

総行公第20号
令和2年1月31日

各都道府県総務部長
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）
各政令指定都市総務局長
（人事担当課扱い）

}

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
（公印省略）

会計年度任用職員制度の施行に向けた質疑応答の追加について

本年4月1日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）の施行に向け、各地方公共団体におかれては、平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知により発出した「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）」等に基づき準備を進めていただいているところですが、より一層、適切かつ円滑な移行がなされるよう、別紙のとおりQ&Aを追加します。

【全般】追加

問 1－17 パートタイム会計年度任用職員として任用することを目的に、例えば、週 5 日勤務の職について一日あたりの勤務時間を 7 時間 30 分とするなど、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりもわずかに短く設定しても、差し支えないか。

- 会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要である。
- また、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、フルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものである。
- こうしたことから、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、例えば、勤務時間をフルタイム会計年度任用職員よりも一日当たり 15 分間短くするなど、わずかに短く設定することは適切ではない。

【再度の任用】追加

問 6－5 公募を行う際、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者については、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能か。

- 職員の公募・選考は、当該会計年度任用の職にふさわしい人物を採用することを目的に行うものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえつつ、客観的な能力の実証を行うことが必要である。
- また、再度の任用については、会計年度任用職員制度の導入後においても、従前の取扱いと同様、当該会計年度任用の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはあり得るものである。
- これらの点を踏まえれば、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である。

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長

} 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

各地方公共団体におかれては、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。以下「改正法」という。）の施行に当たり、平成30年10月18日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「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）（以下「事務処理マニュアル」という。）」等を踏まえ、臨時・非常勤職員等について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を図っていただいたところでは。

この度、改正法附則第2条第2項等に基づき、改正法施行後の「臨時・非常勤職員に関する調査」及び「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」を実施し、別添1（臨時・非常勤調査結果の公表資料）及び別添2（施行状況調査結果）のとおり、とりまとめました。

これまで示してきた留意事項については、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていましたが、まだ対応が十分でない団体もありました。

ついては、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアル等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。

なお、本日公表の「令和3年度地方財政対策の概要（別添3）」のとおり、制度の平年度化による期末手当の支給月数の増によって生じる経費について財源が確保される見込みとなったのでお知らせします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第59条、地方自治法第245条の4第1項及び改正法附則第2条第2項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1 任用根拠の適正化

特別職非常勤職員については、「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であつて、当該知識経験等に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い職であり、助言、調査、診断等を行う職」に限定されたところであり、勤務日数が多くフルタイムで任用されている職、上司との指揮命令関係のある職については、非専務的に公務に参画する労働者性の低い職という任用要件に沿うものであるか十分に検証の上、必要に応じ、適切な措置を講ずること。

2 適切な募集・任用の実施

(1) 応募制限

会計年度任用職員の募集に当たって、任用回数や任用年数、年齢等により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ものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた募集について、適切な措置を講ずること。特に会計年度任用職員については、地方公務員法第 28 条の 2 第 4 項に規定する非常勤職員に当たることから、定年制は適用されず、60 歳以上の者の募集を一律に制限することは適切ではないこと。

(2) 再度任用時の勤務条件の明示

再度の任用に当たっても、任用期間や勤務時間、給与・報酬、各種社会保険等の勤務条件を明示するとともに、地方公務員法上の服務規定の適用や懲戒処分、人事委員会又は公平委員会への苦情相談等の対象となる旨を説明すべきものであること。

3 「空白期間」の適正化

会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものであるが、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではないため、引き続き適切に対応すること。

4 適切な給与決定

(1) 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の給与水準については、地方公務員法に定める均衡の原則などの給与決定原則を踏まえ、基本的に当該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すべきものであるため、これと異なる取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

なお、各種諸手当についても、常勤職員と同様に支給する必要があるため、適切な措置を講ずること。

(2) 臨時的任用職員の給与

臨時的任用職員については、「常時勤務を要する職」に就く職員として位置付けられるため、給与の決定（再度の任用の際の決定を含む）に当たっては、常勤職員に適用される給料表及び

初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定するとともに、諸手当については、常勤職員と同様に支給する必要があるため、適切な措置を講ずること。

5 適切な勤務時間の設定

会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。

なお、改正法においては、会計年度任用職員についてフルタイムでの任用が可能であることを明確化したところであり、こうした任用は柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するものであること。

6 適切な休暇等の設定

会計年度任用職員の休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべきものであること。

また、会計年度任用職員に付与する年次有給休暇については、労働基準法の規定により、その請求権の消滅時効は2年とされている。再度任用時において、例えば、勤務状況や所定勤務日数等の勤務の態様に変更なく再度任用されるなど、同法における「継続勤務」の要件に該当する場合に繰り越しをしない取扱いは、労働基準法上不適切であると考えられるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。