

# 參考資料



## (目 次)

### 全般的事項

|   |   |   |
|---|---|---|
| 資料1 「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(概要) | … | 1 |
|---|---|---|

### 「Ⅰ. はじめに」及び「Ⅱ. 基本的考え方」関連

|   |   |   |
|---|---|---|
| 資料2 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      | … | 3 |
| 資料3 臨時・非常勤職員の任用根拠に関する条文(地方公務員法)           | … | 4 |
| 資料4 地方公務員における臨時・非常勤職員数の状況について             | … | 5 |
| 資料5 地方公務員の任期付職員制度について                     | … | 7 |
| 資料6 地方公務員制度における原則:任期の定めのない常勤職員を中心とした公務の運営 | … | 8 |

### 「Ⅲ. 臨時・非常勤職員の任用根拠の適正化」関連

(特別職非常勤職員の任用に係る見直し)

|                                     |   |   |
|-------------------------------------|---|---|
| 資料7 特別職で労働者性の高い者の一般職への移行(平成28年調査結果) | … | 9 |
|-------------------------------------|---|---|

(臨時的任用職員の任用に係る見直し)

|  |   |     |
|--|---|-----|
| 資料8 臨時的任用の要件(国家公務員)                          | … | 1 1 |
| 資料9 臨時的任用職員から一般職非常勤職員への見直し状況(平成28年調査結果<全国計>) | … | 1 2 |
| 資料10 臨時的任用職員に係る育児休業の適用除外に関する規定(地方育休法)        | … | 1 3 |

(一般職非常勤職員の任用に係る見直し)

|                                      |   |     |
|--------------------------------------|---|-----|
| 資料11 特別職で労働者性の高い者の一般職への移行(地方公共団体の意見) | … | 1 4 |
| 資料12 構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例   | … | 1 5 |

## 「Ⅳ. 一般職非常勤職員制度の新たな仕組みの整備」 関連

### (募集・採用・任用等)

|      |                                     |   |    |
|------|-------------------------------------|---|----|
| 資料13 | 採用・任用(国家公務員・地方公務員)                  | … | 18 |
| 資料14 | 採用に係る能力実証の方法(平成28年調査結果<全国計・事務補助職員>) | … | 19 |
| 資料15 | 勤務条件の明示に関する条文(職業安定法・労働基準法)          | … | 20 |
| 資料16 | 採用時の勤務条件等の明示(平成28年調査結果<全国計>)        | … | 22 |
| 資料17 | 期間業務職員の任期(国家公務員)                    | … | 23 |

### (服務・懲戒)

|      |                   |   |    |
|------|-------------------|---|----|
| 資料18 | 地方公務員制度における服務上の制約 | … | 24 |
|------|-------------------|---|----|

### (人事評価)

|      |                       |   |    |
|------|-----------------------|---|----|
| 資料19 | 地方公務員における人事評価制度の概要    | … | 25 |
| 資料20 | 教職経験による試験免除・特別の選考について | … | 27 |

### (給付)

|      |  |   |    |
|------|--|---|----|
| 資料21 | 臨時・非常勤職員の給付に関する条文(地方自治法)               | … | 28 |
| 資料22 | 非常勤職員に対する給付の在り方(現行制度)                  | … | 29 |
| 資料23 | 非常勤職員に対する給付の在り方(国の制度)                  | … | 30 |
| 資料24 | 臨時・非常勤職員数(平成28年調査結果<全国計(任用根拠別・勤務時間別)>) | … | 31 |
| 資料25 | 非常勤職員に対する手当支給に係る判例                     | … | 32 |
| 資料26 | 給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準(地方公務員法)           | … | 35 |

(その他の勤務条件等)

|      |                                    |   |    |
|------|------------------------------------|---|----|
| 資料27 | 各種休暇制度の導入状況(平成28年調査結果<全国計・事務補助職員>) | … | 36 |
| 資料28 | 非常勤職員に係る育児休業導入状況                   | … | 37 |
| 資料29 | 研修に関する規定(地方公務員法)                   | … | 38 |

(定数)

|      |                               |   |    |
|------|-------------------------------|---|----|
| 資料30 | 地方自治法の定数に関する「臨時又は非常勤の職」(現行制度) | … | 39 |
|------|-------------------------------|---|----|

(再度の任用)

|      |  |   |    |
|------|--|---|----|
| 資料31 | 再度任用の状況(平成28年調査結果<全国計>)                | … | 40 |
| 資料32 | 民間における有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する規定          | … | 41 |
| 資料33 | 空白期間の設定状況(平成28年調査結果<全国計・事務補助職員>)       | … | 42 |
| 資料34 | 国家公務員及び民間労働法制の任期の設定に関する条文(人事院規則・労働契約法) | … | 44 |

**その他関連資料**

|      |  |   |     |
|------|--|---|-----|
| 資料35 | 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査(速報版)              | … | 45  |
| 資料36 | 国家公務員の非常勤職員に関する実態調査について(調査結果)            | … | 51  |
| 資料37 | 地方公務員の臨時・非常勤職員を巡るこれまでの経緯                 | … | 58  |
| 資料38 | 同一労働同一賃金ガイドライン案                          | … | 60  |
| 資料39 | 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告                   | … | 76  |
| 資料40 | 研究会報告書(案)と平成26年通知の関連部分との比較               | … | 87  |
| 資料41 | 「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」概要 | … | 104 |

## ヒアリング関係資料

|      |  |         |
|------|--|---------|
| 資料42 | 地方公共団体(東京都、愛知県東浦町、神奈川県逗子市)                   | … 1 0 5 |
| 資料43 | 厚生労働省・有期労働対策部                                | … 1 1 5 |
| 資料44 | 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授 (「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」委員) | … 1 3 2 |
| 資料45 | 一般社団法人 日本経済団体連合会                             | … 1 4 1 |
| 資料46 | 職員団体(全日本自治団体労働組合、日本教職員組合)                    | … 1 4 9 |

# 「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（概要）

## I. 現状と課題

### 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状

|                    |           |      |
|--------------------|-----------|------|
| 特別職<br>(地方公務員法非適用) | 首長、議員、委員等 |      |
|                    | 特別職非常勤職員  | 22万人 |
| 一般職<br>(地方公務員法適用)  | 臨時的任用職員   | 26万人 |
|                    | 一般職非常勤職員  | 17万人 |

- ◆ 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 64.5万人  
(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1.7万人 など、幅広い分野で活用)
- ◆ 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】

単なる事務補助職員も「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などの支給ができない

※ 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

## Ⅱ. 提言内容のポイント

○ 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保が図られるよう、以下の制度改正について、立法的な対応か、あるいは、通知等による解釈の明確化を両論併記。ただし、可能な限り立法的な対応を目指し検討すべき。

(今後、地方公共団体や職員団体などの関係団体からの意見を受け、具体的な制度改正を進めていくことが重要。)

※ 制度改正を行った後、各地方公共団体における具体的な実施に向け2年程度の準備期間を設けることが必要。

### <任用上の課題>

#### 【課題1】

単なる事務補助職員も、本来は専門性を有する「特別職」で任用

#### 【課題2】

採用方法等が不明確なため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

### <処遇上の課題>

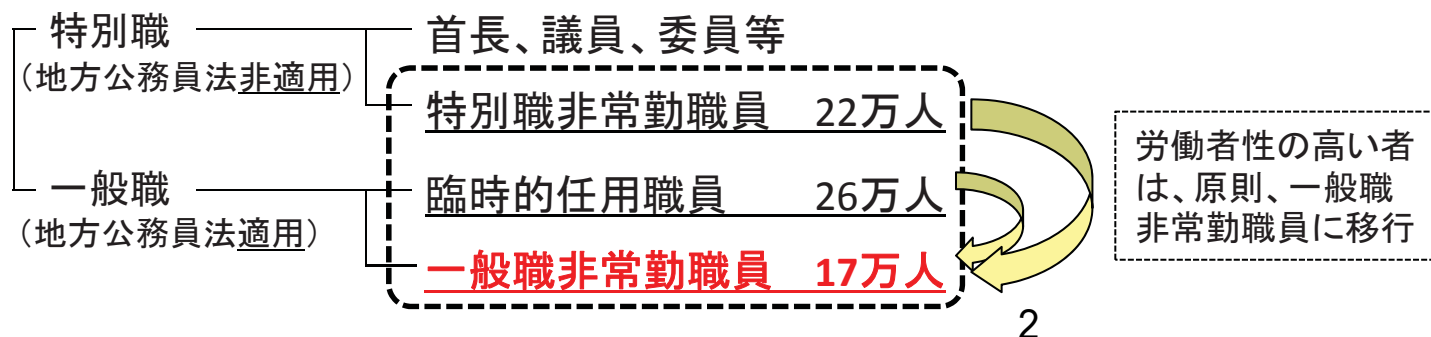
#### 【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当などの支給ができない

### <課題への対応>

- ① 特別職非常勤職員を「専門性の高い者等(委員・顧問等)」に限定
- ② 成績主義の特例である臨時的任用職員を国と同様に、「常勤職員(フルタイム)の代替」に限定
- ③ 一般職非常勤職員の「採用方法・服務規律等の新たな仕組み」を明確化し、労働者性の高い非常勤職員は一般職非常勤職員として任用

一般職非常勤職員について  
期末手当などの手当の支給が  
可能な制度に見直し



【現状】報酬・費用弁償のみ  
(手当の支給は不可)

↓  
給料・手当を支給できる  
給付体系に移行



## 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<br>(任期付法3条・4条・5条)   |
|------------------------|---|---|--|---|
|                        | ①特別職非常勤職員<br>(法3条3項3号)                                  | ②一般職非常勤職員<br>(法17条)                           | ③臨時的任用職員<br>(法22条2項・5項)                                      |   |
|                        | 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<br>(再度の任用はあり得る)<br><br>(通知)                      | 原則1年以内<br>(再度の任用はあり得る)<br><br>(通知)            | 6月以内<br>更新は1回限り(最長1年)<br>(再度の任用はあり得る)<br>(法22条)              | 3年以内又は5年以内<br>(4条及び5条について、<br>再度の任用はあり得る)<br>(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<br>(地方自治法203条の2、204条)  |   |  | 給料と手当を支給<br>(地方自治法204条)   |
| 種 類 別 数<br>(平成28年4月現在) | 約22万人<br>(主な内訳)<br>相談員、研究員、館長等<br>6.8万人<br>一般事務職員 5.0万人 | 約17万人<br>(主な内訳)<br>一般事務職員 4.3万人<br>保育士等 2.9万人 | 約26万人<br>(主な内訳)<br>一般事務職員 6.7万人<br>保育士等 5.0万人<br>教員・講師 5.7万人 | 約1.1万人<br>(内訳)<br>3条(専門的知識等)2千人<br>4条(時限的な職) 4千人<br>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。

※ 任期付職員の数については、平成27年4月現在のものであり、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(約2千人)を含む(以下も同じ)。

※ 「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64万5,000人  |
| 任期付職員    | 約1,000人     | 約2,000人     | 約6,000人     | 約1万1,000人   |

## 臨時・非常勤職員の任用根拠に関する条文(地方公務員法)

### ○地方公務員法(抄)(昭和二十五年法律第二百六十一号)

#### 特別職非常勤職員の任用根拠

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第三条 1及び2(略)

3 特別職は、次に掲げる職とする。

一・二 (略)

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

四～六 (略)

(この法律の適用を受ける地方公務員)

第四条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員に適用する。

2 この法律の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

#### 一般職非常勤職員の任用根拠

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

2～5 (略)

#### 臨時的任用職員の任用根拠

(条件附採用及び臨時的任用)

第二十二条 (略)

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

3～7 (略)

## 地方公務員における臨時・非常勤職員数の状況について

### ＜任用根拠別の推移＞

(単位:人)

|          | 平成17年(A) | 平成20年(B) | 平成24年(C) | 平成28年(D) | D-C(E) | E/C   |
|----------|----------|----------|----------|----------|--------|-------|
| 特別職非常勤職員 | 177,105  | 200,019  | 226,604  | 216,942  | ▲9,662 | ▲4.3% |
| 一般職非常勤職員 | 53,726   | 99,371   | 127,390  | 167,521  | 40,131 | 31.5% |
| 臨時的任用職員  | 181,034  | 198,406  | 244,983  | 260,262  | 15,279 | 6.2%  |

(※)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(以下同じ。)

### (参考) 職種別の推移

(単位:人)

|        | 平成17年(A) | 平成20年(B) | 平成24年(C) | 平成28年(D) | D-C(E) | E/C   |
|--------|----------|----------|----------|----------|--------|-------|
| 一般事務職員 | 112,315  | 119,682  | 149,562  | 159,827  | 10,265 | 6.9%  |
| 技術職員   | 7,147    | 7,444    | 8,855    | 9,473    | 618    | 7.0%  |
| 医師     | 9,955    | 9,241    | 8,743    | 8,688    | ▲55    | ▲0.6% |
| 医療技術員  | 7,216    | 8,633    | 10,969   | 11,934   | 965    | 8.8%  |
| 看護師等   | 21,312   | 23,485   | 25,947   | 28,213   | 2,266  | 8.7%  |
| 保育士等   | 79,580   | 89,409   | 103,428  | 100,030  | ▲3,398 | ▲3.3% |
| 給食調理員  | 35,313   | 37,334   | 39,294   | 38,069   | ▲1,225 | ▲3.1% |
| 技能労務職員 | 57,926   | 53,919   | 59,254   | 56,816   | ▲2,438 | ▲4.1% |
| 教員・講師  | 46,530   | 57,381   | 78,937   | 92,671   | 13,734 | 17.4% |
| 図書館職員  | —        | —        | —        | 16,558   | 16,558 | —     |
| その他    | 78,546   | 91,268   | 113,988  | 122,446  | 8,458  | 7.4%  |
| 合計     | 455,840  | 497,796  | 598,977  | 644,725  | 45,748 | 7.6%  |

## <参考>職種の分類

| 分類     | 業務内容例  |
|--------|--|
| 一般事務職員 | 事務系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者   |
| 技術職員   | 技術系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者   |
| 医師     | 保健所嘱託医、福祉事務所嘱託医、健康づくり嘱託医、福祉施設医員 等  |
| 医療技術員  | 薬剤師、臨床検査技師、栄養士、心理技術員、予防接種補助員、歯科衛生士、理学・作業療法士 等  |
| 看護師等   | 保健師、助産師、看護師 等  |
| 保育士等   | 施設保育士、施設内介護職員、介助員、寄宿舍指導員、ホームヘルパー、ガイドヘルパー 等   |
| 給食調理員  | 病院調理員、学校調理員 等  |
| 技能労務職員 | 運転手、電話交換手、清掃機械運転、ごみ収集、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、守衛・庁務員等<br>(一般事務職員の業務を除く技能・労務系の職務を行うもの。ただし、病院調理員、学校調理員等は「給食調理員」に分類のこと。)   |
| 教員・講師  | 代替教員、学校講師、研修講師、児童施設講師、幼稚園教諭、英語指導助手 等   |
| 図書館職員  | 公立図書館等で、図書館資料の選択・貸出業務・読書案内等に携わる者(司書及び司書補の資格の有無を問わない。)  |
| その他    | 館長(公民館館長等)、相談員(消費生活相談員、交通事故相談員、青少年相談員等)、指導員(交通安全指導員、国民年金指導員等)、調査員(統計調査員等)、研究員(埋蔵文化財調査研究員等)、行政協力員(行政連絡員、駐在員等)、施設管理人(市町村有林管理人等)、奉仕員(森林巡回員等)、その他(上記以外の職種で臨時・非常勤職員が従事しているもの) |

※ 選挙の実施に伴う臨時・非常勤職員については、当該年度の特殊事情によるものとして、対象職員から除いている。

# 地方公務員の任期付職員制度について

## 1 任期付職員制度について

- 本格的業務に従事可能
- 複数年（3年～5年以内）の任期の設定が可能
- 相応の給料及び手当の支給が可能

| 区分                               | 要件   | 任期                 |
|----------------------------------|--|--------------------|
| 1 任期付職員（専門的知識等）<br>〈3条〉【平成14年創設】 | ① 高度の専門的知識経験等を有する者を一定の期間活用することが特に必要<br>② 専門的な知識経験を有する者を期間を限って業務に従事させることが必要 | 5年以内               |
| 2 任期付職員（時限的な職）<br>〈4条〉【平成16年創設】  | ① 一定の期間内に終了することが見込まれる業務に従事<br>② 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事                 | 3年以内（特に必要な場合は5年以内） |
| 3 任期付短時間勤務職員<br>〈5条〉【平成16年創設】    | ① 2の①②の場合<br>② 住民に対するサービスの提供時間の延長、繁忙時における提供体制の充実等<br>③ 部分休業を取得する職員の業務の代替   | 同上                 |

## 2 任期付職員の採用状況の推移（任用根拠別：過去5カ年）

|                             | H23   | H24        | H25          | H26          | H27           |
|-----------------------------|-------|------------|--------------|--------------|---------------|
| 3条（専門的知識等）                  | 675   | 850(15)    | 1,183(158)   | 1,470(232)   | 1,825(331)    |
| 4条・フルタイム（時限的な職）             | 1,057 | 1,338(279) | 2,362(888)   | 3,337(1,378) | 3,873(1,464)  |
| 5条・短時間勤務<br>（時限的な職・提供体制の充実） | 2,940 | 3,745(3)   | 4,514(22)    | 4,858(6)     | 5,399(7)      |
| 合 計                         | 4,672 | 5,933(297) | 8,059(1,068) | 9,665(1,616) | 11,097(1,802) |

※ 括弧内の数値は内数であり、東日本大震災に係る復旧・復興の業務に従事する任期付採用者数（採用後、被災自治体に派遣されている場合も含む）。

## 地方公務員制度における原則：任期の定めのない常勤職員を中心とした公務の運営

### 概要

公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とし、職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精励できるようにすることによる公務の能率性の追求、地方公共団体における企画立案やサービスの質の担保等の観点から、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」を原則としている。

(地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書(平成21年1月23日))

### 山形県人事委員会(東郷小学校)事件(最高裁:昭和38年4月2日判決)

地方公務員法の下において職員の期限付任用が許されるかどうかについては、法律に別段の規定はないが、同法がいわゆる条件付採用制度をとり(22条1項参照)、また分限免職および懲戒免職の事由を明定して(28条、29条参照)職員の身分を保障していることや、特に臨時的任用に関する規定を設け、その要件、期間等を限定していること(22条2項参照)に徴すれば、職員の任用を無期限のものとするのが法の建前であると解すべきこと、まさに所論のとおりである。

地方公務員法の建前は、職員の身分を保障し、職員を安んじて自己の職務に専念させる趣旨に出たものである

## 【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】平成28年調査結果①

### 平成28年調査の概要①

- 都道府県・指定都市では、特別職非常勤職員を一般職化する動きが徐々に拡大  
(今回、特別職非常勤職員総数は、前回調査時の約23万人から約22万人へと減少)
- 一方、その他の市町村では、過半数の団体が検討自体を行っていない状況
- 任期付職員の活用も限定的

### 任用根拠別の職員数の推移

(単位:人)

|          | 平成17年(A) | 平成20年(B) | 平成24年(C) | 平成28年(D) | D-C(E) | E/C   |
|----------|----------|----------|----------|----------|--------|-------|
| 特別職非常勤職員 | 177,105  | 200,019  | 226,604  | 216,942  | ▲9,662 | ▲4.3% |
| 一般職非常勤職員 | 53,726   | 99,371   | 127,390  | 167,521  | 40,131 | 31.5% |
| 臨時的任用職員  | 181,034  | 198,406  | 244,983  | 260,262  | 15,279 | 6.2%  |

### 特別職非常勤の一般職化の方向性(平成28年4月1日時点)

(単位:団体)

| 団体区分      | 任用あり<br>(d+e+f) |        | 活用状況               |       |                  |      |             |      | 合計        |       | 検討中 |       | 予定なし |       |
|-----------|-----------------|--------|--------------------|-------|------------------|------|-------------|------|-----------|-------|-----|-------|------|-------|
|           |                 |        | 従前より通知に沿って対応済<br>a |       | 通知後に見直しを実施済<br>b |      | 今後予定あり<br>c |      | d=(a+b+c) |       | e   |       | f    |       |
| 都道府県(47)  | 46              | 100.0% | 10                 | 21.7% | 4                | 8.7% | 1           | 2.2% | 15        | 32.6% | 13  | 28.3% | 18   | 39.1% |
| 指定都市(20)  | 20              | 100.0% | 7                  | 35.0% | 0                | 0.0% | 0           | 0.0% | 7         | 35.0% | 7   | 35.0% | 6    | 30.0% |
| 市区(792)   | 656             | 100.0% | 178                | 27.1% | 16               | 2.4% | 6           | 0.9% | 200       | 30.5% | 103 | 15.7% | 358  | 54.6% |
| 町村(923)   | 443             | 100.0% | 92                 | 20.8% | 9                | 2.0% | 4           | 0.9% | 105       | 23.7% | 62  | 14.0% | 276  | 62.3% |
| 合計(1,782) | 1,170           | 100.0% | 287                | 24.5% | 29               | 2.5% | 11          | 0.9% | 327       | 27.9% | 185 | 15.8% | 658  | 56.2% |

### 任期付職員制度の活用の状況

平成27年度 11,097人(うち、東日本大震災に係る対応 1,802人)と限定的

## 【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】平成28年調査結果②

### 平成28年調査の概要②

- 特別職非常勤職員で労働者性が高いと思われる者が依然として存在
- 一般職非常勤職員・臨時的任用職員において懲戒処分の対象となる場合が少なからず存在しており、懲戒処分の対象とならない特別職非常勤職員とのアンバランスが生じている

### 特別職非常勤職員数(代表的な職種別)

(単位:人)

| 区分      | 計        | 特別職非常勤職員 | 一般職非常勤職員 | 臨時的任用職員  |
|---------|----------|----------|----------|----------|
| 事務補助職員  | 100,907  | 17,517   | 28,471   | 54,919   |
| 教員・講師   | 92,671   | 20,310   | 15,340   | 57,021   |
| (義務教)   | (59,343) | (14,179) | (9,883)  | (35,281) |
| (義務教以外) | (33,328) | (6,131)  | (5,457)  | (21,740) |
| 保育所保育士  | 63,393   | 11,156   | 18,189   | 34,048   |
| 給食調理員   | 38,069   | 8,224    | 13,494   | 16,351   |
| 図書館職員   | 16,558   | 6,543    | 4,825    | 5,190    |
| 看護師     | 16,184   | 3,757    | 4,580    | 7,847    |
| 清掃作業員   | 7,551    | 1,443    | 2,232    | 3,876    |
| 消費生活相談員 | 2,215    | 1,588    | 488      | 139      |

### 都道府県における懲戒処分の状況(過去5年間における懲戒処分の有無)

(処分事例があった団体数)

|          | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 | 懲戒処分以外により対応している場合、その内容や問題点   |
|----------|----|----|----|----|--|
| 特別職非常勤職員 |    | —  |    |    | 9<br>(主な意見)<br>・ 設置要綱等に免職に関する規定がある。<br>・ 法律上の懲戒処分ができず、解雇(免職)まで至らない非違行為の際に、きめ細やかな対応ができない。 |
| 一般職非常勤職員 | 3  | 4  | 2  | 2  | 2<br>(主な意見)<br>・ 訓告、文書訓戒、嚴重注意などの事実上の措置を行っている。<br>・ 特段問題等は生じていない。                         |
| 臨時的任用職員  | 29 | 19 | 12 | 18 | 2  |



## 臨時的任用の要件（国家公務員）

### ○国家公務員法（昭和22年法律第120号）

（臨時的任用）

第六十条 任命権者は、人事院規則の定めるところにより、緊急の場合、臨時の官職に関する場合又は採用候補者名簿がない場合には、人事院の承認を得て、六月を超えない任期で、臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事院規則の定めるところにより人事院の承認を得て、六月の期間で、これを更新することができるが、再度更新することはできない。

- 2 人事院は、臨時的任用につき、その員数を制限し、又は、任用される者の資格要件を定めることができる。
- 3 人事院は、前二項の規定又は人事院規則に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
- 4 臨時的任用は、任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 5 前各項に定めるもののほか、臨時的に任用された者に対しては、この法律及び人事院規則を適用する。

### ○人事院規則8－12（職員の任免）

（臨時的任用）

第三十九条 任命権者は、常勤官職に欠員を生じた場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、現に職員でない者を臨時的に任用することができる。この場合において、第一号又は第二号に該当するときは、法第六十条第一項前段の人事院の承認があったものとみなす。

- 一 当該官職に採用、昇任、降任、転任又は配置換の方法により職員を任命するまでの間欠員にしておくことができない緊急の場合
- 二 当該官職が臨時的任用を行う日から一年に満たない期間内に廃止されることが予想される臨時のものである場合
- 三 当該官職に係る名簿がない場合又は当該官職に係る名簿において、当該官職を志望すると認められる採用候補者が五人に満たない場合

## 臨時的任用職員から一般職非常勤職員への見直し状況（平成28年調査結果〈全国計〉）

### ○臨時的任用職員から一般職非常勤職員への見直し状況

（単位：団体数）

| 区分           | 任用あり<br>(d+e+f) |        | 見直し状況                  |       |                      |      |             |      | 合計<br>d=(a+b+c) |       | 検討中<br>e |       | 予定なし<br>g |       |
|--------------|-----------------|--------|------------------------|-------|----------------------|------|-------------|------|-----------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
|              |                 |        | 従前より通知に<br>沿って対応済<br>a |       | 通知後に見直し<br>を実施済<br>b |      | 今後予定あり<br>c |      |                 |       |          |       |           |       |
| 都道府県<br>(47) | 45              | 100.0% | 26                     | 57.8% | 1                    | 2.2% | 0           | 0.0% | 27              | 60.0% | 2        | 4.4%  | 16        | 35.6% |
| 指定都市<br>(20) | 20              | 100.0% | 10                     | 50.0% | 0                    | 0.0% | 0           | 0.0% | 10              | 50.0% | 2        | 10.0% | 8         | 40.0% |
| 市区<br>(792)  | 693             | 100.0% | 231                    | 33.3% | 24                   | 3.5% | 2           | 0.3% | 257             | 37.1% | 60       | 8.7%  | 376       | 54.3% |
| 町村<br>(923)  | 718             | 100.0% | 165                    | 23.0% | 13                   | 1.8% | 6           | 0.8% | 184             | 25.6% | 80       | 11.1% | 454       | 63.2% |
| 合計           | 1,476           | 100.0% | 432                    | 29.3% | 38                   | 2.6% | 8           | 0.5% | 478             | 32.4% | 144      | 9.8%  | 854       | 57.9% |

## 臨時的任用職員に係る育児休業の適用除外に関する規定（地方育休法）

### ○地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）

（育児休業の承認）

第二条 **職員**（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日）まで、育児休業をすることができる。

## 【特別職で労働者性の高い者の一般職への移行】地方公共団体の意見

### ○ 立法的解決(又は通知による明確化)を求める意見

- ・ 現行地公法の運用見直しによる解決ではなく、地方公共団体の実情を踏まえた上で、立法的な解決を図っていただきたい。
- ・ 各自治体の解釈による運用がなされている現状があることを踏まえると、一般職へ任用根拠を見直す検討を行うにあたり、一般職化への疑義をなくすためにも、法令等による明確な基準を定める必要もあるのではないか。第17条が明確でないため、対内的対外的(首長、各部局、職員団体、議会、市町村など)に説明が困難であり、検討がなかなか進まない。

#### 【地方公務員法(抄)】

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

2～5 (略)

- ・ 「嘱託員」は地方公務員法第3条のみが根拠になると解釈し、同法第17条による嘱託職員の任用ができると解していなかった。そのため自ずと、嘱託職員は特別職に位置づけるしかなかった。同法第17条ではなく、より明確な根拠条文への改正を望みたい。労働性の高い職を一般職に位置づけることは賛成。

#### 【地方公務員法(抄)】

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第三条 1及び2(略)

3 特別職は、次に掲げる職とする。

一・二 (略)

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

四～六 (略)

**構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例 ①****【趣旨】**

構造改革特区において、地方公共団体が地域固有の課題に即応した効率的かつ弾力的な人事行政を可能とするため、特例措置として、地方公務員の任用について、現行の臨時的任用の任期満了後に必要な資格を有する後任が確保できない場合等の一定の要件の下に、1年を超えた臨時的任用を認めるもの。

