（地方公共団体の臨時・非常勤職員にも適用）

<有給の休暇>

- ・ 年次有給休暇【39 条】
 - 6 か月間継続勤務し、8 割以上出勤した労働者に対して、所定労働日数に応じた日数を付与

<有給又は無給の休暇等>

- ・ 公民権行使の保障【7 条】
 - 選挙権又は公民としての権利の行使、公の職務のため請求した場合
- ・ 産前・産後休業【65 条】
 - 産前 6 週間（多胎妊娠は 1 4 週間）以内の女性が請求した場合及び産後 8 週間
- ・ 育児時間【67 条】
 - 生後満 1 年に達しない子を育てる女性に対し、1 日 2 回、各々少なくとも 30 分
- ・ 生理休暇【68 条】
 - 生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合

3 国の非常勤職員に係る規定

- 常勤を要しない職員の勤務時間及び休暇に関する事項
 - その職務の性質等を考慮して人事院規則で定める【職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)23 条】

○ 非常勤職員の勤務時間及び休暇【人事院規則 15-15】

<有給の休暇【規則 3 条、4 条 1 項各号】>

- ・ 年次休暇
6 か月間継続勤務し、8 割以上出勤した出勤した職員に対し、勤務日数に応じた日数を付与
- ・ 公民権行使の場合
必要と認められる期間
- ・ 裁判員、証人等として出頭する場合
必要と認められる期間
- ・ 災害等による出勤困難の場合
出勤が著しく困難となった日から連続 3 日以内
- ・ 災害時の退勤途上危険回避の場合
必要と認められる期間
- ・ 親族が死亡した場合
常勤職員の例による（フルタイムの勤務日が週 5 日以上の日々雇用職員で、6 月以上の任用予定期間が定められている又は 6 月以上継続勤務しているものに限る。）。

<無給の休暇【規則 4 条 2 項各号】>

- ・ 産前・産後の場合
産前 6 週間以内の女性が申し出た場合及び産後 8 週間
- ・ 保育時間
生後満 1 年に達しない子を育てる非常勤職員に対し、1 日 2 回、各 30 分以内。男性職員も取得可能。
- ・ 子の看護の場合
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤職員に対し、1 年度につき 5 日以内（勤務日が週 3 日以上又は年 121 日以上で 6 月以上継続勤務している非常勤職員に限る。）。
- ・ 生理日の就業が著しく困難な場合
必要と認められる期間
- ・ 負傷又は疾病の場合
公務上の場合：必要と認められる期間
私傷病の場合：1 年度につき 10 日以内（フルタイムの勤務日が週 5 日以上の日々雇用職員で、6 月以上の任用予定期間が定められている又は 6 月以上継続勤務しているものに限る。）。
- ・ 骨髄移植の場合
必要と認められる期間

新たな類型の任期付短時間勤務職員制度に関する検討の方向性

1. 任期付短時間勤務職員として現行の規定で任用することが困難と思われるケース

- 例えば、以下のケースについて、業務の終期が明確でなく、又はサービス提供時間の延長を伴わない場合には、現行の任期付短時間勤務職員制度に係る要件で任用することが困難と思われる。
 - ・ 保育士について、子供や保護者との対応における豊富な経験を活かしてクラス担任等責任を持った役割を担う者として、任期付短時間勤務職員として任用すること。
 - ・ 消費生活相談員について、契約や取引関係の法律の知識等に精通する者を任期付短時間勤務職員として任用すること。
 - ・ 図書館職員について、住民からの図書利用に関する相談への専門的な対応のため、司書資格を有する者を任期付短時間勤務職員として任用すること。

2. 任期付短時間勤務制度の在り方を検討する際の論点

- (1) 多様な任用形態の促進の一環として、上記のように一定水準の資格や実務経験などに反映されるような行政サービスの質の確保を図ろうとする業務においてより柔軟に任期付短時間勤務職員を採用できるようにすべきではないか。
- (2) この場合、地方公務員制度が「任期の定めのない常勤職員による公務運営」を基本原則とすることを踏まえれば、任期付短時間勤務職員を任用できる業務の範囲やサービス提供の在り方をある程度絞るべきではないか。

