

「公務員課関係資料」

【 項 目 】

- 1 公務員制度改革について《資料 P1～2》
- 2 臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について《資料 P3～13》
- 3 女性職員の登用について《資料 P14～17》
- 4 配偶者同行休業制度の導入について《資料 P18》
- 5 次世代育成支援対策推進法の延長について
- 6 憲法改正国民投票法について《資料 P19～20》
- 7 医療介護総合確保推進法による医師の確保に向けた協力について《資料 P21》
- 8 勤務時間・休暇等について
- 9 服務規律の確保について
- 10 職員の服務管理等について
- 11 大学生等の就職活動時期の見直しへの対応《資料 P22～26》
- 12 ワーク・ライフ・バランスの推進等について
- 13 障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて《資料 P27》
- 14 障害者の雇用促進について
- 15 中途採用の推進について
- 16 受験申込書等の採用関係書類等について
- 17 措置要求及び不服申立てについて
- 18 東日本大震災に係る人的支援について《資料 P28～32》

地方公務員法及び地方独立行政法人法 の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）の概要

公布：平成26年5月14日

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

(1) 能力本位の任用制度の確立

任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員
の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

○ 任用の方法

- ・ 人事評価その他の能力の実証→標準職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断。
- ・ 標準職務遂行能力→課長級・係員級などの職制上の段階に応じ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力。任命権者が定める。

<国の例> 課長（構想、判断、組織統率・人材育成 等）
係員（知識・技術、コミュニケーション 等）

(2) 人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

○ 勤務評定との違い

- ・ 勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・ 人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

○ 人事評価の根本基準等

- ・ 人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・ 人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

<参考>国の人事評価制度と同様の取組（能力評価及び業績評価（目標管理））を行っている団体
（平成24年度）

都道府県：37/47団体（78.7%） 指定都市：19/20団体（95.0%）

市区町村：563/1,722団体（32.7%） ※一部の職位で行っている場合を含む。

(3) 分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実に照らし、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

(4) その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

○ 等級別基準職務表

- ・ 職務給原則→職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（地公法第24条第1項）
 - ・ 「等級別基準職務表」→給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示したもの。
（例：6級＝本庁の課長の職務、3級＝係長又は主査の職務 など）
- ※ これまでは、助言により条例化を促進。

※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

2 退職管理の適正の確保

(1) 元職員による働きかけの禁止

営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止する。

○ 禁止の主な内容

- ・ 在職していた地方公共団体と再就職先との間の契約又は処分であって離職前5年間の職務に関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように現職職員に要求・依頼すること
- ・ 幹部職員であった者についての特例（離職前5年より前の職務に関する働きかけの規制）等
- ・ 罰則 働きかけをした元職員 → 10万円以下の過料
不正な行為をするように働きかけをした元職員 → 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金
働きかけに応じて不正な行為をした職員 → //

(2) 退職管理の適正を確保するための措置

地方公共団体は、国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする。

○ 国家公務員法の退職管理に関する規定

再就職あっせんの規制、現職職員の求職活動の規制、再就職状況の公表等

〈参考〉再就職状況の公表を行っている団体（平成25年1月1日時点）

都道府県：47/47団体（100%） 指定都市：19/20団体（95%） 市区町村50/1721団体（2.9%）

(3) 再就職情報の届出

条例により、再就職した元職員に再就職情報の届け出をさせることができるものとする。

○ 届出の概要

- ・ 条例で定める内容・・・対象者、届出の義務付け期間、届出事項等
- ・ 罰則・・・違反の場合、条例で10万円以下の過料を科すことができる。

(4) その他

働きかけの規制違反に対する人事委員会又は公平委員会による監視体制を整備するとともに、不正な行為をするよう働きかけた元職員への罰則などを設ける。

○ 人事委員会（公平委員会）の監視機能

元職員による働きかけを受けた職員から届出を受けること、任命権者に調査を要求すること等

○ 罰則

- ・ 上記（1）及び（3）のとおり
- ・ 不正な行為を見返りとする再就職のあっせん、求職活動等をした職員 → 3年以下の懲役

※ 特定地方独立行政法人の役職員等に対しても、同様の措置を講ずる。

3 施行期日

公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日

総行公第59号
平成26年7月4日

各都道府県知事
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市市長
（人事担当課扱い）
各人事委員会委員長

殿

総務省自治行政局公務員部長

臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について

現在、各地方公共団体においては、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、任期の定めのない常勤職員のほか、事務の種類や性質に応じ、各種の任期付職員やいわゆる臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態が活用されています。どの業務にどのような任用・勤務形態の職員を充てるかについては、基本的には各地方公共団体において判断されるものであり、組織において最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現することにより、最小のコストで最も効果的な行政サービスの提供を行うことが重要です。

臨時・非常勤職員の任用等については、平成21年4月24日付総務省自治行政局公務員部公務員課長・給与能率推進室長通知「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」（総行公第26号）（以下「21年通知」という。）において、任用の際の勤務条件の明示及び休暇その他の勤務条件に関して留意すべき事項等について示したところです。各地方公共団体においては、これを踏まえ、臨時・非常勤職員の任用等に係る取扱いについて必要な対応を図っていただいているところですが、総務省が行った調査では臨時・非常勤職員が増加傾向にある一方、21年通知の趣旨が未だ必ずしも徹底されていない実態が見受けられ、また、臨時・非常勤職員の任用等に関連する裁判例や法令改正などの新たな動きも生じています。

このような事情を踏まえ、臨時・非常勤職員や任期付職員の任用等について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう、別紙のとおり、改めて留意すべき事項に関し考え方を取りまとめました。各地方公共団体における臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等については、21年通知に代えて本通知によることとし、現行の臨時・非常勤職員の任用等に係る取扱いを再度検証した上で、必要な対応を図っていただきますようお願いいたします。

また、あわせて、平成16年8月1日付総務省自治行政局公務員部長通知「地方公務員法及び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の一部を改正する法律の運用について」（総行公第54号）（以下「任期付運用通知」という。）を別添のとおり改正いたします。

任期付職員制度は、各地方公共団体の行政運営において、最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現するための手段の一つであり、「本格的業務に従事する者」として位置付けられ、相応の給与や休暇等の勤務条件が適用されるほか、3年ないし5年以内という複数年の任期を設定できる制度です。総務省としても、現行制度の効果的な運用等の事例をはじめとした必要な情報の提供や検討を引き続き行ってまいりますので、各地方公共団体におかれましても、臨時・非常勤職員に替えて任期付職員を任用するなど、制度の更なる活用について検討をお願いいたします。

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を申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

(別紙・別添 省略)

今回通知（26年通知）と21年通知の比較表

21年通知	26年通知
<p><別紙></p> <p>臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について</p> <p>I 臨時・非常勤職員の任用等について</p> <p>1 任用根拠及び勤務条件等の明示について</p> <p>(1) 臨時・非常勤の職の位置付け</p> <p>① 任用根拠の明確化</p> <p>臨時・非常勤職員（以下のアからウまでに該当する者をいう。以下同じ。）は、地方公務員法（以下「地公法」という。）に基づく制度的な位置付けとして、臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務に任期を限って任用するものと解されているところである。</p> <p>ア 特別職非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）</p> <p>イ 一般職非常勤職員（地公法第17条）</p> <p>ウ 臨時的任用職員（地公法第22条）</p> <p>これらの臨時・非常勤職員についての業務の内容や業務に伴う責任の程度は、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とされるべきものであることに留意すべきである。</p> <p>個々具体の臨時・非常勤職員の職の設定にあたっては、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、いずれの任用根拠に位置づけるかを明確にしておくべきである。</p> <p>② 任用根拠ごとの留意点</p> <p>ア 特別職非常勤職員</p> <p>特別職の非常勤職員については、主に特定の学識・経験を必要とする職に、自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務態様が想定され、地公法の適用が除外されているものであることから、職務の内容が一般職の職員と同一と認められるような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、特別職として任用することが妥当なのかという点について検証すべきである。</p> <p>イ 一般職非常勤職員</p> <p>一般職の非常勤職員については、任期を限った任用を繰り返すことで事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは、避けるべきである。また、第17条による採用は、競争試験又は選考によることとされており、客観的な能力実証を担保する仕組みが必要不可欠であることにも留意すべきである。</p> <p>ウ 臨時的任用職員</p> <p>臨時的任用職員については、任用可能な場合や任期に係る要件が地公法第22条に明確に定められているところであり、任用に当たっては、こうした制度上の要件を再度確認し、特にフルタイムの臨時的任用を繰り返すことによって、事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは避けるべきである。</p> <p>(2) 募集・採用の際の留意事項</p> <p>臨時・非常勤職員の募集及び採用にあたっては、以下の関係法令に留意すべきである。</p> <p>① 勤務条件の明示</p> <p>労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなら</p>	<p><別紙></p> <p>臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について</p> <p>I 臨時・非常勤職員の任用等について</p> <p>1 任用について</p> <p>(1) 臨時・非常勤の職の位置付け</p> <p>① 職の設定及び任用根拠</p> <p>臨時・非常勤職員（以下のアからウまでに該当する者をいう。以下同じ。）は、地方公務員法（以下「地公法」という。）に基づく制度的な位置付けとして、臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務に任期を限って任用するものと解されているところである。</p> <p>ア 特別職非常勤職員（地公法第3条第3項第3号）</p> <p>イ 一般職非常勤職員（地公法第17条）</p> <p>ウ 臨時的任用職員（地公法第22条）</p> <p>これらの臨時・非常勤職員についての業務の内容や業務に伴う責任の程度は、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とされるべきものであることに留意すべきである。</p> <p>個々具体の職の設定にあたっては、<u>適正な定員管理と適切な人事管理に取り組む中で、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、「任期の定めのない常勤職員」「任期付職員」「臨時・非常勤職員」のいずれが適当かを検討し、その上で臨時・非常勤職員の職として設定する場合には、上記アからウまでのいずれの任用根拠に位置づけるかを明確にしておくべきである。</u></p> <p>② 任用根拠ごとの留意点</p> <p>ア 特別職非常勤職員</p> <p>特別職の非常勤職員については、主に特定の学識・経験を必要とする職に、自らの学識・経験に基づき非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務態様が想定され、地公法の適用が除外されているものであることを踏まえ、<u>適切に運用されるべきである。</u></p> <p>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ような職や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性の高い職については、<u>本来、一般職として任用されるべきであり、特別職として任用することは避けるべきである。</u></p> <p>イ 一般職非常勤職員</p> <p>一般職の非常勤職員については、任期を限った任用を繰り返すことで事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは、避けるべきである。また、第17条による採用は、競争試験又は選考によることとされており、客観的な能力実証を担保する仕組みが必要不可欠であることにも留意すべきである。</p> <p>ウ 臨時的任用職員</p> <p>臨時的任用職員については、任用可能な場合や任期に係る要件が地公法第22条に明確に定められているところであり、任用に当たっては、こうした制度上の要件を再度確認し、特にフルタイムの臨時的任用を繰り返すことによって、事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは避けるべきである。</p> <p>(2) 募集・採用の際の留意事項</p> <p>臨時・非常勤職員の募集及び採用にあたっては、以下の関係法令に留意すべきである。</p> <p>① 勤務条件の明示</p> <p>労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなら</p>

