

# 地方公務員の臨時・非常勤制度について



MIC

女性活躍推進法公務部門に関する検討会(第3回)  
平成30年11月22日

総務省自治行政局公務員部公務員課理事官  
川口 真友美

# 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（概要）①

- これまで平成17年、20年、24年に実態調査を実施。今般、平成28年4月1日現在で、平成26年7月の総務省通知※のフォローアップを含めた実態調査を実施。

※ 平成26年7月4日付総行公第59号「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」

【対象団体】都道府県、指定都市、市区町村等（一部事務組合等を含む）

【対象職員】任用期間が6か月以上又は6か月以上となることが明らかであり、かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上の職員

## 1-1. 臨時・非常勤職員の総数（任用根拠別・勤務時間別）

- 臨時・非常勤職員の数は、全国で約64万人。平成24年から約4万4千人増加。
  - ▶ 任用根拠別では、特別職非常勤職員から一般職非常勤職員への移行等に伴い、特別職が約1万人減少する一方、一般職は約4万人増加。
  - ▶ 勤務時間別では、フルタイム約20万人（31.5%）、フルタイムの4分の3超約21万人（31.9%）、フルタイムの4分の3以下約24万人（36.6%）。

（単位：人）

区分		計	勤務時間別			（参考）平成24年との比較	
			フルタイム	3/4超※4	3/4以下※5	増減数	増減割合
総数		643,131	202,764	205,118	235,249	44,154	7.4%
任用根拠別	特別職非常勤職員※1	215,800	18,495	93,870	103,435	▲10,804	▲4.8%
	一般職非常勤職員※2	167,033	31,599	66,542	68,892	39,643	31.1%
	臨時的任用職員※3	260,298	152,670	44,706	62,922	15,315	6.3%

※1 地方公務員法第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者（一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者）

※3 地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

※4 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超え、かつ、フルタイム未満の者

※5 1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3以下の者

※6 H24調査結果については、計上誤りを修正した数値を用いている。

## 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（概要）②

### 1-2. 性別

○ 臨時・非常勤職員の全体の約4分の3を女性が占めている。

女性 481,596人（74.9%）      男性 161,535人（25.1%）

### 1-3. 代表的な職種別（勤務時間別）

○ 代表的な職種別では、事務補助職員が約10万人と最も多く、次いで教員・講師が約9万人、保育所保育士が約6万人、給食調理員が約4万人と続いて多い職種となっている。

（単位：人）

区分	計	勤務時間別			構成比
		フルタイム	3/4超	3/4以下	
事務補助職員	100,892	36,770	31,066	33,056	15.7%
教員・講師	92,494	53,580	13,761	25,153	14.4%
(義務教)	(59,161)	(32,300)	(9,329)	(17,532)	(9.2%)
(義務教以外)	(33,333)	(21,280)	(4,432)	(7,621)	(5.2%)
保育所保育士	63,267	25,112	20,735	17,420	9.8%
給食調理員	37,985	11,238	12,890	13,857	5.9%
図書館職員	16,484	3,507	6,340	6,637	2.6%
看護師	16,167	4,581	6,703	4,883	2.5%
清掃作業員	7,541	3,305	2,472	1,764	1.2%
消費生活相談員	2,203	212	952	1,039	0.3%

# 地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員に係る現行制度について

	臨時・非常勤職員			任期付職員
	①特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	②一般職非常勤職員 (法17条)	③臨時的任用職員 (法22条2項・5項)	(任期付法3条・4条・5条)
	主に特定の学識・経験を必要とする業務	補助的な業務	緊急・臨時の業務	本格的業務
任 期	原則1年以内 (再度の任用はあり得る)  (通知)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る)  (通知)	6月以内 更新は1回限り(最長1年) (再度の任用はあり得る) (法22条)	3年以内又は5年以内 (4条及び5条について、 再度の任用はあり得る) (任期付法6条)
勤 務 時 間	フルタイム又は短時間勤務			
給 与	常勤の職員には給料と手当を、非常勤の職員には報酬と費用弁償を支給 (地方自治法203条の2、204条)			給料と手当を支給 (地方自治法204条)
種 類 別 数 (平成28年4月現在)	約22万人 (主な内訳) 相談員、研究員、館長等 6.9万人 一般事務職員 5.0万人	約17万人 (主な内訳) 一般事務職員 4.3万人 保育士等 2.9万人	約26万人 (主な内訳) 一般事務職員 6.6万人 保育士等 5.1万人 教員・講師 5.7万人	約1.1万人 (内訳) 3条(専門的知識等)2千人 4条(時限的な職) 4千人 5条(短時間勤務) 5千人

