

## 調査項目と法令等の根拠

### I 採用

- 1 採用に際し、以下の項目を含む賃金、勤務時間その他の勤務条件を明示した書面が交付されている(労働基準法第15条)

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○勤務期間に関する事項</li><li>○就業の場所、従事すべき業務に関する事項</li><li>○始業・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、休暇等に関する事項</li><li>○賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。)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に関する事項</li><li>○退職に関する事項(解雇の事由を含む。)</li></ul> |
|---|

- 2 1回の勤務期間(任期)は、業務の遂行に必要な期間を考慮され、必要以上に短い期間を定めて、反復更新していない。<最低でも1回更新含め1年で設定>(地公法22条、自治法208条、労働契約法17条2項、平成24年8月10日付厚生労働省労働基準局長通知「労働契約法の施行について」)
- 3 募集及び採用にあたっては、年齢制限を設けていない(雇用対策法10条)

### II 雇い止め

- 4 本人の意に反する雇い止めは行われない。(消費者庁長官通知、消地協第122号、平成26年6月24日、「雇い止め」しなければならない法制度はない。(中略)総務省とも認識を共有していることを重ねて申し上げます。)
- 5 任用回数制限は置かれていない。(総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」総行公第59号、平成26年7月4日、「客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるものである。」)
- 6 3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している非正規公務員を雇い止めする場合には、少なくとも30日前までに予告されている。(労働基準法14条2項・3項、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」)
- 7 雇い止めの予告後に労働者が雇い止めの理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書が交付されている。雇い止め後においても、同様に証明書が交付される。(労働基準法14条2項・3項、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」)

### III 再度の任用・採用

- 8 再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間(空白期間)が置かれていない。(総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」総行公第59号、平成26年7月4日、「新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」)
- 9 再度の応募にあたり、任用の回数や年数が一定数に達していることを捉え、一律に応募要件に制限を設けてはいない。(総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」総行公第59号、平成26年7月4日、「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、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべき」)
- 10 1回以上更新され、かつ、1年を超えて継続勤務している非正規公務員を再度任用する場合には、契約の実態及び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にしている。(労働基準法14条2項・3項、平成15年厚生労働省告示第357号「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」)
- 11 経験者採用枠など、正規公務員への転換措置がある(パート労働法12条)
- 12 意に反する処分が行われた場合の不服審査機関や苦情処理機関が行政内部に設置している。

(パート労働法 16 条)

#### IV 事業主としての自治体使用者の責務

- 13 通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、正規公務員との間での不合理な労働条件の相違がない。(地方公務員法 13 条「平等取り扱い原則」、労働契約法 20 条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」、平成 24 年 8 月 10 日付厚生労働省労働基準局長通知「労働契約法の施行について」)
- 14 (1) 職務内容が正規職員と同一、(2) 人事異動等の有無や範囲が正社員と同一の臨時・非常勤職員は、正規職員と同等に扱われ、待遇面での不合理な格差はない。(地方公務員法 13 条「平等取り扱い原則」、パート労働法 8 条)
- 15 パートタイム労働者としての処遇や賃金の決定方法、正社員としての違い等について、パートタイム労働者から説明をして欲しいと言われた時に、事業主はきちんと説明している。説明に当たって、処遇改善措置について考慮した事項を説明しなければならない。(パート労働法 13～14 条)

#### V 労働条件

##### (1) 賃金・報酬等

- 16 常勤の職員と同じ勤務内容ないしは勤務実態にある非常勤職員に、一時金が支給されている。(自治法 204 条、東村山市事件東京高裁判決 2008 年 7 月 30 日、茨木市事件最高裁判決 2010 年 9 月 10 日)
- 17 時間外勤務をした場合はその分の賃金・報酬が支給されている。(労働基準法第 24 条)
- 18 労働基準法に定める法定労働時間(40 時間)を超える時間又は休日等の勤務を命じた場合には、当該勤務に対して、割り増された賃金・報酬が支給されている。(労働基準法第 37 条)
- 19 通勤費用相当分が費用弁償として支給されている(平成 8 年 3 月 13 日 自治給第 16 号 各都道府県総務部長、各指定都市人事主幹局長あて 自治省公務員部給与課長通知)
- 20 常勤職員と同じ時間を勤務する臨時職員が 6 か月以上勤務した場合ならびに常勤職員と同じ時間を勤務したとみなされる非常勤職員が 1 年以上勤務した場合、退職手当が支払われる。(退職手当法第 2 条、各自治体の退職手当条例)
- 21 勤務経験年数に応じて、賃金は上昇する。または、職責に応じた賃金階梯がある。(人事院非常勤職員ガイドライン「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」(平成 20 年 8 月 26 日給実甲第 1064 号、荒川区方式)