ないとされている（職業安定法第5条の3）。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項
- ・ 始業・就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項
- ・ 賃金の額に関する事項
- ・ 健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

については、書面の交付又は電子メールにより行わなければならないことが定められている。

特に任期については、後述の任期に関する考え方も踏まえ、任期終了後の再度の任用の可能性について明示する場合であっても、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できるといった誤解を招かないよう、明確な説明に留意すべきである。

② 均等な機会の付与

ア 事業主は、労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされており、期間の定めのある労働契約に関する募集及び採用にあたっては、年齢制限を設けることはできないこととされている（雇用対策法第10条）。

雇用対策法第10条の規定自体は、地方公務員については適用除外とされているが、地公法第13条において、合理的な理由がない差別的取扱いを行ってはならないこととされているため、任期を限った任用である臨時・非常勤職員の募集・採用にあたっては、雇用対策法の趣旨も踏まえ、年齢にかかわらず均等な機会を与える必要があることに留意すべきである。

イ 臨時・非常勤職員の採用に当たっては、できる限り広く募集を行う必要があることに留意すべきである。なお、国の非常勤職員の採用に当たっては、インターネットの利用、公共職業安定所への求人申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うこと（人事院規則第8-12第46条第2項）とされているところである。

(3) 任用の際の留意事項

① 任用根拠及び制度的位置付けの明示

臨時・非常勤職員の任用に当たっては、任用根拠に応じて適用される法令関係が異なってくることに鑑み、採用される職員に対して、法律上の任用根拠及びその位置付けを明示すべきである。

ないとされている（職業安定法第5条の3）。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項
- ・ 始業・就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項
- ・ 賃金の額に関する事項
- ・ 健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

については、書面の交付又は電子メールにより行わなければならないことが定められている。

特に任期については、後述の任期に関する考え方も踏まえ、任期終了後の再度の任用の可能性について明示する場合であっても、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できるといった誤解を招かないよう、明確な説明に留意すべきである。

② 均等な機会の付与及び客観的な能力の実証

ア 地公法第13条においては、すべて国民は平等に取り扱われなければならないと、人種、信条、性別、社会的身分等によって差別されてはならないとされている。

これに関連して、雇用対策法においては、事業主は、労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされており、期間の定めのある労働契約に関する募集及び採用にあたっては、年齢制限を設けることはできないこととされている（同法第10条）。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）においては、事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされている（同法第5条）。

これらの規定自体は地方公務員については適用除外とされているが、臨時・非常勤職員の募集・採用にあたっては、地公法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があることに留意すべきである。

イ 臨時・非常勤職員の採用に当たっては、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行ったうえで、客観的な能力の実証を行う必要があることに留意すべきである。なお、国の非常勤職員の採用に当たっては、公募により難い場合や公募による必要がない特定の除き、インターネットの利用、公共職業安定所への求人申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うこと（人事院規則第8-12第46条第2項）とされているところである。

(3) 任用の際の留意事項

① 任用根拠及び制度的位置付けの明示

臨時・非常勤職員の任用に当たっては、任用根拠に応じて適用される法令関係が異なってくることに鑑み、任用される職員に対して、法律上の任用根拠及びその位置付けを明示すべきである。

② 勤務条件の明示

労働基準法第15条により、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされている。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

については、書面の交付により行わなければならないこととされている。

地方公務員については、労働基準法が原則適用されるため、臨時・非常勤職員の任用手続の際には、上記の規定に留意し、勤務条件の明示が的確に行われているか、文書で示すべき事項を文書で示しているか改めて確認すべきである。

③ 任期について

ア 臨時的任用職員の任期については、地公法第22条において、最長1年以内と規定されている。

一方、特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員については、法律上任期に関する明文の規定はないが、期間を限って任用する非常勤職員の任期についてはその職の性格が、

(ア) 臨時的任用が最長1年以内であり、「臨時の職」はおおむね1年以内の存続期間を有するものとされていること、

(イ) 臨時・非常勤の職が臨時的・補助的業務に従事するという性格であること、

(ウ) 職の臨時性、補助性に伴い基本的に毎年度の予算で職の設置について査定され定員管理上も条例で定める定数の対象外であることにかんがみれば、原則1年以内であると考えられる。

なお、この場合であっても、成績主義や平等主義の原則の下、客観的な能力の実証を経て再度任用されることはありうるものである。

イ 任期については、②のとおり任用の際に文書で示す必要があるが、その際、(2)①と同様、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できるといった誤解を招かないよう、採用の段階で明確に示すべきである。

2 勤務条件について

(1) 報酬等について

① 報酬等の制度や水準の考え方

ア 地方自治法第204条において、常勤職員（臨時的任用職員である者を含む。）及び非常勤職員のうち短時間勤務職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）には、給料及び諸手当を支給することとされており、非常勤職員に対して、手当は支給できないものである。一方、同法第203条の2において、短時間勤務職員以外の非常勤職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされている。

② 勤務条件の明示

労働基準法第15条により、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされている。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

については、書面の交付により行わなければならないこととされている。

地方公務員については、労働基準法が原則適用されるため、臨時・非常勤職員の任用手続の際には、上記の規定に留意し、勤務条件の明示が的確に行われているか、文書で示すべき事項を文書で示しているか改めて確認すべきである。

③ 任期について

ア 臨時的任用職員の任期については、地公法第22条において、最長1年以内と規定されている。

一方、特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員については、法律上任期に関する明文の規定はないが、期間を限って任用する非常勤職員の任期については、

(ア) 臨時的任用が最長1年以内であり、「臨時の職」はおおむね1年以内の存続期間を有するものとされていること、

(イ) 臨時・非常勤の職が臨時的・補助的業務に従事するという性格であること、

(ウ) 職の臨時性、補助性に伴い基本的に毎年度の予算で職の設置について査定され定員管理上も条例で定める定数の対象外であることにかんがみれば、原則1年以内であると考えられる。

なお、この場合であっても、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うるものである。

イ 具体的な任期の設定にあたっては、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要である。

ウ 任期については、②のとおり任用の際に文書で示す必要があるが、その際、(2)①と同様、手続なく「更新」がなされたり、長期にわたって継続して勤務できるといった誤解を招かないよう、採用の段階で明確に示すべきである。

2 勤務条件等について

(1) 報酬等について

① 報酬等の制度や水準の考え方

ア 地方自治法第204条において、常勤の職員（臨時的任用職員である者を含む。）及び非常勤の職員のうち短時間勤務職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員）には、給料及び諸手当を支給することとされている。

一方、同法第203条の2において、短時間勤務職員以外の非常勤の職員には、報酬及び費用弁償を支給することとされており、手当は支給できないものである。ただし、時間外勤務に対する報酬の支給や、通勤費用の費用弁償については、後述する②及び③に留意し、適切な取扱いがなされるべきである。

なお、同法第204条に規定する常勤の職員に当たるか否かは、任用方法ないし基準、勤務内容及び態様、報酬の支給その他の待遇等を総

イ 地方自治法第 203 条の 2 及び第 204 条において、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る。