**【特例措置の内容】**

構造改革特別区域(以下「特区」という。)における一定の事情にかんがみ、1年を超えた臨時的任用を行う必要性が認められる場合には、当該区域を設定した地方公共団体において、次のいずれかに該当するときに行う臨時的任用については、任期は6月以内で、採用した日から3年を超えない範囲内で更新できる。

- ① 既に、資格要件を必要とする職について臨時的任用を行っている場合において、当該区域における人材の需給状況等にかんがみ、任用の期間の満了の際現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難であるとき。
- ② 特定分野の職務に職員に従事させることにより、職員の資質の向上が図られ、もって当該区域における特定分野の人材育成に資する場合において1年を超えた臨時的任用が必要なとき。
- ③ 当該区域における住民の生活の向上等を図るため、事務事業の見直しに応じた業務量の一時的変化により生ずる職制の改廃等に対処する必要がある場合において1年を超えた臨時的任用が特に必要なとき。

**【適用団体数】**

15団体(平成28年12月現在)

## 構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例 ②

### 【経緯】

#### ○ 平成15年6月：構造改革特別区域法改正法(平成15年法律第66号)公布

- ・ 地方公務員法の特例の創設

#### ○ 平成16年6月：任期付法改正法(平成16年法律第85号)公布

- ・ 任期付法第4条(業務量との関連)及び第5条(任期付短時間)の創設

：

(この間、構造改革特区推進本部評価委員会による評価意見等あり)

：

#### ○ 平成26年5月：評価意見に対する政府の対応方針

- ・ 関係府省庁は、認定地方公共団体について、特例措置による臨時的任用職員の業務内容や勤務条件等の実態や、任期付任用を活用していない背景等について詳細に調査・分析を行う。その調査・分析結果も踏まえ、任期付任用制度の更なる周知・普及を図り、同制度の活用を促進することとする。また、関係府省庁は、必要に応じ特例措置の適切な運用を確保するための措置や、任期付任用制度についての見直しを行うものとする。その上で、評価・調査委員会は、**認定地方公共団体の任期付任用への移行状況、新規認定申請の動向、民間労働法制の動向等も踏まえ、平成29年度に改めて評価を行う。**

## 構造改革特別区域法による地方公務員の臨時的任用に関する特例 ③

(参考) 構造改革特別区域法(平成14年法律第189号)(抄)

(地方公務員法の特例)

第二十四条 地方公共団体が、その設定する構造改革特別区域において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当し、又は該当すると見込まれるため臨時的任用を行うことが必要であると認めて内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、当該認定に係る職について当該各号に掲げる場合に行う臨時的任用については、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十二条第二項から第五項までの規定は、適用しない。

- 一 当該地方公共団体がその職務の遂行について資格要件を必要とする職について地方公務員法第二十二条第二項又は第五項の規定に基づく臨時的任用を行っている場合において、当該構造改革特別区域における人材の需給状況等にかんがみ、同条第二項 後段又は第五項 後段の規定により更新された任用の期間の満了の際現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難であるとき。
  - 二 当該地方公共団体が特定の分野に関する職務に職員を従事させることにより、当該職員の資質の向上が図られ、ひいては当該構造改革特別区域における当該特定の分野に係る人材の育成が図られると認められる場合において、当該職務に係る職について一年を超えて臨時的任用を行うことが必要であるとき。
  - 三 当該構造改革特別区域における住民の生活の向上、行政の効率化等を図るために行う当該構造改革特別区域における当該地方公共団体の事務及び事業の見直しに応じた業務量の一時的な変化により生ずる職制又は定数の改廃等に効率的かつ機動的に対処する必要がある場合において、その職について一年を超えて臨時的任用を行うことが特に必要であるとき。
- 2 前項の認定を受けた地方公共団体であつて人事委員会を置くものにおいては、任命権者(地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下この条において同じ。)は、人事委員会規則で定めるところにより、当該認定に係る職について、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、採用した日(その職に同法第二十二条第二項の規定に基づき臨時的任用をされている職員をこの項の規定に基づき引き続き任用する場合にあつては、同条第二項の規定に基づき採用した日)から三年を超えない範囲内に限り、六月を超えない期間で更新することができる。ただし、前項各号に掲げる場合に該当しないときは、更新することはできない。
- 3 前項の場合において、人事委員会は、必要に応じ、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めるものとする。
- 4～6 (略)

## 採用・任用（国家公務員・地方公務員）

### ○地方公務員法（昭和22年法律第261号）

（採用の方法）

第十七条の二 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、人事委員会規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体においては、公平委員会規則。以下この節において同じ。）で定める場合には、選考（競争試験以外の能力の実証に基づく試験をいう。以下同じ。）によることを妨げない。

2、3（略）

### ○国家公務員法（昭和22年法律第120号）

（採用の方法）

第三十六条 職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、係員の官職（第三十四条第二項に規定する標準的な官職が係員である職制上の段階に属する官職その他これに準ずる官職として人事院規則で定めるものをいう。第四十五条の二第一項において同じ。）以外の官職に採用しようとする場合又は人事院規則で定める場合には、競争試験以外の能力の実証に基づく試験（以下「選考」という。）の方法によることを妨げない。

### ○人事院規則8－12（職員の任免）

（採用試験による職員の採用）

第八条 職員の採用は、法第三十六条又はこの規則第十八条第一項の規定により選考によることが認められている場合を除き、補充しようとする官職を対象として行われた採用試験（職員を採用するための競争試験をいう。以下同じ。）の結果に基づいて作成された法第五十条に規定する採用候補者名簿（以下「名簿」という。）に記載された者の中から、法第五十六条に規定する面接（以下この款において「面接」という。）を行い、その結果を考慮して行うものとする。

2（略）

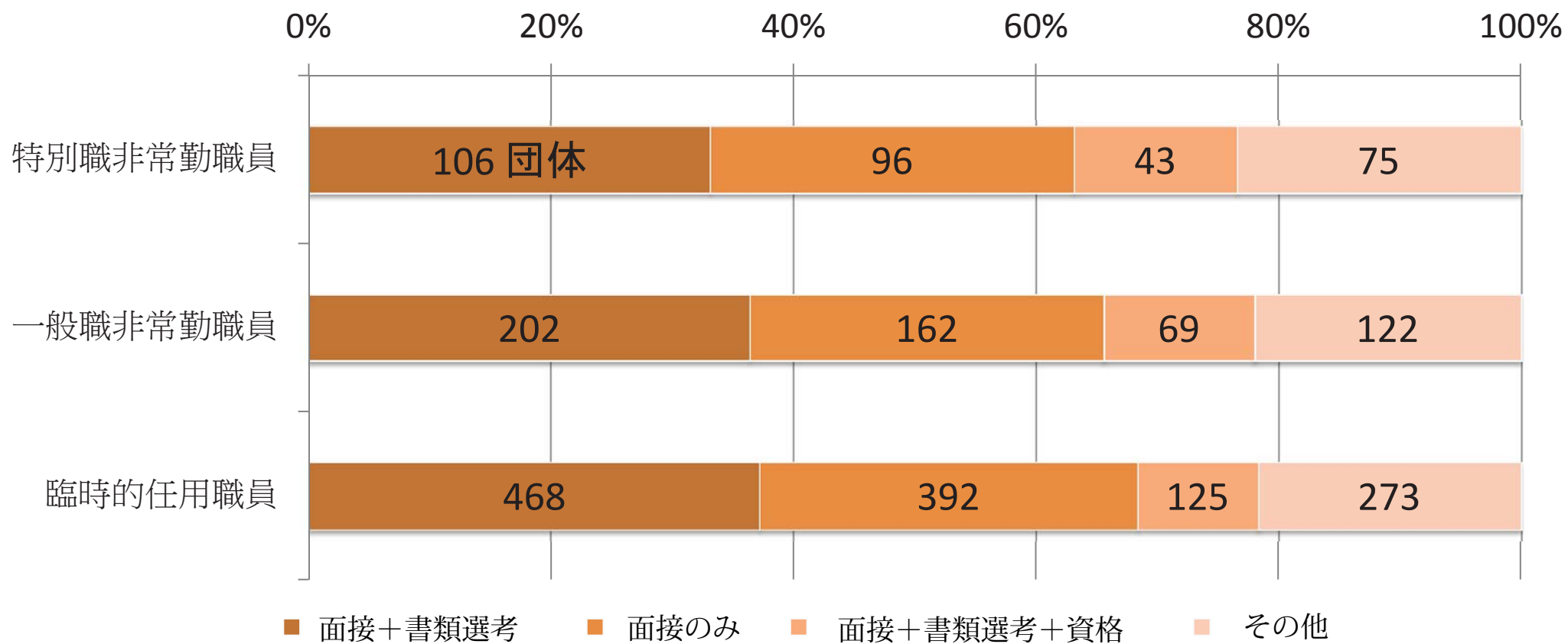
（非常勤職員の採用の方法）

第四十六条 非常勤職員（法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、第二章第二節（上記第八条など）の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。

2（略）



## 採用に係る能力実証の方法（平成28年調査結果〈全国計・事務補助職員〉）



## 勤務条件の明示に関する条文（職業安定法・労働基準法）①

### ○職業安定法（昭和22年法律第141号）

※ 地方公務員について適用

（労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その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。

2 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される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。

3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

### ○職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）

（法第五条の三に関する事項）

第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
  - 二 労働契約の期間に関する事項
  - 三 就業の場所に関する事項
  - 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
  - 五 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項
  - 六 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
- 2 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項（以下この項及び次項において「明示事項」という。）が明らかとなる次のいずれかの方法とする。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
- 一 書面の交付の方法
  - 二 電子情報処理組織（中略）を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法（中略）によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法

3及び4（略）

## 勤務条件の明示に関する条文（職業安定法・労働基準法）②

### ○労働基準法（昭和22年法律第49号）

※ 地方公務員について適用

（労働条件の明示）

第十五条 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。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 及び3（略）

### ○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）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並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

2 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

## 採用時の勤務条件等の明示（平成28年調査結果〈全国計〉）

## ○採用時の勤務条件等の明示

（単位：団体数）

| 区分       | 任用あり<br>(d+e+f) |        | 採用時の勤務条件等の明示           |       |                      |      |             |      | 合計<br>d=(a+b+c) |       | 検討中<br>e |      | 予定なし<br>f |       |
|----------|-----------------|--------|------------------------|-------|----------------------|------|-------------|------|-----------------|-------|----------|------|-----------|-------|
|          |                 |        | 従前より通知に<br>沿って対応済<br>a |       | 通知後に見直し<br>を実施済<br>b |      | 今後予定あり<br>c |      |                 |       |          |      |           |       |
| 特別職非常勤職員 | 1,165           | 100.0% | 971                    | 83.3% | 32                   | 2.7% | 4           | 0.3% | 1,007           | 86.4% | 30       | 2.6% | 128       | 11.0% |
| 一般職非常勤職員 | 797             | 100.0% | 674                    | 84.6% | 29                   | 3.6% | 1           | 0.1% | 704             | 88.3% | 21       | 2.6% | 72        | 9.0%  |
| 臨時的任用職員  | 1,476           | 100.0% | 1,256                  | 85.1% | 53                   | 3.6% | 5           | 0.3% | 1,314           | 89.0% | 36       | 2.4% | 126       | 8.5%  |
| 合計       | 3,438           | 100.0% | 2,901                  | 84.4% | 114                  | 3.3% | 10          | 0.3% | 3,025           | 88.0% | 87       | 2.5% | 326       | 9.5%  |

## 期間業務職員の任期（国家公務員）

### ○人事院規則8－12（職員の任免）

（非常勤職員の任期）

第四十六条の二 期間業務職員を採用する場合は、当該採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任期を定めるものとする。

- 2 任命権者は、特別の事情により期間業務職員をその任期満了後も引き続き期間業務職員の職務に従事させる必要が生じた場合には、前項に規定する期間の範囲内において、その任期を更新することができる。
- 3 任命権者は、期間業務職員の採用又は任期の更新に当たっては、業務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。
- 4、5（略）

## 地方公務員制度における服務上の制約

● 地方公務員は、全体の奉仕者であることから、次のような服務上の制約が課せられている。

- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| ① 服務の宣誓                | ⑤ 職務に専念する義務  |
| ② 法令及び上司の命令に従う義務       | ⑥ 政治的行為の制限   |
| ③ 信用失墜行為の禁止            | ⑦ 争議行為等の禁止   |
| ④ 職務上知り得た秘密を守る義務(守秘義務) | ⑧ 営利企業等の従事制限 |

(懲戒)

職員は、同法で定める事由による場合以外は、懲戒処分(戒告、減給、停職、免職)を受けることはない。

- ① 地方公務員法もしくは同法第57条に基づく特例法又はこれに基づく条例等に違反した場合
- ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- ③ 全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合

(罰則)

法益の侵害がきわめて重大でやむを得ない場合に罰則が科せられる。

(主な例)

懲役1年以下又は罰金50万円以下

- ・ 平等取扱原則違反
- ・ 守秘義務違反 など

懲役3年以下又は罰金100万円以下

- ・ 能力の実証に基づかない任用
- ・ 競争試験の受験阻害等
- ・ 争議行為の教唆等 など

等

## 地方公務員における人事評価制度の概要 ①

## 人事評価

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、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勤務成績の評価(地公法第6条)

能力評価: 職員の職務上の行動等を通じて顕在化した能力を把握

(項目例) 企画立案、専門知識、協調性、判断力など

業績評価: 職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握

(国の業績評価の例) 具体的な業務の目標、課題を期首に設定し、期末にその達成度を評価

※公正に(地公法第23条第1項)、定期的に(地公法第23条の2第1項)行わなければならない。

ツール

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用(地公法第23条第2項)

能力本位の  
任用

勤務成績を  
反映した給与

厳正、公正な  
分限処分

効果的な  
人材育成

人事評価の結果に応じた措置

## 地方公務員における人事評価制度の概要 ②

① 評価の方法：能力評価及び業績評価の二本立てで実施

② 評価基準の明示：評価項目、基準、実施方法等の明示

③ 評価者訓練：各評価者への研修等

④ 自己申告：被評価者が自らの業務遂行状況を振り返り自己申告を実施  
面談：評価者と被評価者が話し合い、目標設定やフィードバックを実施  
結果の開示：結果を被評価者に示し、今後の業務遂行にあたっての指導・助言を実施

⑤ 苦情対応：評価に関する苦情に対応する仕組みを整備



## 教職経験による試験免除・特別の選考について

### ○（臨時的任用又は非常勤）教職経験による試験免除・特別の選考の実施状況

| 対象団体数 | 一部試験免除 |       | 特別の選考 |       |
|-------|--------|-------|-------|-------|
|       | 団体数    | 割合    | 団体数   | 割合    |
| 68    | 27     | 39.7% | 24    | 35.3% |

※ 「平成28年度教員採用等の改善に係る取組事例」(平成28年1月、文部科学省)より総務省で作成

※ 調査対象団体は、各都道府県(47)、指定都市(20)、豊能地区(大阪府)教育委員会

### ○教員採用等の改善について（平成23年12月27日・文科省初等中等教育局長通知）（抄）

#### 1 人物重視の採用選考の実施等

- (3) 人物評価を多面的に行うため、受験者の出身大学や臨時的任用教員、非常勤講師等として勤務する学校の校長、社会活動の実績がある者について当該関係機関から推薦状を受けるなど、受験者の人柄や能力をよく知る者からの推薦を選考の一つの判断材料として活用することに引き続き努めること。

なお、教職経験者の採用選考に当たっては、臨時的任用教員について優先権を与えることがないように十分留意することなど、公平性、公正性、透明性の確保に引き続き努めること。

## 臨時・非常勤職員の給付に関する条文(地方自治法)

## ○地方自治法(抄)(昭和二十二年法律第六十七号)

## 非常勤職員に対する給付

(報酬及び費用弁償)

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員(短時間勤務職員を除く。)に対し、報酬を支給しなければならない。

2 (略)

3 第一項の職員は、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。

4 (略)

## 常勤職員に対する給付

(給料、手当及び旅費)

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員(教育委員会にあつては、教育長)、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当(武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。)又は退職手当を支給することができる。

3 (略)

## 【非常勤職員に対する給付の在り方】 現行制度

### ○逐条地方自治法(抄)(松本 英昭著)

#### <第203条の2>

第一項の職員に対する報酬の支給は勤務日数に応じてこれを支給する。このことは非常勤職員に対する報酬が常勤職員に対する給料と異なり、いわゆる生活給たる意味は有せず、純粹に勤務に対する反対給付としての性格のみをもつものであり、したがって、それは勤務量、すなわち、具体的には勤務日数に応じて支給されるべきものであるとする原則を明らかにしたのである。

#### <第204条>

「給料」とは、労務に対する対価の意味においては報酬と同じであるが、本法においては常勤の職員に対するものを給料と称しているのであつて、国家公務員の場合の「俸給」に相当する。なお、「給与」という場合には、給料の外本条第二項の諸手当を含むが、「給料」は「給与」の中で、正規の勤務時間による勤務に対する報酬をいうのである。給料は、生活給の性格を有する。

### ○地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書(抄)(平成21年1月)

地方公共団体の非常勤職員に報酬及び費用弁償を支給することとされているのは、非常勤職員の任用手続と職務の内容が常勤職員と大きく異なることを前提として、勤務に対する反対給付としての性格が徹底されているものということができる。

### ○臨時・非常勤職員への手当支給に係る判例の状況

平成22年度に、

- ① 茨木市臨時的任用職員に対する(期末)一時金の支給について、週3日勤務の職員は地方自治法第204条第1項の「常勤職員」に該当せず違法。
  - ② 枚方市一般職非常勤職員に対する期末手当等及び退職手当としての特別報酬の支給について、勤務時間が常勤職員の4分の3以上の職員は同項の「常勤職員」に該当し適法。
- との判決が出された(p. 9～11ページ参照)。

## 【非常勤職員に対する給付の在り方】 国の制度

### ○一般職の職員の給与に関する法律(抄) (昭和25年4月3日法律第95号)

(非常勤職員の給与)

- 第22条 委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者で、常勤を要しない職員(再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。)については、勤務一日につき、三万四千二百円(その額により難い特別の事情があるものとして人事院規則で定める場合にあつては、十万円)を超えない範囲内において、各庁の長が人事院の承認を得て手当を支給することができる。
- 2 前項に定める職員以外の常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。
  - 3 (略)

### ○公務員給与法精義(抄)(尾崎 朝夷・清水 秀雄・森園 幸男著)

第二項の規定による具体的な給与の決定方法としては、一般的には条件の類似した常勤職員の俸給の月額および調整手当の月額等の合計額の一日当たりの額または一時間当たりの額を基礎とする方法が考えられ、実際にもこのような方法によっているものが少なくない。また、この場合に当該非常勤職員の雇用及び勤務の実態のいかんによっては、常勤職員に支給される通勤手当、特殊勤務手当、期末手当、勤勉手当等との均衡を考慮することをさまたげるものではないと解されている。

### ○一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について(平成20年給実甲第1064号)(人事院事務総長発)

一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第22条第2項の非常勤職員に対する給与の支給について、下記のとおり指針を定めたので、これを踏まえて給与の適正な支給に努めてください。

なお、これに伴い、給実甲第83号(非常勤職員に対する6月及び12月における給与の取扱いについて)は廃止します。

記

- 1 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(当該職務の級が2以上ある場合にあつては、それらのうち最下位の職務の級)の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること。
- 2 通勤手当に相当する給与を支給すること。
- 3 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること。
- 4 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、前3項の規定の趣旨に沿った規程を整備すること。

# 臨時・非常勤職員数（平成28年調査結果＜全国計（任用根拠別・勤務時間別）＞）

(単位：人)

| 区分    |          | 計(A)    |          |            |          | (B+C) / A |
|-------|----------|---------|----------|------------|----------|-----------|
|       |          |         | フルタイム(B) | 3 / 4 超(C) | 3 / 4 以下 |           |
| 総数    |          | 644,725 | 202,457  | 205,093    | 236,455  | 63.2%     |
| 任用根拠別 | 特別職非常勤職員 | 216,942 | 18,496   | 93,925     | 104,510  | 51.8%     |
|       | 一般職非常勤職員 | 167,521 | 31,579   | 66,481     | 68,771   | 58.5%     |
|       | 臨時的任用職員  | 260,262 | 152,382  | 44,687     | 63,174   | 75.7%     |

特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員で、勤務時間が常勤の4分の3を超える割合は、約55%。

## 非常勤職員に対する手当支給に係る判例 ①

茨木市臨時的任用職員に対する(期末)一時金の支給に係る損害賠償請求事件  
最高裁判決(平成22年9月10日)

- 一時金の支給が地方自治法204条2項に照らして適法であるというためには、当該臨時的任用職員の勤務を要する時間に照らして、その勤務が通常の勤務形態の正規職員に準ずるものとして常勤と評価できる程度のものであることが必要であり、かつ、支給される手当の性質からみて、臨時的任用職員の職務の内容及びその勤務を継続する期間等の諸事情にかんがみ、その支給の決定が合理的な裁量の範囲内であるといえることを要する。
- 人事院規則15-15(※)が、国家公務員について、非常勤の職員の勤務時間は常勤の職員の4分の3を超えない範囲において各省各庁の長が定めるとしていることなどをも参酌すると、勤務日数が週3日という程度では、常勤と評価できる程度のもとはいい難く、地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当せず、一時金の支給は違法。

(※)当時の人事院規則では、日々雇用非常勤職員の勤務時間について1日につき8時間を超えない範囲、その他の非常勤職員の勤務時間について1週間当たり常勤職員の4分の3を超えない範囲と規定 ⇒ 平成22年10月より日々雇用非常勤職員制度を廃止し、期間業務職員制度に移行

## 非常勤職員に対する手当支給に係る判例 ②

枚方市一般職非常勤職員に対する期末手当等及び退職手当としての特別報酬の支給に係る損害賠償請求事件高裁判決(平成22年9月17日)(確定)

- 「常勤の職員」に対しては、純粹に勤務時間に実働した勤務自体の対価としての意味を持つ報酬ないし給与に加え、日常的かつ固定的に勤務を継続しているという観点及び地方公共団体から支給を受ける「給与」を生計の資本としてそれぞれの生活を維持しているという観点にかんがみて、このような生活の実情に応じた経済的手当を支給するのが適切な勤務形態であることを考慮したもの。
- したがって、「常勤の職員」とは、地方公務員としての勤務に要する時間が普通の労働者の労働時間と同程度であり、かつ、その者の生活における収入の相当程度を地方公務員としての勤務による収入に依存する職員をいうと解すべき。
- 「常勤の職員」に該当するか否かについては、任用を受ける際に合意した勤務条件、実際に従事した職種及び職務内容、実働の勤務時間等の勤務実態に関する具体的事情を検討した上で、それぞれの職員が生計の資本としての収入を得ることを主たる目的として当該職務に従事してきたものであるか否かによって判断するのが相当であり、それぞれの職員がどのような呼称によって任用を受けたかという形式的な理由によって区別されるものではないというべき。

次ページに続く

## 非常勤職員に対する手当支給に係る判例 ③

- 本件非常勤職員の勤務時間は、常勤職員の勤務時間の4分の3に相当する時間とほとんど同じか上回っている上、1日の勤務時間は基本的に8時間という日常的かつ固定的な勤務形態の下で業務に従事するものであって、中には、かつて常勤職員が行っていた業務を引き継いだり、あるいは、常勤職員と共同して業務に従事する職種も含まれており、営利企業等に従事することの制限を受けるほか、その一方で、定年ないし更新停止年齢に達するまでの間、毎年任期の更新を受けることができていた。
- 本件非常勤職員の勤務実態は、常勤職員と大きく変わるものではなく、常勤職員と同様、生計の資本としての収入を得ることを主な目的として職務に従事してきたものと推認されるから、本件非常勤職員は、地方自治法204条所定の「常勤の職員」に該当。



## 給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準（地方公務員法）

### ○地方公務員法（昭和25年法律第261号）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条 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。

- 2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 3 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。
- 4 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つては、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。
- 5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

## 各種休暇制度の導入状況（平成28年調査結果＜全国計・事務補助職員＞）

（単位：団体数）

| 区分       | 任用<br>団体数 | 年次有給休暇 |       | 産前・産後休暇 |    |       | 育児時間休暇 |    |       | 生理休暇 |     |       | 子の看護休暇 |     |       |
|----------|-----------|--------|-------|---------|----|-------|--------|----|-------|------|-----|-------|--------|-----|-------|
|          |           | あり     | 割合    | あり      | 有給 | 割合    | あり     | 有給 | 割合    | あり   | 有給  | 割合    | あり     | 有給  | 割合    |
| 特別職非常勤職員 | 320       | 307    | 95.9% | 238     | 19 | 74%   | 211    | 28 | 66%   | 233  | 52  | 73%   | 176    | 53  | 55%   |
| 一般職非常勤職員 | 555       | 540    | 97.3% | 431     | 37 | 77.7% | 389    | 49 | 70.1% | 409  | 91  | 73.7% | 342    | 85  | 61.6% |
| 臨時的任用職員  | 1,258     | 1,201  | 95.5% | 714     | 49 | 56.8% | 616    | 79 | 49.0% | 730  | 152 | 58.0% | 492    | 146 | 39.1% |

| 区分       | 任用<br>団体数 | 病気休暇 |     |       | 忌引休暇 |     |       | 一般健康診断 |       | 教育訓練 |       | 福利厚生施設の利用 |       |
|----------|-----------|------|-----|-------|------|-----|-------|--------|-------|------|-------|-----------|-------|
|          |           | あり   | 有給  | 割合    | あり   | 有給  | 割合    | あり     | 割合    | あり   | 割合    | あり        | 割合    |
| 特別職非常勤職員 | 320       | 218  | 98  | 68%   | 248  | 234 | 78%   | 294    | 91.9% | 78   | 24.4% | 54        | 16.9% |
| 一般職非常勤職員 | 555       | 398  | 136 | 71.7% | 445  | 411 | 80.2% | 510    | 91.9% | 142  | 25.6% | 77        | 13.9% |
| 臨時的任用職員  | 1,258     | 564  | 193 | 44.8% | 807  | 711 | 64.1% | 1,041  | 82.8% | 238  | 18.9% | 117       | 9.3%  |

## 非常勤職員に係る育児休業制度導入状況

精査中につき未定稿  
平成28年11月18日時点

## 一般職非常勤職員に係る育児休業制度導入状況

|      | 任用あり |        |     |      |
|------|------|--------|-----|------|
|      |      | 条例改正済み | 検討中 | 予定無し |
| 都道府県 | 21   | 18     | 1   | 2    |
| 指定都市 | 7    | 6      | 0   | 1    |
| 市区町村 | 749  | 445    | 15  | 289  |
| 合 計  | 777  | 469    | 16  | 292  |

## 特別職非常勤職員に係る育児休業制度導入状況

|      | 任用あり  |      |     |      |
|------|-------|------|-----|------|
|      |       | 導入済み | 検討中 | 予定無し |
| 都道府県 | 47    | 24   | 3   | 20   |
| 指定都市 | 20    | 17   | 1   | 2    |
| 市区町村 | 1,168 | 277  | 21  | 870  |
| 合 計  | 1,235 | 318  | 25  | 892  |

※平成28年4月1日現在

## 研修に関する規定（地方公務員法）

### ○地方公務員法（昭和25年法律第261号）

（研修）

**第三十九条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。**

- 2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。
- 3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。
- 4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

## 地方自治法上の定数に関する「臨時又は非常勤の職」（現行制度）

### ○地方自治法（昭和22年法律第67号）

第172条 前十一条に定める者を除くほか、普通地方公共団体に職員を置く。

2（略）

3 第一項の職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない。

4（略）

### ○逐条地方自治法(抄)(松本 英昭著)

<第172条>

常勤の職員は地方公務員法上も身分保障されており、常勤の職員の給与費は、地方公共団体の財政運営上額も多く、弾力性の乏しい経費である。こうしたことから財政民主主義の観点からも常勤の職員の定数を条例で定めることとしているものと思われる。

「臨時の職」とは、土木建築工事施工の場合の臨時作業員のように、元来その職自体が臨時のものと、職自体は行政運営上常に必要であるが、その職に任用される者が臨時であるものと両者を含むものである。

### ○逐条地方公務員法(抄)(橋本 勇著)

<第3条>

歳入歳出予算においては、人件費を含めて用概念に支出される一切の経費が編入されるのであるから、それによってコントロールできない人件費というのは、翌年度以降に支出されるものに限られることになる。すなわち、当該年度中に採用され、かつ、退職する地方公共団体の公務員に要する経費については、歳入歳出予算を通じて議会の統制が及ぶのであるから、その数について条例で定めるまでの必要はないことになる。(略)