(参考) 現行の任期付法第5条第2項

- ① 「住民に対して職員により直接提供されるサービス」に係る業務に限定
- ② サービスについて、「その延長又は繁忙期の体制の充実並びにこれらの維持」に限定

○一般職の任期付職員の採用に関する条例（例）

（平成十四年六月十四日総行公第四十七号）

（趣旨）

第一条 この条例は、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（平成十四年法律第四十八号。以下「法」という。）第三条第一項及び第二項、第四条、第五条、第六条第二項並びに第七条第一項及び第二項の規定に基づき、職員の任期を定めた採用に関し必要な事項を定めるものとする。

（職員の任期を定めた採用）

第二条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、職員を選考により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、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであって、当該者を当該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、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三 当該専門的な知識経験を有する職員を一定の期間他の業務に従事させる必要があるため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

四 当該業務が公務外における実務の経験を通じて得られる最新の専門的な知識経験を必要とするものであることにより、当該業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

第三条 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、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、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)

第四条 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、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、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、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(昭和二十五年法律第二百六十一号)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 職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成〇年〇月〇日〇〇県条例第〇号)第〇〇条[職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)(平成六年八月五日付け自治能第六十五号)第十八条相当規定]の規定による介護休暇の承認

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

(任期の特例)

第五条 法第六条第二項の規定する条例で定める場合は、次に掲げる場合とする。

一 第三条第一号に掲げる業務の終了の時期が当初の見込みを超えて更に一定の期間延期された場合その他やむを得ない事情により第三条又は第四条の規定により任期を定めて採用された職員又は短時間勤務職員の任期を延長することが必要な場合で第三条又は第四条の規定により任期を定めて採用した趣旨に反しない場合

二 〇〇県〇〇計画に基づき平成〇〇年までに期間を限定して実施する〇〇業務に従事させる場合

(任期の更新)

第六条 任命権者は、第二条から第四条の規定により任期を定めて採用された職員の任期を更新する場合には、当該職員の同意を得なければならない。

附則

この条例は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会審議経過

- 第1回 平成20年7月18日（金）
- ・ 現行制度の概要及び現状について
- 第2回 平成20年8月25日（月）
- ・ 地方公共団体からのヒアリング（東京都、藤沢市）
- 第3回 平成20年9月25日（木）
- ・ 職員団体からのヒアリング（全日本自治団体労働組合）
 - ・ 任期付採用制度の運用状況について
 - ・ 臨時・非常勤職員に関する実態調査結果について
- 第4回 平成20年10月20日（月）
- ・ 臨時・非常勤職員に関する実態調査結果について
 - ・ 論点に関する議論
- 第5回 平成20年11月7日（金）
- ・ 論点に関する議論
- 第6回 平成20年11月20日（木）
- ・ 論点に関する議論
 - ・ 報告書（骨子案）に関する議論
- 第7回 平成20年12月11日（木）
- ・ 報告書（素案）に関する議論
- 第8回 平成20年12月22日（月）
- ・ 報告書（案）に関する議論

地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会構成員

	いの 猪野	つもる 積	平成国際大学法学部教授
	えさき 江崎	たかし 孝	全日本自治団体労働組合労働局長
	かわた 川田	たくゆき 琢之	筑波大学ビジネス科学研究科准教授
座長	たかはし 高橋	しげる 滋	一橋大学大学院法学研究科教授
	たかはし 高橋	のぶこ 伸子	生活経済ジャーナリスト
	たけうち 竹内	ひでき 英樹	横須賀市総務部人事課長
	なかざわ 中澤	もとゆき 基行	東京都総務局人事部調査課長
	にしむら 西村	みか 美香	成蹊大学法学部教授
	はら 原	ひろみ ひろみ	労働政策研究・研修機構人材育成部門研究員
	ひとら 人羅	ただし 格	毎日新聞社論説委員

(敬称略、五十音順)