各地方公共団体の条例等において臨時・非常勤職員の具体的報酬等の制度や水準を定める際には、常勤職員の給料と同様に職務給の原則を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべきものである。

② 時間外勤務に対する報酬の支給

労働基準法が適用される非常勤職員に対しては、同法第 37 条の規定に基づく割増賃金を支払わなければならないこととされており、時間外勤務手当に相当する報酬を支給しなければ労働基準法の規定に抵触することとなることに留意が必要である。なお、同条に基づく割増賃金は、法定労働時間を超える時間又は休日に労働した時間に対する規定であり、所定労働時間を超え法定労働時間に達するまでの間の労働に対する賃金とは別に支給されるものである。

③ 費用弁償

通勤費用相当分については、「非常勤職員に対する通勤費用相当分の費用弁償の支給に関する問答集の送付について」（平成 8 年 3 月 13 日自治給第 16 号）により示されているとおり、費用弁償として支給することができることに留意すべきである。

(2) 休暇について

① 条例等による勤務条件の規定

一般職の臨時・非常勤職員に係る勤務時間、休暇等の勤務条件についても、地公法第 24 条第 6 項に基づき条例で定めることとされており、臨時・非常勤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べきである。

② 労働基準法上の休暇等

臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者に係る勤務条件の設定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえて定めるべきである。

特に、これらの職員に対して適用されるべき労働基準法に定める年次有給休暇(労働基準法第 39 条)、産前産後休業(同法第 65 条)、育児時間(同法第 67 条)、生理休暇(同法第 68 条)が制度として設けられていなかったり、法律上の規定を下回っているような場合には、法律の趣旨に合致するよう速やかに制度を整備すべきである。

合的に考慮して実質的に判断されるものであり、地方公務員法上の任用根拠から直ちに定まるものではないとの趣旨の裁判例が存在することにも併せて留意が必要である。

イ 地方自治法第 203 条の 2 及び第 204 条において、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る。

各地方公共団体の条例等において臨時・非常勤職員の具体的報酬等の制度や水準を定める際には、常勤の職員の給料と同様に職務給の原則の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべきものである。なお、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律は、公務員は適用除外とされているが、同法においても、短時間労働者の賃金の取扱いについて、職務の内容等を勘案し、その賃金を決定するよう努める旨の規定があるところである。

② 時間外勤務に対する報酬の支給

本来、非常勤職員については、勤務条件として明示された所定労働時間(11(3)②参照)を超える勤務は想定されるものではないが、労働基準法が適用される非常勤職員に対して当該所定労働時間を超える勤務を命じた場合においては、当該勤務に対し、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すべきものであることに留意が必要である。さらに、仮に労働基準法に定める法定労働時間を超える時間又は休日等の勤務を命じた場合には、当該勤務に対しては、同法第 37 条の規定に基づき割り増された報酬を支給するなど、同法の規定に沿った適切な対応を行う必要があることに留意すべきである。

③ 費用弁償

費用弁償については、地方自治法第 203 条の 2 において、同条第 1 項に定める非常勤の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができることと規定されている。

このうち、非常勤の職員に対する通勤費用相当分については費用弁償として支給することができるものであり、支給する場合には、所要の条例の規定を整備するなどして適切に対応すべきであることに留意が必要である。

(2) 休暇について

① 条例等による勤務条件の規定

一般職の臨時・非常勤職員に係る勤務時間、休暇等の勤務条件についても、地公法第 24 条第 6 項に基づき条例で定めることとされており、臨時・非常勤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べきである。

② 労働基準法上の休暇等

臨時・非常勤職員のうち、労働基準法上の労働者に該当する者に係る勤務条件の設定にあたっては、最低労働基準である労働基準法の規定を踏まえて定めるべきである。

特に、これらの職員に対して適用されるべき労働基準法に定める年次有給休暇(労働基準法第 39 条)、産前産後休業(同法第 65 条)、育児時間(同法第 67 条)、生理休暇(同法第 68 条)が制度として設けられていなかったり、法律上の規定を下回っているような場合には、法律の趣旨に合致するよう速やかに制度を整備すべきである。

なお、労働基準法における年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件については、「勤務の実態に即して判断すべきものであるため、期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間に短時日の間隔を置いていても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること」(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」)とされてお

また、労働基準法第7条の公民権行使の保障についても留意すべきである。

③ 国の非常勤職員との権衡

職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないこととされている(地公法第24条第5項)。

地方公共団体の臨時・非常勤職員については、任用に係る制度や運用の実態が国とは異なることから、国の非常勤職員と全て同じ制度が適用されなければならないものではないが、給与以外の勤務条件の設定に際しては、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)に定められている休暇の対象者の範囲等も踏まえつつ、権衡を失しないよう努めるべきである。

なお、国の非常勤職員については、以下のような休暇が定められている。

ア 有給の休暇

年次休暇、公民権行使、裁判員・証人等としての出頭、災害等による出勤困難、災害時の退勤途上危険回避、親族の死亡

イ 無給の休暇

産前・産後、保育時間、子の看護、生理日、負傷又は疾病、骨髄移植

(3) 社会保険及び労働保険の適用

臨時・非常勤職員のうち、地方公務員等共済組合法、地方公務員災害補償法及び退職手当に関する条例が適用されない者については、勤務形態に応じて、厚生年金及び健康保険並びに雇用保険及び労災保険の各法律に基づく適用要件に則った適切な対応が図られるべきであり、個々具体の任用例においていかなる適用状況となるかについて再度点検すべきである。これらの制度には、雇用期間や労働時間等に関し一定の要件が定められているところであり、要件に該当している場合には所定の手続を確実に行う必要があることに留意すべきである。

(4) その他の勤務条件

上記の他にも、労働安全衛生法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等の労働関係法令は、適用除外が定められていない限り臨時・非常勤職員についても適用があることから、各法令に基づく制度の適用要件に則った対応が求められることに留意すべきである。また、国の非常勤職員との権衡にも留意すべきである。

り、再度の任用を行う場合の適切な対応に留意すべきである。

また、労働基準法第7条の公民権行使の保障についても留意すべきである。

③ 国の非常勤職員との権衡

職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないこととされている(地公法第24条第5項)。

地方公共団体の臨時・非常勤職員については、任用に係る制度や運用の実態が国とは異なることから、国の非常勤職員と全て同じ制度が適用されなければならないものではないが、給与以外の勤務条件の設定に際しては、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)に定められている休暇の対象者の範囲等も踏まえつつ、権衡を失しないよう努めるべきである。

なお、国の非常勤職員については、以下のような休暇が定められている。

ア 有給の休暇

年次休暇、公民権行使、裁判員・証人等としての出頭、災害等による出勤困難、災害時の退勤途上危険回避、親族の死亡

イ 無給の休暇

産前・産後、保育時間、子の看護、短期の介護、介護、生理日、負傷又は疾病、骨髄移植

(3) 社会保険及び労働保険の適用

臨時・非常勤職員のうち、地方公務員等共済組合法、地方公務員災害補償法及び退職手当に関する条例が適用されない者については、勤務形態に応じて、厚生年金及び健康保険並びに雇用保険及び労災保険の各法律に基づく適用要件に則った適切な対応が図られるべきであり、個々具体の任用例においていかなる適用状況となるかについて再度点検すべきである。これらの制度には、雇用期間や労働時間等に関し一定の要件が定められているところであり、要件に該当している場合には所定の手続を確実に行う必要があることに留意すべきである。

なお、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」(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」)があるとされており、再度の任用を行う場合の適切な対応に留意すべきである。

(4) その他の勤務条件等

上記の他にも、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等の労働関係法令は、適用除外が定められていない限り臨時・非常勤職員についても適用があることや、地方公務員の育児休業等に関する法律(以下「地方公務員育児休業法」とする。)及び育児休業、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」とする。)の改正により、一定の条件を満たす非常勤職員にもこれらの法の規定が適用されることとなったことを踏まえ、各法令に基づく適用要件に則った適切な対応が求められることに留意すべきである。また、国の非常勤職員との権衡にも留意すべきである。

① 労働安全衛生法に基づく健康診断

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条において、事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回定期に医師による健康診断を行わなければならないと規定されており、同規則の「常時使用する労働者」に該当する場合には、健康診断を行わなければならないことに留意すべきである。

② 男女雇用機会均等法に基づく措置

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第11条においては、職場における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、第12条においては、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ために必要な時間の確保が定められていること等に留意が必要である。

なお、国の非常勤職員については、人事院規則10-7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）における保健指導又は健康診査を受けるための職務専念義務の免除が適用されているところである。

③ 育児・介護休業法に基づく措置

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第61条において、地方公務員に関する介護休業（介護休暇）、子の看護休暇、時間外労働の制限、深夜労働の制限に係る規定が設けられている。

これらの規定について、非常勤職員は適用除外とされているが、国の非常勤職員については、人事院規則10-11において、育児や介護を行う職員の深夜勤務や超過勤務の制限が規定されているところである。

