変容する会計年度任用職員制度

～総務省通知の変遷と実際～

小形　亮

変容する会計年度任用職員制度

２０２０年度開始より６年を過ぎ、総務省この間延べ１６回通知を出しその改善を図ってきた。そのため現在は当初の制度より、大分変わってきている。
この通知を読み解くことで、その変化を捉えてみたい。

それぞれの自治体ではそれが十分に反映されているだろうか。

通知の回数

- 会計年度任用職員制度の適正な運用等について
  調査に基づいて毎年度１回（２年度～７年度）６回
- マニュアルの改正について　６回
- その他　４回
  給与・報酬・手当に関するもの　（マニュアル改正を含む）
  （２回）
  正規職員化に関するもの　（２回）

会計年度任用職員制度の法的構造

- 法律（地方自治法・地方公務員法）
  法律であるのでその通り守らなければならない
  ↓
- 事務処理マニュアル
  望ましい実施の仕方を細かく規定（技術的助言）
  ただし義務ではないのでそのとおり行わなければならないわけではない。
  ↓
- 通知
  実施の問題点を指摘。望ましいあり方を示す。（技術的助言）

地方自治法の改正（平成6年4月施行）

- パートタイム職員への勤勉手当の支給

第二百三条の二
④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員に対し、期末手当を支給することができる。

↓

④普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員に対し、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。

事務処理マニュアルの改正（１）

- 令和４年１２月
  休暇の種類の増加、育児休業の在職期間制限の撤廃
  地方公務員共済制度における非常勤職員への短期給付等の適用拡大

- 令和5年5月
  常勤職員の給料表に改定があった場合それに準じた給与・報酬の改定

- 令和5年６月
  勤勉手当の支給、それに伴う人事評価の導入

- 令和６年６月
  再度の任用の際の公募の例示推奨の廃止

事務処理マニュアルの改正（２）

- 令和７年３月　「介護休暇」及び「介護時間」の在職期間の要件廃止、人間ドック受診 に係る職務専念義務
- 令和７年６月　給料または報酬水準とその上限の廃止
- 令和７年８月　今までの改正の確認と不要部分の削除
- 令和８年４月　特別休暇の有給化等　第二種初任給調整手当（フルタイムのみ）の新設

（通知）会計年度任用職員制度の適正な運用等についての変化

- 総務省は令和２年度から毎年（ほぼ１２月に）「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」の通知をだして、制度の趣旨にあった実施を各自治体に求めている。
- 見方によってはそれだけ適正でない運用が行われており、通知を出して是正を呼び掛けざるを得ないともいえる。通知の項目はそのまま問題点であり、それについての総務省の考え方を示していると言える。

項目の変化

	年度	2	3	4	5	6	7
1	任用根拠の適正化	○					
2	適切な募集・任用の実施	○					
3	空白期間の適正化	○	○	○	○		
4	適切な給与決定	○	○	○	○	○	○
5	適切な勤務時間の設定	○	○	○	○	○	○
6	適切な休暇等の設定			○	○		
7	再度の任用について			○	○	○	○
8	必要な行政サービスの提供体制の確保					○	○

内容

１　任用根拠の適正化　（２年度のみ）
　　特別職の非常勤職員の厳格化
　　特別職非常勤職員の会計年度任用職員への移行を促すため

２　適切な募集・任用の実施（２年度のみ）
　　応募制限の禁止
　　任用回数や年齢による応募制限の禁止
　　再度任用時の勤務条件の明示
　　初回だけでなく、２回目以降も勤務条件の明示しなければならない。

内容

３　空白期間の適正化（２～５年度）
　　任期と任期の間に空白の期間を空けることの禁止

４　適切な給与決定　（通年）
　　常勤職員の給料表を基礎とした給料決定
　　財政上の理由による期末・勤勉手当、給料・報酬の抑制の禁止
　　地域の民間企業の給与水準に留意（３年度～）
　　最低賃金に留意（４年度～）
　　常勤職員の給与改定の場合はそれに準じる（５年度～）
　　勤勉手当の支給（５年度）