※ 臨時・非常勤職員の数については、1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6ヶ月以上(見込みを含む)である者。  
 ※ 平成28年4月の任期付職員の数のうち、東日本大震災に係る復旧・復興の業務に従事する採用者数は約2千人。  
 ※ 「法」とは地方公務員法、「任期付法」と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をいう。

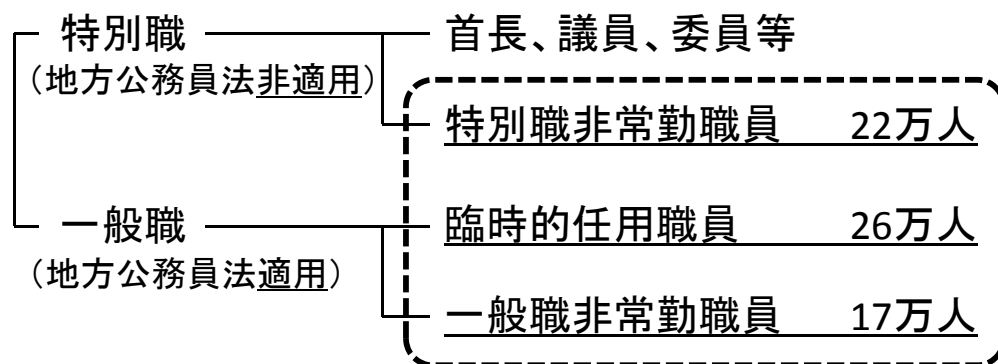
## 【参考 臨時・非常勤職員及び任期付職員数の推移】

	平成17年4月1日現在	平成20年4月1日現在	平成24年4月1日現在	平成28年4月1日現在
臨時・非常勤職員	約45万6,000人	約49万8,000人	約59万9,000人	約64万3,000人
任期付職員	約1,000人	約2,000人	約6,000人	約1万2,000人

# 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題

(「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」報告書のポイント)

## 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状



- ◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど増大し多様化する行政需要に対応するため、地方公務員における臨時・非常勤職員数は増加。  
H17 45.6万人 → H20 49.8万人 → H24 59.9万人 → H28 64.3万人  
(事務補助 約10万人、教員・講師 約9万人、保育士 約6万人、給食調理員 約4万人、図書館職員 約1.6万人など、幅広い分野で活用)
- ◆ これまでも平成26年総務省通知等により助言を行ってきたが、地方公共団体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われており(課題1・2)、また、処遇上の課題(課題3)もある。

### <任用上の課題>

#### 【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」・・・本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない  
(地方公務員法非適用)

#### 【課題2】

採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

※ 一般職非常勤職員として任用すること自体に疑問を持つ自治体もあり

### <処遇上の課題>

#### 【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

※ 民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている

# 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の概要

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

## 1. 地方公務員法の一部改正【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加（⑰45.6万人→⑳49.8万人→㉔59.9万人→㉘64.3万人）しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

### （1）特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」（臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等）として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「学識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化する。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