3 服務について

一般職の臨時・非常勤職員については、地公法上の服務に関する各規定が適用されていることほか、特に以下のことに留意すべきである。

(1) 守秘義務

特別職については、地公法の適用がないことから、地公法に定める服務に関する規定が直接適用されないこととなる。

特別職非常勤職員を任用する場合には、その公務の性質を踏まえ、特に、

① 労働安全衛生法に基づく健康診断

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条において、事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回定期に医師による健康診断を行わなければならないと規定されており、同規則の「常時使用する労働者」に該当する場合には、健康診断を行わなければならないことに留意すべきである。

② 男女雇用機会均等法に基づく措置

男女雇用機会均等法第11条においては、職場における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、第12条においては、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ために必要な時間の確保が定められていること等に留意が必要である。

なお、国の非常勤職員については、人事院規則10-7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）における保健指導又は健康診査を受けるための職務専念義務の免除が適用されているところである。

③ 地方公務員育児休業法及び育児・介護休業法に基づく措置

育児・介護休業法第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、子の看護休暇、所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限、深夜労働の制限に係る規定が設けられており、これらの規定については、平成22年6月及び平成23年4月の改正により、勤務期間等一定の条件を満たす非常勤職員にも措置されることとなったところである。

また、地方公務員育児休業法に基づく育児休業や部分休業についても、平成23年4月の改正により、勤務期間等一定の条件を満たす非常勤職員（育児休業については、臨時的任用職員を除く）にも適用されることとなったところである。

これらの措置については、平成21年7月24日付総行公第48号「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及び雇用保険法の一部改正について」及び平成22年12月15日付事務連絡「国家公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律における地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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の一部改正等の施行について」等を踏まえた適切な対応が求められる。

なお、国の非常勤職員については、人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）において育児や介護を行う職員の深夜勤務や超過勤務の制限が、同15-15において子の看護休暇や短期の介護休暇、介護休暇が規定されているところである。

④ 研修及び厚生福利

一般職の臨時・非常勤職員については地公法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることであり、臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、適切な対応を図るべきことに留意すべきである。なお、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律は、公務員は適用除外とされているが、同法においても、教育訓練や福利厚生施設に関する取扱いについて短時間労働者への配慮義務等が規定されているところである。

3 服務について

一般職の臨時・非常勤職員については、地公法上の服務に関する各規定が適用されていることほか、特に以下のことに留意すべきである。

(1) 守秘義務

特別職については、地公法の適用がないことから、地公法に定める服務に関する規定が直接適用されないこととなる。

特別職非常勤職員を任用する場合には、その公務の性質を踏まえ、特に、

個人情報を取り扱う職務に従事する場合の守秘義務の取扱いについて明確に定めておく必要がある。

(2) 営利企業の従事制限

一般職の臨時・非常勤職員については、地公法第38条において、営利企業等の従事制限が定められており、従事する場合は任命権者の許可が必要であるが、臨時・非常勤職員に対する営利企業等の従事の許可については、平成16年8月1日付総行公第54号「地方公務員法及び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の一部を改正する法律の運用について(通知)」(以下「任期付運用通知」という。)における任期付短時間勤務職員に関する取扱いと同様、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、臨時・非常勤職員の勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことは可能であることに留意すべきである。

4 再度の任用について

(1) 基本的な考え方

① 再度の任用の位置づけ

1(3)③の任期についての考え方を踏まえれば、臨時・非常勤職員が就くこととされる職については、本来原則1年ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものである。

ある臨時・非常勤の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではないが、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものであり、当該職員に対してもその旨説明がなされるべきである。

② 再度の任用についての留意事項

①のように整理した場合でも、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要である。

地方公務員の採用における成績主義や平等主義の原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではなく、臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められる。

(2) 手続について

同一の者を同一の職務内容の職に再度任用する際にも、新たな職への任用として、1(1)及び(2)と同様、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示を行い、平等主義や成績主義の原則も踏まえつつ能力の実証等を経た上で、本人の意思を確認し、辞令の交付や勤務条件の明示を行うべきで

個人情報を取り扱う職務に従事する場合の守秘義務の取扱いについて明確に定めておく必要がある。

(2) 営利企業の従事制限

一般職の臨時・非常勤職員については、地公法第38条において、営利企業等の従事制限が定められており、従事する場合は任命権者の許可が必要であるが、臨時・非常勤職員に対する営利企業等の従事の許可については、任期付運用通知における任期付短時間勤務職員に関する取扱いと同様、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、臨時・非常勤職員の勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことは可能であることに留意すべきである。

4 再度の任用について

(1) 基本的な考え方

① 再度の任用の位置づけ

1(3)③の任期についての考え方を踏まえれば、臨時・非常勤職員が就くこととされる職については、本来原則1年ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものである。

ある臨時・非常勤の職に就いていた者が、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されるものではないが、「同じ職の任期が延長された」あるいは「同一の職に再度任用された」という意味ではなく、あくまで新たな職に改めて任用されたものと整理されるものであり、当該職員に対してもその旨説明がなされるべきである。

② 再度の任用についての留意事項

①のように整理した場合でも、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、長期的、計画的な人材育成・人材配置への影響や、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要である。

地方公務員の任用における成績主義や平等取扱いの原則を踏まえれば、繰り返し任用されても、再度任用の保障のような既得権が発生するものではなく、臨時・非常勤の職であっても、任期ごとに客観的な能力実証に基づき当該職に従事する十分な能力を持った者を任用することが求められる。

(2) 任期の設定等について

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。任期については、1(3)③に記載したとおり、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要である。

また、募集にあたって、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であり、1(2)②に述べた均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行うことが求められる。

(3) 手続について

同一の者を同一の職務内容の職に再度任用する際にも、新たな職への任用として、1(1)及び(2)と同様、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示を行い、平等取扱いの原則や成績主義も踏まえつつ能力の実証等を経た上で、本人の意思を確認し、辞令の交付や勤務条件の明示を行うべき

ある。

なお、結果として複数回にわたって同一の者の任用が繰り返された後に、能力実証の結果や業務の見直しによる業務自体の廃止その他の合理的な理由により再度の任用を行わないこととする場合においては、事前に十分な説明を行ったり、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましい。

(3) 報酬等について

同一の職務内容の職に再度任用され、職務の責任・困難度が同じである場合には、職務の内容と責任に応じて報酬を決定するという職務給の原則からすれば、報酬額は同一となることに留意すべきである。

なお、毎年の報酬水準の決定に際し、同一又は類似の職種の常勤職員や民間企業の労働者の給与改定の状況等に配慮し、報酬額を変更することはあり得るものである。

また、同一人が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、報酬額を変更することはあり得るものである。

II 任期付短時間勤務職員の任用等について

1 任期付短時間勤務職員制度の活用について

(1) 現行制度の趣旨

平成 16 年に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の改正により導入された任期付短時間勤務職員制度は、各地方公共団体の行政運営において、最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現するための手段の一つであり、「本格的業務に従事する者」として位置付けられ、相応の給与や休暇等の勤務条件が適用されるほか、3 年ないし 5 年以内という複数年の任期が保障される制度である。

任期付短時間勤務職員制度は、各地方公共団体の政策判断で条例に基づき制度化されるものであるが、各地方公共団体にあつては、臨時・非常勤職員の任用根拠ごとの趣旨に適合した任用の在り方を検討していく過程において、現在臨時・非常勤職員制度により対応している具体的な任用事例について、本格的な業務に従事することができ、かつ、複数年にわたる任期設定が可能である場合には、任期付短時間勤務職員制度の活用についても併せて検討されたい。

(2) 制度活用の際の留意点

任期付短時間勤務職員制度の運用にあたっては、任期付運用通知を参照し、適切な任用管理に努めるべきであるが、特に以下の点に留意が必要である。

① 採用の方法について

任期付短時間勤務職員の採用にあたっては、人事委員会又は競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体にあつては地公法第 17 条第 3 項の規定に基づき原則として競争試験により、人事委員会又は競争試験等を行う公平委員会を置かない地方公共団体にあつては同条第 4 項の規定

である。

なお、結果として複数回にわたって同一の者の任用が繰り返された後に、能力実証の結果や業務の見直しによる業務自体の廃止その他の合理的な理由により再度の任用を行わないこととする場合においては、事前に十分な説明を行ったり、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましい。

(4) 報酬等について

同一の職務内容の職に再度任用され、職務の責任・困難度が同じである場合には、職務の内容と責任に応じて報酬を決定するという職務給の原則からすれば、報酬額は同一となることに留意すべきである。

なお、毎年の報酬水準の決定に際し、同一又は類似の職種の常勤職員や民間企業の労働者の給与改定の状況等に配慮し、報酬額を変更することはあり得るものである。

また、同一人が同一の職種の職に再度任用される場合であっても、職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、異なる職への任用であることから、報酬額を変更することはあり得るものである。

II 任期付職員の任用等について

1 任期付職員制度の活用について

(1) 現行制度の趣旨

平成 16 年に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(以下「任期付法」という。)の改正により導入された同法第 4 条又は第 5 条に基づき任期付職員制度(以下、単に「任期付職員制度」という。)は、各地方公共団体の行政運営において、最適と考える任用・勤務形態の人員構成を実現するための手段の一つであり、「本格的業務に従事する者」として位置付けられ、相応の給与や休暇等の勤務条件が適用されるほか、3 年ないし 5 年以内という複数年の任期が保障される制度である。

