

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(2014)年7月4日

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、地域の元氣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)に基づいたものです。

別紙

I 臨時・非常勤職員の任用等について

1 任用について

(1) 臨時・非常勤の職の位置付け

① 職の設定及び任用根拠

臨時・非常勤職員(以下「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。

ア 特別職非常勤職員(地公法第3条第3項第3号)

イ 一般職非常勤職員(地公法第17条)

ウ 臨時的任用職員(地公法第22条)

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。

個々具体の職の設定にあたっては、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。

② 任用根拠ことの留意点

ア 特別職非常勤職員

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、適切に運用されるべきである。

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、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。

イ 一般職非常勤職員

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。

ウ 臨時的任用職員

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。

(2) 募集・採用の際の留意事項

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。

① 勤務条件の明示

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ないとされている（職業安定法第5条の3）。

- ・ 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されている。身分等によつ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場合を除き、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心がみ、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。

こととされている。

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（1③②参照）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が規

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、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」ので、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

いているとしても、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、災害時の退勤速上危険回避、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つ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

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務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る必要がある。

(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

期の間在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)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、事前十分な説明を行うたり、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条に基づく任期付職員制度（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っては、臨時・非常勤職員の任用根拠こ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。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っては地公法第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は、選考）により、人事委員会を置かない地方公共団体にあっては同条第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とある。

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も留意すべきである。

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なとされる能力の実証が客観的になされるべきである。

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。