

臨時・非常勤職員について

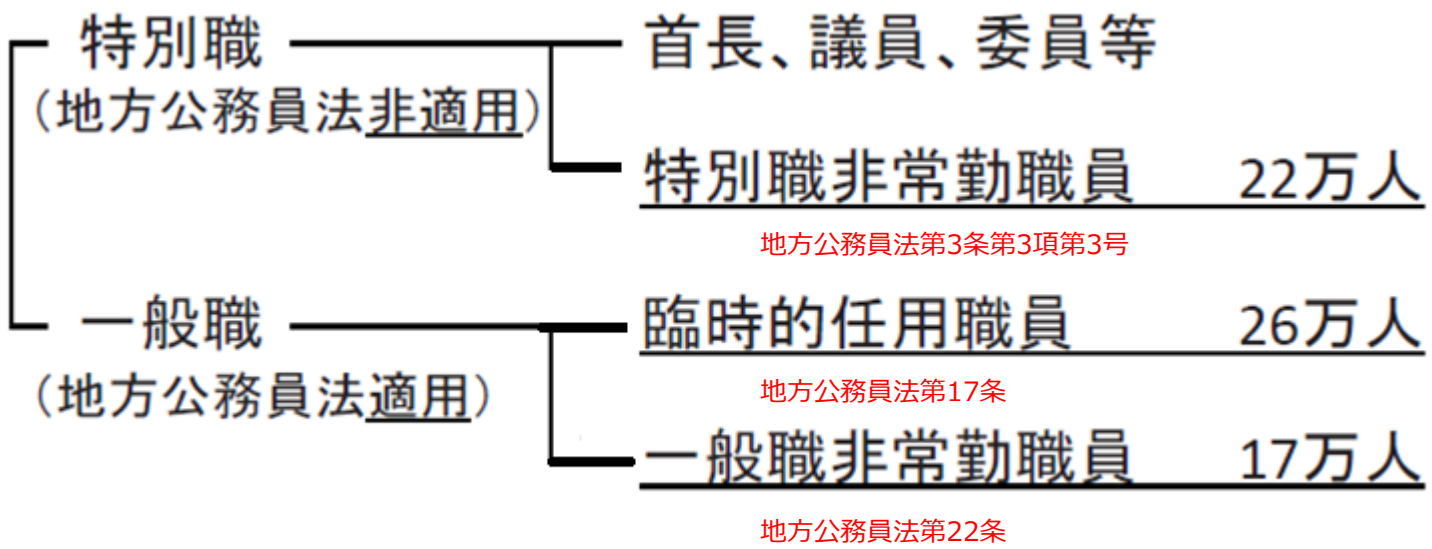
① 状況把握・情報公表等の対象

- 状況の把握、分析及び情報の公表の対象に、原則、特別職は含んでいない。
- また、特別職のうち、臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員は、状況把握等の対象に含まないことができるが、特定事業主が必要と認めるもの※は除かれている。
 - ※ 特別職の非常勤職員のうち、その職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められる職にある職員や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性が高いと認められる職にある職員。

【地方公務員の臨時・非常勤職員】

「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」報告書より

全体で約**64.5万人**（平成28年現在）



「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令」(平成27年11月9日内閣府令第61号)

第1条(対象範囲)

事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「法」という。)第十五条第三項及び第十七条の規定により女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、分析及び情報の公表(以下「把握分析等」という。)を行うに当たっては、**次に掲げる国の職員については、これをその対象に含まないものとする。**

- 一 国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第二条第三項各号(第十三号、第十四号及び第十六号を除く。)に掲げる職員
- 二 委員、顧問、参与又はこれらの者に準ずる者の職にある職員で常勤を要しないもの
- 三 給与又は報酬が支給されないことが法令で定められている職にある職員

2 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、**地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第三条第三項第一号及び第六号に掲げる職員については、これをその対象に含まないものとする。**

3 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、**次に掲げる地方公共団体の職員については、これをその対象に含まないものとする**ことができる。

- 一 地方公務員法第三条第三項第一号の二から第五号までに掲げる職員(同条同項第三号中、臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員であって、特定事業主が必要と認めるものを除く。)
- 二 給与又は報酬が支給されないことが法令又は条例で定められている職にある職員

○ 国家公務員法

(一般職と特別職)

第2条第3項 特別職は、次に掲げる職員の職とする。

一 内閣総理大臣

二 国務大臣

三 人事官及び検査官

四 内閣法制局長官

五 内閣官房副長官

五の二 内閣危機管理監及び内閣情報通信政策監、五の三 国家安全保障局長、五の四 内閣官房副長官補、内閣広報官及び内閣情報官

六 内閣総理大臣補佐官

七 副大臣

七の二 大臣政務官、七の三 大臣補佐官

八 内閣総理大臣秘書官及び国務大臣秘書官並びに特別職たる機関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの

九 就任について選挙によることを必要とし、あるいは国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員

十 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部長官及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する宮内庁のその他の職員

十一 特命全権大使、特命全権公使、特派大使、政府代表、全権委員、政府代表又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員

十一の二 日本ユネスコ国内委員会の委員

十二 日本学士院会員

十二の二 日本学術会議会員

十五 国会議員の秘書

十七 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）の役員

※以下は除く

十三 裁判官及びその他の裁判所職員

十四 国会職員

十六 防衛省の職員（防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第四十一条の政令で定めるものの委員及び同法第四条第一項第二十四号又は第二十五号に掲げる事務に従事する職員で同法第四十二条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。）

○ 地方公務員法

(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)

第3条第3項

特別職は、次に掲げる職とする。

- 一 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職
 - 一の二 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職
- 二 法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会（審議会その他これに準ずるものを含む。）の構成員の職で臨時又は非常勤のもの
 - 二の二 都道府県労働委員会の委員の職で常勤のもの
- 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
- 四 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するもの
- 五 非常勤の消防団員及び水防団員の職
- 六 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職

② 臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について

- 職員の割合に関する事項、職員の給与・勤務条件に関する事項及び職場環境に関する事項は、臨時・非常勤職員も基本的に対象。
- 職員の登用に関する事項など臨時・非常勤職員に該当しない事項は、基本的に対象外。

	把握項目		情報公表項目		
	項目	職員のみとまりごとに分けた把握が必要	項目	職員のみとまりごとに分けた公表が必要	
必ず把握する項目	1	女性職員の採用割合	●	女性職員の採用割合	●
	2	超過勤務の状況（各月の値） （時間外手当が支給されない職員を除く）		—	
	3	男女別の育休取得率・平均取得期間	●	男女別の育休取得率	●
	4	男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数		男性の配偶者出産休暇等の取得率	
必要に応じて把握する項目	5	採用試験受験者の女性割合	●	採用試験受験者の女性割合	●
	6	職員の女性割合	●	職員の女性割合	●
	7	男女別の配置状況	●	—	
	8	管理職、男性職員及び女性職員の意識	●	—	
	9	両立支援制度の男女別利用実績（3, 4を除く）	●	—	
	10	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績		—	
	11	超過勤務の状況（各月の値） （時間外手当等が支給されない職員を除く）	●	超過勤務の状況（各月平均の値）	●
	12	年次休暇等の取得率	●	年次休暇等の取得率	
	13	人事評価結果の男女差異	●	—	
	14	セクハラ等相談窓口への相談状況	●	—	
	15	臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	●	—	
	16	給与の男女差異	●	—	

※「職員のみとまり」ごとの把握の考え方

民間部門で雇用管理区分ごとの把握を行う項目については、公務部門においても、それに準じて、職員のみとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のみとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のみとまりをいう。（内閣府令第2条2項））ごとに把握を行うこととする。ただし、具体的な把握の単位（職員のみとまりの単位）については、それぞれの人事の事務の実情に応じた取扱いとすることを想定。（平成27年11月30日局長通知「『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令』及び『事業主行動計画策定指針』の策定について（通知）」より）

■ 女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（平成27年12月14日）

	質問	回答
問 45	臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について教えてほしい。	基本的にすべての把握項目が該当するものと考えている。
問 80	任期がごく短い臨時・非常勤職員については、把握の対象外と整理できないのか。	内閣府令第1条に掲げる者を除き、原則として全ての職員を対象に把握する必要がある。 ※ ただし、例外的に、各種申請窓口で事務に従事する短期アルバイト職員（当該申請窓口の開設時期のみ任用される職員）や、各種調査に従事するアルバイト職員（当該調査の実施時期のみ任用される職員）など、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員については、各団体の課題の分析に資すると認められる場合のみ把握分析等を行うことも可。
問 81	問45（臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について）の回答では、「基本的にすべての把握項目が該当するものと考えている」とされているが、把握項目中、「管理職に占める女性職員の割合」や「各役職段階における女性職員の割合」については、臨時・非常勤職員は該当しないのではないのか。	<u>職員の割合に関する事項、職員の給与・勤務条件に関する事項及び職場環境に関する事項</u> については、臨時・非常勤職員も基本的に対象となる。一方、 <u>職員の登用に関する事項</u> など臨時・非常勤職員に該当しない事項は基本的に対象外となる。 具体的には「まず把握すべき項目」では、内閣府令第2条第1項第1号、第3号、第6号及び第7号に規定する事項が、「必要に応じて把握すべき項目」では、府令第2条第1項第8号、第9号、第10号、第12号、第14号、第15号、第16号、第18号、第20号、第21号、第24号及び第25号に規定する事項が対象となる。
問 96	内閣府令第1条では、「臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員であって、特定事業主が必要と認めるもの」については、特別職であっても把握分析が必須とされているが、具体的にはどのような職員が対象となるのか。	特定事業主が任用する特別職の非常勤職員のうち、 <u>その職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められる職にある職員や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性が高いと認められる職にある職員が存在する場合には、当該職員が該当するものとする。</u>
問 97	「職員のまとめり」が同一か否かについては、どのように判断すればよいのか。	当該まとめりに属している職員の従事する職務の内容、人事異動の幅や頻度等について、同一のまとめりに属さない職員との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、人事の事務の実態に即して行う必要がある。なお、少なくとも、常勤職員及び臨時・非常勤職員については、通常、互いに別の職員のまとめりとして運用されているものと考えられる。

■ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」（平成27年9月25日閣議決定）

第1部 3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

（1）法の対象

法第1条において「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性^{（一）}がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおり、**法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性を対象とするものである。**

第2部 2（2）各段階の課題に応じた取組

（工）雇用形態の変更等

非正規雇用について、雇用の不安定や低賃金、セーフティネットが不十分等の課題が指摘される中、女性雇用者の半数以上が非正規雇用である現状を踏まえると、女性の職業生活における活躍を推進する上で、正規雇用の女性への対応とともに、非正規雇用の女性への対応も極めて重要な課題であることから、正社員として働きたいが機会に恵まれずに非正規雇用で働いている女性や、自らの選択で非正規雇用として働いているものの働きに応じた処遇がなされていない女性について、その意欲と能力に応じた職責を担う働き方ができるようにする必要がある。

このため、**非正規雇用から正規雇用への転換、非正規雇用者に対する研修等の能力向上の機会の付与等、本人の希望や職務の内容に応じた適切かつ着実な取組が重要**となる。

第3部 1（2）希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

○ 非正規雇用における雇用環境等の整備

希望に応じて働き方を選択でき、かつ、誇りをもって働き続けることができるようにするため、**非正規雇用者について働きに見合った処遇改善を推進するための施策を充実**させるとともに、**非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等を拡充**する。

■ 事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日 告示）

第三部第三の一（二）行動計画の策定体制の整備等

行動計画の策定・推進に当たっては、常勤職員はもとより臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にし、男女双方の幅広い職員の理解と納得の下、協力を得ながら、各課題に応じた目標・取組を進めていくことが極めて重要である。このうち、**臨時・非常勤職員については**、その状況を適切に把握するとともに、課題の内容に応じ、**両立支援制度やハラスメント等の各種相談体制の整備などの取組が期待される**。なお、**派遣労働者については**、特定事業主が派遣先となっている場合、当該特定事業主が**長時間勤務の是正等の働き方改革を進めるため、当該派遣労働者の状況把握を行うことも有益**である。

■ 衆議院における附帯決議（平成27年6月3日衆・内閣委員会）

三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとする。

九 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、**臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮すること。**

■ 参議院における附帯決議（平成27年8月25日参・内閣委員会）

二 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、本法の実効性を担保するため、本法に基づく実態把握、分析、目標設定、事業主行動計画の策定・公表等は雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること。

三 派遣労働者については、派遣元事業主による実態把握等に加え、実際に使用している派遣先事業主により、実態把握、分析等がなされるとともに、事業主行動計画に「雇用形態の変更等の機会の積極的な提供」などが盛り込まれるよう検討すること。

十 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、**臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮するとともに、その実態を把握すること。**

(参考) 次世代育成支援対策推進法における臨時・非常勤職員及び派遣労働者についての書きぶり

■ 次世代育成支援対策推進法行動計画策定指針(平成二十六年十一月二十八日)

(内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第一号)

五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

4) 企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

子育てを行う労働者の多少、企業の業種又は構成割合の高い労働者の職種、雇用形態等の違い等により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは企業によって様々であることが想定されることから、関係法令を遵守した上で、企業がその実情を踏まえ、効果的な取組を自主的に決定し進めていくことにより、社会全体の取組を進めることが必要である。特に、昨今、非正規雇用の労働者が増加している現状に鑑み、改めて当該労働者が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。

七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要である。

特に、国や地方公共団体において、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、改めて非常勤職員等が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。

■ 一般事業主行動計画策定支援マニュアルより（平成27年度）

非正社員の課題分析の視点

【課題例】

ケース1
非正社員に対する
仕事と家庭の両立
支援が十分でない。



- #### 【課題分析の視点】
- 非正社員が育児休業を取得しづらい状況になっていないか。
 - 非正社員が利用できるような両立支援制度の整備は進んでいるか。

ケース2
非正社員が働きや
すい風土・職場環
境となっていない。



- 非正社員においても長時間労働が恒常的になっていないか。
- 非正社員も休暇を取得できているか。
- 何か起こったとき、非正社員も気軽に相談できる窓口はあるか。
- 仕事や職場に対する非正社員の満足度が低いのか。

ケース3
非正社員の育成・
登用が進んでいな
い。



- 非正社員の正社員への登用は進んでいるか。
- 非正社員に対しても、キャリアアップに向けた研修は行われているか。