任期付職員制度は、各地方公共団体の政策判断で条例に基づき制度化されるものであるが、各地方公共団体にあつては、臨時・非常勤職員の任用根拠ごとの趣旨に適合した任用の在り方を検討していく過程において、現在臨時・非常勤職員制度により対応している具体的な任用事例について、本格的な業務に従事することができ、かつ、複数年にわたる任期設定が可能である場合には、任期付職員制度の積極的な活用について検討されたい。

(2) 制度活用の際の留意点

任期付職員制度の運用にあたっては、任期付運用通知を参照し、適切な任用管理に努めるべきであるが、特に以下の点に留意が必要である。

① 任期付短時間勤務職員を任用する際の要件について

任期付法第 5 条第 2 項により、住民サービスの「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」には、任期付短時間勤務職員を任用することができるとされている。

これに関連して、任期付短時間勤務職員を任用する時点は、住民サービス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させる時点と同時であることを必ずしも要しないことに留意すべきである。

すなわち、住民サービスの提供時間の延長や繁忙時における提供体制を充実させるために、従来の常勤職員に加え、臨時・非常勤職員を配置して対応していた場合に、当該臨時・非常勤職員に替えて任期付短時間勤務職員を任用することも可能である。

② 採用の方法について

任期付職員の採用にあたっては、一般職非常勤職員の場合と同様に、人事委員会(競争試験等を行う公平委員会を含む。以下同じ。)を置く地方公共団体にあつては地公法第 17 条第 3 項の規定に基づき原則として競争試験(人事委員会の定める職について人事委員会の承認があった場合

に基づき競争試験又は選考によるものであることに留意すべきである。

② 服務について

任命権者による任期付短時間勤務職員に対する営利企業等の従事の許可については、任期付運用通知で示したとおり、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、任期付短時間勤務職員の勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であることに留意すべきである。

2 再度の任用について

(1) 手続について

任期付短時間勤務職員が任用されていた職が、当該職員の任期終了後も引き続き存在する場合において、任期付短時間勤務職員を再度採用する際にも、成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用がなされるべきものである。

この場合、任期付短時間勤務職員として採用されていた者が、任期終了後、改めて公募等により、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない。

なお、競争試験や選考の方法については、任用しようとする職種や職務内容等に応じて各地方公共団体において決定すべきものであるが、採用しようとする職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされることが担保されるべきである。

(2) 給与について

任期付短時間勤務職員については、常勤職員同様の本格的な業務に従事するというその性質にかんがみ、給料及び手当の支給を可能としている。

一方、当該職員の任用については、長期継続雇用を前提としない期間の限られた任用であり、かつ、特定の業務に従事することが想定され、能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性が低いことから、再任用短時間勤務職員と同様、昇給制度が採用されておらず、また、一部の生活関連手当及び人材確保のための手当についても支給しないことが適当と考えられていることに留意すべきである。

なお、任期付短時間勤務職員を再度任用する際に、職の職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、それに伴い給与の額を変更することはあり得るものである。

は、選考)により、人事委員会を置かない地方公共団体にあつては同条第4項の規定に基づき競争試験又は選考によるものであることに留意すべきである。

なお、人事委員会は、地公法第8条第3項又は同法第9条第3項の規定に基づき、人事委員会規則(競争試験等を行う公平委員会においては公平委員会規則)で定めることにより、職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務について、任命権者等に委任することができるものである。

③ 服務について

任命権者による任期付職員に対する営利企業等の従事の許可については、任期付運用通知で示したとおり、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、任期付職員の勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であることに留意すべきである。

④ 給与について

任期付職員については、常勤職員同様の本格的な業務に従事するというその性質にかんがみ、給料及び手当の支給を可能としており、その取扱いについては、任期付運用通知において、その職に適用すべき各給料表の職務の級ごとに、職務の評価を基本とした単一号給を設けることが適当であるとされていることに留意すべきである。

ただし、公的な資格を有する者など一定の専門的な知識経験を有する人材の確保のため特に必要な事情が認められる場合については、任期付職員の給料表への号給の増設又は同種の業務に従事する常勤職員が用いる給料表の使用を条例に規定することにより、昇給や過去の経験を踏まえた号給の決定を行うことも否定されないものである。

なお、任期付短時間勤務職員については、再任用短時間勤務職員と同様、一部の生活関連手当及び人材確保のための手当について支給しないことが適当と考えられていることに留意すべきである。

2 再度の任用について

任期付職員が任用されていた職が、当該職員の任期終了後も引き続き存在する場合において、任期付職員を再度採用する際にも、成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用がなされるべきものである。

この場合、臨時・非常勤職員の再度の任用の場合と同様に、任期付職員として任用されていた者が、任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない。

なお、競争試験や選考の方法については、任用しようとする職種や職務内容等に応じて各地方公共団体において決定すべきものであるが、任用しようとする職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされることが担保されるべきである。

また、任期付職員を再度任用する際に、職の職務内容や責任の度合い等が変更される場合には、それに伴い給与の額を変更することはあり得るものである。

女性地方公務員の活躍促進への取組み

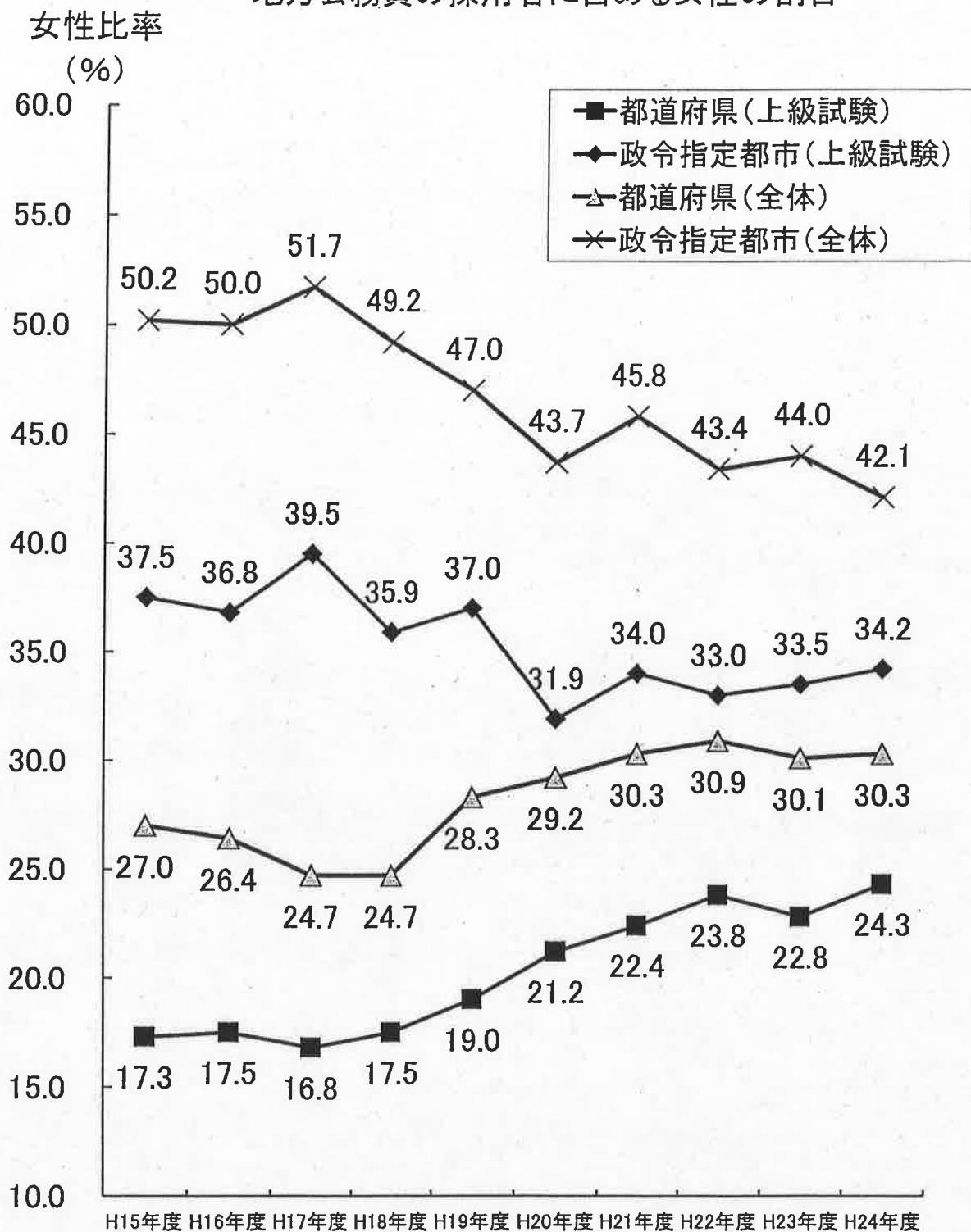
○第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）に係る地方公務員の成果目標と現状