### （2）一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

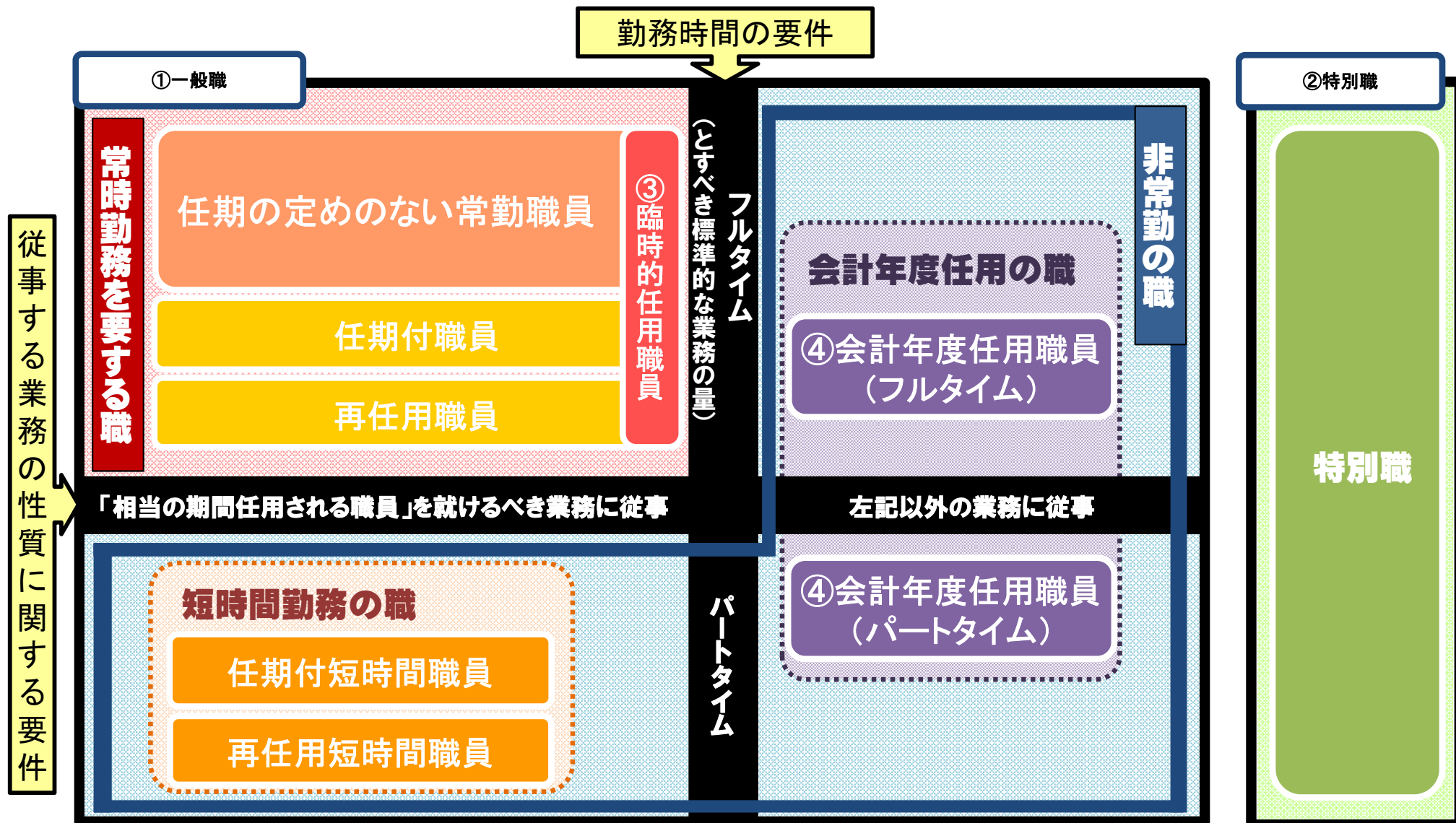
法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

## 2. 地方自治法の一部改正【会計年度任用職員に対する給付を規定】

地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性が高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