内容

5　適切な勤務時間の設定（通年）

フルタイムとすべき職務を、勤務時間を短くしてパートタイムとしてはならない

パートタイムは必要に応じ見直す必要がある（３年度）

毎年度、見直しの検討を行う必要がある（４年度）

時間外勤務の実態を踏まえた見直しを行う必要がある（５～７年度）

6　適切な休暇等の設定（２～３年度）

国の非常勤職員との間の権衡

再度任用における年次休暇の繰り越し

公民権行使休暇、産前・産後休暇、介護休暇等法定の休暇の必要（３年度）

内容

７　再度の任用について　（４～７年度）

前の任期における勤務実績の考慮しての選考は可能である

複数回の任用の後で再度の任用を行わない場合の十分な説明と他への紹介

再度の任用を行う回数等の基準を設けていない団体数の増加（７年度）

８　必要な行政サービスの提供体制の確保　（６～７年度）

職務の内容に応じて、常勤職員、任期付き職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（総務省）

- 総務省は通知の実施状況の調査を行い通知の実施状況を確認、公開し、それを基に次年度の通知に活かしている。

項目

年度	3	4	5	6	7
1　応募制限の有無	○				
2　再度任用時における公募の実施状況	○		○	○	○
3　再任用時の空白期間の有無	○	○			
4　同じ職種への長期間任用			○	○	○

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（総務省）

年度	3	4	5	6	7
5　１週間あたりの勤務時間が37時間30分	○	○	○	○	○
6　勤務時間の見直しの状況		○	○	○	○
7 常勤職員の給料表を基礎とした給料（報酬）	○	○	○	○	○
8　職務経験等の要素を考慮した給料（初回）	○	○	○	○	○
9　職務経験等の要素を考慮した給料（再任用時）	○	○	○	○	○

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（総務省）

年度	3	4	5	6	7
１０　期末手当の支給	○	○	○	○	○
１１　勤勉手当の支給				○	○
１２　勤勉手当支給による給料・報酬及び期末手当の引き下げ状況			○	○	○
１３　年次休暇以外の休暇	○				

各論

- 日本図書館協会の「会計年度任用職員に関する提言」2022年1月では、8項目の改善点を挙げてる。それを基にそれぞれの部分がその後どう改善されたのか見ていく。

- 調査のあるものは、初年度と７年度を比較する。

勤務時間

提言１－（１） フルタイムの職にはフルタイムでの任用を

　フルタイム雇用職員には支給される退職手当が、パートタイム雇用の職員には支給されないなど、制度上その待遇に大きな差があります（中略）　仕事量や仕事内容がフルタイムに近い職務に就く職員は、フルタイムで任用することが望まれます。

　また制度の実施を機にフルタイムからパートタイムに変更した自治体もあるようです[5]が、フルタイムに戻すべきです。

通知

- パートタイムとフルタイム

  フルタイムとすべき職務を、勤務時間を短くしてパートタイム
  　としてはならない（通知・毎年）
  パートタイムは必要に応じ見直す必要がある（通知・３年度）
  毎年度、見直しの検討を行う必要がある（通知・４年度）
  時間外勤務の実態を踏まえた見直しを行う必要がある（通知
  ５～７年度）

調査

- パートタイムで1週間当たりの勤務時間が37時間30分（週５日勤務、１日７時間30分相当）以上の職

（件数）	３年度	７年度	
市区	36,482	33,274	呼びかけにも関わらず、あまり
町村	14,500	13,868	改善が見られない。
全体	55,662	51,778	9.3％減

見直し実施

5年度　91.4％→7年度　94.0％

再度の任用

提言２－（１）　２度目以降の任用については、公募ではなく勤務実績による能力実証で行うこと

　図書館職員には、当該の職場における職務の経験と知識の蓄積が求められます。そのためにはその職場で長期間継続的に勤務していくことが必要です。
任用に当たっては当該の職場で培われた経験と知識によって判断されることが望ましいと考えます。最初の任用は公募であっても、２度目以降の任用は勤務実績による能力実証で行われることが望まれます。

マニュアル・通知

- 再度の任用の際の公募の例示推奨の廃止（マニュアル令和６年）

問６－２ 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず 公募を実施する必要があるか。
〇また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集 を行うことが望ましい。~~例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び 成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用 を行うことができるのは、同一の者について連続２回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に 行う必要があるとされている。~~

マニュアル・通知

- 問６－６ 令和６年６月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績 に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連 続２回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体に おいて、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。

○ 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体の取扱いについては、各地方公 共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、 適切に対応されたい。