項 目	成果目標（期限）	現 状
都道府県の採用者（上級試験）に占める女性の割合	30%程度 （平成27年度末）	24.3% （平成24年）
都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性の割合	10%程度 （平成27年度末）	6.8% （平成25年）
地方公務員の男性の育児休業取得率	13% （平成32年）	1.3% （平成24年）

（参考）国家公務員の状況

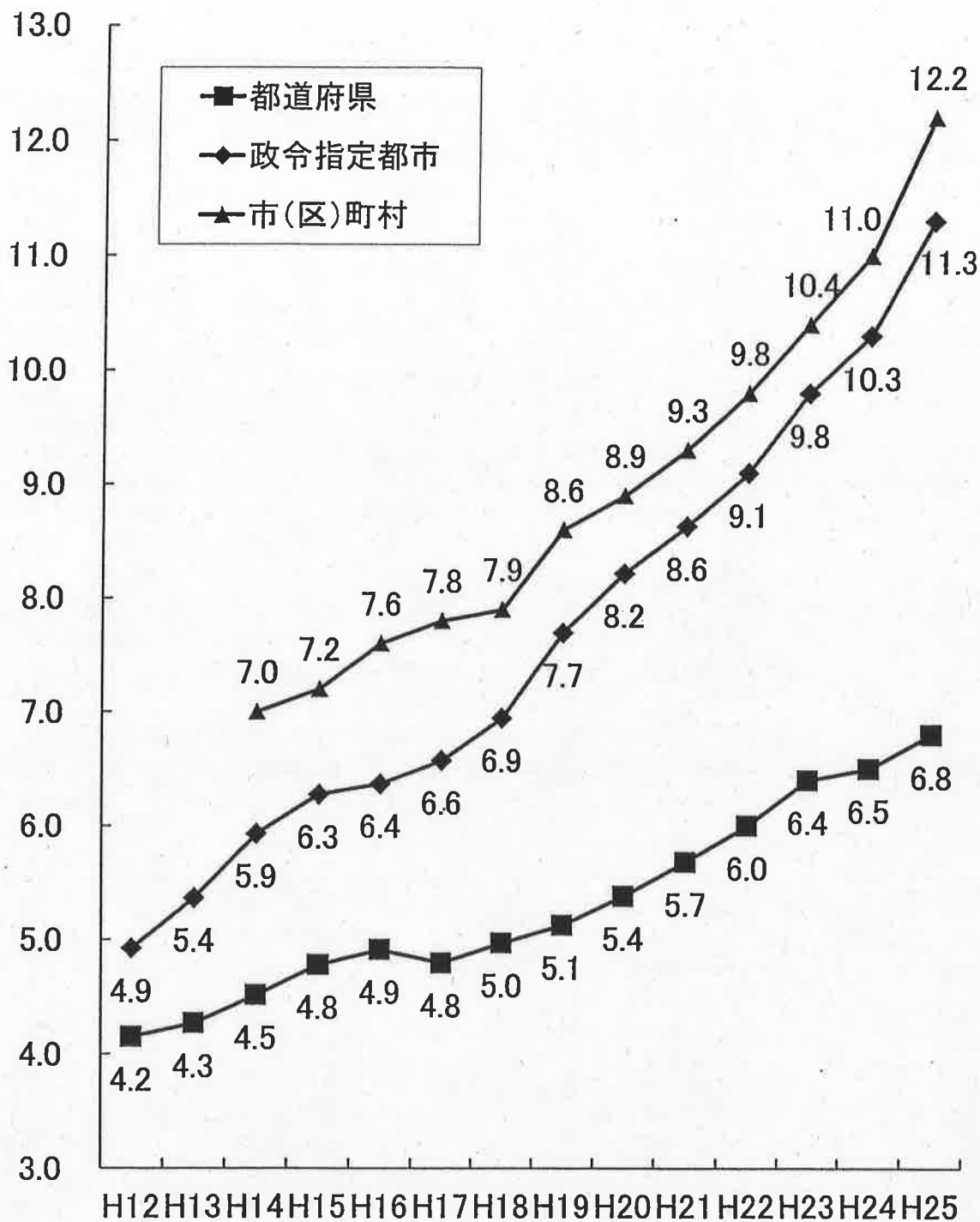
項 目	成果目標（期限）	現 状
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	30%程度 （平成27年度末）	26.8% （平成25年度）
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合	10%程度 （平成27年度末）	5.3% （平成24年度）
国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合	5%程度 （平成27年度末）	2.7% （平成24年度）
国の指定職相当に占める女性の割合	3%程度 （平成27年度末）	1.6% （平成24年度）
国家公務員の男性の育児休業取得率	13% （平成32年）	2.0% （平成24年度）

地方公務員の採用者に占める女性の割合



※ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より

女性比率 管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性の割合 (%)



調査年

※ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成25年度)」より

「日本再興戦略」改訂 2014

—未来への挑戦—

平成 26 年 6 月 24 日

第二 3つのアクションプラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

(企業等における女性の登用を促進するための環境整備)

女性にとって働きやすい職場環境を整備するとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加に向け総合的かつ集中的に取り組む必要がある。あわせて、潜在化している女性の能力を最大限発揮できるよう支援を行う。

⑥ 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。

具体的には、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討する。

さらに、各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指す。

また、公共調達や各種補助事業に当たり、事業者又は発注者の負担等を踏まえつつ、ワークライフバランス、女性の登用等への取組状況について報告を求め、企業における取組の「見える化」を進め、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を適切に評価すること等を盛り込んだ取組指針を策定し、受注機会の増大を図る。

さらに、育児休業中の代替要因の確保や育休復帰支援プランの策定など復職の環境整備、復職後の能力アップのための訓練を行う事業主等に対する助成や改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定等を受ける事業主に対するインセンティブ付与の検討、男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援などを拡充する。

あわせて、女性の活躍推進のためには、女性の特性に応じた女性の健康の包括的支援が必要である。このため、与党からの提言等も踏まえつつ、所要の施策を総合的に講ずる。

⑧ 国家公務員における女性職員採用・登用の拡大

政策・方針決定過程への女性の参画拡大等の観点から、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も併せて推進していく。

そのため、新設された内閣人事局が取組の中核となり、政府一体として責任をもって取り組むための推進体制（全府省等の事務次官級から成る会議の設置等）を整備し、総合的かつ集中的な取組を進める。

また、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備や、テレワークの普及・拡大など、職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、超過勤務の縮減についても、関係機関の理解と協力も得ながら、より効果的に取組を進める。

地方公務員法の一部を改正する法律について (配偶者同行休業制度)

総務省

公務において活躍することが期待される有為な地方公務員の継続的な勤務を促進するため、職員が、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者同行休業制度）を創設するもの

経緯・理由

・ 日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）

「女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む」こととされ、その具体策の一つとして「配偶者の転勤に伴う離職への対応」が掲げられた。

・ 人事院の意見の申出（平成25年8月8日）を受け、国家公務員について、配偶者同行休業制度を創設するための法律案を検討

⇒ 地方公務員についても、公務員の休業に関する制度として国と地方の権衡を図る観点から配偶者同行休業制度を設ける。

概要

(1)休業の事由

職員が、外国での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にすること

(2)休業の申請及び承認

任命権者は、職員が配偶者同行休業を申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該休業を承認することができる

(3)休業の期間

3年を超えない範囲内において条例で定める期間
(当該期間の範囲内であれば1回の延長可)

(4)休業の効果

職を保有するが職務に従事せず、給与は支給しない

(5)施行日

平成26年2月14日



総行選第36号
平成26年6月20日

各都道府県知事
各都道府県選挙管理委員会委員長

殿

総務大臣
(公印省略)

日本国憲法の改正手続に関する法律の一部を
改正する法律の施行について（通知）

第186回国会において成立をみた日本国憲法の改正手続に関する法律の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）は、平成26年法律第75号をもって、本日公布、施行されました。

今回の日本国憲法の改正手続に関する法律（以下「憲法改正手続法」という。）の改正は、憲法改正手続法附則第3条第1項、第11条及び第12条の規定により必要な措置を講ずることとされている事項に関し、改正法の施行後4年を経過するまでの間憲法改正案に係る国民投票の投票権年齢を満20年以上とし、改正法の施行後速やかに年齢満18年以上の者が国政選挙に参加することができること等となるよう必要な法制上の措置を講ずるものとするとともに、公務員の政治的行為の制限に関する特例を定め、あわせて裁判官等の国民投票運動を禁止するほか、憲法改正国民投票以外の国民投票制度について更に検討を加え、必要な措置を講ずるものとするを目的として行われました。

貴職におかれましては、今回の施行に係る改正法を十分御理解されるとともに、改正法による改正後の憲法改正手続法（以下「新法」という。）の運用に遺憾のないよう、下記事項に御留意の上、貴都道府県内の市町村長及び市町村の選挙管理委員会に対しても、格別の御配慮をお願いします。

記

第1 国民投票の投票権年齢等の年齢条項に関する事項

1 国民投票の投票権年齢に係る経過措置規定の削除及び再規定について

憲法改正手続法に規定されていた日本国憲法第96条に定める日本国憲法の改正（以下「憲法改正」という。）について国民の承認に係る投票（以下「国民投票」という。）の投票権を有する者の年齢（以下「国民投票の投票権年齢」という。）に係る経過措置規定を削除し、改正法の施行後4年を経過するまでの間（平成30年6月20日）にその期日がある国民投票の投票権年齢は、満20年以上とするものとされたこと（憲法改正手続法附則第3条第2項及び改正法附則第2項関係）。