このように考えると、条例によって定めるべき定数というのは、当該年度を超えて任用される地方公務員の数であり、当該年度内に採用され、かつ退職する地方公務員の数をそこに含める必要はないことになる。地方自治法第172条第3項などが、条例で定めるべき定数には臨時又は非常勤の職は含まないとしているのは、この趣旨であると考えられる。

<第22条>

「臨時の職」とは恒久的な職に対立する概念であり、非常勤の職とともに条例定数外の職であるが、いかなる存続期間の職が臨時の職であるかは必ずしも明らかではない。本条の臨時的任用が1年を限度とすることにかんがみ、1年以内の期間存続することが予定されているものが該当するとあってよいであろう。

## 再度任用の状況（平成28年調査結果＜全国計＞）

○同一任命権者において10年以上同一人を繰り返し任用する事例のある団体

（単位：団体数）

| 区分            | 任用団体数 | 該当団体数 | 割合    |
|---------------|-------|-------|-------|
| 保育所保育士        | 1325  | 544   | 41.1% |
| 消費生活相談員       | 632   | 201   | 31.8% |
| 事務補助職員        | 1538  | 486   | 31.6% |
| 給食調理員         | 1410  | 440   | 31.2% |
| 看護師           | 1060  | 268   | 25.3% |
| 図書館職員         | 1188  | 262   | 22.1% |
| 教員・講師（義務教育以外） | 763   | 138   | 18.1% |
| 清掃作業員         | 747   | 130   | 17.4% |
| 教員・講師（義務教育）   | 1246  | 151   | 12.1% |

○再度任用時の応募制限 ＜事務補助職員＞

（単位：団体数）

| 区分       | 任用<br>団体数 | 制限あり<br>(割合) |         | 応募制限となる任用期間 |          |          |          |           |      |
|----------|-----------|--------------|---------|-------------|----------|----------|----------|-----------|------|
|          |           |              |         | 1年以内        | 1年超～2年以内 | 2年超～3年以内 | 3年超～5年以内 | 5年超～10年以内 | 10年超 |
| 特別職非常勤職員 | 320       | 44           | (13.8%) | 1           | 0        | 17       | 21       | 5         | 0    |
| 一般職非常勤職員 | 555       | 57           | (10.3%) | 2           | 3        | 23       | 25       | 4         | 0    |
| 臨時的任用職員  | 1258      | 87           | (6.9%)  | 32          | 9        | 26       | 18       | 2         | 0    |

## 民間における有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する規定

### ○労働基準法（昭和22年法律第49号）

### ※ 地方公務員について適用除外

（契約期間等）

#### 第十四条

- ② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

### ○有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）

（契約締結時の明示事項等）

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

（雇止めの予告）

第2条 使用者は、有期労働契約(雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第2項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第3条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

第4条（略）

# 空白期間の設定状況（平成28年調査結果〈全国計・事務補助職員〉）①

資料33

## ○ 空白期間の設定状況

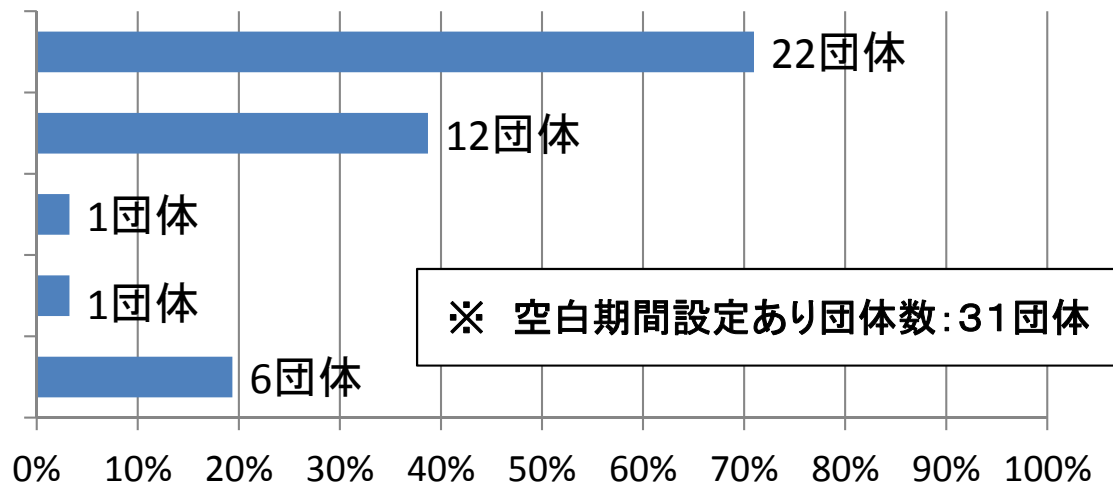
（単位：団体数）

| 区分       | 任用<br>団体数 | 設定あり<br>(割合) | 空白期間の長さ |              |              |              |              |     |
|----------|-----------|--------------|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----|
|          |           |              | 1日      | 1日超～<br>1週以内 | 1週超～<br>1月以内 | 1月超～<br>3月以内 | 3月超～<br>6月以内 | 6月超 |
| 特別職非常勤職員 | 320       | 31 (9.7%)    | 3       | 1            | 5            | 0            | 9            | 13  |
| 一般職非常勤職員 | 555       | 86 (15.5%)   | 15      | 13           | 18           | 5            | 26           | 9   |
| 臨時的任用職員  | 1,258     | 588 (46.7%)  | 99      | 76           | 256          | 70           | 58           | 29  |

## ○ 空白期間を設定している理由※複数選択可

### 特別職非常勤職員

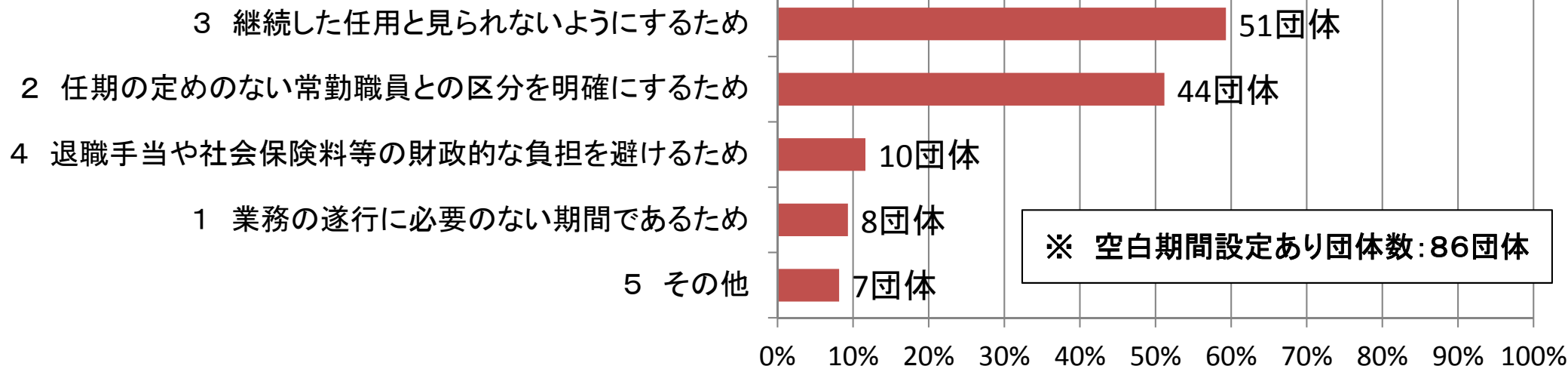
- 3 継続した任用と見られないようにするため
- 2 任期の定めのない常勤職員との区分を明確にするため
- 1 業務の遂行に必要なのない期間であるため
- 4 退職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けるため
- 5 その他



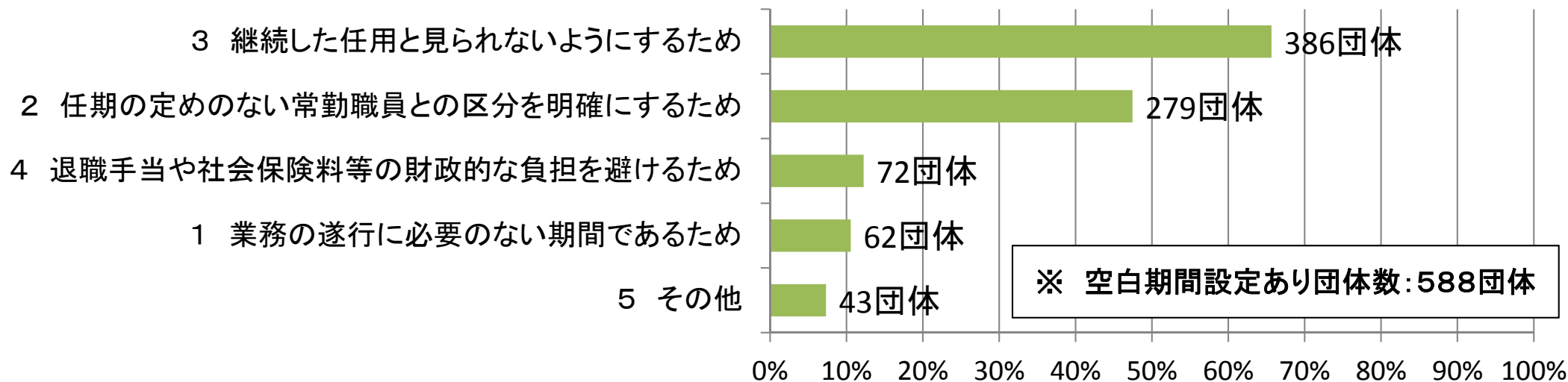


## 空白期間の設定状況（平成28年調査結果〈全国計・事務補助職員〉）②

### 一般職非常勤職員



### 臨時的任用職員



## 国家公務員及び民間労働法制の任期の設定に関する条文（人事院規則・労働契約法）

### ○人事院規則 8－12（職員の任免）

第46条の2（略）

2（略）

3 任命権者は、期間業務職員の採用又は任期の更新に当たっては、業務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。4・5（略）

### ○労働契約法（平成19年法律第128号）

第17条（略）

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

## 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版）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月の公務員部長通知※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)※

※ 熊本県内被災6市町村を除く(ただし、職員数については平成24年調査の数値を使用)

【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4万5千人増加。
- ▶ 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(31.4%)、フルタイムの4分の3超約21万人(31.8%)、フルタイムの4分の3以下約24万人(36.7%)。

(単位：人)

| 区分    | 計                      | (参考)平成24年との比較 |                    |                     |         |        |       |
|-------|------------------------|---------------|--------------------|---------------------|---------|--------|-------|
|       |                        | フルタイム         | 3/4超※ <sup>4</sup> | 3/4以下※ <sup>5</sup> | 増減数     | 増減割合   |       |
| 総数    | 644,725                | 202,457       | 205,093            | 236,455             | 45,748  | 7.6%   |       |
| 任用根拠別 | 特別職非常勤職員※ <sup>1</sup> | 216,942       | 18,496             | 93,925              | 104,510 | ▲9,662 | ▲4.3% |
|       | 一般職非常勤職員※ <sup>2</sup> | 167,521       | 31,579             | 66,481              | 68,771  | 40,131 | 31.5% |
|       | 臨時的任用職員※ <sup>3</sup>  | 260,262       | 152,382            | 44,687              | 63,174  | 15,279 | 6.2%  |

※<sup>1</sup> 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

※<sup>2</sup> 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)

※<sup>3</sup> 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

※<sup>4</sup> 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

※<sup>5</sup> 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

※<sup>6</sup> 熊本県内被災6市町村は未回答のため、「計」にはH24調査結果を使用しているが、勤務時間別には使用していないため(H24調査未調査)、計は一致しない。

※<sup>7</sup> 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（速報版） 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 482,438人（74.8%）      男性 162,287人（25.2%）

### 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  | 100,907  | 36,834   | 31,075  | 32,998   | 15.7%  |
| 教員・講師   | 92,671   | 53,586   | 13,758  | 25,254   | 14.4%  |
| (義務教)   | (59,343) | (32,297) | (9,325) | (17,648) | (9.2%) |
| (義務教以外) | (33,328) | (21,289) | (4,433) | (7,606)  | (5.2%) |
| 保育所保育士  | 63,393   | 25,090   | 20,732  | 17,571   | 9.8%   |
| 給食調理員   | 38,069   | 11,226   | 12,905  | 13,824   | 5.9%   |
| 図書館職員   | 16,558   | 3,508    | 6,329   | 6,721    | 2.6%   |
| 看護師     | 16,184   | 4,565    | 6,707   | 4,912    | 2.5%   |
| 清掃作業員   | 7,551    | 3,305    | 2,473   | 1,773    | 1.2%   |
| 消費生活相談員 | 2,215    | 219      | 951     | 1,045    | 0.3%   |

## 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版） ③

### 1-4. 団体区分別（任用根拠別）

- 団体区分別では、市区が約36万人と最も多く、次いで都道府県、町村、指定都市の順となっている。指定都市は、保育所の民営化、病院の独法化、特別支援学校の移管等により減少となっている。

（単位：人）

| 区分   | 計       |          |          |         | （参考）平成24年との比較 |        |
|------|---------|----------|----------|---------|---------------|--------|
|      |         | 特別職非常勤職員 | 一般職非常勤職員 | 臨時的任用職員 | 増減数           | 増減割合   |
| 都道府県 | 138,393 | 54,003   | 30,547   | 53,843  | 11,806        | 9.3%   |
| 指定都市 | 58,046  | 39,789   | 3,966    | 14,291  | ▲ 3,029       | ▲ 5.0% |
| 市区   | 358,672 | 109,957  | 104,519  | 144,196 | 26,291        | 7.9%   |
| 町村   | 73,254  | 10,430   | 22,348   | 40,476  | 9,241         | 14.4%  |

### 1-5. 団体区分別（代表的な職種別）

- 「事務補助職員」はいずれの団体区分においても多く見られる一方、都道府県では「教員・講師」、指定都市・市区・町村では「保育所保育士」及び「給食調理員」が多くなっている。

（単位：人）

| 区分   | 事務補助職員 | 保育所保育士 | 教員・講師（義務教） | 給食調理員  | 教員・講師（義務教以外） | 図書館職員  | 看護師   | 清掃作業員 | 消費生活相談員 |
|------|--------|--------|------------|--------|--------------|--------|-------|-------|---------|
| 都道府県 | 17,078 | 6      | 30,637     | 1,595  | 20,239       | 1,089  | 2,792 | 184   | 520     |
| 指定都市 | 7,107  | 5,615  | 5,068      | 3,404  | 2,099        | 1,282  | 1,034 | 573   | 172     |
| 市区   | 62,269 | 46,894 | 18,326     | 25,190 | 8,793        | 11,907 | 9,214 | 4,665 | 1,390   |
| 町村   | 11,266 | 10,806 | 5,256      | 6,974  | 2,170        | 2,262  | 1,486 | 1,500 | 105     |

# 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版） ④

## 平成26年通知を踏まえたフォローアップ調査結果

### 2-1. 任用根拠の見直し（特別職非常勤職員から一般職非常勤職員への移行）

○ 都道府県・指定都市では、改善の動きが徐々に拡大。一方、その他の市町村では、過半が検討自体行っていない状況。

【平成26年通知（抄）】

- ・ 特別職の非常勤職員については、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

（単位：団体数）

| 区分        | 任用あり<br>(d+e+f) |        | 見直し状況              |       |                  |      |             |      | 合計        |       | 検討中 |       | 予定なし |       |
|-----------|-----------------|--------|--------------------|-------|------------------|------|-------------|------|-----------|-------|-----|-------|------|-------|
|           |                 |        | 従前より通知に沿って対応済<br>a |       | 通知後に見直しを実施済<br>b |      | 今後予定あり<br>c |      | d=(a+b+c) |       | e   |       | f    |       |
| 都道府県 (47) | 46              | 100.0% | 10                 | 21.7% | 4                | 8.7% | 1           | 2.2% | 15        | 32.6% | 13  | 28.3% | 18   | 39.1% |
| 指定都市 (20) | 20              | 100.0% | 7                  | 35.0% | 0                | 0.0% | 0           | 0.0% | 7         | 35.0% | 7   | 35.0% | 6    | 30.0% |
| 市区 (792)  | 656             | 100.0% | 178                | 27.1% | 16               | 2.4% | 6           | 0.9% | 200       | 30.5% | 103 | 15.7% | 353  | 53.8% |
| 町村 (923)  | 443             | 100.0% | 92                 | 20.8% | 9                | 2.0% | 4           | 0.9% | 105       | 23.7% | 62  | 14.0% | 276  | 62.3% |
| 合計        | 1,165           | 100.0% | 287                | 24.6% | 29               | 2.5% | 11          | 0.9% | 327       | 28.1% | 185 | 15.9% | 653  | 56.1% |

## 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版） ⑤

### 2-2. 任期付職員制度の活用（臨時・非常勤職員として任用していた職に任期付職員を任用）

○ 通知を踏まえた対応については、予定なしが7割強となっており、限定的。

【平成26年通知（抄）】

- ・ 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、任期付職員制度の活用についても検討すべき

#### （1）特別職非常勤職員の任期付職員への活用

（単位：団体数）

| 区分       | 任用あり<br>(d+e+f) |        | 活用状況               |       |                  |      |             |      | 合計<br>d=(a+b+c) |       | 検討中<br>e |       | 予定なし<br>f |       |
|----------|-----------------|--------|--------------------|-------|------------------|------|-------------|------|-----------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
|          |                 |        | 従前より通知に沿って対応済<br>a |       | 通知後に見直しを実施済<br>b |      | 今後予定あり<br>c |      |                 |       |          |       |           |       |
| 都道府県（47） | 46              | 100.0% | 12                 | 26.1% | 3                | 6.5% | 0           | 0.0% | 15              | 32.6% | 8        | 17.4% | 23        | 50.0% |
| 指定都市（20） | 20              | 100.0% | 7                  | 35.0% | 1                | 5.0% | 0           | 0.0% | 8               | 40.0% | 4        | 20.0% | 8         | 40.0% |
| 市区（792）  | 656             | 100.0% | 103                | 15.7% | 10               | 1.5% | 1           | 0.2% | 114             | 17.4% | 70       | 10.7% | 472       | 72.0% |
| 町村（923）  | 443             | 100.0% | 39                 | 8.8%  | 6                | 1.4% | 1           | 0.2% | 46              | 10.4% | 47       | 10.6% | 350       | 79.0% |
| 合計       | 1,165           | 100.0% | 161                | 13.8% | 20               | 1.7% | 2           | 0.2% | 183             | 15.7% | 129      | 11.1% | 853       | 73.2% |

## 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（速報版） ⑥

### （２）一般職非常勤職員からの任期付職員への活用

（単位：団体数）

| 区分        | 任用あり<br>(d+e+f) |        | 活用状況                   |       |                      |      |             |      | 合計<br>d=(a+b+c) |       | 検討中<br>e |       | 予定なし<br>f |       |
|-----------|-----------------|--------|------------------------|-------|----------------------|------|-------------|------|-----------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
|           |                 |        | 従前より通知に<br>沿って対応済<br>a |       | 通知後に見直し<br>を実施済<br>b |      | 今後予定あり<br>c |      |                 |       |          |       |           |       |
| 都道府県 (47) | 23              | 100.0% | 9                      | 39.1% | 0                    | 0.0% | 0           | 0.0% | 9               | 39.1% | 3        | 13.0% | 11        | 47.8% |
| 指定都市 (20) | 6               | 100.0% | 2                      | 33.3% | 0                    | 0.0% | 0           | 0.0% | 2               | 33.3% | 0        | 0.0%  | 4         | 66.7% |
| 市区 (792)  | 380             | 100.0% | 81                     | 21.3% | 10                   | 2.6% | 2           | 0.5% | 93              | 24.5% | 36       | 9.5%  | 251       | 66.1% |
| 町村 (923)  | 388             | 100.0% | 48                     | 12.4% | 4                    | 1.0% | 1           | 0.3% | 53              | 13.7% | 38       | 9.8%  | 297       | 76.5% |
| 合計        | 797             | 100.0% | 140                    | 17.6% | 14                   | 1.8% | 3           | 0.4% | 157             | 19.7% | 77       | 9.7%  | 563       | 70.6% |

### （３）臨時的任用職員からの任期付職員への活用

（単位：団体数）

| 区分        | 任用あり<br>(d+e+f) |        | 活用状況                   |       |                      |      |             |      | 合計<br>d=(a+b+c) |       | 検討中<br>e |       | 予定なし<br>f |       |
|-----------|-----------------|--------|------------------------|-------|----------------------|------|-------------|------|-----------------|-------|----------|-------|-----------|-------|
|           |                 |        | 従前より通知に<br>沿って対応済<br>a |       | 通知後に見直し<br>を実施済<br>b |      | 今後予定あり<br>c |      |                 |       |          |       |           |       |
| 都道府県 (47) | 45              | 100.0% | 14                     | 31.1% | 0                    | 0.0% | 0           | 0.0% | 14              | 31.1% | 5        | 11.1% | 26        | 57.8% |
| 指定都市 (20) | 20              | 100.0% | 10                     | 50.0% | 0                    | 0.0% | 0           | 0.0% | 10              | 50.0% | 1        | 5.0%  | 9         | 45.0% |
| 市区 (792)  | 693             | 100.0% | 128                    | 18.5% | 24                   | 3.5% | 0           | 0.0% | 152             | 21.9% | 77       | 11.1% | 464       | 67.0% |
| 町村 (923)  | 718             | 100.0% | 72                     | 10.0% | 12                   | 1.7% | 1           | 0.1% | 85              | 11.8% | 91       | 12.7% | 542       | 75.5% |
| 合計        | 1,476           | 100.0% | 224                    | 15.2% | 36                   | 2.4% | 1           | 0.1% | 261             | 17.7% | 174      | 11.8% | 1,041     | 70.5% |



## 国家公務員の非常勤職員に関する実態調査について (調査結果)

平成 28 年 9 月  
内閣官房内閣人事局

内閣人事局は、国家公務員の非常勤職員の処遇について把握するため、勤務時間、任期、勤務条件等の説明状況、給与の支給等について各府省から実態調査を行った。

この調査の対象となる職員は、平成 28 年 4 月 1 日時点で各府省（本府省・地方支分部局等）に在籍する国家公務員の非常勤職員のうち、以下の者である。

- 1 全ての期間業務職員
  - 2 期間業務職員以外の非常勤職員のうち、以下の（ア）～（エ）を除く者
    - （ア） 委員顧問参与等職員（例：審議会等会議の委員）
    - （イ） 特定の時期に一時的（任命期間等が3か月以内）に任用される非常勤職員（例：国勢調査や統計調査等の各種調査に従事する職員、確定申告の申請窓口開設時期のみ任用される職員）
    - （ウ） 勤務日数が少ない（出勤日が月に4日以下又は週に1日以下）非常勤職員（例：健康管理医、客員教授）
    - （エ） 無給の非常勤職員（例：保護司）
- ※上記1又は2に該当しても、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員、休職職員、休業職員及び行政執行法人の職員は含まない。

調査結果は、以下のとおり。なお、割合は基本的に小数点第一位で四捨五入し、1%未満の数値については有効数字が一位となるように四捨五入している。

## 1 基本情報

### (1) 「非常勤職員の総数」

調査対象に該当する非常勤職員の総数は、期間業務職員が30,429人(54%)、期間業務職員以外の非常勤職員が25,590人(46%)、合計で56,019人(うち女性42,456人76%)だった。

### (2) 「非常勤職員が所属する機関」

非常勤職員が所属する機関については、本府省(内部部局)に所属する職員が6,051人(11%)、地方支分部局等(地方支分部局、施設等機関、特別の機関)に所属する職員が49,968人(89%)だった。

### (3) 「職名」

非常勤職員の職名については、①「事務補助職員」27,829人(50%)、②「専門職員」2,699人(5%)、③「技能職員」1,544人(3%)、④「労務職員」788人(1%)、⑤「技術補助職員」689人(1%)、⑥「医療職員」559人(1%)、⑦「教育職員」265人(0.5%)、⑧「統計調査職員」22人(0.04%)、「その他の職員」21,624人(39%)だった。

## 2 勤務時間、任期

### (1) 「一日の勤務時間」

調査対象とした非常勤職員のうち、一日の勤務時間が常勤職員と同じ7時間45分の職員は13,682人(24%)、常勤職員の3/4超7時間45分未満の職員は26,167人(47%)、常勤職員の3/4以下の職員は15,277人(27%)、日によって勤務時間が異なる等の事情があり、これらのいずれにも分類されなかった職員は893人(2%)だった。

### (2) 「一週間の勤務時間」

調査対象とした非常勤職員のうち、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ38時間45分の職員は11,807人(21%)、常勤職員の3/4超38時間45分未満の職員は18,604人(33%)、常勤職員の3/4以下の職員は24,445人(44%)、週によって勤務時間が異なる等の事情があり、これらのいずれにも分類されなかった職員は1,163人(2%)だった。

### (3) 「任期」

調査対象とした非常勤職員のうち、任期が1年の職員は51,334人(92%)、6月超1年未満の職員は539人(1%)、6月の職員は2,343人(4%)、3月以上6月未満の職員は1,005人(2%)、期間業務職員以外の非常勤職員で任期が1年を超えるといった事情があり、これらのいずれにも分類されなかった職員は798人(1%)だった。

### 3 募集・採用時における職務内容・勤務条件の説明等

#### (1) 「採用に際して公募を実施する方法」(複数回答)

非常勤職員の採用に際しての公募の実施方法については、「インターネットやHPへの掲載」17,418人(31%)、「公共職業安定所への求人申し込み」45,563人(81%)、「その他」4,678人(8%)だった。

なお、複数の方法による場合もあるため、重複計上されている。

#### (2) 「公募に際して提示する職務内容や勤務条件等」(複数回答)

非常勤職員の公募の際に提示する職務内容や勤務条件等の項目については、提示の多い項目の順に、①「勤務時間」53,637人(96%)、②「仕事内容」53,362人(95%)、③「任期」53,350人(95%)、④「基本となる給与の額」53,291人(95%)、⑤「休日」52,438人(94%)、⑥「通勤手当に相当する給与」52,143人(93%)、⑦「休憩時間」51,153人(91%)、⑧「応募資格」46,597人(83%)、⑨「休暇」44,576人(80%)、⑩「更新の可否」44,094人(79%)、⑪「時間外勤務の有無」40,799人(73%)、⑫「賞与」40,170人(72%)、⑬「退職手当」35,859人(64%)、⑭「超過勤務手当に相当する給与」34,340人(61%)、⑮「学歴」33,512人(60%)、⑯「免許」28,817人(51%)、⑰「給与決定に当たり考慮される事項」7,064人(13%)、⑱「住居手当」3,637人(6%)、「その他」6,234人(11%)だった。

なお、複数の項目を提示する場合もあるため、重複計上されている。

#### (3) 「採用に際して職務内容や勤務条件を説明する方法」(複数回答)

非常勤職員の採用に際して職務内容や勤務条件を説明する方法については、①「募集時に、募集要項等に掲載する」52,567人(94%)、②「採用時に、辞令等に記載する」49,055人(88%)、③「採用後に、配属先で説明する」21,338人(38%)、④「採用時に、口頭で伝達する」20,940人(37%)、⑤「採用後に、職員からの求めに応じて説明する」12,566人(22%)、「その他」3,846人(7%)だった。

なお、複数の方法による場合もあるため、重複計上されている。

#### (4) 「採用に際して説明する職務内容や勤務条件等」(複数回答)

非常勤職員の採用に際して説明する職務内容や勤務条件等の項目については、説明の多い項目の順に、①「勤務時間」55,583人(99%)、②「任期」55,581人(99%)、③「基本となる給与の額」55,189人(99%)、④「仕事内容」55,173人(98%)、⑤「休日」54,980人(98%)、⑥「休憩時間」54,779人(98%)、⑦「休暇」53,819人(96%)、⑧「通勤手当に相当する給与」53,517人(96%)、⑨「更新の可否」50,341人(90%)、⑩「時間外勤務の有無」44,980人(80%)、⑪「超過勤務手当に相当する給与」38,913人(69%)、⑫「賞与」16,291人(29%)、⑬「退職手当」14,124人(25%)、⑭「応募資格」13,478人(24%)、⑮「給与決定に当たり考慮される事項」9,035人(16%)、⑯「住居手当」4,700人(8%)、⑰「学歴」4,184人(7%)、⑱「免許」3,146人(6%)、「その他」7,991人(14%)だった。