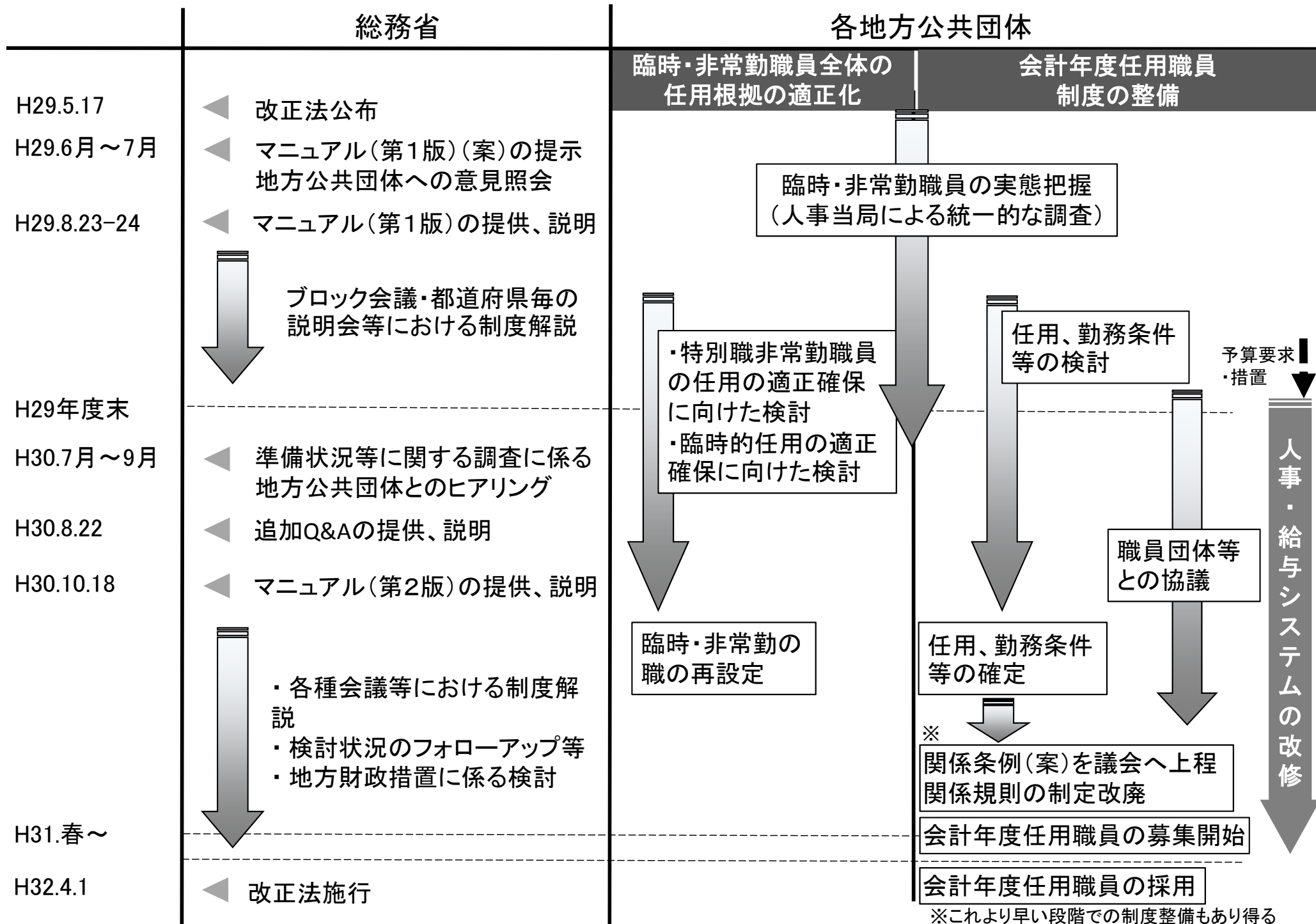
- 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する。

# 「職」の整理(改正法施行後)



- ① 一般職の職員が従事すべき業務…………… (事務処理マニュアルⅡ 2 (1) 参照)
- ② 特別職非常勤職員が従事すべき業務… (事務処理マニュアルⅡ 2 (2) 参照)
- ③ 臨時的任用職員…………… (事務処理マニュアルⅡ 2 (3) 参照)
- ④ 会計年度任用職員…………… (事務処理マニュアルⅡ 3 参照)

# 「会計年度任用職員制度」導入等に係るスケジュール(想定)





## （参考）「働き方改革実行計画」及び「女性活躍加速のための重点方針 2018」での位置づけ

### ■「働き方改革実行計画（工程表）」（抄）（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

#### 項目 1. 非正規雇用の処遇改善

##### ① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

###### 【具体的な施策】

###### （地方公務員の非常勤職員の任用・処遇改善）

- ・非常勤職員制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるため所要の法改正を図る。また、新たな制度に基づき、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。

### ■「女性活躍加速のための重点方針 2018」（抄）（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

#### 1 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

#### 2. 困難を抱える女性への支援

##### （3）非正規雇用労働者の待遇改善（抄）

（中略）地方公務員においては、「会計年度任用職員」制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるための地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が平成29年5月に成立し、平成32年度の施行となっている。今後、新たな制度の定着状況、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等も踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。

# 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第1版)の概要

- 地方公務員法等の一部改正法附則第2条第2項において、施行に向けた準備等について総務大臣が必要な技術的助言等を行うものとする規定が設けられたことを踏まえ、平成29年8月に「事務処理マニュアル」を提供し、各地方公共団体に対し丁寧に支援。