これにより、改正法の施行後4年を経過した日（平成30年6月21日）以後にその期日がある国民投票の投票権年齢は、満18年以上となるものであること。

2 公職選挙法、民法その他の法令に関する検討条項について

憲法改正手続法に規定されていた公職選挙法、民法その他の法令に関する検討条項を削除し、国は、この法律の施行後速やかに、年齢満18年以上満20年未満の者が国政選挙に参加することができること等となるよう、国民投票の投票権年齢と選挙権を有する者の年齢との均衡等を勘案し、公職選挙法、民法その他の法令の規定について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるものとされたこと（憲法改正手続法附則第3条第1項及び改正法附則第3項関係）。

第2 公務員の政治的行為に係る法整備に関する事項

1 純粋な勧誘行為及び意見表明についての国家公務員法等の特例並びに組織的勧誘運動の企画等に関する検討条項について

(1) 公務員（日本銀行の役員（日本銀行法第26条第1項に規定する役員をいう。）を含み、新法第102条各号に掲げる者を除く。以下同じ。）は、公務員の政治的目的をもって行われる政治的行為又は積極的な政治運動若しくは政治活動その他の行為（以下「政治的行為」という。）を禁止する他の法令の規定（以下「政治的行為禁止規定」という。）にかかわらず、国会が憲法改正を発議した日から国民投票の期日までの間、国民投票運動（憲法改正案に対し賛成又は反対の投票をし又はしないよう勧誘する行為をいう。以下同じ。）及び憲法改正に関する意見の表明をすることができるものとされたこと。ただし、政治的行為禁止規定により禁止されている他の政治的行為を伴う場合は、この限りでないものとされたこと（新法第100条の2関係）。

(2) 憲法改正手続法に規定されていた公務員の政治的行為の制限に関する検討条項を削除するものとされたこと（憲法改正手続法附則第11条関係）。

(3) 国は、改正法の施行後速やかに、公務員の政治的中立性及び公務の公正性を確保する等の観点から、国民投票運動に関し、組織により行われる勧誘運動、署名運動及び示威運動の公務員による企画、主宰及び指導並びにこれらに類する行為に対する規制の在り方について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるものとされたこと（改正法附則第4項関係）。

2 特定公務員の国民投票運動の禁止

裁判官、検察官、国家公安委員会並びに都道府県公安委員会及び方面公安委員会の委員並びに警察官は、在職中、国民投票運動をすることができないものとし、その違反については、6月以下の禁錮又は30万円以下の罰金に処するものとされたこと（新法第102条及び第122条関係）。

第3 憲法改正問題についての国民投票制度に係る検討に関する事項

憲法改正手続法に規定されていた憲法改正問題についての国民投票制度に関する検討条項を削除し、国は、改正法の施行後速やかに、憲法改正を要する問題及び憲法改正の対象となり得る問題についての国民投票制度に関し、その意義及び必要性について、日本国憲法の採用する間接民主制との整合性の確保その他の観点から更に検討を加え、必要な措置を講ずるものとされたこと（憲法改正手続法附則第12条及び改正法附則第5項関係）。

第4 施行期日に関する事項

この法律は、公布の日から施行するものとされたこと（改正法附則第1項関係）。

地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律（平成26年法律第83号）に基づく医療法の改正

○ 医療法（昭和二十三年七月三十日法律第二百五号）（抄）

【平成26年10月1日施行】

第三十条の十八 都道府県知事は、前条第一項の規定により定めた施策（以下「地域医療対策」という。）を踏まえ、特に必要があると認めるときは、同項各号に掲げる者の開設者、管理者その他の関係者に対し、医師の派遣、研修体制の整備その他の医師が不足している地域の病院又は診療所における医師の確保に関し必要な協力を要請することができる。

第三十一条 公的医療機関（都道府県、市町村その他厚生労働大臣の定める者の開設する病院又は診療所をいう。以下この節において同じ。）は、地域医療対策の実施に協力するとともに、第三十条の十八の規定により協力を要請されたときは、当該要請に応じ、医師の確保に関し協力しなければならない。

【参考】地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）（抄）

（営利企業等の従事制限）

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

総行公第12号

平成26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)
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長



大学生等の就職・採用活動時期の後ろ倒しに伴う平成27年度以降
の地方公務員採用試験の日程について

大学生等の就職・採用活動時期については、学修時間の確保や教育の充実を図る等のため、日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）において、平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動時期の変更に向けた方針が示されたほか、平成25年4月には安倍内閣総理大臣が経済界との意見交換会において、民間企業の採用選考活動の開始時期を遅らせることについて協力を要請したところであり、これらを受けて日本経済団体連合会では、平成28年度入社以降の民間企業の採用選考活動を対象とした「採用選考に関する指針」を平成25年9月に改定しました。

また、国家公務員採用試験については、平成25年5月、稲田再チャレンジ担当大臣から人事院総裁に対し、国家公務員採用試験の見直しに向けた必要な措置をとるよう要請し、これを踏まえ、人事院が平成27年度为国家公務員採用試験の日程の方針を本日付けで公表しました。

地方公務員採用試験については、これまで、民間企業の採用選考活動の時期や国家公務員採用試験の日程等を参考にしつつ、各地方公共団体において日程を決定し、試験が実施されてきたところですが、平成27年度以降の採用試験の実施に当たっては、上記の動向も踏まえ、適切に対応いただくようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対しても、この旨周知願います。

連絡先

公務員課公務員第四係 小野寺、尾崎

電話 03-5253-5544 (直通)

日本再興戦略-JAPAN is BACK-
(平成25年6月14日閣議決定) (抄)

2. 雇用制度改革・人材力の強化

⑤若者・高齢者等の活躍推進

○若者の活躍推進

- ・学修時間の確保、留学等促進のための、2015年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更（広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始）について、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行う。

⑦グローバル化等に対応する人材力の強化

○意欲と能力のある若者全員への留学機会の付与

- ・就職・採用活動開始時期変更【再掲】を行うほか、多様な体験活動の促進に資する秋季入学に向けた環境整備を行う。

平成26年1月31日

平成27年度における国家公務員採用試験日程の後ろ倒し等について

人事院は、国家公務員採用試験日程について、平成27年度から一部後ろ倒しを行うこととしました（参考資料1）。

これは、学生の学修時間の確保や教育の充実、海外の大学等への留学等を推進するため、平成27年度大学卒業・修了予定者から民間企業等の採用選考活動が8月1日以降に変更されることに伴い、国家公務員採用試験の日程についても必要な措置を講ずることとしたものです。

具体的には、総合職試験について、現在の日程から1箇月程度後ろ倒しとし、第1次試験を5月24日（平成26年度は4月27日）に実施し、最終合格者発表日を7月末（平成26年度は6月23日）とする予定です。

また、一般職試験（大卒程度試験）と専門職試験（大卒程度）についても、総合職試験日程の後ろ倒しに合わせて、最終合格発表日を若干後ろ倒しとする予定です。

なお、高卒程度の試験については、現在の日程と同時期に実施する予定です。

※ 平成27年度に実施する国家公務員採用総合職試験からは、昨年12月27日に公表したとおり、外部英語試験を活用することとしています（詳細は参考資料2のとおりです。）。

問 合 せ 先	人事院人材局 参事官	佐藤 昌博
		企画課人事交流企画官 若林 大督
		電話 (03)3581-7722(直通)
		(03)3581-5311(内線)2312

平成27年度国家公務員採用試験（院卒者試験、大卒程度試験）の日程

【総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）】

申込受付期間（インターネット）	4月1日(水)～4月8日(水)
第1次試験日	5月24日(日)
第2次試験日（筆記）	6月28日(日)
第2次試験日（政策課題討議・人物）	7月上旬～7月中旬
最終合格者発表日	7月末

（※ 現在秋に実施している院卒者試験（法務区分）及び大卒程度試験（教養区分）はこれまでと同様、秋に実施）

【一般職試験（大卒程度試験）】

申込受付期間（インターネット）	4月9日(木)～4月20日(月)
第1次試験日	6月14日(日)
第2次試験日（人物）	7月下旬～8月上旬
最終合格者発表日	8月下旬

【専門職試験（大卒程度）】

申込受付期間（インターネット）	4月1日(水)～4月13日(月)
第1次試験日	6月7日(日)
第2次試験日（人物）	7月中旬～7月下旬
最終合格者発表日	8月下旬

（※ 専門職試験（大卒程度）とは、皇宮護衛官（大卒程度）、法務省専門職員（人間科学）、財務専門官、国税専門官、食品衛生監視員、労働基準監督官、航空管制官の各採用試験をいう。）