なお、複数の項目を説明する場合もあるため、重複計上されている。

(5) 「公募によらない採用をする場合の事情」 (複数回答)

非常勤職員の公募によらない採用をする場合の事情については、「官職に必要とされる知識、経験、技能等の内容から公募によりがたい場合」3,396人(6%)、「採用の緊急性から公募によりがたい場合」486人(0.9%)、「官署の所在地が離島その他のへき地である等の勤務環境から公募によりがたい場合」476人(0.8%)、「任期から公募によりがたい場合」354人(0.6%)、「その他の事情により公募によりがたい場合」8,470人(15%)だった。

なお、複数の事情による場合もあるため、重複計上されている。

また、「期間業務職員について能力の実証を面接及び従前の勤務実績に基づき行うことができる場合で公募による必要がないとき」は、25,381人(全期間業務職員に占める割合は83%)だった。

(6) 「任期满了に際して行う情報提供(公募によらない採用の有無など)」 (複数回答)

非常勤職員の任期满了に際して行う情報提供(公募によらない採用の有無など)の方法については、「書面や口頭により情報提供を予定」55,541人(99%)、「その他」52人(0.1%)だった。

(7) 「転勤の有無」

調査対象とした全ての非常勤職員について「転勤(同一任期内における転居を伴う異動)はない」であった。

#### 4 手当等

##### (1) 「基本となる給与を決める際の考慮要素」(複数回答)

基本となる給与を決める際の考慮要素については、「職務内容」54,938人(98%)、「在勤する地域」53,904人(96%)、「職務経験(民間企業等における経験)」42,572人(76%)、「職務経験(非常勤職員としての勤務実績等)」38,314人(68%)、「学歴」18,007人(32%)、「責任の程度」3,958人(7%)、「同種の民間賃金」3,856人(7%)、「転勤の有無」41人(0.1%)、「その他」1,372人(2%)だった。  
なお、考慮要素が複数ある場合もあるため、重複計上されている。

##### (2) 「基本となる給与の上限」

基本となる給与に上限があるのは、55,861人(99.7%)だった。

##### (3) 「期末手当に相当する給与の支給」

期末手当に相当する給与の支給については、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ38時間45分の期間業務職員11,807人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は11,497人(97%)、一週間の勤務時間が常勤職員の3/4超38時間45分未満の期間業務職員18,622人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は2,080人(11%)、期間業務職員以外の非常勤職員25,590人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は2,200人(9%)だった。

また、期末手当に相当する給与を支給する基準については、勤務期間を基準とするもの6,307人(6月以上1年以内5,577人、6月未満730人)(11%)、特定の日に在職することを基準とするもの7,098人(13%)、その他の基準によるもの2,372人(4%)だった。

##### (4) 「勤勉手当に相当する給与の支給」

勤勉手当に相当する給与の支給については、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ38時間45分の期間業務職員11,807人のうち、勤勉手当に相当する給与を支給する予定の職員は9,166人(78%)、一週間の勤務時間が常勤職員の3/4超38時間45分未満の期間業務職員18,622人のうち、勤勉手当に相当する給与を支給する予定の職員は781人(4%)、期間業務職員以外の非常勤職員25,590人のうち、勤勉手当に相当する給与を支給する予定の職員は1,752人(7%)であった。

また、勤勉手当に相当する給与を支給する基準については、勤務期間を基準とするもの3,619人(6月以上1年以内3,443人、6月未満176人)(6%)、特定の日に在職することを基準とするもの6,319人(11%)、その他の基準によるもの1,761人(3%)だった。

##### (5) 「通勤手当に相当する給与の支給」

通勤手当に相当する給与の支給については、当該給与の支給対象となる非常勤職員(※)には全員(54,240人)に支給予定であった。

※ 徒歩2km圏内に住んでいる場合等には、常勤職員と同様に通勤手当に相当する給与の支給対象外となる。

(6) 「超過勤務手当に相当する給与の支給」

超過勤務手当に相当する給与の支給については、超過勤務が想定されていない非常勤職員を除き、全員(44,567人)に支給予定であった。

(7) 「退職手当の支給」

退職手当の支給については、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)が適用される非常勤職員(※)には全員(11,714人)に支給予定であった。

※ 国家公務員退職手当法が適用されるのは、常勤職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超える等の要件を満たした者である。

(8) 「給与法改正に伴う対応」

給与を引き上げる旨の「一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)」等の改正が行われた場合、非常勤職員の基本となる給与や期末手当に相当する給与等の対応(想定)については、「公布後の翌月から改正」10,617人(19%)、「次年度4月から改正」6,988人(12%)、「その他の時期に改正」6,447人(12%)、「4月に遡及して改正」2,796人(5%)、「給与の種類により改定する時期は異なる」1,283人(2%)、「改定なし」27,888人(50%)だった。

## 国家公務員の非常勤職員に関する実態調査 アンケート結果

### 1 アンケート実施概要

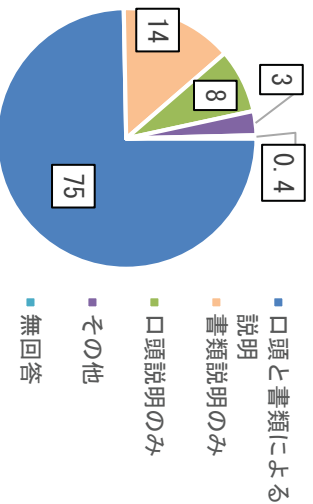
内閣人事局は、国家公務員の非常勤職員に関する実態調査の一環として、採用時の職務内容や勤務条件に関する説明の方法及び内容について、非常勤職員本人に対してアンケート調査を実施した（平成 28 年 7 月）。

- ▶ 対象：上記の調査対象に該当する全国の本府省、地方支分部局等の非常勤職員のうち、1 割（約 5 千人）
- ▶ 回収率：77%
- ▶ 調査項目：
  - ・採用時の職務内容や勤務条件に関する説明方法
  - ・説明内容は十分だったか
  - ・どのような説明があればよかったか
  - ・より望ましい説明の在り方 等

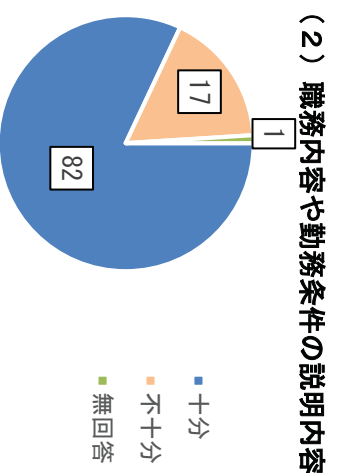
### 2 アンケート結果

※ 割合は全て小数点第一位で四捨五入し、1%未満の数値については有効数字が一桁となるように四捨五入

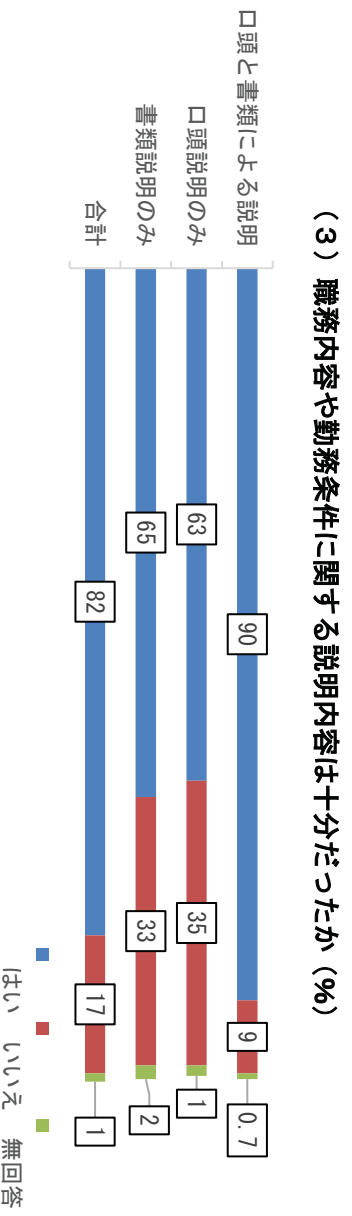
(1) 募集及び採用における職務内容並びに勤務条件の説明方法について、最も多かったのは「口頭と書類による説明」で 75%を占めた。次いで「書類説明のみ」14%、「口頭説明のみ」8%であった。



(2) 職務内容及び勤務条件に関する説明内容について、「十分」と回答したのは 82%、「不十分」と回答したのは 17%であった。



(3) 「口頭と書類による説明」を受けた者のうち、説明内容が「十分」と回答したのは 90%。口頭のみ又は書類のみによって説明を受けた者のうち、説明内容が「十分」と回答したのはそれぞれ 63%、65%であった。



(4) 説明が「不十分」と回答した者に対しあればよかったと思う説明及び職務内容や勤務条件に関する説明について意見を聴いたところ、説明の改善に関して以下のような意見が寄せられた。

- ▶ 採用面接後、なるべく早く説明を受ける機会がほしい。
- ▶ 口頭による説明に加え、職務内容、勤務条件等について記載した書面についても交付してほしい。
- ▶ 任用期間、勤務時間、給与、具体的な職務内容、各種手当、休暇、福利厚生、社会保険等について、詳しい説明を受けたい。

以上

地方公務員の臨時・非常勤職員を巡るこれまでの経緯 ①

| 区分     | 地方公務員関係  |   | 国家公務員関係   |
|--------|--|---|---|
|        |  | 判 例   |   |
| 平成14年度 | 7月「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」の施行<br>⇒ 専門的な知識・経験を有する者を活用するための任期付職員制度を創設(国と同様の制度)  |   |   |
| 平成16年度 | 8月「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」改正法の施行<br>⇒ 一定期間内の業務量の増加又はサービス提供体制の充実等に対応するため、フルタイム及びパートタイムの任期付職員の勤務類型を追加(地方独自の制度)                                  |   |   |
| 平成17年度 | 1月 臨時・非常勤職員に関する臨時調査(第1回)   |   |   |
| 平成19年度 |  | 11月 中野区特別職非常勤保育士地位確認等請求事件高裁判決(確定)<br>公法上の任用関係であり解雇権濫用法理は類推適用されないが、任用継続の期待権侵害に対する損害賠償義務を認めたもの  |   |
| 平成20年度 | 8月 臨時・非常勤職員の臨時調査(第2回)<br><br>1月「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」の提言<br>⇒ ① 臨時・非常勤職員制度について、制度の運用の考え方を周知<br>② 任期付短時間勤務職員制度について、活用拡大に向けた制度及び運用の改善を目指して具体的に検討 | 2月 東村山市特別職非常勤嘱託職員に対する離職報奨金の支給に係る損害賠償請求事件高裁判決(H20.7.30)、最高裁上告棄却(H21.2.6)<br>嘱託職員が、勤務時間や職務内容が常勤職員と同様であり、勤務実態からみて地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当するため、退職手当の支給を適法とするもの   | 8月 非常勤職員の給与に関する指針<br>(人事院通知・給実甲第1064号)<br>⇒ ・基本となる給与は、類似する職務に従事する常勤職員の職務の級の初号俸を基礎とし、職務内容、勤務する地域、職務経験等を考慮して決定<br>・通勤手当に相当する給与を、支給する<br>・相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、支給するよう努める   |
| 平成21年度 | 4月 公務員課長等通知(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)<br>⇒ ・ 臨時・非常勤職員について、任用根拠ごとの留意点や、報酬・休暇等のあり方、再度任用の考え方など<br>・ 任期付短時間勤務職員について、制度の趣旨や活用の際の留意点などを助言          |   | 6月 非常勤職員の臨時状況調査(日々雇用職員の実態)<br>⇒ 日々雇用職員の総数、職種別の職員数、勤務時間、処遇等(通勤手当・期末手当に相当する給与、退職手当、一般定期健康診断など)の状況<br><br>8月 人事院勧告時の報告<br>⇒ ・日々雇用の非常勤職員は、制度上、不安定な地位に置かれており、適切なルールの設定が必要<br>・非常勤職員について、一般定期健康診断の対象とするよう取組を進める                                   |
| 平成22年度 |  | 9月 茨木市臨時的任用職員に対する(期末)一時金の支給に係る損害賠償請求事件最高裁判決<br>週3日勤務の臨時的任用職員は地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当せず、一時金の支給を違法とするもの<br><br>同月 枚方市一般職非常勤職員に対する期末手当等及び退職手当としての特別報酬の支給に係る損害賠償請求事件高裁判決(確定)<br>非常勤職員の勤務時間が常勤職員の4分の3以上であるなど、勤務実態が常勤職員と大きく変わるものではなく、生計を得るために職務に従事してきたものと推認されるから、地方自治法204条1項の「常勤職員」に該当し、特別報酬の支給を適法とするもの | 4月 一般定期健康診断の適用範囲の拡大(人規10-4)<br>⇒ ・1週間の勤務時間が常勤職員の2分の1以上で、6月以上継続勤務するものを対象<br><br>10月「期間業務職員制度」の施行(人規8-12)(従前の日々雇用の仕組みを廃止)<br>⇒ ・採用の日から当該採用の日の属する会計年度の末日までの期間を超えない範囲内で任期を設定<br>・業務の遂行上、必要かつ十分な任期を定め、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行わないように配慮 |



## 地方公務員の臨時・非常勤職員を巡るこれまでの経緯 ②

| 区分     | 地 方 公 務 員 関 係   |  | 国 家 公 務 員 関 係                                |
|--------|---|--|--|
|        |   | 判 例  |  |
| 平成23年度 |   |  |  |
| 平成24年度 | <u>9月 臨時・非常勤職員に関する臨時調査(第3回)</u>   |  |  |
| 平成25年度 |   | <u>2月 東京都不当労働行為救済命令取消請求事件高裁判決(H25.4.24)、最高裁上告棄却(H26.2.7)</u><br>都と本件消費生活相談員(特別職非常勤職員)の間では、任期経過後契約更新の現実的かつ具体的な可能性が存在しており、都は団体交渉申入れに必ずべき労働組合法7条の使用者に該当 |  |
| 平成26年度 | <u>7月 公務員部長通知(臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について)</u><br>⇒ 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、関連する裁判例や法令改正などの新たな動きが生じていることから、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、改めて通知。<br><br><u>12月 「任期付職員制度活用事例集」の送付</u> |  |  |
| 平成27年度 |   | <u>11月 中津市特別職非常勤職員に対する退職手当請求事件最高裁判決</u><br>市が特別職の非常勤職員として任用している場合には、勤務実態が常勤職員に類似する場合であっても、特別職に当たるとするもの<br>〔高裁判決では、勤務実態等を考慮し、一般職の職員に当たるとしていた〕         | <u>3月 非常勤職員に関する実態調査</u><br>⇒ 期間業務職員等の処遇の実態把握 |
| 平成28年度 | <u>5月 臨時・非常勤職員に関する臨時調査(第4回)</u><br><br><u>10月 短時間労働者への厚生年金の適用拡大</u><br>⇒ 職員数501人以上の地方公共団体において、週20時間以上などの要件を満たす臨時・非常勤職員についても厚生年金の対象とする。<br>なお、職員数500人以下の地方公共団体も対象とする法案が第190回国会に提出され、継続審査となっている。  |  |  |

※ 民間労働法制においては、パートタイム労働法や労働契約法の改正が行われており、今般、同一労働同一賃金の実現に向けた議論が進められている(本研究会においては、第3回で議論予定)。

## 同一労働同一賃金ガイドライン案

平成 28 年 12 月 20 日

## 1. 前文

(目的)

○本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

○もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た。

○我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わさっている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。

○今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。

○不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

○このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。

(ガイドライン案の趣旨)

○本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

○今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

○また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的に見て待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。

## 2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

### (1) 基本給

#### ①基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じて部分につき、同一の支給をしなければならぬ。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならぬ。

#### <問題とならない例①>

・基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているA社において、ある職業能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。無期雇用フルタイム労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその職業能力を習得した。これに対し、パートタイム労働者であるYは、その職業能力を習得していない。A社は、その職業能力に応じた支給をXには行い、Yには行っていない。

#### <問題とならない例②>

・B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイザーを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している。

＜問題とならない例③＞

- ・ C社においては、同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。

＜問題とならない例④＞

- ・ D社においては、同じ職業経験・能力の無期雇用フルタイム労働者であるXとパートタイム労働者であるYがいるが、就業時間について、その時間帯や土日祝日か否かなどの違いにより、XとYに共通に適用される基準を設定し、時給（基本給）に差を設けている。

＜問題となる例＞

- ・ 基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

## ②基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

＜問題とならない例①＞

- ・ 基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているA社において、フルタイム労働者の半分の勤務時間のパートタイム労働者であるXに対し、無期雇用フルタイム労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合に、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

＜問題とならない例②＞

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、パートタイム労働者であるYと同様の仕事に従事しているが、Xは生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、Yは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対しYに比べ、ペナルティを課していることとバランスに同じた高額の基本給を支給している。

＜問題となる例＞

- ・基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、パートタイム労働者であるXが無期雇用フルタイム労働者の販売目標に届かない場合には行っていない。

(注) 基本給とは別に、「手当」として、労働者の業績・成果に応じた支給を行うようにする場合も同様である。

### ③基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

＜問題とならない例＞

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

＜問題となる例＞

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているB社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

### ④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注) 無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

また、無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。

## (2) 手当

### ① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならぬ。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じて支給をしなければならぬ。

#### <問題とならない例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。

#### <問題とならない例②>

- ・B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、無期雇用フルタイム労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対して賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で、支給していない。

#### <問題となる例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

#### <問題となる例②>

- ・賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

## ② 役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### ＜問題とならない例①＞

・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、同一の役職手当を支給している。

### ＜問題とならない例②＞

・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているB社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同じ（例：営業時間中の店舗の適切な運営）である役職に就く有期雇用パートタイム労働者であるYに、時間比例の役職手当（例えば、労働時間がフルタイム労働者の半分のパートタイム労働者には、フルタイム労働者の半分の役職手当）を支給している。

### ＜問題となる例＞

・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。

## ③ 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

## ④ 交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。



＜問題とならない例①＞

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者・有期雇用労働者・パートタイム労働者の別を問わず、勤務曜日・時間を特定して勤務する労働者については、採用が難しい曜日（土日祝祭日）や時間帯（早朝・深夜）の時給を上乗せして支給するが、それ以外の労働者にはそのような上乗せ支給はしない。

＜問題とならない例②＞

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。パートタイム労働者であるYは、採用に当たり、交替制勤務に従事することが明確にされた上で入社し、無期雇用フルタイム労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が基本給に盛り込まれており、実際に通常勤務のみに従事するパートタイム労働者に比べ高い基本給が支給されている。Xには特殊勤務手当が支給されているが、Yには支給されていない。

## ⑤精皆勤手当

79

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

＜問題とならない例＞

- ・ A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、処遇反映を行っている無期雇用フルタイム労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給するが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

## ⑥時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。

## ⑦深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、同一の深夜・休日労働手当を支給している。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。

## ⑧通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、所定労働日数が多い（週4日以上）無期雇用フルタイム労働者、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、月額を定額を支給するが、所定労働日数が少ない（週3日以下）又は出勤日数が変動する有期雇用労働者又はパートタイム労働者には日額の交通費を支給している。

## ⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

＜問題とならない例＞

- ・ A社においては、昼食時間帯を挟んで勤務している無期雇用フルタイム労働者であるXに支給している食事手当を、午後2時から5時までの勤務時間のパートタイム労働者であるYには支給していない。

＜問題となる例＞

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには、高額の食事手当を支給し、有期雇用労働者であるYには低額の食事手当を支給している。

## ⑩ 単身赴任手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

69

## ⑪ 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の地域で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

＜問題とならない例＞

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには全国一律の基本給体系である一方、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、有期雇用労働者であるYとパートタイム労働者であるZには、それぞれの地域で採用、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当は支給していない。

＜問題となる例＞

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと有期雇用労働者であるYはいずれも全国一律の基本給体系であり、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

### (3) 福利厚生

#### ①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）

無期雇用フルタイム労働者と同一の事業場で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

#### ②転勤者用社宅

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

#### ③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。

<問題とならない例>

・ A社においては、慶弔休暇について、無期雇用フルタイム労働者であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、無期雇用フルタイム労働者と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

#### ④病気休職

無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえ、付与をしなければならない。

<問題とならない例>

・ A社においては、契約期間が1年である有期雇用労働者であるXに対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとしている。

⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認め  
ている場合

法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じて認めている場  
合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間である有期雇用労働者又はパー  
トタイム労働者には、同一の付与をしなければならぬ。なお、有期労働契約を  
更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定  
することを要する。

<問題とならない例>

・ A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従  
事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、無期  
雇用フルタイム労働者であるXに対し勤続10年で3日、20年で5日、30年  
で7日という休暇を付与しており、無期雇用パートタイム労働者であるYに対し  
て、労働時間に比例した日数を付与している。

(4) その他

①教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合

教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職務内容である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

②安全管理に関する措置・給付

無期雇用フルタイム労働者と同一の業務環境に置かれている有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

### 3. 派遣労働者

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

#### <留意事項>

ここでいう「無期雇用フルタイム労働者」とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭においている。

## 【参考海外判例】

本ガイドライン案の策定に当たっては、欧州での法律の運用実態の把握を行った。本ガイドライン案の内容を構成するものではないが、参考までに、本ガイドラインの各項目に関連する海外判例を以下に列記する。

## 2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

### (1) 基本給

#### ① 基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (a) 職業能力向上のための特殊なキャリアアップコースで経験を積み昇進してきている労働者とそうでない労働者とは、同一の状況にあるとはいえない。(Cass. soc. 3. 5. 2006, n. 03-42920 (フランス))
- (b) 前職での職業経験の違いは、当該ポストの要請や実際に求められる責任と関連性をもつ場合にのみ、賃金の違いを正当化しうる。(Cass. soc. 11. 1. 2012, n. 10-19438, inedit (フランス))
- (c) 待遇差を正当化するためには、使用者側が資格・経験等を証明する必要がある。(BAG vom 18. 3. 2014 - 9AZR 694/12 (ドイツ))

#### ② 基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (d) ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の目標数値に到達したことをもって半分の手当が支給されなければならない。(Cass. soc. 4. 12. 1990, n. 87-42341 (フランス))

#### ③ 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (e) 仮に両者が同じ格付けで同じ職務に就いていたとしても、当該企業への在職期間（勤続年数）の違いを考慮して、賃金の支給額は異なるものとされうる。(Cass. soc. 17. 5. 2010, n. 08-43135 (フランス))

### (2) 手当

#### ① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合に関連するもの

- (f) 労働者の過去の貢献に報いる功労報償的な性格をもつ特別手当（賞与）について、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて手当を支給すべき。(BAG vom 28. 3. 2007 - 10 AZR 261/06 (NZA 2007, 687) (ドイツ))

#### ⑨ 勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当に関連するもの

- (g) 食事手当の金額の差異は、職務上のカテゴリー（幹部職員／非幹部職員）の違いだけでは正当化されない。(Cass. soc. 15. 10. 2014, n. 13-18006 (フランス))



### **3. 派遣労働者**

(h) 派遣労働者は、派遣先の無期契約労働者に付与されるのと同様の食券を付与される権利を有する。(Cass. soc. 14. 2. 2007, n. 05-42037 (フランス))

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会  
中間報告

平成28年12月

## 目次

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| •はじめに                        | P 1 |
| •「同一労働同一賃金」原則と欧州の検討          |     |
| •欧州諸国の検討から分かったこと             |     |
| •検討結果概要                      |     |
| •基本的ポイント                     | P 2 |
| •同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて | P 3 |
| •ガイドラインの位置づけ                 |     |
| •ガイドラインの考え方と適用に向けた民間の取り組み    |     |
| •職務分離を起さないようにする              | P 4 |
| •手当を優先的に                     |     |
| •基本給に対する考え方                  |     |
| •企業規模や経緯、非正規社員比率に関する配慮       | P 5 |
| •派遣社員に対する対応                  |     |
| •キャリア形成・能力開発                 |     |
| •検証プロセスの重要性                  | P 6 |
| •「非正規」をなくす                   |     |
| •「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催要綱    | P 7 |
| •「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」名簿      | P 8 |
| •「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催実績    | P 9 |

## はじめに

正規・非正規間の待遇格差が大きいが、大きな問題であることは、検討会のメンバーとして共有する問題意識である。参考資料にあげている実証結果も示している通り、賃金格差は、学歴、勤続年数、役職、職種等を制御するとある程度縮小するが、制御してもお格差が存在することは事実である。不合理な格差を是正し、非正規社員の待遇を改善させることが強く求められる。なぜ、このような格差が生じているのかを検討し、どのような対策をとるべきかを構造的に考える必要がある。本検討会では、この点について、ガイドライン作成の意義と基本的考え方を中心に検討した。

### 「同一労働同一賃金」原則と欧州の検討

このような格差問題を考えるうえで、いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方が、参考になる。とはいえ、実は、どこまでが「同一の労働」とみなすべきなのか、何が揃えるべき「賃金」なのかと考えると、この同一労働同一賃金の考え方は原則を、厳密に定義することはなかなか難しい。

そのため、この原則が広く普及しているといわれる欧州での実態を参考とすることで、この原則に踏み込んでいく形で、非正規社員の待遇改善が実現する方向性を提示するのが、この報告書の目的である。

### 欧州諸国の検討から分かったこと

欧州諸国、特にフランス・ドイツ・イギリスの制度・判例・実態を詳細に検討した結果、各国における労働市場の構造（産業別労働協約の適用の有無等）によって、同一労働同一賃金の実現のさせ方には大きな違いがあることが明らかになった。ただし、同一労働同一賃金原則を男女差別禁止の枠組みと考えると、すべての欧州諸国が、同一労働同一賃金原則を、雇用形態別の問題として捉えているわけではないとの指摘もあった。

### 検討結果概要

欧州諸国では、雇用形態を問わず、特定の「職務」（ポスト）に対して採用等を行い、賃金決定方法においても、「職務給」が雇用形態にかかわらず適用される例が多い。特にフランス・ドイツにおいては、「職務給」の賃金決定枠組み自体が、産業別労働協約において、企業横断的・雇用形態横断的に定められており、具体的な賃金決定方法について、労働者が知り得る状態になっている傾向にある。

なお、イギリスにおいては民間部門の労働者が労働協約によって賃金が決定されることはほとんどない。その一方、労働市場の流動性は高い。主に企業ごとに賃金が決定されており、我が国と同様に、労働者が自らの賃金決定方法を必ずしも容易に知り得る状態になっているとは言えない。

また、我が国と欧州諸国の賃金の差異として、一般に「職能給」であるか、「職務給」で

あるかが指摘される。しかしながら、正規・非正規間の賃金格差によってより本質的な差異は、正規・非正規間で、賃金決定方法が「分離」している（日本）か、雇用形態を問わず「共通的」である（フランス・ドイツ）かであるとも言える。

また、産業別労働協約によって横断的に賃金が定められていることは、基本給については労使が自主的に決定する、労使自治の仕組みが構築されていることを意味する。欧州諸国の法制度は、そのような労使自治を基盤として導入されたものとして理解する必要がある。

フランス・ドイツとイギリスは、同じジョブ型の労働市場ではあるものの、賃金に不合理な差を生まない仕組みも、待遇を改善する仕組みも異なっている。フランスとドイツは、産業別労働協約による横断的賃金決定が大きな役割を果たしているが、イギリスでは高い雇用流動性が一つの鍵になっている。逆に共通するのは、「同一労働であれば同一の賃金を支払う」メカニズムは、複数の制度や取り組みの総体として成り立っているということである。

言い換えると、同一労働同一賃金とは、どのようなものかという点については、それぞれの諸制度を前提に考えるべきであり、制度や取り組み抜きに抽象的に考えることは難しい。

この点から得られる重要な示唆は、一断面だけを切り出すのではなく、労働市場全体の構造をよく理解したうえで、参考にすることの重要性、そしてそれぞれの国の構造にあった対応策がとられることの重要性である。

### 基本的ポイント

ただし、各国の構造についても、当然のことながら時代とともに変化していく。日本では、今現在、産業別労働協約ではなく、企業別の労働条件設定が中心であり、また雇用流動性もそれほど高くない。しかし、日本でも長期的にみれば、企業横断的・雇用形態横断的に賃金が決定される、あるいは比較検討ができるようなシステムに移行していくことが、同一労働同一賃金を結果として実現させるための一つの方向性という考え方もできるだろう。その考え方に沿って整理するならば、労働市場改革を進めていく必要性も大きいといえる。