##### (2) 休暇等について

- 22 年次有給休暇を取得できる。(労働基準法第 39 条、人事院規則 15-15 第 3 条)
- 23 更新や再度の任用の際、使い残しの年次有給休暇は、繰り越される。(労働基準法第 39 条、平成 19 年 10 月 1 日付厚生労働省通知「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」)
- 24 夏季休暇取得制度がある。(人事院規則 15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)の運用について(平成 6 年 7 月 27 日職職一329)、各自治体要綱)
- 25 災害等による出勤困難な場合や災害時の退勤途上危険回避の場合、有給で休暇を取得できる。(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 1 項各号)
- 26 親族が死亡し、葬儀等に参列する場合、必要な期間、有給で休暇を取得できる。(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 1 項各号)
- 27 公務上の負傷による病気休暇制度がある(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 2 項第 8 号)
- 28 公務外の負傷又は疾病による病気休暇制度がある。(地公法第 24 条第 5 項、人事院規則 15-15 第 4 条第 2 項第 9 号)

## Ⅵ ワーク・ライフ・バランス

### (1) マタニティー・ハラスメント

- 29 妊産婦(妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性)が請求した場合には、請求により他の軽易な業務に転換できる。(労働基準法第64条の3、同法第65条3項、人事院規則10-7第3条、同規則第6条第1項)
- 30 妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、深夜業を命じられない。(労基法66条、人事院規則10-7第4条)
- 31 女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受ける必要な時間が確保されている。(男女雇用機会均等法12条、人事院規則10-7第5条)
- 32 妊娠中の女性労働者からの請求に基づき、勤務時間の変更・短縮、通勤緩和等が行われる。(男女雇用機会均等法13条、人事院規則10-7第7条)
- 33 妊娠中の女性労働者からの請求に基づき、適宜、休養や食事をとることができる。また、休養室があつて休息(有給)を取ることができる。(男女雇用機会均等法13条、人事院規則10-7第6条第2項、人事院給与局長通知給3-25平成10年2月13日)
- 34 妊娠障害休暇が制度化され、臨時・非常勤職員も取得できる。(男女雇用機会均等法13条、厚生労働省解釈通知)

### (2) セクハラ

- 35 勤務する自治体に、性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置が定められ、安心して相談できる窓口もある。(男女雇用機会均等法第12条)

### (3) ワーク・ライフ・バランス

- 36 生理休暇制度があり、必要と認められる期間、取得できる。(労働基準法第68条、人事院規則15-15 4条2項第7号)
- 37 産前産後休暇制度があり、取得できる。(労働基準法第65条、人事院規則15-15 4条2項第1・2号)
- 38 育児休業、部分休業があり、取得できる。(地方公務員育児休業法、各自治体条例)
- 39 生後満1年に達しない子を育てる者が取得できる育児時間制度があり、取得できる。(労働基準法第67条、人事院規則15-15 4条2項第3号)
- 40 小学校就学前の子を育てる者が取得できる子の看護休暇制度があり、取得できる。(地公法第24条第5項、人事院規則15-15 第4条第2項第4号)
- 41 介護休業(介護休暇)制度があり、取得できる。(育児介護休業法、各自治体条例、人事院規則15-15 第4条第2項第6号)
- 42 短期の介護休暇(概ね年間5日程度)制度がある。(地公法第24条第5項、育児介護休業法、人事院規則15-15 第4条第2項第5号)

## Ⅶ 社会保険及び労働保険

- 43 常勤職員の勤務時間の4分の3以上で、2ヵ月以上勤務するものに、社会保険や厚生年金の適用がある。(健康保険法・厚生年金保険法)
- 44 任用されていない期間(空白期間)があつても厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格が継続する。(平成26年1月17日付厚生労働省通知「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」)
- 45 1週間の勤務時間が20時間以上で、一月以上の雇用が見込まれるものに、雇用保険が適用されている。(雇用保険法)

## Ⅷ 労働安全衛生

- 46 労働安全衛生法に基づき、1年に1回、医師による健康診断が行われている。(労働安全衛生法第66条第1項及び労働安全衛生規則第44条)
- 47 本庁職場や各種相談所などの事業所に勤務するものに、条例に基づき、公務災害補償が適

用される。その他の事業所に勤務する職員には、労災保険が適用になっている。(地方公務員災害補償法 69 条、労働者災害補償保険法)

48 職場の労働安全衛生委員に選出される場合がある(労働安全衛生委員会法)

## **Ⅸ その他の勤務条件**

49 業務に関わる研修が行われ、参加が保障されている。(地方公務員法 39 条、パート労働法)

50 ダブル・ワークが保障されている。(地公法第 38 条)