マニュアル・通知

- 再度の任用について

  前の任期における勤務実績の考慮しての選考は可能である
  複数回の任用の後で再度の任用を行わない場合の十分な
  説明と他への紹介（通知４～７年度）

  再度の任用を行う回数等の基準を設けていない団体数の
  増加（通知７年度）

調査

- 再度任用における公募の実施状況 （図書館職員）

	毎年公募	回数基準在り	公募無し
3年度	34.3%	52.0%	13.7%
7年度	31.8%	39.4%	28.8%

回数基準ありが減って、公募なしが増加している。（その後さらに増えているのでは）

無期雇用、正規化

３－（３） ６年目以降の任用で希望者は無期雇用にすること

　民間労働者は労働契約法第18条により、5年の継続雇用を経て6年目に入った場合、希望すれば無期雇用へ転換することが認められています。会計年度任用職員にもこれと同等の制度を導入することが望まれます。

通知

- 必要な行政サービスの提供体制の確保　（６～７年度）
  職務の内容に応じて、常勤職員、任期付き職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択
- 「会計年度任用職員の職務経験を有する者が受験可能な 中途採用試験の取組事例」（7年度）
- 「会計年度任用職員の経験を活かす採用試験等の取組事例集」（7年度）

調査

- 同じ職種への長期間任用
  10年以上同一の者が同じ職種へ任用される場合の有無 （自治体数）

	5年度	7年度
市区	74.0％	91.1％
町村	63.1％	82.8％
全体	58.5％	73.8％

無期雇用ではないが、実際の長期間任用は確実に増えている。

給与（報酬）

２－（２） 給与（報酬）の経験加算（昇給）に上限を設けないこと

　同一労働同一賃金の原則から、一般に会計年度任用職員においても常勤職員（正規職員）と同一の給料表を基礎とする場合が多く、経験加算（昇給）も行われています[9]。しかし経験加算（昇給）に上限があるため、年齢や経験などにおいて同一の常勤職員（正規職員）との差が生じます[10]。上限を設けないもしくは常勤職員（正規職員）と同一の上限にすることが望まれます。

マニュアル

- 令和７年６月　給料または報酬水準とその上限の廃止
  問１３－５ 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準に、一定の上限を設ける必要はあ るか。
  ○ 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、常勤職員と　同様に、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であり、その際、必ずしも上限を設ける必要はないと考える。
  ○ ただし、職務内容が単純・定型的・補助的なものなどである場合、その職　務の遂行に 当たってそれまでの職務経験等が寄与する程度には自ずと一定の限界があることも想定 される。こうした場合には、必ずしもそれまでの職務経験等の　全てを考慮する必要はないことから、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けること考えられる。

手当等の支給

- **（1） フルタイム職員とパートタイム職員を分けることなく、同様の給与・手当の支給をすること**

  フルタイム職員には生計費を含む給与が支給されるのに対し、パートタイム職員には今までと同じく労働の対価としての報酬のままです。パートタイム職員にもフルタイム職員と同様に給与を支給することが望まれます。
  また期末手当以外の手当（特に退職手当）についてもフルタイム、パートタイムの区別なく支給することが望まれます。

通知

- 令和5年 6 月
  地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する
  勤勉 手当の支給関係）の運用について（通知）

  会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給 パートタイムの会　計年度任用職員については、令和 6 年度から、対象とな る職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。
  第 2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての基本的な考え方 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての期間率や成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要があり、成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要があること。

調査

- 勤勉手当の支給の有無（図書館職員）
  ６年度　95.3％　→　　７年度　98.4％
- 年間支給月数が常勤職員と（全体・7年度）
  　同じ82.6％　少ない17.4％
- 勤勉手当の支給の範囲（全体・7年度）
  週15時間30分以上（規定）
  　規定通り75.8％　より広い5.3％　より狭い19.3％
  勤務期間6か月以上（規定）
  　規定通り90.8％　より広い8.１％　より狭い1.１％

手当実施に伴う給与の減額

- **２－２ 制度の実施に伴う月額給与（報酬）の減額は行わないこと**

  制度実施に伴い期末手当が支給されるためか、月額給与（報酬）を今までより引き下げた自治体が23.8％[6]もあります。これは待遇の改善を図る制度の趣旨にあわないもので、総務省も通知[7]を出して呼びかけています。国からの財政措置もなされている以上、月額給与（報酬）の減額を止めるべきです。