## 事務処理マニュアルの記載事項

- I 総論（改正法の趣旨、地方公共団体を実施すべき事項、スケジュール（想定））
- II 各論
  - 1 臨時・非常勤職員の実態の把握
    - 人事当局において統一的に把握すべき事項や調査様式（参考例）等
  - 2 臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化
    - (1) 特別職非常勤職員の任用の適正確保
      - 特別職非常勤職員として存置する職（学校医、学校歯科医等）
      - 特別職から一般職へ移行する職（事務補助職員、学校講師、保育士等）
    - (2) 臨時的任用の適正確保
      - 「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」の考え方、いわゆる「空白期間」の適正化
  - 3 会計年度任用職員制度の整備
    - (1) 制度設計に当たっての留意事項
      - 任用（募集、任用、条件付採用等）、人事評価、勤務条件等（給付、勤務時間・休暇、社会保険・労働保険等）、服務・懲戒、再度の任用 等
    - (2) 職員団体との協議等に係る留意事項
- III Q & A
  - 会計年度任用職員の給料又は報酬水準の考え方、期末手当の支給割合の段階的引き上げ等
- IV 条例・規則の改正例

# 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)の概要

- 平成29年8月に発出した「事務処理マニュアル(第1版)」について、地方公共団体からの照会等を踏まえ、新たに整理した事項等を追加・修正した、「事務処理マニュアル(第2版)」を提供し、各地方公共団体に対する支援を推進

## 改訂のポイント

### 1. 第2版発出日

平成30年10月18日(木) ※事前に関係省庁等とも調整

### 2. 改訂の概要(第1版からの変更点)

#### ○ 既存QAの整理・新QAの追加

- ・ マニュアル(第1版)に掲載されていたQAを整理し、一部を本文へ移行
- ・ 新規QAの追加(主に8/22事務連絡に掲載したQA)

【既存QA】(第1版) 62問 → (整理後) 46問 ※16問を本文に移行

【新規QA】(8/22事務連絡等) 57問 → (整理後) 45問 ※12問を本文に反映等

※重複5問あり

※重複3問あり

⇒ (第2版) 88問

#### ○ 追加された事項(主なもの)

- ・ 特別職非常勤職員(嘱託医、区長・館長等の考え方【問2-3・4・6】)
- ・ 給与・期末手当(週2日未満職員の取扱い【P29】、JET参加者の取扱い【問17-6】)
- ・ 条例規則(給与条例で規定すべき内容等【問21-3・4】)

#### ○ マニュアルの全体構成については、第1版から大幅な変更なし

※ 今後はマニュアルの改訂はせず、必要に応じてQ&Aの追加のみを実施

# 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)のポイント①

## 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)より抜粋

### Ⅱ 各論

#### 3 会計年度任用職員制度の整備

##### (1) 会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項

##### ③ 勤務条件等

##### ア 給付

###### (ア) 改正法の趣旨

改正法により、フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とし（新地方自治法第204条）、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象とするものです（新地方自治法第203条の2）。

また、新地方自治法第203条の2及び第204条においては、報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法、給料及び手当の額並びにその支給方法は、条例で定めなければならないこととされています。

改正法により、会計年度任用職員が一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、新地方公務員法第24条が適用になります。このため、各地方公共団体の条例やその委任に基づく規則等において会計年度任用職員の具体の給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要です。

民間企業の労働者の給与水準との権衡については、各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすることにより、間接的に実現されると考えられます。また、給与情報開示の取組を徹底することを通じて、適正な給与水準の確保を図ることも重要です。

国の非常勤職員の給与水準との権衡については、国の非常勤職員の給与が、「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の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定する」とされており、会計年度任用職員についても同様の考え方をとっています。

###### (イ) フルタイムの会計年度任用職員

###### i) 給料水準の考え方

給料水準については、フルタイムの会計年度任用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の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものです。

# 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)のポイント②

## 会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)より抜粋

### イ 勤務時間及び休暇

#### (ア) 条例等による勤務条件の規定

会計年度任用職員に係る勤務時間、休暇等の勤務条件についても、新地方公務員法第24条第5項に基づき条例で定めることとされており、会計年度任用職員が自らの勤務条件について把握することができるように、条例又はその委任を受けた規則等で明確に定める必要があります。