※ 平成27年度の官庁訪問開始時期等については、追って決定され次第、公表する予定です。

平成27年度国家公務員採用試験日程のイメージ

総合職試験（院卒者・大卒程度（法務区分・教養区分を除く。））

	4月			5月			6月			7月			8月		
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
平成26年度日程															
	受付 4/1(火)~4/8(火)			第1次試験 4/27(日)			第2次試験(筆記) 5/25(日)			第2次試験(人物) 5/27(火)~8/13(金)			最終合格者発表 6/23(月)		
平成27年度日程 (予定)	受付 4/1(水)~4/8(水)			第1次試験 5/24(日)			第2次試験(筆記) 6/28(日)			第2次試験(人物) 7月上旬~中旬			最終合格者発表 7月末		

一般職試験（大卒程度試験）

	4月			5月			6月			7月			8月		
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
平成26年度日程															
	受付 4/9(水)~4/21(月)			第1次試験 6/15(日)			第2次試験 7/16(水)~8/4(月)			最終合格者発表 8/20(水)					
平成27年度日程 (予定)	受付 4/9(木)~4/20(月)			第1次試験 6/14(日)			第2次試験 7月下旬~8月上旬			最終合格者発表 8月下旬					

専門職試験（大卒程度）

	4月			5月			6月			7月			8月		
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
平成26年度日程															
	受付 4/1(火)~4/14(月)			第1次試験 6/8(日)			第2次試験 7/9(水)~7/23(水)			最終合格者発表 8/20(水)					
平成27年度日程 (予定)	受付 4/1(水)~4/13(月)			第1次試験 6/7(日)			第2次試験 7月中旬~下旬			最終合格者発表 8月下旬					

職 職 一 3 5
人 研 調 一 1 1 5
平成19年 1 月 29日

各府省等人事担当課長 殿

人事院職員福祉局
職員福祉課長

人事院人材局
研修調整課長

障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）

標記について、病気休暇（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（以下「勤務時間法」という。）第18条）の運用及び研修（人事院規則10-3（職員の研修））の運用に当たっては、下記の事項に留意して取り扱ってください。

記

1 病気休暇の運用について

職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日職職-328）では、勤務時間法第18条（病気休暇）の「療養する」場合には、「負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためリハビリテーションを受ける場合等が含まれるものとする」と定めている。すなわち、社会復帰のためのリハビリテーションであってもそれが医療行為として行われるものであれば、病気休暇の対象となり得るものであること。なお、負傷又は疾病が治る見込みがない場合であっても、医療行為として行われる限り同様であること。

2 研修の運用について

負傷又は疾病のため障害を有することとなった職員が病気休暇の期間の満了により再び勤務することとなった場合又は病気休職から復職した場合において、当該職員に現在就いている官職又は将来就くことが予想される官職の職務と責任の遂行に必要な知識、技能等を修得させ、その他その遂行に必要な当該職員の能力、資質等を向上させることを目的として実施される、点字訓練、音声ソフトを用いたパソコン操作の訓練その他これらに準ずるものは、人事院規則10-3（職員の研修）の研修に含まれるものであること。

以 上

総務省における被災市町村の人材確保戦略

H26. 7. 1現在

被災市町村における
平成26年度の人材確保の要請数 1, 503人



不足数: 284人

総務省における被災市町村への支援

充足数: 1, 219人

復興庁との連携のもと、以下の支援を行う

1. 全国の市区町村への更なる職員派遣の要請

- ・全国市長会・全国町村会の協力を得て、全国の市区町村から被災市町村に対する人的支援の体制を構築(H23.3~)【総務省スキーム】
- ・引き続き、現役職員の派遣のほか、任期付職員の採用・派遣について要請



<職員派遣総数> 971人
・うち現役職員の派遣決定数 910人
〔 総務省スキームでの決定 535人
自治体での独自の決定 375人 〕
・うち任期付職員の派遣決定数 61人

2. 被災自治体における任期付職員等の採用の支援

- ・任期付職員採用に必要な条例の制定、被災市町村における採用、県職員として採用した上での被災市町村への派遣等について助言・支援
- ・被災自治体が行う任期付職員等の採用について、復興庁と協力して広報を実施



<採用人数> 161人

総務省における被災市町村への支援

3. 全国の市区町村OB職員の活用【OB情報システムの構築】

- ・全国市長会・全国町村会の協力を得て、被災市町村で働く意欲のある市区町村のOB職員等の情報をリスト化して被災市町村へ提供するシステムを、構築

＜採用人数＞ 16人

(参考:リスト登録人数:40人)

- ・被災市町村の採用状況を見ながら、更なる掘り起こしを行う

＜民間企業等からの派遣人数＞ 71人

・うち民間企業等からの派遣 22人

・うち復興庁による国家公務員非常勤職員の派遣

49人

4. 民間企業等の人材の活用の促進

- ・被災自治体からの要望を受け、民間企業や自治体の第三セクター等(土地開発公社等の地方三公社、財団法人等)の従業員を在籍したまま被災自治体が受け入れる仕組みを整備

- ①民間企業等の協力を得て、民間企業等の従業員の身分をもったまま、被災市町村の職員として採用(任期付職員又は特別職職員として採用)
- ②被災自治体が負担する民間企業等からの職員の受入れ経費(給料等)について震災復興特別交付税により全額措置

- ・経済・業界団体(経団連、日商、同友会等)を通じて民間企業に周知・要請

《新藤総務大臣による要請実績》

平成25年4月23日	日本経済団体連合会	米倉会長
5月10日	日本商工会議所	岡村会頭
5月13日	経済同友会	長谷川代表幹事
5月27日	日本補償コンサルタント協会	吉田会長
6月20日	全国建設業協会	浅沼会長
6月27日	建設コンサルタンツ協会	大島会長
7月 9日	全国測量設計業協会連合会	本島会長
7月22日	日本建設業連合会	中村会長

《新藤総務大臣による要請を受けた業界団体・民間企業の支援実績》 別添のとおり

- ・自治体の第三セクター等(土地開発公社等の地方三公社、財団法人等)の職員の活用を図るため、各地方公共団体に対して協力を要請。
- ・なお、復興庁の「復興人材プラットフォーム構築事業」等と連携しながら対応。

新藤総務大臣による要請を受けた業界 団体・民間企業による支援実績

○業界団体からの支援

<日本補償コンサルタント協会>

- ・ 25年8月19日岩手県大槌町と用地取得に係る委託契約を締結
5～7人の人的支援に相当する効果

○民間企業からの支援

<大日本住友製薬（株）>

- ・ 従業員2人が、25年10月1日から宮城県石巻市へ派遣

<清水建設（株）>

- ・ 従業員1人が、26年1月1日から福島県相馬市へ派遣

<鹿島建設（株）>

- ・ 従業員1人が、26年2月1日から岩手県陸前高田市へ派遣
- ・ 従業員5人が、26年4月1日から下記の市町へ派遣
岩手県 陸前高田市、大槌町
宮城県 山元町、七ヶ浜町
福島県 檜葉町

<帝人（株）>

- ・ 従業員2人が、26年4月1日から宮城県石巻市へ派遣

○4月1日現在の民間企業従業員の派遣決定人数 11人

(ほかに1名が26年4月から復興庁宮城復興局に派遣)

○8月1日からの派遣（味の素(株)→石巻市) 1人

○8月以降の民間企業従業員の派遣見込み 2人

※引き続きマッチングを実施

計14人

平成26年度東日本大震災被災市町村への職員派遣について

(平成26年7月1日現在)

県名	要望状況		充足数	不足数
	市町村数	要望数		
岩手県	8	421	369	52
宮城県	13	894	698	196
福島県	20	188	152	36
合計	41	1,503	1,219	284

(参考) 職種別の状況

職種	要望数	充足数	不足数
一般事務	725	624	101
土木	534	417	117
建築	116	88	28
保健師	39	28	11
農業土木	16	13	3
電気	20	13	7
機械	17	8	9
その他	36	28	8
合計	1,503	1,219	284

団体別

市町村名	要望数	充足数	不足数
(岩手県)			
宮古市	39	33	6
大船渡市	64	56	8
陸前高田市	61	59	2
釜石市	85	75	10
大槌町	127	108	19
山田町	30	28	2
田野畑村	2	1	1
野田村	13	9	4
計	421	369	52
(宮城県)			
石巻市	244	191	53
塩竈市	23	17	6
気仙沼市	164	126	38
名取市	41	30	11
多賀城市	40	31	9
岩沼市	41	35	6
東松島市	87	77	10
亘理町	20	20	0
山元町	69	62	7
松島町	10	7	3
七ヶ浜町	23	20	3
女川町	54	16	38
南三陸町	78	66	12
計	894	698	196

市町村名	要望数	充足数	不足数
(福島県)			
福島市	9	6	3
郡山市	7	2	5
いわき市	28	26	2
須賀川市	5	2	3
相馬市	24	14	10
二本松市	8	5	3
田村市	4	4	0
南相馬市	33	33	0
桑折町	2	1	1
川俣町	4	4	0
三春町	2	2	0
広野町	6	6	0
楡葉町	12	10	2
富岡町	3	3	0
川内村	2	1	1
大熊町	2	1	1
双葉町	7	7	0
浪江町	8	8	0
新地町	15	11	4
飯舘村	7	6	1
計	188	152	36

合 計	1,503	1,219	284
-----	-------	-------	-----