しかし、それを実現させていくためには、段階的に進めていく必要があるし、また長期的な方向性の在り方については、より慎重な検討も必要であろう。ただし、検討が必要と言って、何もせずに放置しておく期間が長くなること自体も問題である。そうだとすれば、

- (1) 正規社員・非正規社員両方に対し、賃金決定のルールや基準を明確にし、
- (2) 職務や能力等と、賃金を含めた待遇水準の関係性が明らかになり、待遇改善が可能になるようにすること。

(3) **そして、教育訓練機会を含めた「能力開発機会」の均等・均衡を促進すること—  
人ひとりの生産性向上を図ること。**

これらの柱が、日本が同一労働同一賃金に踏み込み、非正規社員の待遇改善を実現させるためのポイントであり、ガイドラインはそのための重要な手段であり第一歩として位置付けられる。

**同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考えることについて**

本来はもっと幅広い比較が必要だが、非正規社員の待遇改善をできるだけ早期に実現させるためには、同一企業内で比較をするのが、現実的であろう。日本では、欧州のように産業別労働協約による企業横断的な職種別の賃金相場が形成されていないためである。ただし、長期的視点としては、同一企業内のみではなく、外部労働市場の活用も含めた労働市場整備を通じた、待遇改善という側面も重視していく必要がある。

**ガイドラインの位置づけ**

本来は、賃金等の決め方については、当事者である労使の決定に委ねるべきものである。しかし、特に非正規社員の待遇改善を含めた格差是正は大きな社会的課題である。また、現行法においては、労働契約法 20 条やパート法 8 条によって「不合理」な格差を設けることは認められないが、この不合理性は裁判所によって最終的に判定される規範的概念であり、合理性・不合理性の判断が簡単でない場合も少なくない。そこで、ガイドライン等を通じた、国による対応が有効となる余地があると考えられる。

本検討会では、つくられるガイドライン「案」は、第一義的には、現行法の解釈を明確化するものと位置づけてきた。しかし、現状ではガイドライン「案」の法的位置づけは不明確であることから、ガイドライン「案」は現時点では効力を発生させるものではない旨をきちんと周知すべきである。

また、ガイドラインの制定・発効にあたっては、適切な検討プロセスを経ることが望ましい。本検討会においても、今後必要な法的見直しに向けた考え方の整理を行う予定である。

**ガイドラインの考え方と適用に向けた民間の取り組み**

欧州の実態を踏まえても、ガイドラインが実効性をもち、結果としての待遇改善に役立つためには、民間側、労使による積極的な取り組みが不可欠である。

そのためには、(基本給、手当等を含む)広い意味での待遇をどのように決めているかを、明確にしておくことがまずは求められる。たとえば賃金についても、企業のなかには賃金表が整備されていないケースも見受けられる。当然のことながら、どのように決めているか、あるいは決まっているかを当事者が明確に認識できていないと、ガイドラインの適切

な運用は難しい。

そのうえで、賃金（もしくは賃金を含む待遇）をどのように決めているかをできるだけ客観化して、透明性のある形で提示できるようにして、正規・非正規の間でできるだけ比較できるようにしていくことが重要である。また、このような民間側の取り組みが行われれば、自ずから、待遇の決まり方について、企業側がよりの確な形で説明ができるようになると思われる。

その点では、賃金決定の明確化に加えて、個人の納得度を高める方策も必要となつてこよう。具体的には、企業側の説明責任の強化などであるが、それに対応する形で個人側にも相応の知識や心構えをつくっていくことも必要となる。自身の労働契約内容を知らない非正規社員も少なくなく、制度の周知・啓発も必要となるだろう。

なお、後述する職務分離などの副作用や企業経営への過度な影響を避けるためにも、ガイドラインの制定・発効に際しては、このような民間側の取り組みのために必要な、過不足のない時間軸を確保することが重要である。一方、民間側にも積極的かつ着実に取り組みを進めることが求められる。場合によっては、そのような民間の取り組みを促すような対策も考える必要があるだろう。

### 職務分離を起こさないようにする

上記のような民間側の取り組みが十分にできていないと、ガイドラインをつくっても適切に運用がされず、非正規社員に対して、形式的に違った職務を割り当てる形でガイドラインを形式的に守ろうとする動き（いわゆる「職務分離」の動き）が広がってしまうおそれがある。

そうなると、かえって非正規社員が低い待遇を与えられたり、職を失ったりして、結果として待遇がむしろ悪化してしまうことにもなりかねない。このような職務分離等を起こさないようにするためにも、上で述べたように、民間側での実効性ある体制づくりと併せて、ガイドラインを具体的に定め、適切な時期に発効させていくことが求められる。

### 手当を優先的に

具体的に取り組みにあたっては、比較的決まり方が明確であり、職務内容や人材活用の仕組みとは直接関連しない手当に関しては、比較的早期の見直しが可能と考えられる。基本給と手当の区別が明確でない企業も存在することから、その点に関する明確性確保等の対応が民間側に求められるが、早期に実現させ、非正規社員の待遇を改善させていくことが望ましい。

### 基本給に対する考え方

それに対して、基本給部分については、多くの企業で、決まり方が複雑で様々な要件が絡んでいる。長期的雇用を前提にしている部分も多く、賃金表の作成等を通じて、決まり

方を明確にして、正規・非正規間の比較をできるだけ可能にする仕組みを民間側で整えていく等、段階を踏んだ取り組みが求められる。また、非正規社員を含む労使交渉において格差是正を実施させることも重要だろう。ただし、仕組みを整えるのに時間がかかることを理由に改革が進まないことのないよう、そのための対策も併せて必要であろう。

#### **企業規模や経緯、非正規社員比率に関する配慮**

また、そのような仕組みづくりの容易さは、企業の規模やどのような歴史的経緯を経た企業か、あるいは非正規社員の比率の高低によっても大きく異なる。実際にガイドラインを制定し発効させていくうえでは、労使の取り組みも含め、それぞれの企業の実情に合わせた丁寧な対応が求められよう。

この点においてもやはり、仕組みを整えるのに時間がかかることを理由に改革が進まず、非正規社員の待遇改善が図られないことのないよう、着実に進めるための施策を実情に合わせて行っていくことも必要であろう。

#### **派遣社員に対する対応**

派遣社員について、均等・均衡待遇をどのように進めていくかは、他の非正規社員の待遇改善とは異なる方法をとることが適切か、その方法としてどのようなものがあるかも含めて、今後さらに検討していく必要がある。

派遣社員の待遇改善に際しては、まずは派遣元事業者内の他の社員との待遇格差の是正がある。これは、有期契約社員やパートタイム社員の待遇格差是正と同様に進めていくべきであろう。その際、派遣事業では非正規社員が社員の大半を占めることもあるため、労使の適切な検討プロセスを経て取り組み方針を決定していくことが一層重要となる。

派遣先社員との均等・均衡待遇に関しては、派遣元事業者と派遣先事業者との間の連携・協力の在り方、労働市場における派遣社員のキャリア形成等、派遣特殊的な論点があり、その在り方については、本検討会でも議論が尽くされていかない。欧州諸国では、派遣先社員と派遣社員の均等・均衡に関しては、直接雇用とは異なる派遣特殊な方法が採られている国もあり、企業横断的賃金決定メカニズムが存在しない我が国ではさらに丁寧な制度設計が求められる。

#### **キャリア形成・能力開発**

非正規社員の待遇については、キャリア形成や能力開発が重要であり、生産性向上等を通じた待遇改善の視点をもっと取り入れていくべきである。役職、職種等による待遇差の改善は、キャリア形成や正規社員への転換に対する支援政策によって実現していくことが重要だからである。また、日本の雇用慣行自体が、今後大きくかつ急速に変化していくことも考えられる。それらの変化も的確に見据えた、制度設計の在り方が強く求められる。



### 検証プロセスの重要性

ガイドラインは、その影響が幅広くおよび得ること、また経済環境や働き方の実態も、時とともに変わっていくことから、作成されたガイドラインは本当に効果があったのか、副作用を生み出していないのか、そして現在の経済実態に合っているかを定期的に検証・評価するプロセスが重要である。そのため仕組みづくりとエビデンスの収集・分析ができる体制づくりを強く求めたい。

#### 「非正規」をなくす

このような取り組みを通じて、正規・非正規という呼称格差を改め、すべて様々な雇用期間や労働時間の社員という考え方に整理されていく必要がある。今回のガイドライン作成は、そのための大きな一歩にしていくことが期待される。ただし、もちろんそれだけではなく、正規社員の働き方も含め、より大きな全体の働き方改革を通じて、すべての人が、より良い働き方が可能になるような制度設計がなされることを期待したい。

## 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 開催要綱

### 1. 開催趣旨

一徳総活躍国民会議（平成28年2月23日）において、総理より「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進める旨、また、「どのような賃金差が正当でないと認められるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定していく旨の指示があったことに基づき、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため、開催するもの。

### 2. 検討事項

以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) EU諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）
- (2) 日本の制度の現状と課題、日本企業の賃金の実態と課題
- (3) 日本とEUにおける雇用形態間の賃金格差に影響を与える諸条件の違い
- (4) ガイドラインの策定、必要な法的見直し等に向けた考え方の整理  
等

### 3. 運営

- (1) 本検討会の配布資料、議事録については、別に申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 本検討会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課及び内閣官房一徳総活躍推進室において行う。

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会  
名 簿

川口 大司 東京大学大学院経済学研究科教授

神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス又法学科准教授

中村 天江 リクルートワークス研究所労働政策センター長

松浦 民恵 ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員

水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

皆川 宏之 千葉大学法政経学部教授

◎ 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科教授

(五十音順・敬称略)  
(◎は座長)

## 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」開催実績

- 第1回 平成28年3月23日
- ・ 我が国の現状や現行制度等について
- 第2回 平成28年4月13日
- ・ EU諸国の法制度・運用・雇用慣行等について
- 第3回 平成28年4月22日
- ・ 現時点における課題の整理について
  - ・ 同一労働同一賃金原則について（水町委員プレゼンテーション）
- 第4回 平成28年5月24日
- ・ 日本の賃金制度について
  - ・ 中村委員、皆川委員プレゼンテーション
- 第5回 平成28年6月14日
- ・ 労働者団体に対するヒアリング（U Aゼンセン）
  - ・ 川口委員、神吉委員、松浦委員プレゼンテーション
- 第6回 平成28年6月29日
- ・ 経済団体に対するヒアリング（日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）
  - ・ 労働者団体に対するヒアリング（日本労働組合総連合会）
- 第7回 平成28年7月20日
- ・ 経済団体に対するヒアリング（日本経済団体連合会）
- 第8回 平成28年9月30日
- ・ 諸外国の裁判例について
- 第9回 平成28年12月5日
- ・ 中間報告について
- 第10回 平成28年12月13日
- ・ 中間報告について
- 第11回 平成28年12月16日
- ・ 中間報告について

## 研究会報告書（案）と平成26年通知の関連部分との比較

※対比すべき箇所を同一番号で表示（今回新たに制度改正等を提言する箇所は、通知と比較できないため除外）  
 ※下線部は、主な変更点

| 研究会報告書（案）   | 平成26年通知（抜粋）   |
|---|---|
| I はじめに（略）   |   |
| <p><b>基本的な考え方</b></p>   | <p><b>基本的な考え方</b></p>   |
| II 基本的な考え方  | <通知本文>  |
| <p>1 ① 検討に当たっては、公務の中立性の確保、職員の長期育成を基礎とし、職員の身分を保障して職員が職務に安んじて精勤できるようにすることによる公務の能率性の追求、各地方公共団体における企画立案やサービスの質の担保等の観点から、「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営」という原則は維持することを前提とすべきである。</p> <p>② その上で、各地方公共団体においては、近年、多様な行政サービスに対応していく必要があるとともに、働く側からも様々な働き方へのニーズがある。このような中、各地方公共団体においては、厳しい財政上の制約を前提としつつ、効果・効率の最も高い行政サービスを提供するために、任用・勤務形態の多様化に向けた様々な工夫が重ねられている。</p> | <p>1 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。</p>  |
| <p>③ 平成28年4月現在の臨時・非常勤職員の総数は約64万人であり、平成24年と比較し約4万5千人増加している。団体区別では、都道府県約14万人、指定都市約6万人、市区約36万人、町村約7万人となっている。主な職種別では、事務補助職員約10万人、教員・講師約9万人、保育所保育士約6万人、給食調理員約4万人、図書館職員約2万人となっている。任用根拠別では、特別職非常勤職員約22万人、一般職非常勤職員約17万人、臨時的任用職員約26万人となっている。このうち、特別職非常勤職員は、平成24年と比較し約1万人の減となっている。また、性別では、女性が約48万人で、臨時・非常勤職員の74.8%となっている。</p>                               | <p>&lt;別紙&gt;</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> |

④ 職員の任用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べきものであるが、その際には、就けようとする職の職務の内容、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」のいずれが適当かについての判断が必要となる。特に、今回提案する一般職非常勤職員制度の新たな仕組みにおいては、その職務の内容や責任の程度は、任期の定めのない常勤職員と異なる設定とすべきである。

⑤ さらに、地方公務員の臨時・非常勤職員に係る制度を検討するに当たっては、職務の内容や勤務実態等地方の実情に応じた制度設計が求められる。加えて、各地方公共団体の実態は多様であることから、国として必要なルールを定めつつも、それぞれの実情に合わせて適切に活用できる制度とすべきである。

### Ⅲ 臨時・非常勤職員の任用根拠の適正化

- ① 臨時・非常勤職員の任用は、以下の3つの任用根拠に基づき行われている。
- ア 特別職非常勤職員（地方公務員法（以下「地公法」と略称する。）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）

臨時・非常勤職員の服務、勤務条件等は、これらの地公法の任用根拠に従って、法令等で定められている。したがって、各地方公共団体においては、適正な人事管理を行うために、就けようとする職の職務の内容や期間等に応じて適切に任用根拠を選択することが重要であり、また、いずれの任用根拠に位置づけるかを明確に示すべきである。

- ② 今回の提言の背景を改めて整理すると、各地方公共団体においては、厳しい財政事情の中、教育、子育てなど増大する行政需要への対応が求められてきている。このような中、地方公務員の臨時・非常勤職員は増加しており、幅広い分野で活用されている。
- これに対し、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、守秘義務など公共の利益の保持に必要な諸制約が課せられていないなどの問題があり、また、労働者性が高い者に対する処遇上の課題も指摘されている。

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。

このため、制度の改正等を通じて、まず、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用について、要件の厳格化等を行うべきである。

併せて、一般職非常勤職員制度について、労働者性が高い者を類型化した上で、必要な任用上の取扱い、服務規律、人事評価制度等を適用するとともに、給料・手当や休暇・休業、研修などの必要な勤務条件等を確保するための新たな仕組みを設けるべきである。

そして、このような制度の改正等を踏まえ、各地方公共団体においては、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から一般職非常勤職員の新たな仕組みへの必要な移行を進めることにより、全体として、任用根拠の適正化等を図るべきである。

- ③ 任用根拠の適正化に当たっては、補論2の既に適正化を行った団体の取組にも示されているとおり、各地方公共団体において、臨時・非常勤の職の全てについて個別に検証を行い、それぞれの職について改めて適切な任用根拠を選択することが必要となる。

その際には、各地方公共団体は、現に存在する臨時・非常勤の職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分吟味した上で適正な人員配置に努めるべきである。

3

- ④ また、以上のように臨時・非常勤の職の全てについて個別に検証を行った結果、職の中に常勤職員と同様の本格的な業務を行う職が存在することが明らかになる場合がある。このような場合には、各地方公共団体においては、臨時・非常勤職員制度ではなく、本格的業務に従事することが可能である任期付職員制度の活用について、検討することが必要である。

任期付職員制度は、「本格的業務に従事する者」として、3年ないし5年以内という複数年の任期が保障されうる制度であり、臨時・非常勤職員制度とは、職務の内容、任用の形態等において、異なる位置付けがなされているものである。

なお、常勤職員が行うべき業務である本格的業務への該当性については、個々具体的な事例に則して判断されるべきものであるが、典型的には、組織の管理・運営自体に関する業務や、財産の差押え、許認可といった権力的業務などが想定される。

## 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

3

#### (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うる制度である。

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。

## 特別職非常勤職員

4

### 1 特別職非常勤職員の任用に係る見直し

- ① 特別職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形態が想定され、地公法の適用が除外されている。

特別職非常勤職員に係る制度上の課題としては、ア) 任命権者の側から見た場合、サービスの面で、守秘義務、政治的行為の制限、営利企業等の従事制限など公共の利益保持に必要な諸制約が課されていないこと、イ) 職員の側から見た場合、勤務条件の面で、地方公務員育休法が適用されておらず、また、人事委員会への措置要求、審査請求等も認められていないことなどが挙げられる。

5

このため、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、あるいは、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べきではなく、一般職として任用すべきである。

- ② 特別職非常勤職員から一般職非常勤職員への任用根拠の見直しについては、都道府県・指定都市では徐々に改善の動きが拡大している。既に見直しを行った東京都及び大阪府では、補論2のとおり、大きな混乱はなく、新たな制度が順調に浸透し、サービス・勤務条件・労使関係の面で一定の効果が上がっている。一方、その他の市区町村では、過半が検討自体行っていない状況であり、取組が進んでいない。この結果、特別職非常勤職員であっても労働者性が高い者が依然として存続している。

- ③ このような状況にかんがみ、特別職非常勤職員については、専門性の高い者等に任用の対象を限定することについて、立法的な対応を検討するか、あるいは、通知等により解釈を明確に示すべきである。

## 臨時的任用職員

### 2 臨時的任用職員の任用に係る見直し

- ① 臨時的任用については、緊急やむを得ない事情等（ア）緊急の場合、イ）臨時の職に関する場合、ウ）採用候補者名簿がない場合等）により、

## 特別職非常勤職員

### (1) 臨時・非常勤の職の位置付け

### ② 任用根拠ごとの留意点

4

#### 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形態が想定され、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。

5

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。

## 臨時的任用職員



正規の任用の手続きを経るいとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来すことがないように行われる特例的な任用である。

臨時的任用は、このように正規任用の特例として認められるものであり、もし、これが濫用されるようなことがあれば、成績主義の原則を乱し、任用制度の適正な運用を阻害するおそれがあるので、これを行う場合、方法、期間等について、地公法上厳格な制限が設けられている。

一方、臨時的任用職員は、臨時・緊急の場合に限って任用されるものであるため、地方公務員育休法について適用除外となっている。

- ② この臨時的任用の要件として、国家公務員の場合、「常勤官職に欠員を生じた場合」に任用できるとされている。地方公務員の臨時的任用についても同様の取扱いとし、厳格な制限を徹底すべきであり、立法的な対応を検討するか、あるいは、通知等により解釈を明確に示すべきである。

- ③ その上で、各地方公共団体においては、臨時的任用について、就けようとする職の職務の内容や期間等が、このような制度上の要件に該当するかを十分に確認して厳格に行うべきであり、その対象とならない場合には、一般職非常勤職員として任用することを検討すべきである。

この点、既に臨時的任用職員から一般職非常勤職員への移行を行った愛知県東浦町では、補論2のとおり、非常勤職員が増加する中、職務と責任に応じた任用や勤務条件の確保などの面で効果が上がっている。

### 一般職非常勤職員

#### 3 一般職非常勤職員の任用に係る見直し

- ① 以上のような、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用に係る要件の厳格化等に伴い、それらの任用の対象とならない者については一般職非常勤職員として任用されることとなり、地方公務員の臨時・非常勤職員の任用根拠について、全体として、適正化が図られることとなる。

すなわち、臨時的任用については厳格な制限が徹底されるとともに、労働者性の高い者は一般職非常勤職員に区分され、それ以外の者は特別職非常勤職員に区分されることとなるので、就けようとする職の職務の内容や期間等による線引きが明確になる。

この結果、臨時的任用職員のうち、パートタイムで任用されている者

#### (1) 臨時・非常勤の職の位置付け

##### ② 任用根拠ごとの留意点

###### 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。

### 一般職非常勤職員

は、一般職非常勤職員に移行する一方で、フルタイムで任用されている教員などは、必要な要件に該当する場合引き続き臨時的任用職員として任用されることも想定される。

また、特別職非常勤職員から一般職非常勤職員への移行については、教員や保育士などの一定の資格を有する職員を含めて行われることとなる。このため、特別職非常勤職員としては委員、顧問などの専門性の高い者等のみが存続することとなり、それ以外の職員は全て一般職非常勤職員に区分されることとなる。

- ② 一方で、各地方公共団体からは、地公法上一般職非常勤職員制度が明確に設けられていないため、一般職への任用根拠の見直しの検討に当たり、対内的対外的（首長、各部局、職員団体、議会など）に説明が困難であるとの意見がある。

このため、各地方公共団体における取扱いを明らかにし、適正な任用・勤務条件の確保を図る観点から、地方公務員の一般職非常勤職員制度の新たな仕組みとして、以下のとおり、ア) 募集・採用・任用等、イ) 服務・懲戒、ウ) 人事評価、エ) 給付、オ) その他の勤務条件等、カ) 定数、キ) 再度の任用の各事項について整理・見直しを行った上で、立法的な対応を検討するか、あるいは、通知等において制度の内容について示すべきである。

- ③ なお、構造改革特別区域法により、保育所保育士等の人材確保の観点などから、臨時的任用職員の任用の更新について特例（3年以内）が認められている。しかしながら、臨時的任用は上記のとおり正式任用の例外であり、厳格な制限を徹底すべきであることから、今回の制度の改正等に伴い、就けようとする職の職務の内容や責任の程度、期間等に応じて、任期付職員又は一般職非常勤職員として採用するよう適正化を図るべきである。

### 募集・採用・任用等

#### IV 一般職非常勤職員制度の新たな仕組みの整備

##### 1 募集・採用・任用等

7

- ① 採用に当たって、各地方公共団体においては、できる限り広く募集を行うなど適切な募集を行った上で、客観的な能力の実証を行う必要がある。

### 募集・採用・任用等

#### (2) 募集・採用の際の留意事項

##### ② 均等な機会の付与及び客観的な能力の実証

7

- 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。

常勤職員については、競争試験によることが原則とされているが、一般職非常勤職員については、特例として競争試験又は選考により任期を定めて採用することとし、その際、面接や書類選考等による適宜の能力実証によることができる旨明示する必要がある。

8

② 勤務条件の明示については、募集時には職業安定法により、任用時には労働基準法により、それぞれ義務付けがなされている。そのうち一定の事項については書面の交付等が必要となっているが、必ずしも全ての地方公共団体で対応が行われていないため、各地方公共団体においては確実に実施すべきである。

9

また、特に任期については、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、明確な説明に努めるべきである。

### (2) 募集・採用の際の留意事項

8

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）。

この場合において、

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 賃金の額に関する事項（略）

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。

9

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。

### (3) 任用の際の留意事項

8

#### 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
- ・ 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（略）

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。

## 任期

10

③ 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) 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から、採用日の属する会計年度末まで(最長1年)とすべきである。

11

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。

④ 勤務時間については、これまでもフルタイム及びパートタイムの任用が行われている。今後とも同様の選択を認め、各地方公共団体における多様な任用を可能とすべきである。

## 服務等

### 2 服務・懲戒

① 服務(ア) 服務の宣誓、イ) 法令及び上司の命令に従う義務、ウ) 信用失墜行為の禁止、エ) 守秘義務、オ) 職務専念義務、カ) 政治的行為の制限、キ) 争議行為等の禁止、ク) 営利企業等の従事制限など) については、公務運営の適正確保の観点から、引き続き全て適用することとし、また、懲戒処分等の対象とすべきである。

8

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。

## 任期

10

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。

11

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。

## 服務等

### 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

- ② そのうち、営利企業等の従事制限（従事する場合に任命権者の許可が必要）については、公務上の支障が生じないよう、また、公務の信用を保持するために適用すべきであるが、その際、勤務時間など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を明示すべきである。この点、許可権者を現場の状況を把握している所属の管理職とするなど、運用面での効率化を図っている地方公共団体もある。

るサービス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、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。

## 人事評価

### 3 人事評価

- ① 公務能率の向上を図るためには、一般職非常勤職員を含めた職員のモチベーションの維持・向上や人材育成が重要であり、人事評価制度によって職員の能力や業績が的確に評価されることで、これらの課題に取り組むことが可能となる。なお、本年4月から本格導入された人事評価制度は、評価基準の明示、評価手続の整備や評価者訓練などの仕組みを通じ、情実人事を排し、客観的な評価による任用を担保する上で、重要な基盤となっている。

また、一般職非常勤職員であった者について、新たに一般職非常勤職員として採用する場合や、さらには、任期の定めのない常勤職員として採用する場合の能力実証として、これらの者が職員であった時の人事評価による勤務実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能である。この点、正規教員の採用に当たり、臨時的任用教員又は非常勤講師等としての勤務経験を考慮し、一部試験を免除し、又は特別の選考を実施している地方公共団体もある。

- ② このため、一般職非常勤職員については、引き続き人事評価の対象とすべきである。ただし、人事評価の具体的な方法等については各任命権者に委ねられているため、職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能である旨明確に示すべきである。

## 人事評価

## 給付

### 4 給付

#### (1) 給付体系

① 地方自治法においては、常勤職員については、給料を支給し、また、手当を支給できるとし、具体的には条例に委任している。一方、非常勤職員については、報酬及び費用弁償を支給することとし、手当を支給することはできないこととされている。

② 国の非常勤職員については、一般職給与法において、ア) 委員、顧問又は参与の職にある者等については、勤務一日につき一定額を支給でき、イ) それ以外の非常勤職員については、各庁の長は、常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与（手当に相当する給与を含む。）を支給することとされている。

また、平成 20 年の人事院の非常勤職員の給与に関する指針では、手当に相当する給与について、「ア) 通勤手当に相当する給与を支給すること、イ) 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること」とされている。

③ 民間部門については、働き方改革実現会議において、本年 12 月 20 日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を取りまとめられた。

ガイドライン案は、同一の企業等において、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者）との間で、ア) 基本給、イ) 手当、ウ) 福利厚生、エ) その他（教育訓練等）の各分野において待遇差が存在する場合に、それが不合理なものかどうか等を示したものである。

今後ガイドライン案をもとに法改正の立案作業を進めることとされており、ガイドライン案は、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定するものとされている。

なお、「同一労働同一賃金」の基本的な考え方を明らかにしたものとして、厚生労働省及び内閣官房の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」中間報告（平成 28 年 12 月 16 日）が公表されている。そこでは、ガイドライン案に基づき民間が具体的に取り組むに当たっては、「比較的決まり方が明確であり、職務内容や人材確保の仕組みとは直接関連し

## 給付

ない手当に関しては、比較的早期の見直しが有効かつ可能と考えられる」とされ、手当の見直しに優先的に取り組むべきことが指摘されている。

④ 地方公務員の非常勤職員に「報酬」を支給することとされてきた背景については、非常勤職員として一般職の職員とその性格が異なる特別職の非常勤職員（＝主に特定の学識・経験を必要とする職に、非専務的に公務に参画する労働者性の低い勤務形態が想定される者）が多数存在し、こうした者には、その職の性格等に鑑み、生活保障的な要素を含む給料及び手当ではなく、職務に対する純粋な反対給付としての報酬の支給がなじむものと考えられたが、労働者性が高い者を別に区分することが困難であったため、非常勤職員全体について報酬を支給するよう制度設計がなされたものと考えられる。

⑤ しかし、近年、各地方公共団体の実態が大きく変化し、労働者性が高い勤務形態となっているため、常勤職員との権衡を考慮し、給料及び手当の支給になじむ者が増加している。  
具体的には、例えば、特別職非常勤職員及び一般職非常勤職員で勤務時間が常勤職員の勤務時間の4分の3を超える者の割合は、約55%となっている。

⑥ このような状況を受けて、非常勤職員に対して手当の支給を行っている地方公共団体もある。それに対する住民訴訟に係る判決（茨木市・枚方市）では、補論1のとおり、常勤職員の勤務時間の4分の3に相当する時間勤務しているかなどの点を考慮して、手当支給の適否に係る判断が行われている。しかしながら、各地方公共団体では、必ずしも、そのような判決の内容を基準とした手当支給が行われてはいない。