通知

- 2 令和5年 6 月
  地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉 手当の支給関係）の運用について（通知）
  また、単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を 図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について 抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。
- 適正な運用について（通年）
  財政上の理由による、期末・勤勉手当、給料・報酬の抑制の禁止

調査

- 勤勉手当支給による給料・報酬及び期末手当の引き下げ状況

	6年度	7年度
引き下げを行った	2.4％	1.3％
行わない	97.6％	98.7％

- 図書館職員に限ると

引き下げを行った	2.7％	1.1％
行わない	97.3％	98.9％

休暇

２－（３） 各種の休暇を常勤職員(正規職員)と同等にすること

　多くの自治体で会計年度任用職員にも法定、法定外の休暇が付与されています。しかし休暇の種類や付与日数に差がある場合があります[11]。また同じ休暇が常勤職員（正規職員）は有給であるのに対し、会計年度任用職員は無給といった例も見られます。常勤職員（正規職員）と同等にすることが望まれます。

通知

- 適正な運用について
  適切な休暇等の設定（２～３年度）
    国の非常勤職員との間の権衡
    再度任用における年次休暇の繰り越し
    公民権行使休暇、産前・産後休暇、介護休暇等法定の休暇の必要（３年度）

マニュアル

- 令和４年１２月

１　休暇の種類の増加

- 有給

  年次休暇、公民権行使、官公署出頭、現住居の滅失 等、出勤
  困難、退勤途上、忌引、結婚、夏季、不妊治療、産前、産後、
  配偶者出産、育児参加休暇

- 無給

  保育時間、子の看護、短期介護、介護休暇、介護時間、生理日の就
  業困難、妊産疾病、公務上の傷病、私傷病、骨髄等ドナー

２　育児休業の在職期間制限の撤廃

任命権者を同じくする職に引き続き在職した期間が1 年以上であること→撤廃

マニュアル

- 令和７年３月　「介護休暇」及び「介護時間」の在職期間の　要件廃止、令和７年 ４月１日付けで「病気休暇（私傷病）」の有給化並びに「不妊治療のた めの休暇」、「配偶者出産休暇」、　「育児参加　のための休暇」、「子の看護 休暇」及び「短期介護休暇」の任期　の限定廃止　人間ドック受診 に係る職務専念義務の免除
- 令和8年4月
  「保育時間」、「子の看護等休暇」、「短期 介護休暇」及び「骨髄等ドナー休暇」の有給化 並びに「通勤上の傷病休暇」の新設

共済組合

- **（２） 共済組合の加入、災害補償などに勤務時間数による差を設けないこと**

  現在、常勤的非常勤職員（月18日、12か月以上勤務）のみに認められている地方公務員等共済組合の加入、地方公務員災害補償基金の補償対象を勤務時間数の差にかかわりなく、すべての会計年度任用職員に適用することが望まれます。

マニュアル

令和４年１２月
地方公務員共済制度における非常勤職員への短期給付等の適用拡大
週の所定勤務時間が20時間以上　月額報酬額が8万8千円以上
2ヶ月を超える雇用見込がある
健康保険→共済組合短期給付（医療保険）

提言8項目の改善を評価すると

１－（１） フルタイムの職にはフルタイムでの任用を　　△OR　×
１－（２） 制度の実施に伴う月額給与（報酬）の減額は行わないこと
△OR　○
2－（１） ２度目以降の任用については、公募ではなく勤務実績による能力実証で行うこと　△OR　○
2－（２） 給与（報酬）の経験加算（昇給）に上限を設けないこと
△OR　×
2－（３） 各種の休暇を常勤職員(正規職員)と同等にすること△OR　○
３ －（１） フルタイム職員とパートタイム職員を分けることなく、同様の給与・手当の支給をすること　△

提言8項目の改善を評価すると

３－（２） 共済組合の加入、災害補償などに勤務時間数による差を設けないこと　　△OR　○

３－（３） ６年目以降の任用で希望者は無期雇用にすること　×OR　△

制度の改善が進むほど、会計年度（1年）任用の意味が薄らいでくる。

この制度はいつまでも持続できるのだろうか。

通知やマニュアル、調査の内容を詳しく知りたい方は、

総務省のホームページ　**会計年度任用職員制度**等 - 総務省