#### (ウ) 休暇等

会計年度任用職員については労働基準法が適用されることから、労働基準法に規定する公民権行使の保障(労働基準法第7条)、年次有給休暇(労働基準法第39条)、産前産後休業(労働基準法第65条)、育児時間(労働基準法第67条)、生理休暇(労働基準法第68条)を制度的に設けなければなりません。また、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(以下「育児・介護休業法」という。)第61条において、地方公務員に関する介護休業(介護休暇)、短期の介護休暇及び子の看護休暇に係る規定が設けられており、これらの規定については、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用されます。

会計年度任用職員の休暇については、国の非常勤職員との権衡の観点(新地方公務員法第24条第4項)を踏まえ、国の非常勤職員について人事院規則15-15(非常勤職員の勤務時間及び休暇)に定められている以下の休暇について、対象者の範囲等も踏まえつつ、必要な制度を確実に整備することが必要です。

### ウ その他の勤務条件等

#### (ア) 地方公務員育児休業法等に基づく措置

地方公務員育児休業法に基づく育児休業や部分休業は、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用され、育児休業等の利用に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置を講ずることも併せて必要となるものです。

# 国家公務員（非常勤職員）等の休暇等

国家公務員（非常勤職員）

地方公務員に適用される休暇等に係る労働基準法等の規定

年次休暇	非常勤職員		有給無給	根拠規定	年次有給休暇	民間	
	10日以内(6月間の継続勤務経過後に、勤務形態等に応じて原則付与)※	必要と認められる期間				10日以内(6月間の継続勤務経過後に、勤務形態等に応じて原則付与)	関係法令
年次休暇	公民権行使	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第1号	公民権行使	必要な期間	労基法第39条
	官公署出頭	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第2号	官公署出頭	必要な期間	労基法第7条
	現住居の滅失等	連続7日の範囲内の期間	有	人規15-15第4条第1項第3号	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%; background: linear-gradient(to top right, transparent 49%, #ccc 49%, #ccc 51%, transparent 51%); background-size: 20px 20px;"></div>		
	出勤困難	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第4号			
	通勤途上	必要と認められる期間	有	人規15-15第4条第1項第5号			
	忌引	親族別日数(遠隔地に赴く場合は往復に要する日数を加えた日数)以内	有	人規15-15第4条第1項第6号			
	産前	6週間(多胎妊娠は14週間)予定日以後出産の日までの期間を含む	無	人規15-15第4条第2項第1号			
	産後	8週間	無	人規15-15第4条第2項第2号			
	保育時間	1日2回各30分以内 生後1年に達しない子の保育	無	人規15-15第4条第2項第3号			
	子の看護(小学校就学前)	5日以内(1年度) (子が2人以上の場合には10日)	無	人規15-15第4条第2項第4号			
短期介護	5日以内(1年度) (要介護者が2人以上の場合には10日)	無	人規15-15第4条第2項第5号				
介護休暇	通常93日以内 (3回まで分割可)	無	人規15-15第4条第2項第6号				
介護時間	連続する3年以内 (1日2時間まで)	無	人規15-15第4条第2項第7号				
生理日の就業困難	必要と認められる期間	無	人規15-15第4条第2項第8号	生理日の就業困難	生理日(就業が著しく困難な場合)	労基法第68条	
妊娠疾病		無	人規15-15第4条第2項第9号	妊娠等による障害	保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るための勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置	男女雇用機会均等法第13条	
公務上の傷病	必要と認められる期間	無	人規15-15第4条第2項第10号	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%; background: linear-gradient(to top right, transparent 49%, #ccc 49%, #ccc 51%, transparent 51%); background-size: 20px 20px;"></div>			
私傷病	勤務日数に応じて、10日の範囲内の期間(1年度)	無	人規15-15第4条第2項第11号				
骨髄等ドナー	必要と認められる期間	無	人規15-15第4条第2項第12号				
妊産婦の健康診査及び保健指導	1日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間(回数制限あり)	無	人規10-7第5条				
妊産婦の休息・補良	勤務の間、適宜休息・補食するために必要とされる時間	有	人規10-7第6条第2項				
妊娠中の通勤緩和	正規の勤務時間等の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間	無	人規10-7第7条				

※ 採用後6月未満の職員に対し、年次休暇(3日以内)を前倒し付与する制度(夏季年次休暇)あり