⑦ 以上のような状況から、労働者性が高い者が類型化される、一般職非常勤職員については、年々厳しさを増す地方財政の状況等についても勘案しつつ、民間の労働者や国家公務員との制度的な均衡を図る観点から、まずは、常勤職員と同様に給料及び手当の支給対象とするよう給付体系を見直すことについて、立法的な対応を検討すべきである。その上で、一般職非常勤職員の給与水準を継続的に改善して行くことができるよう、検討すべきである。

## 手当

### (2) 手当

- ① 一般職非常勤職員への手当の支給に当たっては、国の非常勤職員の取扱いを基本としつつ、

13

- ・ 「時間外勤務手当」については、正規の勤務時間を超えて勤務する（週休日を含む。）ことを命じられた場合には、その超えた時間に対して、労働基準法で定める基準を下回らない額を適切に支給すべきである。

14

- ・ 「通勤手当」については、その費用弁償的性格を踏まえ、適切に支給すべきである。

- ・ 「退職手当」については、現行の支給要件を満たす場合には、適切に支給すべきである。

### ② さらに、厳しい地方財政の状況等を考慮しつつ、

- ・ 「期末手当」については、相当長期（6か月以上を想定）にわたって勤務する者に対し支給することを検討すべきである。

### ③ これら以外の手当については、現行の非常勤職員の報酬単価に係る考え方が地方公共団体ごと・職種ごとに相当程度異なっている実態や、非常勤職員の職務の内容、国の非常勤職員に係る支給実態、現下の厳しい地方財政の状況などを踏まえ、その支給については今後の検討課題とすべきである。

## 時間外勤務に対する報酬、費用弁償

13

### 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（I 1（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と規定されている。

14

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。



## 給与水準

15

### (3) 給与水準の設定

給与水準については、各地方公共団体において、任期の定めのない常勤職員と同じく、地公法第 24 条に定める職務給の原則（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）の趣旨を踏まえ、個別具体の職務の内容や責任を考慮して適切に判断し、条例に基づき設定されるべきものである。また、地域の民間に同種又は類似する職種がある場合には、職務内容等の属性も考慮しつつ、同じく地公法第 24 条に定める均衡の原則の観点から、その賃金水準の状況に留意すべきである。

16

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、給料額を変更することはあり得るものである。例えば、一定の勤務経験や実績等のある一般職非常勤職員の保育士について、クラス担任など、より責任の度合いが高い職に新たに任用する場合、地公法第 24 条に定める職務給の原則などを考慮して給料額を変更することはあり得る。

## その他の勤務条件等

17

### 5 その他の勤務条件等

① 休暇については、各地方公共団体において、最低労働基準である労働基準法に定める年次有給休暇、産前産後休暇、育児時間、生理休暇を制度的に設けるとともに、国の非常勤職員との権衡の観点から必要な休暇制度を整備する必要があるが、制度が整備されていない地方公共団体が一定程度存在する。一般職非常勤職員制度の新たな仕組みへの移行に当たっては、各地方公共団体において、確実に休暇制度の整備を行うべきである。

## 報酬水準

### 2 勤務条件等について

#### (1) 報酬等について

15

#### ① 報酬等の制度や水準の考え方

各地方公共団体の条例等において臨時・非常勤職員の具体の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。

#### I 臨時・非常勤職員の任用等について

#### 4 再度の任用について

16

#### (4) 報酬等について

(略) 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。

## その他の勤務条件等

### 2 勤務条件等について

#### (2) 休暇について

17

#### 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。

18

② また、育児休業制度については、地方公務員育休法では対象となる一般職非常勤職員の要件等を条例で定めることとされており、各地方公共団体において条例の整備が必要であるが、整備が行われていない地方公共団体が一定程度存在する。このため、一般職非常勤職員制度の新たな仕組みへの移行に当たっては、各地方公共団体において、確実に育児休業に係る条例の整備を行うべきである。

19

③ 研修については、地公法第 39 条の規定が適用される所であり、各地方公共団体においては、職務の内容や責任の程度に応じて、適切な対応を図るべきである。

17

③ 国の非常勤職員との権衡

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。

(4) その他の勤務条件等

18

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

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。

19

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所であり、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。

## 定数

### 6 定数

① 地方自治法第 172 条においては、「職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない。」と規定されている。

この条例で定めるべき定数は、当該年度を超えて任用される職員の数であり、1 年以内の存続期間が予定されている職は、「臨時の職」として、「非常勤の職」とともに条例定数の対象外とされている。

② 一般職非常勤職員の新たな仕組み（フルタイム・パートタイム）に係る取扱いについては、その任期を「採用日の属する会計年度末まで（最長 1 年）」としていることから、地方自治法に規定する「臨時又は非常勤の職」に該当するものとして、条例定数の対象外とすべきである。

## 再度の任用（基本的考え方）

20

### 7 再度の任用

① 一般職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」と位置づけられるべきものである。

ある一般職非常勤の職に就いていた者が、任期の満了後、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。

## 定数

## 再度の任用（基本的考え方）

### 4 再度の任用について

#### (1) 基本的な考え方

20

#### ① 再度の任用の位置づけ

(略) 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」と位置づ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。

21

② 同一任命権者において10年以上同一人を繰り返し任用する事例のある地方公共団体が一定程度存在する。 再度の任用が認められる場合でも、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一般職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、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。

### 応募制限

22

一方、募集に当たって、任期の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて応募制限を設けている地方公共団体が一定程度存在する。 そのように一律に応募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、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。

### 手続

23

③ 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の配慮を行うことが望ましい。

なお、公務員は適用除外とされているが、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（厚生労働省）」においては、契約を更新しない場合の予告や理由の明示等が定められている。

21

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。

### 応募制限

22

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。

### 手続

(3) 手続について

23

(略) 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。

## 空白期間

24

④ 再度の任用の際に、新たな任期と前の任期の間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を置いている地方公共団体が一定程度存在する。その理由としては、ア）継続した任用とみられないようにすること、イ）任期の定めのない常勤職員との区分を明確にすることに加え、ウ）退職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けることなども挙げられているところである。

任期については、基本的に各地方公共団体において判断されるべきものであるが、退職手当や社会保険料等の負担を回避するために空白期間を設けることは、本来、業務の遂行に必要なかつ十分な任期を定めるべきという観点からすれば、明らかに不適切である。また、任用されていない者を事実上業務に従事させることについては、当該者が不利益を被る問題に加え、必要な守秘義務等が課せられず、個人情報の取扱いなどの面で公務上重大な問題を生じるおそれがあることに留意する必要がある。さらに、このような空白期間を置くことを直接求める規定は、地公法をはじめとした関係法令において存在しない。

一般職非常勤職員の任期については、任用されていない者が事実上業務に従事することがないように、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ことについて、立法的な対応を検討するか、あるいは、通知等において明確に示し、各地方公共団体の適切な対応を求めるべきである。

⑤ 以上のとおり、再度の任用の取扱いについては、今回の制度の改正等に伴いこれまでの取扱いが変わるものではないことに留意する必要がある。

V おわりに（略）

補論1 臨時・非常勤職員等を巡るこれまでの主な経緯（略）

補論2 各地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用根拠の見直しの動向（略）

## 空白期間

24

(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。

# 「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」(概要)

## 1. 趣旨

地方公共団体においては、多様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を中心としつつ、臨時・非常勤職員、任期付職員などの多様な任用・勤務形態が活用されている。

臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等については、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保できるよう、平成26年7月の公務員部長通知で改めて留意すべき事項を示し、各地方公共団体において取扱いを再度検証した上、必要な対応を図るよう要請している。

今般、この通知のフォローアップを含めた調査を実施しており、その結果や関連する新たな動きを踏まえ、臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方について検討を行う。

## 2. 構成員

【座長】 高橋 滋 (法政大学法学部教授(行政法))

【委員】 伊藤 正次 (首都大学東京大学院社会科学部教授(行政学))

大橋 真由美 (成城大学法学部教授(行政法))

川田 琢之 (筑波大学ビジネスサイエンス系教授(労働法))

小杉 礼子 (独立行政法人 労働政策研究・研修機構特任フェロー(非正規労働))

中村 貴子 (久喜市総務部副部長)

布山 祐子 (日本経済団体連合会労働法制本部上席主幹)

人羅 格 (毎日新聞社論説委員)

八重樫 高明 (東京都総務局人事部制度企画課長)

安永 貴夫 (日本労働組合総連合会副事務局長)

## 3. スケジュール

第1回 (7月26日) 現行制度の概要、これまでの経緯等の説明、研究会の進め方

第2回 (8月9日) 地方公共団体からヒアリング

(東京都、愛知県東浦町、神奈川県逗子市)

第3回 (8月31日) 水町勇一郎教授(東京大学社会科学研究所(労働法)、同一労働同一賃金の実現に向けた検討会(厚生労働省・一億総活躍推進室)委員)、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部、経団連からヒアリング

第4回 (9月13日) 国及び地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査結果の報告

第5回 (9月26日) 職員団体からヒアリング、論点整理

第6回 (12月5日) 論点(案)について議論

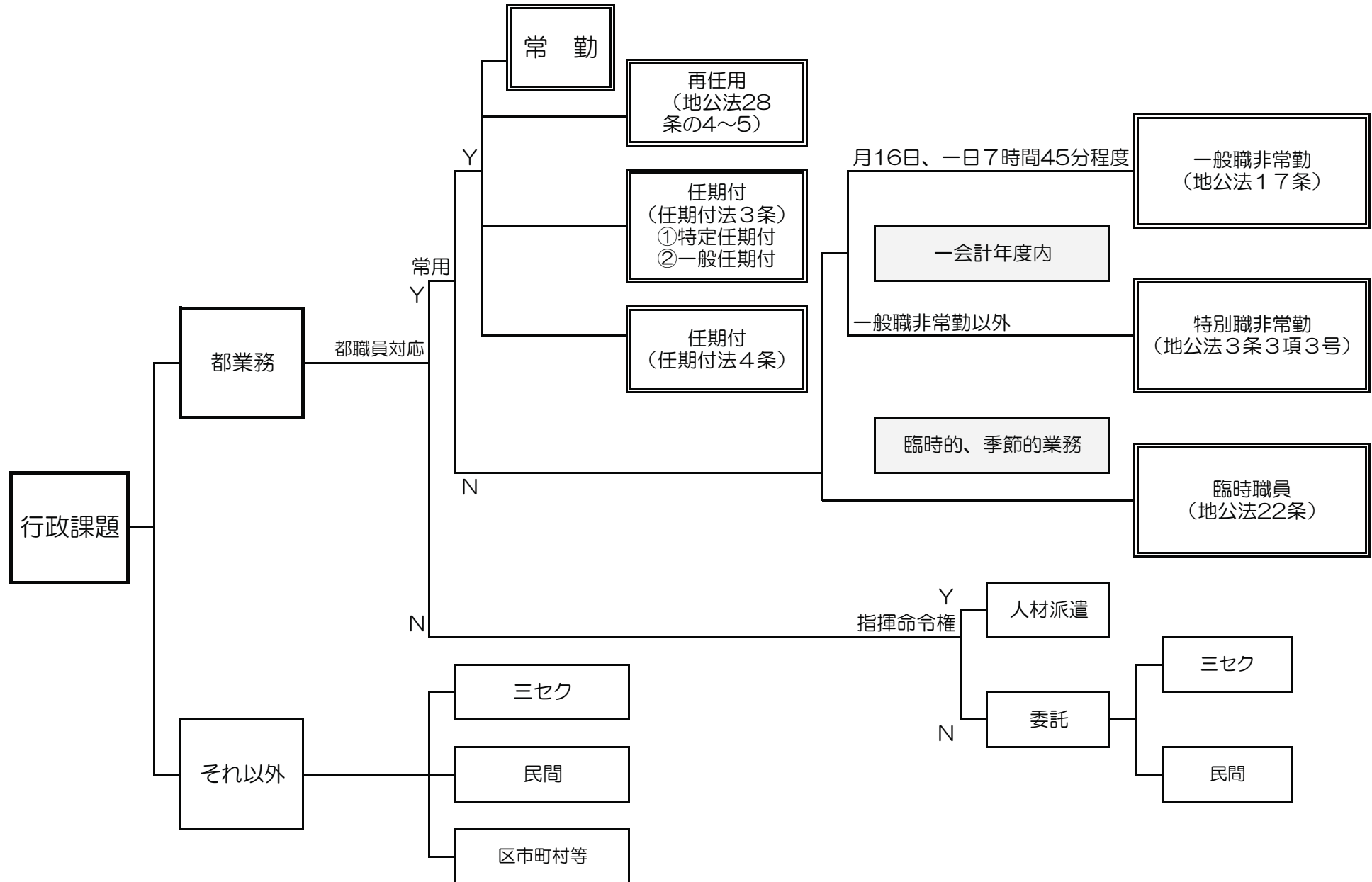
第7回 (12月12日) 報告書(案)について議論

第8回 (12月22日) 内閣官房働き方改革実現推進室からヒアリング、報告書のとりまとめ

第9回 (平成29年2月～3月(予定)) 報告書のフォローアップ

# ※研究会説明資料(東京都・平成28年8月9日)

## 1. 執行体制について (平成27年4月1日～)



## 2. 非常勤制度の見直しについて

### 1 都の非常勤制度を取り巻く環境変化

- 平成4年度における非常勤制度の見直し
  - ・非常勤職員の性格に応じ、専務的・専門的非専務的・臨時的に再構成
  - ・専務的非常勤の勤務条件を都の継続雇用制度である再雇用に準拠

制度見直しから20年以上が経過し、環境が大きく変化

- 外部環境の変化
  - ・民間雇用に占める非正規職員・従業員の割合が大幅増  
(平成4年度21.7% → 平成24年度38.2%)
  - ・民間労働法制における短時間・有期労働者保護の趨勢  
(労働契約法の改正、パートタイム労働法の改正など)
  - ・公務に従事する非常勤職員の勤務条件に関する問題意識の高まり  
(労使間訴訟・住民訴訟の頻発、地方自治法改正の動きなど)
- 内部環境の変化
  - ・職員定数の大幅削減と団塊世代の大量退職  
(知事部局等：平成5年度49,430名 → 平成25年度24,980名)
  - ・再雇用代替等による専務的非常勤設置の飛躍的増加  
(知事部局：平成5年度54職 → 平成25年度351職)

### 2 都の非常勤制度の課題

- 環境の変化に伴い、実態を踏まえた制度の再整理が必要
- ◆ 特別職の性格の希薄な職の増加
  - ・行政補助的な役割を担う専務的非常勤制度の比重が高まり、地公法の趣旨との乖離が発生
- ◆ 平成26年総務省通知
  - ・「特別職の非常勤職員については、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」

### 3 制度見直しの方向性

- 非常勤職員をより一層活用していくために、下記の取組を行い、非常勤制度の円滑な運用を確保
  - ◆ 特別職・一般職それぞれの特性を踏まえ、現行の非常勤制度を再構成
  - ◆ 専務性のある非常勤職員を一般職と位置づけ、その能力が最大限に発揮されるよう、より働きやすい環境を整備するとともに、その職域を拡大し、都全体として必要なマンパワーを最適に確保

### 4 制度見直しの概要

#### (1) 非常勤制度の再構成

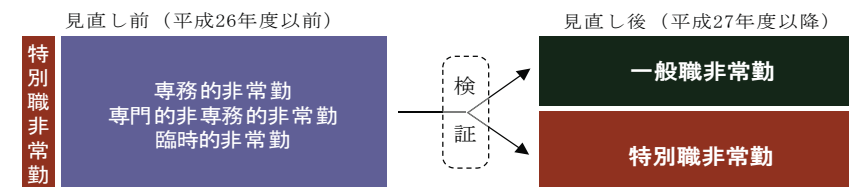
- ① 概ね月16日かつ1日7時間45分に相当する時間勤務する職
- ② ただし、労働者性の低い職や行政実例において特別職非常勤と明示されている職は一般職としない

#### (2) 一般職に相応しい処遇の実現

地公法等が適用となる一般職非常勤には、休暇・職免や身分保障など一般職に相応しい処遇を実現

#### (3) 適正な労使関係の構築

一般職非常勤については、地公法上の交渉ルールを適用させることで適正な労使関係を実現

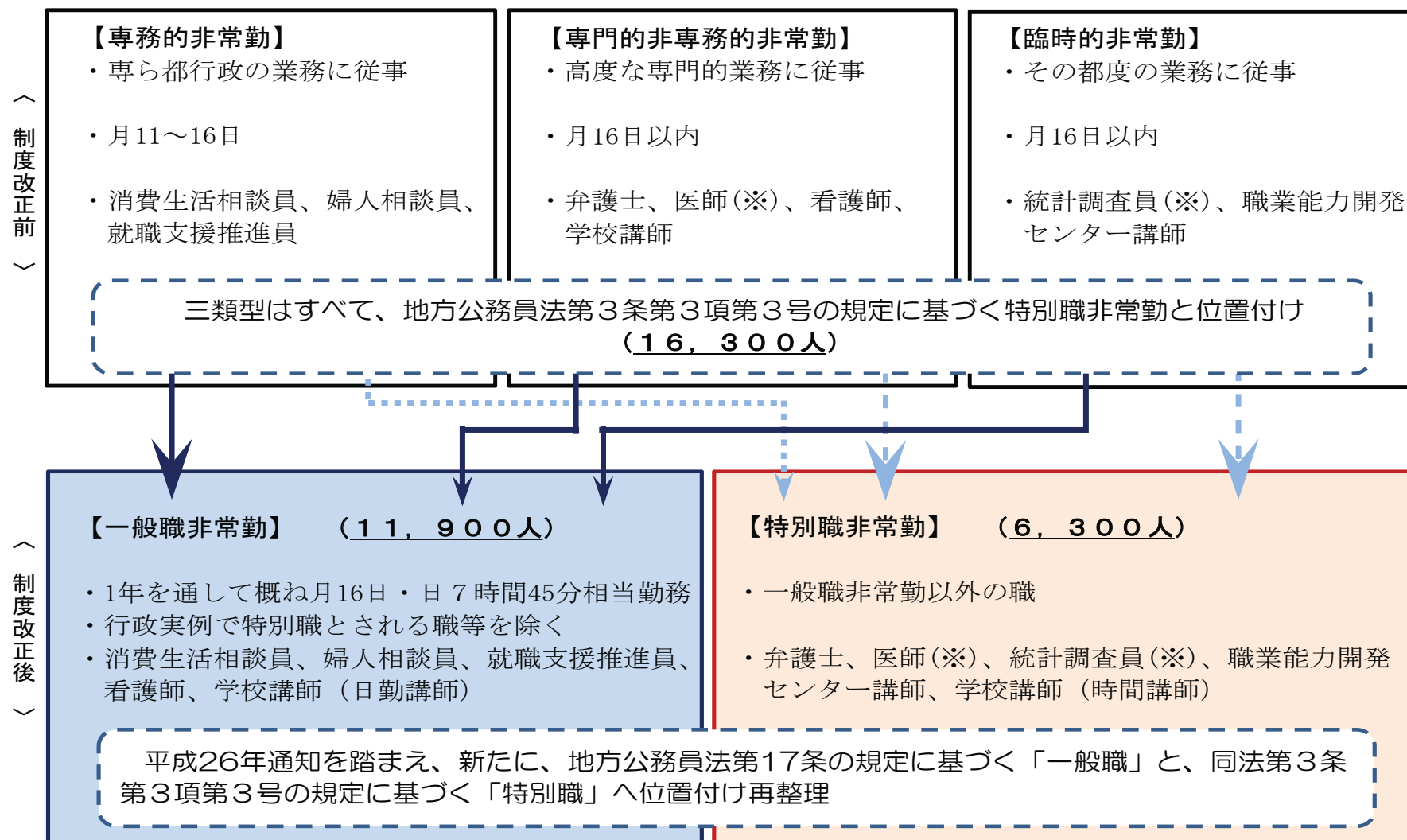


#### 【職の例】

|        |   |
|--------|---|
| 一般職非常勤 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・消費生活相談員等各種相談員</li> <li>・都立病院等医療技術員</li> </ul>               |
| 特別職非常勤 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・都立病院等医員</li> <li>・職業能力開発センター時間講師</li> <li>・統計調査員</li> </ul> |



### 3. 一般職非常勤職員制度導入前後での職のイメージ



※ 行政実例において特別職と明示されている職またはそれに類すると認められる職

※ カッコ内の人数は、制度改正前は平成24年4月1日時点、制度改正後は平成28年4月1日時点における、当該非常勤職員数の概数になります。

※ なお、非常勤の職の新設・改廃等がある関係上、制度改正前後の非常勤職員数の合計は異なります。

## 4. 一般職非常勤職員の主な休暇・職免等制度

### 【休暇制度】

| 項目       | 概要  | 取得期間等   |
|----------|---|---|
| 年次有給休暇   | ○ 心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るための休暇   | ○ 年度当初に付与する。<br>○ 前年度に付与した日数のうち使用しなかった日数は、当該年度に限り繰越し可能とする。<br>○ 公務に支障がないと認めるときは、半日単位又は5日の範囲内で時間単位の取得を認める。 |
| 慶弔休暇     | ○ 結婚、忌引等で勤務しないことが相当と認められる場合の休暇  | ○ 常勤職員の例により取得を認める。  |
| 夏季休暇     | ○ 夏季期間に心身の健康維持等のため、勤務しないことが相当と認められる場合の休暇  | ○ 3日以内の取得を認める。  |
| 妊娠出産休暇   | ○ 妊娠中及び出産後の職員の休養のための休暇  | ○ 妊娠中及び出産後を通じて引き続く16週間（多胎の場合は24週間）以内の取得を認める。  |
| 母子保健健診休暇 | ○ 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員が医師等の健康診査等を受けるための休暇   | ○ 妊娠中に9回及び出産後に1回又は妊娠中に10回の範囲内で必要と認められる時間について取得を認める。   |
| 妊婦通勤時間   | ○ 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑が著しく、健康維持等を阻害するおそれがあるときに、混雑を避けるための休暇   | ○ 定められた勤務時間の始め又は終わりに60分を超えない範囲内で取得を認める。   |
| 育児時間     | ○ 生後1年3月に達しない生児を育てるための休暇  | ○ 原則として1日2回それぞれ45分以内の取得を認める。  |
| 子どもの看護休暇 | ○ 子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇   | ○ 子を養育する職員に5日（子が複数の場合は10日）以内の取得を認める。<br>○ 時間単位での取得を認める。   |
| 生理休暇     | ○ 生理日の勤務が著しく困難な場合の休暇  | ○ 必要と認められる期間の取得を認める。  |
| 短期の介護休暇  | ○ 疾病、負傷等により日常生活を営むことに支障がある配偶者等（2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態にある者に限る。）の介護等をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇 | ○ 5日（要介護者が複数の場合は10日）以内の取得を認める。<br>○ 時間単位での取得を認める。   |
| 介護休暇     | ○ 疾病、負傷等により日常生活を営むことに支障がある配偶者等（2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態にある者に限る。）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇  | ○ 2週間以上にわたり介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3月の期間内において、必要と認められる期間及び回数について取得を認める。<br>○ 時間単位での取得を認める。                |

### 【休業制度】

| 項目   | 概要                            | 取得期間等  |
|------|-------------------------------|--|
| 育児休業 | ○ 子を養育するための休業                 | ○ 子が1歳（一定の場合は1歳6ヵ月）に達する日まで取得を認める。<br>○ ただし、次のいずれにも該当する場合に限る。<br>① 引き続き在職した期間が1年以上<br>② 子が1歳に達する日を超えて引き続き在職することが見込まれる。<br>（当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、任期が満了し、かつ、再度任用されないこと及び引き続き任用されないことが明らかである場合を除く） |
| 部分休業 | ○ 子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しない休業 | ○ 子が3歳に達する日まで1日2時間（1日の勤務時間から5時間45分を減じた時間）以内の取得を認める。<br>○ ただし、引き続き在職した期間が1年以上である場合に限る。  |

### 【職務専念義務の免除】

| 項目          | 概要  | 取得期間等                              |
|-------------|---|------------------------------------|
| 審査請求時の口頭審理  | ○ 不利益処分に関し審査請求を行った職員が口頭審理に当事者として出頭するために認められる職免  | ○ 必要最小限度の時間に限り承認する。                |
| 職員団体等の適法な交渉 | ○ 職員団体等による適法な交渉に参加するために認められる職免  | ○ 必要最小限度の時間に限り承認する。                |
| 職員団体の役員選挙   | ○ 職員団体の本部等の役員選挙に伴う選挙運動等を行うために認められる職免  | ○ 必要最小限度の時間に限り承認する。                |
| 資格免許の試験受験   | ○ 職務遂行に直接関係のある資格免許等の試験を受験するために認められる職免   | ○ 必要最小限度の時間に限り承認する。                |
| 妊産婦休養       | ① 妊娠中の職員で、医師等の指導により休養等の必要があるとされた場合に認められる職免<br>② 妊娠中及び出産後1年を経過していない職員で、医師等の指導により勤務時間短縮の必要があるとされた場合に認められる職免 | ○ 医師等の指導に従い、その都度必要と認められる期間に限り承認する。 |

## 5. 一般職非常勤制度導入による効果

平成 26 年公務員部長通知を踏まえ、一般職非常勤職員として相応しい任用制度、勤務条件を整備するとともに、地方公務員法に基づく労使関係を構築

### 【任用制度の整備】

- ◆任用規則・勤務時間規則等各種規程を整備（人事委員会承認）
- ◆地公法に基づく人事管理
  - 選考による任用
  - 公募の原則
  - 公募によらない再度任用回数を設定
  - 人事評価の実施
  - 懲戒処分

### 【勤務条件の整備】

- ◆条例主義の原則
- ◆各種休暇・職免等
  - 育児・介護に関する休暇の充実
  - 育児休業、部分休業の導入
- ◆常勤同様の分限による身分保障
- ◆措置要求、審査請求
- ◆報酬改定ルールを整備
  - 報酬額を公報に告示

### 【労使関係の構築】

- ◆常勤職員同様、職員団体加入が可能に
  - 地公法で規定されている交渉ルールの適用
  - 勤務条件に関し、労使で交渉
  - 勤務時間内の適法な交渉時における職免制度の導入



多様な人材をより一層活用することにより、高度化、複雑化する都政課題に対応できる、スリムで効率的な執行体制を構築

## 6. 任期付職員について

| 事項                   | 特定任期付（法3条1項、条例2条1項）   | 一般任期付（法3条2項、条例2条2項）  |
|----------------------|---|--|
| <b>基本事項</b>          |   |  |
| 導入趣旨                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門的な業務であって正規職員での対応が求められる業務への対応</li> <li>・ 時限的な専門的業務への対応</li> <li>・ 他の職員に対する指導育成を図る必要</li> </ul>      |  |
| 被採用者/採用要件            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高度な専門的知識や優れた識見を有する者</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門的な知識経験を有する者</li> <li>① 育成が間に合わない場合</li> <li>② 最新の知識経験を要する分野で都での育成が効率的でない場合</li> <li>③ 適者が他業務に従事し、当該業務に従事できない場合</li> <li>④ 外部の最新の知識経験が必要な業務でその活用期間が短い場合</li> </ul> |
| 採用手続き                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 選考（人事委員会の承認が必要）</li> </ul>   |  |
| 任期                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5年以内（職員に明示）</li> </ul>   |  |
| 任期の更新                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最初の採用から5年以内</li> </ul>   |  |
| <b>勤務条件 給与、手当等</b>   |   |  |
| 給与                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公務部門で育成調達できない人材であり、通常職員とは別に特別の給料表を策定</li> <li>・ 昇給せず</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通常職員と同じ給料表を使用</li> <li>・ 昇給を予定</li> </ul>   |
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 371,000～778,000円<br/>（これに依り難い場合、人事委員会の承認を得て別途定める）</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 既存給料表を適用<br/>本来、公務部内で育成・調達できる専門的知識経験であり、通常職員とは別の給料表を作ることはしない</li> </ul>   |
| 昇任                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予定せず</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昇任試験の資格対象から外す</li> <li>・ 昇任の必要があれば、再任用時に高い格付とする</li> </ul>  |
| 定期昇給                 | —   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定期昇給あり</li> </ul>   |
| 主な活用職場<br>(28.4.1時点) | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 法務担当 4名</li> <li>② 情報関連担当 3名</li> <li>③ 監査担当 1名</li> <li>④ 資金運用担当 1名</li> <li>⑤ 河川設備担当 1名</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 福祉 29名</li> <li>② 心理 11名</li> <li>③ 土木 19名</li> <li>④ 建築 10名</li> <li>⑤ 海技 2名</li> </ul> <p>】うち28名は東日本大震災被災地への派遣</p>  |

※網掛け部分が常勤職員と勤務条件等の異なる事項、条例は東京都の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例

※法4条に基づく任期付については、27年度に導入しており、今後オリンピック・パラリンピック開催に向けて活用を検討中

## 第2回「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」における東浦町の任用根拠見直し事例発表

愛知県知多郡東浦町

### 1 東浦町の概要

愛知県の知多半島北東部、衣浦湾の最奥に位置する町で、人口は平成28年4月1日現在50,238人、面積は31.14km<sup>2</sup>、職員数は正規職員396人、非常勤職員482人、平成28年度一般会計予算総額は145億9千2百万円、財政力指数は0.94

### 2 任用根拠見直しの経緯・背景

平成26年7月4日付け総行公第59号総務省自治行政局公務員部長通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」を受けて見直しを行った。背景として、平成26年4月1日から東浦町職員の公正な職務の執行の確保に関する条例を施行したことに伴い、法令遵守の徹底を町全体に掲げたことも挙げられる。

### 3 見直し前の状況と検討過程

#### (1) 見直し前の状況

任用については、緊急・臨時・補助的な業務全てを地方公務員法第22条第5項の臨時職員として、半年契約を繰り返していた。

これらの任用方法が、職務の内容、勤務形態等に応じた任用根拠として正しいものであるか疑問があった。

#### (2) 検討過程

- 平成26年7月4日の総務省通知を受け、東浦町における臨時・非常勤職員の今後のあり方に関する調査、検討を開始
- 平成27年1月、一般社団法人日本経営協会主催の「臨時・非常勤職員の任用と管理実務講座」に担当職員が参加
- 平成27年3月、東浦町における臨時・非常勤職員の今後のあり方に関する調査結果報告を受け、平成28年度に向けて27年度中に改革を行うことを決定（人事考課制度の組織の重点目標とした）
  - 平成27年6月、新マニュアル案の作成
  - 平成27年7月、各課等担当者への説明及び意見聴取
  - 平成27年10月、新マニュアル(56頁)を完成させ新制度を各課等へ説明
  - 平成27年12月、新制度を臨時職員へ説明
  - 平成28年4月1日、新制度開始

#### 4 見直しの概要

|        | 改正前                        | 改正後  |
|--------|----------------------------|--|
| 任用根拠   | 全て地公法第 22 条第 5 項の臨時職員      | 原則地公法第 17 条の非常勤職員(※1)                      |
| 任用時間   | 最大週 38 時間 45 分<br>(フルタイム有) | 最大週 37 時間 30 分<br>(フルタイム無)                 |
| 年休付与日数 | 任期の長さに応じて設定<br>(上限あり)      | 原則労基法どおり(任用後の経過期間が 6 月未満の者については年休を前倒し付与)   |
| 特別休暇付与 | 忌引き(有給)                    | 忌引き・公民権行使等(有給)<br>産前・産後休暇、病気休暇、育児・介護休業(無給) |
| 任用の継続  | 6 月ごと(最大 4 回まで)            | 1 年ごと(最大 2 回まで)                            |

#### ※1 任用の棲み分け

一般職非常勤職員＝6 か月を超える任用が見込まれ、補助的な業務を行う場合  
臨時職員＝6 か月未満の任用であり、緊急及び臨時の業務を行う場合

#### 5 見直しによる効果

##### (1) 非常勤職員の待遇の改善

年休が最大で年 10 日付与となっていたが、通算任用期間が 5 年 6 月以上の者は年 20 日付与になるなど、年休付与日数が増えた。

また、一般職非常勤での任用に整理したことで、育児休業の取得が可能となった。さらに、育児休業の取得に併せて、その他の休暇についても無給ではあるが産前産後休暇、病気休暇、介護休業等を新たに設けるなど、本人にとって有利な制度となった。

##### (2) 事務処理に係る職員の負担減及び費用の削減

年 2 回任用行為を行っていたものが、年 1 回の任用通知書の交付としたことにより事務処理時間が半分となった。

#### 6 一般職非常勤職員制度に関する課題

常勤・非常勤の定義が曖昧であり、法律や判例によって解釈が異なるため、判断に迷う部分がある。

各地方自治体が迷わず任用できるように明確化すべきと考える。

#### 7 今後の展望

本町では非常勤職員及び臨時職員の任用事務は担当課で行っている。今後は、これを人事担当課である秘書広報課で一括管理できるようにしたい。

具体的には、現在、採用の必要が生じた都度、募集を行っているのを事前登録制とし、任用から退職までをすべて人事担当で処理していくことを想定している。

# 神奈川県逗子市

自治体情報 神奈川県逗子市

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 人口  | 60,038人               |
| 面積  | 17.28km <sup>2</sup>  |
| 職員数 | 445人<br>(平成28年4月1日現在) |

任期付職員の活用状況 (平成28年4月1日現在)

|               |          |    |
|---------------|----------|----|
| 1 任期付職員法第3条   | 7人       |    |
| 教育研究所長        | 1人       |    |
| 保育園長          | 2人       |    |
| 支援教育推進業務      | 2人       |    |
| 主任ワーカー        | 1人       |    |
| 社会福祉士         | 1人       |    |
| 2 任期付職員法第4条   | 1人       |    |
| (文化プラザホール運営業務 | 1人)      |    |
| 3 任期付職員法第5条   | 29人      |    |
| 給食調理員         | 8人、図書館業務 | 5人 |
| 子ども相談員        | 3人、清掃作業員 | 1人 |
| 管理栄養士         | 1人、防災業務  | 2人 |
| 協働のまちづくり推進業務  | 1人       |    |
| 一般廃棄物処理施設整備業務 | 1人       |    |
| マインナーバー業務     | 4人、情報政策  | 1人 |
| 児童館運営         | 1人、文化財保護 | 1人 |

## 1 導入の経緯・背景等

- 従来の非常勤職員の活用では、補助的な業務への任用となり、業務範囲や責任領域、勤務時間において限定的にならざるを得なかった。また、給与面においても低い水準であることから人員確保が困難な職種があるなどの課題があった。上記を踏まえ、平成19年7月に、「逗子市一般職の任期付職員の採用等に関する条例」を制定した。

## 2 任用の考え方

- 任期付短時間勤務職員の職種について、当初は、今後委託化が見込まれる職場（5条1項）や、業務の見直しにより住民サービスが向上される職場（5条2項）等を想定していた。特に、施設の早期開館などサービス提供時間の延長や、来客の多い時間帯における人員体制の強化を行う場合等は、公務の能率的運営を確保する観点から任期付短時間勤務職員（5条2項）としての採用を検討した。

- 任期付職員法第5条で任用した職員のうち、文化プラザホール運営業務、文化センターネーター業務、一般廃棄物処理施設整備業務及び清掃作業員については、5条第1項により任用。その他の職員は同条第2項により任用。

- 非常勤職員は原則週3日で補助的業務を担当、任期付短時間勤務職員は原則週4日で常勤職員と同様の本格的業務を担当することとし、責任の違いを明確にしている。

## 3 勤務条件等

- 3条任期付職員は、「逗子市職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」に基づき、給料表における格付を決定し、4条任期付職員・任期付短時間勤務職員は、職務の責任の度合いに応じて決定された等級に応じた単一号給で運用している。
- 4条任期付職員・任期付短時間勤務職員の任期は原則3年以内。原則として採用時から3年任期での任用は行わず、1年任期での勤務評定の結果を踏まえ、1年ごとに更新を判断している。また、任期終了後、公募による競争試験の実施、選考による能力の実証を得た上で、再度の任用により改めて同一の者を任用することは可能としている。

#### 4 導入効果

- 子ども相談員及び文化コーディネーターについては、非常勤職員は正規の勤務時間外の業務は原則対応していないため、臨時又は緊急の業務への対応が困難であることから、責任領域や勤務時間に制限があったことから、任期付短時間勤務職員の職として転換を行い、本格的業務に活用することができた。
- 保健師・助産師については、非常勤職員では処遇面（主に給与面）から人員確保が大変困難であったことから、当該職種については、処遇改善の観点から任期付短時間勤務職員の職として転換を行い、処遇を改善することができた。

#### 5 運用上の課題

- 任期付短時間勤務職員については、常勤職員とは区別して、予算編成の過程等を通じて別途管理しているが、今後、行革等による総人件費削減策との関連性の中で管理をしていく必要がある。

#### 6 具体的な活用事例

- これまでの採用数

##### 【平成20年度～平成21年度】

|                 |    |
|-----------------|----|
| 任期付職員法第3条       | 2人 |
| (一般廃棄物処理施設整備業務) | 1人 |
| 文化プラザホール館長      | 1人 |
| 任期付職員法第5条       | 7人 |
| (図書館業務)         | 4人 |
| 文化プラザホール運営業務    | 2人 |
| 国勢調査業務          | 1人 |

##### 【平成22年度】

|              |    |
|--------------|----|
| 任期付職員法第3条    | 1人 |
| (教育研究所長)     | 1人 |
| 任期付職員法第5条    | 6人 |
| (給食調理員)      | 3人 |
| 文化プラザホール運営業務 | 2人 |
| スポーツ振興計画策定業務 | 1人 |

##### 【平成23年度】

|                     |    |
|---------------------|----|
| 任期付職員法第3条           | 5人 |
| (カウンセラー1人、教育研究所長1人) |    |
| 協働のまちづくり推進業務        | 1人 |
| 情報発信・行政マネジメント       | 1人 |
| 防災戦略業務              | 1人 |
| 任期付職員法第5条           | 1人 |
| (給食調理員1人)           |    |

##### 【平成24年度】

|                 |            |
|-----------------|------------|
| 任期付職員法第3条       | 2人         |
| (支援教育推進業務)      | 1人         |
| スポーツ振興推進業務      | 1人         |
| 任期付職員法第4条       | 1人         |
| (文化プラザホール運営業務)  | 1人         |
| 任期付職員法第5条       | 16人        |
| (一般廃棄物処理施設整備業務) | 1人         |
| 図書館業務           | 1人、給食調理員3人 |
| カウンセラー          | 1人         |
| 協働のまちづくり推進業務    | 1人         |
| 子ども相談員          | 3人、清掃作業員3人 |
| 文化振興推進業務        | 1人         |
| 文化プラザホール運営業務    | 2人         |

##### 【平成25年度】

|              |              |
|--------------|--------------|
| 任期付職員法第3条    | 1人           |
| (教育研究所長)     | 1人           |
| 任期付職員法第5条    | 8人           |
| (給食調理員)      | 1人           |
| 文化コーディネーター   | 2人           |
| 防災業務         | 1人、保健師・助産師1人 |
| 文化プラザホール運営業務 | 1人           |
| 子ども相談員       | 1人、清掃作業員1人   |

##### 【平成26年度】

|            |            |
|------------|------------|
| 任期付職員法第3条  | 1人         |
| (支援教育推進業務) | 1人         |
| 任期付職員法第5条  | 2人         |
| (管理栄養士)    | 1人、給食調理員1人 |

##### 【平成27年度】

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| 任期付職員法第3条第2項       | 1人          |
| (主任ケアマネ)           | 1人          |
| 任期付職員法第5条          | 19人         |
| (子ども相談員3人、清掃作業員4人) |             |
| 国勢調査業務             | 1人、情報政策業務1人 |
| ヨミ有料化業務            | 1人          |
| マイナンバー業務           | 4人、図書館業務3人  |
| カウンセラー             | 1人、児童館運営1人  |

##### 【平成28年度】

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| 任期付職員法第3条第2項       | 3人          |
| (社会福祉士)            | 1人、保育園長2人   |
| 任期付職員法第5条          | 10人         |
| (子ども相談員2人、給食調理員1人) |             |
| 清掃作業員              | 1人、カウンセラー1人 |
| マイナンバー業務           | 2人          |
| 図書館業務              | 1人、文化財保護1人  |
| 保育園給食調理員           | 1人          |



# 同一労働同一賃金について

厚生労働省

平成28年8月31日

## 第5回一億総活躍国民会議における安倍総理発言（平成28年2月23日）

本日は、働き方改革について議論を行いました。子育て世代や若者も、そして高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方々も、誰もが活躍できる環境づくりを進めるためには、働き方改革の実行が不可欠であります。

第一に、同一労働同一賃金の実現です。多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、非正規雇用で働く方の待遇改善は待ったなしの重要課題であります。

本日は榊原会長からも大変心強い御発言がございましたが、同時に我が国の雇用慣行についても御意見がございました。また三村会頭からも御意見がございましたが、そうした我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めます。あわせて、どのような賃金差が正当でないと認められるかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し、事例を示してまいります。

このため、法律家などからなる専門的検討の場を立ち上げ、欧州での法律の運用実態の把握等を進めてまいります。厚生労働省と内閣官房で協力して準備を進めていただきたいと思います。

できない理由はいくらでも挙げることはできます。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに、意識を集中いただきたいと思います。

（以下略）

# 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会

## 検討会の開催趣旨

一億総活躍国民会議（平成28年2月23日）において、総理より「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進め」る旨、また、「どのような賃金差が正当でないと認められるのかについては、政府としても、早期にガイドラインを制定し」ていく旨の指示があったことに基づき、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討するため、開催するもの。

## 検討事項

- (1) EU諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）
- (2) 日本の制度の現状と課題、日本企業の賃金の実態と課題
- (3) 日本とEUにおける雇用形態間の賃金格差に影響を与える諸条件の違い
- (4) ガイドラインの策定、必要な法的見直し等に向けた考え方の整理

## 検討会委員

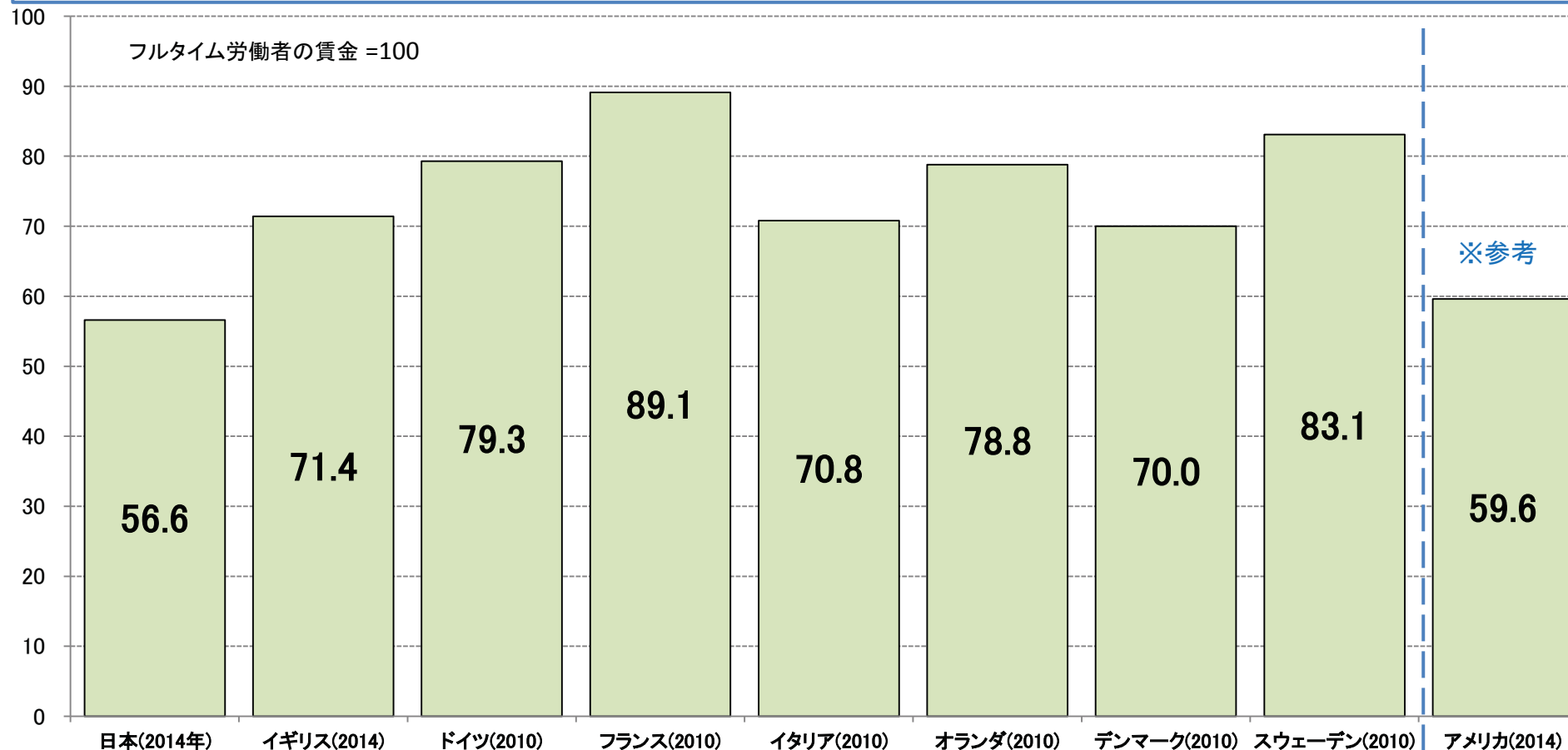
川口 大司 東京大学大学院経済学研究科教授  
神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授  
中村 天江 リクルートワークス研究所労働政策センター長  
松浦 民恵 ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員  
水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授  
皆川 宏之 千葉大学法政経学部教授  
◎ 柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科教授  
(50音順、◎は座長)

## 開催実績

- 第1回 平成28年3月23日  
議題 我が国の現状や現行制度等について
- 第2回 平成28年4月13日  
議題 EU諸国の法制度・運用・雇用慣行等について
- 第3回 平成28年4月22日  
議題 ・現時点における課題の整理について  
・水町委員プレゼンテーション
- 第4回 平成28年5月24日  
議題 ・日本の賃金制度について  
・中村委員・皆川委員プレゼン
- 第5回 平成28年6月14日  
議題 ・UAゼンセンに対するヒアリング  
・川口委員・神吉委員・松浦委員プレゼン
- 第6回 平成28年6月29日  
議題 ・日本商工会議所・全国中小企業団体中央会・連合に対するヒアリング
- 第7回 平成28年7月20日  
議題 ・日本経済団体連合会に対するヒアリング

## 諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

○ フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」 ※アメリカは週当たり賃金の比較であったため、時間当たり賃金を厚生労働省において試算

日本: 厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」

イギリス: Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results

イギリスを除く欧州: Eurostat Database"Structure of earnings survey 2010"2015年10月現在 アメリカ: BLS(2015.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey

(備考) 日本: 非農林漁業計、企業規模10人以上、時間当たり賃金(所定内給与)

イギリス: 産業計・全職種(自営業を除く)の1%を対象とするサンプル調査、時間当たり賃金(残業代を除く)

イギリスを除く欧州: 産業計(行政、防衛、義務的社会保障分野は選択制)、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代を含む)

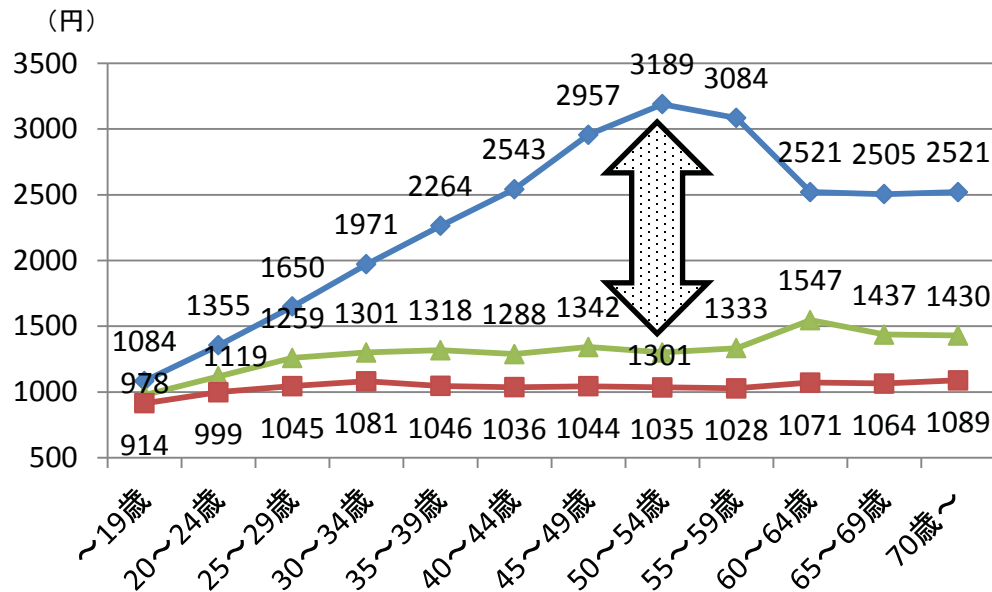
アメリカ: 産業計、16歳以上労働者の時間当たり賃金の中央値

(注) アメリカは、通常フルタイムとして働いているが調査対象期間の労働時間が週35時間未満であった者をフルタイムに含めて労働時間を算出しているが、日本・欧州はパートタイムに含めているため、日本・欧州の数値と単純比較は出来ないことに留意。

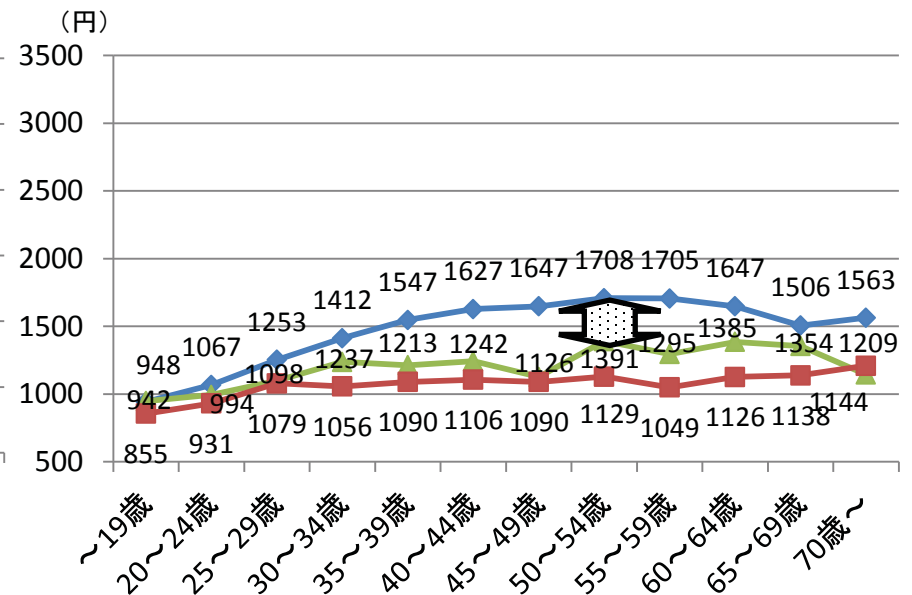
## 雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

【企業規模1000人以上】



【企業規模5~9人】



◆ 青線: 正社員(フルタイム) <一般労働者(正社員・正職員)>  
▲ 緑線: 契約社員等(フルタイム) <一般労働者(正社員・正職員以外)>  
■ 赤線: パート等 <短時間労働者(正社員・正職員以外)>

(資料出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

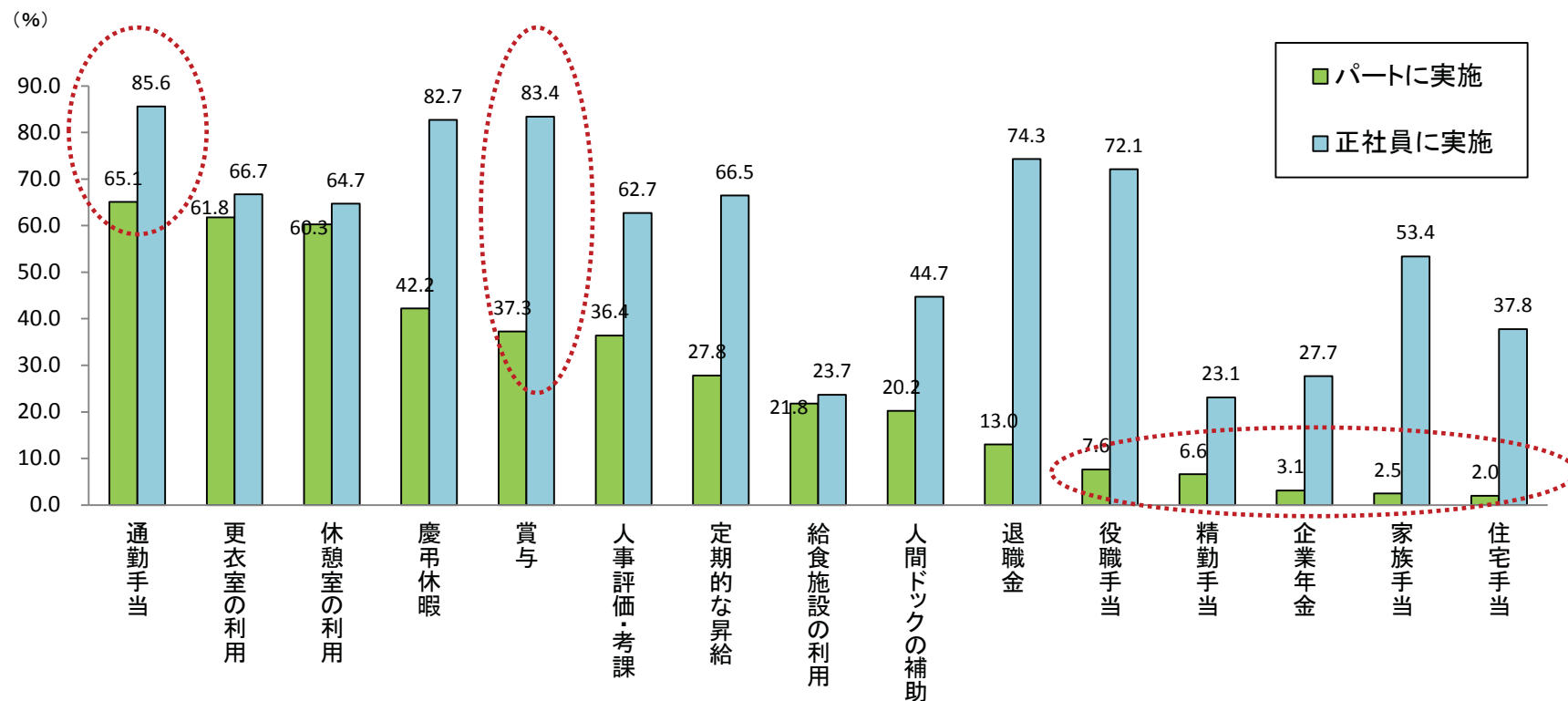
3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

# パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合  
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



※複数回答

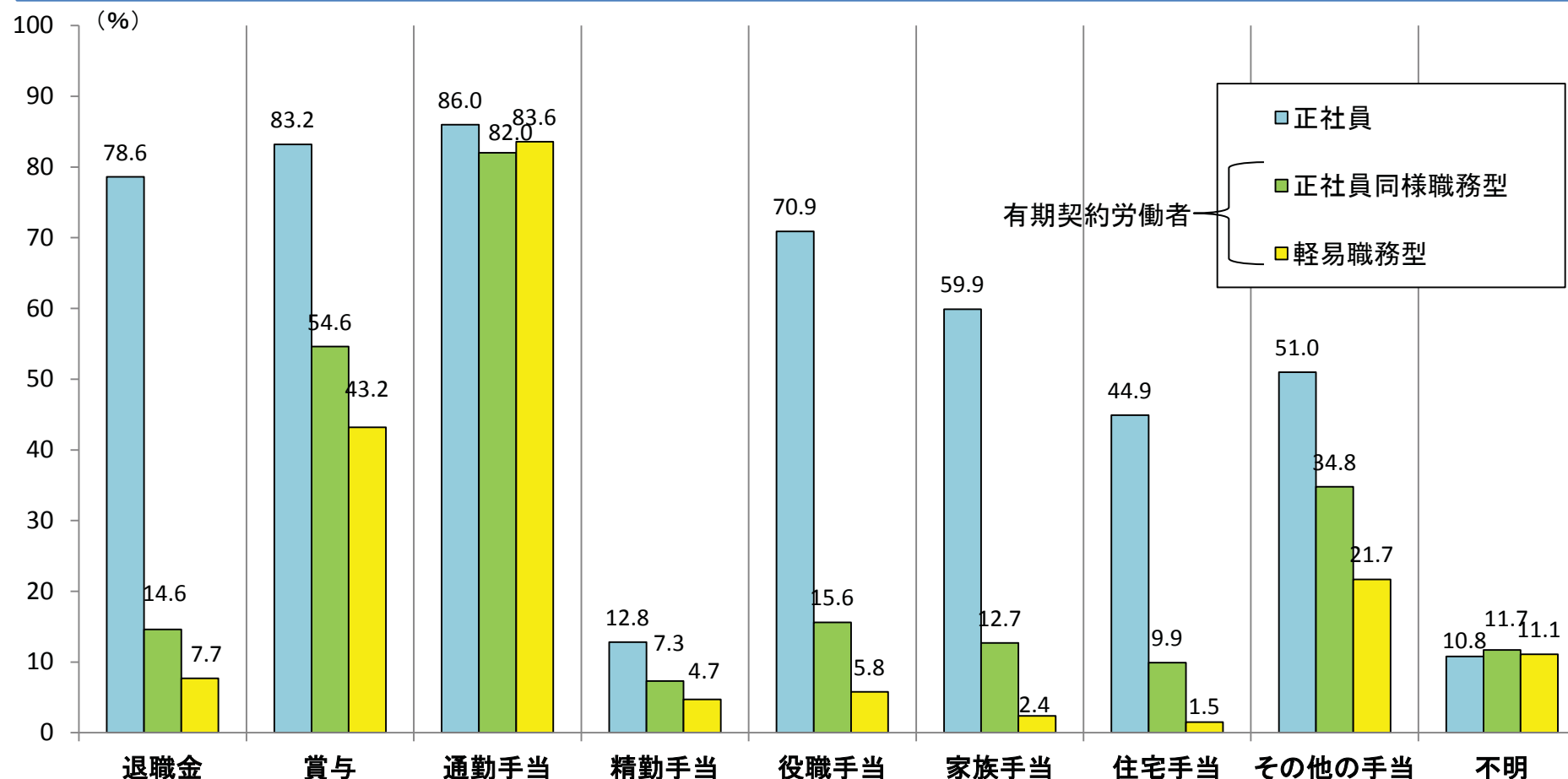
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成23年)

注: 1) 東日本大震災の影響により被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を除いて調査している。

2) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

# 有期契約労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 通勤手当は、雇用形態が無期か有期かにかかわらず約8割の事業所で支給されているが、通勤手当以外の各種手当は、正社員にのみ支給されている場合が多い。



(資料出所) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」第29表

注(1) 有期契約労働者: 常用労働者のうち、3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用されている者。ただし、日々又は1ヶ月未満の期間を定めて雇用されている者で、平成23年5月及び6月のいずれか又は両月に18日未満しか雇用されていなかった者は除く。また、派遣元事業所においては、他の事業所へ派遣している有期契約の派遣労働者を含む。

(2) 正社員同様職務型: 正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者

(3) 軽易職務型: 正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者(同じ業務でも責任が軽い場合や業務内容が単純であるなどの場合はこれに該当)

# 同一労働同一賃金に関する現行制度

- 「同一労働同一賃金」は、一般に、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方。（なお、EU諸国においては、性別・人種などの個人の意志・努力で変えられない属性等を理由とする差別的取扱いを禁止する原則として確立してきた概念。）
- 日本における「同一労働同一賃金」に関する法制度の中心的な規定は、以下の2種類。

|       | いわゆる「均等待遇」に関する規定   | いわゆる「均衡待遇」に関する主な規定  |
|-------|--|---|
| 根拠規定  | パートタイム労働法第9条   | パートタイム労働法第8条<br>労働契約法第20条   |
| 対象労働者 | <b>通常の労働者と同一(※)のパートタイム労働者</b><br>(※職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用が通常の労働者と同じ) <b>【約32万人程度】</b> | <b>すべてのパートタイム労働者／有期契約労働者</b><br><b>【約943万人(パートタイム労働者)程度(※1)／約1485万人(有期契約労働者)程度(※2)】</b><br>※1) 勤め先での呼称が「パート」である者。<br>※2) パートタイム労働者と有期契約労働者は一部重複 |
| 禁止内容  | 待遇について(通常労働者と比較し)、 <b>差別的取扱いをしてはならない</b>   | 通常労働者との <b>待遇の相違は、職務内容(=業務内容・責任の程度)、人材活用の仕組み(=職務内容・配置の変更範囲)及び運用その他の事情を考慮して、不合理であってはならない。</b>  |
| 運用    | 司法判断の根拠法規となり得る。<br>行政指導の対象でもある   | 司法判断の根拠法規となり得る。<br>行政指導の対象ではない  |

適用

適用

通常の労働者(正社員)と  
同じ

パートタイム労働者・有期契約労働者のうち  
職務内容・人材活用の仕組み及び運用が...

通常の労働者(正社員)と  
異なる



# 均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ①

| 雇用形態   | 規定の内容   |
|--|---|
| <p><b>パートタイム労働者</b></p> <p>○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)<br/>           ※行政による助言・指導等を規定する法律</p> | <p><b>【労働条件の明示】(第6条)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、雇入れ後速やかに短時間労働者に明示(義務)</li> <li>※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。(労働者全体。後述)</li> </ul> <p><b>【待遇の原則】(均衡待遇・第8条)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可</u></li> <li>※ 具体的には、①~③を考慮して、<u>個々の労働条件ごとに司法判断</u></li> </ul> <p><b>【均等待遇】(第9条)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 以下が<u>通常の労働者と同一の短時間労働者は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止</u></li> <li>① 職務内容(業務・責任)</li> <li>② 人材活用の仕組み(運用) (配置変更の範囲等)</li> </ul> <p><b>【賃金】(第10条)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金(基本給、賞与、役付手当等)について、通常の労働者との<u>均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等を勘案し、決定(努力義務)</u></li> </ul> <p><b>【教育訓練】(第11条)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、<u>通常の労働者と同一の職務内容の短時間労働者に対しても実施(義務)(第1項)</u></li> <li>・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練(キャリアアップのための訓練等)について、通常の労働者との<u>均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、実施(努力義務)(第2項)</u></li> </ul> <p><b>【福利厚生施設】(第12条)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの(省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定)については、<u>短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮(配慮義務)</u></li> </ul> <p><b>【事業主が講ずる措置の内容等の説明】(第14条)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇入れ後速やかに、雇用管理の改善措置(第9条から第12条までの措置等)の内容について、短時間労働者に説明(義務)(第1項)</li> <li>・ 短時間労働者から求められた場合に、雇用管理の改善措置(第6条、第9条から第12条までの措置等)の決定に<u>当たり考慮した事項について、短時間労働者に説明(義務)(第2項)</u></li> </ul> |

## 均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ②

### 有期雇用労働者

○労働契約法(平成19年法律第128号)  
※純粋な民事法規

#### 【不合理な労働条件の相違の禁止】(均衡待遇・第20条)

- ・ ①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可
- ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断

### 派遣労働者

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)  
※行政による助言・指導等を規定する法律

#### 【派遣元に係る規定】

- ・ 賃金決定等の際に考慮した内容について派遣労働者に説明(義務)(第31条の2第2項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定(配慮義務)(第30条の3第1項)
- ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施(配慮義務)(第30条の3第2項)
- ※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の場合のような司法判断の根拠条文は整備されていない。

#### 【派遣先に係る規定】

- ・ 派遣労働者に関して、賃金水準の情報提供等、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について配慮(配慮義務)(第40条第2項、第3項、第5項)

## (参考)労働基準・契約一般に関する規定

労働基準法第15条(昭和22年法律第49号)

#### 【労働条件の明示】(第15条)

- ・ 「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示(義務)(第1項)

労働契約法(平成19年法律第128号)

#### 【労働契約の原則】(第3条)

- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする(第1項)
- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする(第3項)

#### 【労働契約内容の理解の促進】(第4条)

- ・ 使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにする(第1項)
- ・ 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認する(第2項)

# 関連法律の主な改正経緯について

## 【パート】パートタイム労働法 (平成5年法律第76号)(6月公布、同年12月施行)

- 平成19年** (同年6月公布、20年4月施行)
- ◇ **差別的取扱いの禁止**を規定(≒現第9条)
  - ◇ 賃金、教育訓練、福利厚生施設に係る努力義務等(現第10条～第12条)、正社員への転換推進措置(現第13条)を規定
  - ◇ 上記の措置の決定に当たり考慮した事項について、労働者から求められた場合における事業主の説明義務を規定(現第14条第2項)

- 平成26年**(同年4月公布、27年4月施行)
- ◇ **差別的取扱いの禁止について、対象範囲を拡大**(無期要件を削除)
  - ◇ パートであることを理由とする**不合理な待遇の相違の禁止**を規定(第8条)
  - ◇ 第9条から第13条までの措置の内容について、雇入れ時の**事業主の説明義務**を規定(第14条1項)

## 【有期】労働契約法 (平成19年法律第128号)(12月公布、翌20年3月施行)

- 平成24年**(同年8月公布)
- ◇ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新されたときに、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」の創設(第18条、25年4月施行)
  - ◇ 最高裁判例で確立した「雇止め法理」の法定化(第19条、24年8月施行)
  - ◇ 労働契約の**期間の定めのあること**による**不合理な労働条件の禁止**を創設(第20条、25年4月施行)

## 【派遣】労働者派遣法 (昭和60年法律第88号)(7月公布、翌61年7月施行)

- 平成24年** (同年4月公布、10月施行)
- ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮しつつ、一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定する派遣元の配慮義務**を規定(第30条の3第1項)
  - ◇ 派遣先の労働者との**均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生**その他必要な措置を実施する派遣元の**配慮義務**を規定(第30条の3第2項)
- 平成27年改正** (同年9月公布・施行)
- ◇ 雇用安定措置(第30条)やキャリアアップ措置(第30条の2)の義務づけ
  - ◇ 賃金決定等に考慮した内容について**派遣元の説明義務**を規定(第31条の2第2項)
  - ◇ **賃金水準の情報提供等に係る派遣先の配慮義務**を規定(努力義務からの格上げ。第40条第5項)
  - ◇ **教育訓練・福利厚生施設に係る派遣先の配慮義務**を規定(第40条第2項、第3項)

# ニッポン一億総活躍プラン

## ○平成28年6月2日 閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」（抜粋）

### 2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

（同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善）

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。

我が国の非正規雇用労働者については、例えば、女性では、結婚・子育てなどもあり、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。

再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む。

プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

希望出生率  
1.8の実現

希望どおりの人数の出産・子育て(仕事と育児が両立できる環境整備)

⑧ 働き方改革の推進(その1) ※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、三十代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

・不本意非正規の割合(2014年平均)

男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、  
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%  
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、  
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：  
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

(非正規雇用労働者の待遇改善)

・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、

①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。

②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差としては是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。

・最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

| 施策                         | 年度     |   |        |        |                     |        |        |   |        |        |        |          | 指標   |
|----------------------------|--------|---|--------|--------|---------------------|--------|--------|---|--------|--------|--------|----------|--|
|                            | 2015年度 | 2016年度  | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度              | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度                                  | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度以降 |  |
| 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善 |        | ガイドラインの策定・運用<br>制度の検討、法案提出  |        |        | ガイドラインの運用<br>新制度の施行 |        |        | 「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 |        |        |        |          | フルタイムに対するパートタイムの賃金割合：<br>2014年56.6%<br>⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す<br><br>不本意非正規雇用労働者の割合：<br>2014年18.1%<br>⇒2020年10%以下 |
|                            |        | キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br><br>平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討 |        |        |                     |        |        |   |        |        |        |          |  |

### ③ 參考資料

---

# 雇用形態の違いによる賃金等格差をめぐる争われた主な裁判例①

## 丸子警報器事件 (平成8年長野地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

| 事案概要   | 原告の勤務実態  | 裁判所の判断   |
|--|--|--|
| <p>原告（臨時社員）が、正社員と勤務時間も勤務日数も変わらず同じ仕事をしてきたにもかかわらず不当な賃金差別により損害を受けたとし、同一（価値）労働同一賃金の原則という公序良俗に反するなどとして、被告会社に対し、賃金差額相当額などの損害賠償を請求した。</p> | <p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2か月の契約を反復更新することにより継続して雇用。勤続年数は25年を超える者もいた。</li> <li>・ 所定労働時間は正社員より短い（15分）が、通常、15分間の残業しており、<u>実労働時間は正社員と同じ。業務内容、勤務日数も正社員と同じ。</u></li> </ul> <p>○賃金は、<u>正社員の基本給は年功序列である一方、臨時社員の基本給は勤続年数による昇給はほとんどなく、勤続25年の社員では、正社員の賃金を100とすると臨時社員の賃金は66.3となっていた。</u></p> | <p><b>【原告一部勝訴】</b> ※東京高裁で和解成立</p> <p>①「同一（価値）労働同一賃金の原則が、労働関係を規律する一般的な法規範として存在していると認めることはできない」とした上で、</p> <p>②賃金格差について、「同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、<u>その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものと</u>して、<u>公序良俗違反の違法を招来する場合があります</u>」とし、職務の内容等の実態から、臨時社員と正社員の同一性を比較し、臨時職員の賃金が、「原告らの賃金が、<u>同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となる</u>ときは、<u>許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。</u>」とした。</p> |

## 日本郵便送付事件 (平成14年大阪地裁判決) <パートタイム労働法第8条・第9条、労働契約法第20条の規定がない時期の判決>

| 事案概要   | 原告の勤務実態  | 裁判所の判断  |
|--|--|---|
| <p>原告（期間臨時社員）が、正社員と同一の労働をしているにもかかわらず、被告会社が、原告に正社員と同一の賃金を支払わないのは、同一労働同一賃金の原則に反し公序良俗違反であり、不法行為に該当するとして、正社員との賃金差額相当額の損害賠償を請求した。</p> | <p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3か月の雇用契約を反復更新。通算勤続年数が8年に及ぶ者もいた。</li> <li>・ 実働労働時間は正社員より短く（45分）、職務の内容は正社員と同じ業務に従事。</li> </ul> <p>○賃金については、<u>正社員と比べて平均賃金日額が6割程度であることや、各種手当が支払われないなど差があった。</u></p> | <p><b>【原告敗訴】</b></p> <p>①賃金など労働者の労働条件については、労働基準法等の法規に反しない限りは、当事者間の合意によって定まるものであり、長期雇用労働者と短期雇用労働者とは、雇用形態が異なり賃金制度も異なるが、これを必ずしも不合理ということとはできず、</p> <p>②同一労働同一賃金の原則が一般的な法規範として存在しているとはいいがたく、一般に、期間雇用の臨時従業員について、これを正社員と異なる賃金体系によって雇用することは、正社員と同様の労働を求める場合であっても、<u>契約自由の範疇であり、何ら違法ではないとした。</u></p> |

## 雇用形態の違いによる賃金等格差をめぐり争われた主な裁判例②

### 京都市女性協会事件（平成21年大阪高裁判決）

＜パートタイム労働法第9条（現行。いわゆる均等待遇）の規定があり、同法第8条（現行。いわゆる均衡待遇）・労働契約法第20条の規定がない時期の判決＞

| 事案概要   | 原告の勤務実態   | 裁判所の判断  |
|--|---|---|
| <p>原告（嘱託職員）が、一般職員と同一の労働をしているにもかかわらず、一般職員の賃金よりも低い嘱託職員の賃金しか支給しなかったことが、同一（価値）労働同一賃金の原則等に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償等を請求した。</p> | <p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年の雇用期間を反復更新することにより、3年間雇用されていた。</li> <li>・実労働時間は業務内容（相談業務等）が同一一般社員に比べ短い（週35時間契約）</li> <li>・一般職員である相談員はいなかった。</li> <li>・当初予定されていた相談業務以外にも従事しており、実質一般職員と同様の業務を行っていた。（原告主張）</li> </ul> <p>○賃金・手当について差があった。<br/>※一般職員と計375万円余りの差（原告主張）</p> | <p><b>【原告敗訴】</b> ※最高裁で確定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○同一（価値）労働同一賃金の原則については、一般的な法規範として認めるべき根拠はなく、これに基づくところの公序があるとも考えられない。</li> <li>○一方、パート法改正や労契法の規定を踏まえると、同一（価値）労働であるにもかかわらず、<u>当該事業所における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じている場合には、均衡の理念に基づく公序違反として不法行為が成立する余地があるという一般論を提示しつつ、結論としては救済を否定した（労働の同一（価値）性を否定した）。</u></li> </ul> |

### ニヤクコーポレーション事件（平成25年大分地裁判決）

＜パートタイム労働法第9条、労働契約法第20条の規定があり、パート労働法第8条の規定がない時期の判決＞

| 事案概要  | 原告の勤務実態  | 裁判所の判断  |
|---|--|---|
| <p>原告（準社員）が、正社員と準社員の待遇の差（賞与額・休日等）はパートタイム労働法第8条1項（当時。現在の同法第9条）に違反する差別的取扱いであるとして、不法行為に基づき、賞与の差額等の損害賠償を請求した。</p> | <p><b>有期契約のパート労働者（契約は反復更新）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原告（準社員（正社員の所定労働時間は8時間に対し、準社員は7時間））は、<u>1年の雇用契約を反復更新することにより、約7年継続して雇用。</u></li> <li>・正社員と同じ業務に従事しており、人材活用の仕組みも正社員と同じ（※）。</li> </ul> <p>※ 就業規則には正社員について転勤・出向を命ずることがある旨の規定があり、準社員には転勤・出向を命ずることはない定められていたが、実際には、正社員の転勤・出向も数が少なく、過去10年においては管内では転勤・出向はなかった。</p> <p>○待遇においては、準社員は正社員と比べて賞与額が年間40万円低く、休日が年間31日少ないなど差があった。</p> | <p><b>【原告一部勝訴】</b> ※福岡高裁で和解成立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○（同一労働同一賃金の原則を一般的な法規範として認めるべきかについては言及がなく）原告は、<u>パートタイム労働法第8条（現第9条）1項の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すると認められ、同項に違反するとし、損害賠償請求を認めた。</u></li> </ul> |

（注）平成24年改正後の労働契約法をめぐる裁判は、何件か争われているが、判決が確定したものはない。



## ■ 目的（第1条）

- 近年、雇用形態が多様化する中で、雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在し、それが社会における格差の固定化につながることを懸念されていることに鑑み、それらの状況を是正するため、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、労働者の雇用形態による職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究等について定めることにより、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進し、もって労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とする。

## ■ 基本理念（第2条）、国の責務等（第3条）

## ■ 法制上の措置等（第4条）

- 政府は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずる。

## ■ 調査研究（第5条）

- 国は、i 労働者の雇用形態の実態、ii 労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、教育訓練、福利厚生、その他の待遇の相違の実態、iii 労働者の雇用形態の転換の状況、iv 職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用の状況 について調査研究を行う。
- 国は、上記iiiについて調査研究を行うに当たっては、通常の労働者以外の労働者が通常の労働者への転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、当該転換を妨げている要因等について重点的に行う。

## ■ 職務に応じた待遇の確保（第6条）

- 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う**通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進**その他の必要な施策を講ずる。
- 政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、**派遣労働者について**、派遣元事業主及び派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた**均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずる**とともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずる。

## ■ 雇用環境の整備（第7条）

- 国は、労働者が意欲及び能力に応じて希望する雇用形態により就労することが不当に妨げられることのないよう、労働者の就業形態の設定、採用及び管理的地位への登用等の雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備のために必要な施策を講ずる。また、施策を講ずるに当たっては、通常の労働者以外の労働者の雇用管理の改善及び通常の労働者以外の労働者から通常の労働者への転換が促進されるよう必要な配慮を行う。

## ■ 教育の推進（第8条）

- 国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずる。

# 同一労働同一賃金の推進について

東京大学社会科学研究所教授(労働法)

水町 勇一郎

## 1. 同一労働同一賃金とは何か？

**同一労働同一賃金**

=

職務内容が同一または同等の労働者に対し  
同一の賃金を支払うべきという考え方。

- 正規・非正規労働者間の処遇格差問題にあたっては、非正規労働者に対し、「合理的な理由のない不利益な取扱いをしてはならない」と定式化されることが多い。職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとするのは、合理的な理由がない限り許されない、と解釈される。

## 2. 欧州の法制度（EU、ドイツ、フランス）

|                 | EU  | フランス(*)  | ドイツ  |
|-----------------|---|--|--|
| パート<br>タイム      | <p>○パートタイム労働指令<br/>(1997/81/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働であることを理由に、比較可能なフルタイム労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項)</li> </ul> | <p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイムで雇用される労働者は、法律、企業または事業場の労働協約によってフルタイム労働者に認められた権利を享受する。ただし、労働協約により認められた権利につき、労働協約が特別の適用様式を定めている場合にはこの限りでない。(L.3123-11条)</li> <li>パートタイム労働者の報酬は、当該事業場または企業において同じ格付けで同等の職務に就く労働者の報酬に対して、その労働時間および当該企業における在職期間を考慮して、比例的なものとする。(L.3123-10条)</li> </ul>                                       | <p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、パートタイム労働を理由として、比較可能なフルタイム労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条1項1文)</li> <li>労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、パートタイム労働者に対しては、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するパートタイム労働者の労働時間の割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文)</li> </ul>  |
| 有期<br>契約<br>労働者 | <p>○有期労働契約指令<br/>(1999/70/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有期契約労働者は、雇用条件について、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約または関係であることを理由に、比較可能な常用労働者より不利益に取り扱われてはならない。(4条1項)</li> </ul>     | <p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>期間の定めのない労働契約を締結している労働者に適用される法律および労働協約の諸規定、ならびに、慣行から生じる諸規定は、労働契約の終了に関する諸規定を除き、期間の定めのある労働契約を締結している労働者にも平等に適用される。(L.1242-14条)</li> <li>期間の定めのある労働契約を締結している労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、同等の職業格付けで同じ職務に就く、期間の定めのない労働契約を締結している労働者が、同じ企業において試用期間の終了後受け取るであろう報酬の額を下回るものであってはならない。(L.1242-15条)</li> </ul> | <p>○パートタイム労働・有期労働契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有期契約労働者は、客観的な理由によって正当化されない限り、有期労働契約であることを理由として、比較可能な無期契約労働者より不利に取り扱われてはならない。(4条2項1文)</li> <li>一定の評価期間に対して支給される労働報酬その他の分割可能な金銭的価値を有する給付は、有期契約労働者に対しては、少なくとも、その評価期間に対する当該労働者の就労期間の長さの割合に応じて、支給されなければならない。(同項2文)</li> <li>労働条件が同一の事業場または企業における労働関係の存続期間の長さに依拠する場合、有期契約労働者については、客観的な理由によって正当化されない限り、無期契約労働者と同一の期間と評価されなければならない。(同項3文)</li> </ul> |

(次項に続く)

\* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

(前項の続き)

|       | EU   | フランス(*)  | ドイツ   |
|-------|--|--|---|
| 派遣労働者 | <p>○派遣労働指令(2008/104/EC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の基本的な労働・雇用条件は、派遣先に派遣されている期間中は、少なくとも、同じ職務に従事するために派遣先から直接雇用されるとした場合に適用される条件とされなければならない。(5条1項)</li> <li>賃金については、加盟国は、労使団体と協議のうえ、派遣元と無期労働契約を締結している派遣労働者が、派遣されていない期間について継続して賃金が支払われている場合には、第1項の原則の例外を規定することができる。(同条2項)</li> <li>加盟国は、労使団体と協議のうえ、加盟国が定める条件に合致する労使団体に、適切なレベルで、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第1項の均等待遇原則とは異なる労働・雇用条件に関する取決めを定める労働協約を維持または締結する選択肢を与えることができる。(同条3項)</li> </ul> | <p>○労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者は、派遣先企業において、当該企業の労働者と同じ条件で、集团的交通手段、および、食堂などの集团的施設を利用することができる。(L.1251-24条1項)</li> <li>派遣労働者が受け取る、L.3221-3条にいう報酬は、L.1251-43条6号の規定する労働者派遣契約が定めた報酬(「派遣先企業において、同等の職業格付けで同じ労働ポストに就く労働者が、試用期間の終了後受け取るであろう、諸手当や賃金付加給付がある場合にはそれを含めた、様々な構成要素からなる報酬の額」)を下回るものであってはならない。(L.1251-18条1項)</li> </ul> | <p>○労働者派遣法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者に対し、派遣先への派遣期間中、労働報酬を含む基本的な労働条件について、当該派遣先事業場における比較可能な労働者よりも不利な労働条件を定める約定は、派遣元が、それまで失業していた派遣労働者に、派遣先への派遣期間中、少なくとも当該労働者が直前に失業手当として受給していた額の手取り報酬を合計最長6週間保障する場合を除き、無効である(9条2号1文)。後者(前文後段の例外)は、当該派遣元との間に過去に派遣労働関係が成立していたときには、適用されない(同号2文)。</li> <li>労働協約は、これと異なる定めを置くことができる(同号3文)。当該労働協約の適用範囲において、労働協約に拘束されていない使用者と労働者は、当該労働協約規定の援用を約定することができる(同号4文)。</li> </ul> |

\* フランスでは、法律の条文上「客観的な理由によって正当化されない限り」という文言が付されていないが、その給付の目的・性質に応じて、客観的な理由による不利益取扱いの正当化(適法化)を認める解釈がなされている。

\*\* 詳細は、水町勇一郎『「格差」と「合理性」—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究』社会科学研究62巻3・4号125-152頁(2011年3月)参照。

⇒基本的には、客観的な理由がない限り、非正規労働者に対し不利益な取扱いをしてはならない。客観的な理由があれば、賃金に差を設けるなどの取扱いも認められる。

フランスでは、提供された労働の質の違い<sup>(※1)</sup>、在職期間(勤続年数)の違い<sup>(※2)</sup>、キャリアコース<sup>(※3)</sup>の違い、企業内での法的状況の違い<sup>(※4)</sup>、採用の必要性(緊急性)の違い<sup>(※5)</sup>など、ドイツでは、学歴、(取得)資格、職業格付け<sup>(※6)</sup>の違い<sup>(※7)</sup>などが、賃金の違いを正当化する客観的な理由と認められると解釈されている。

### \* 1 労働の質の違い

- ①Cass. soc. 26 novembre 2002, no 00-41633, Bull. civ. V, no 354, p347; ②Cass. soc. 20 février 2008, no 06-40085 et no 06-40615, Bull. civ. V, no 38.

①事件では、同じ格付けで同一の職務・ポストに就いている他の労働者より賃金が低いこと、②事件では、ある技術職・管理職員の昇給額が同僚と比べて低いことについて、破毀院<sup>はきいん</sup>はいずれも、それを正当化する「提供された労働の質の違い」の存在を使用者は立証できていないと判断した。

### \* 2 在職期間(勤続年数)の違い

- Cass. soc. 20 juin 2001, no 99-43905.

この判決では、同じ業務に就く2人の労働者間の報酬の違いについて、在職期間が基本給のなかに統合されているとすれば、両者の在職期間の違いは報酬の違いを正当化する要素となりうるとされた。

### \* 3 キャリアコースの違い

- Cass. soc. 3 mai 2006, no 03-42920, Bull. civ. V, no 160, p.155.

この事件では、労働協約により職業能力向上のためのキャリアコースが設定され、そのコースに進んだ労働者と進まなかった労働者の間で、職務が同一であるにもかかわらず賃金格差が生じていることにつき、キャリアコースが異なることを考慮すると両者は同一の状況にあるとはいえず、同一労働同一賃金原則に違反しないと判断された。

#### \* 4 企業内での法的状況の違い

- *Cass. soc. 3 juin 2009, no 07-42910.*

この事件では、ホテルを経営する会社が、客室係労働者の報酬を歩合給から固定給に変更する際にフルタイム労働者に生じる不利益を補償するために設けた手当について、その当時パートタイムで就労していた労働者に、より低額の手当しか支給されていなかったとしても、フルタイムで就労していた労働者と「同一の状況」にあったとはいえず、同一労働同一賃金原則には反しないと判断された。

#### \* 5 採用の必要性(緊急性)の違い

- *Cass. soc. 21 juin 2005, no 02-42658, Bull. civ. V, no 206, p.181.*

この事件では、保育園長の病気休暇期間中にその臨時代替として雇用された園長に対し、より高額な報酬を支払ったことについて、保育園閉鎖を回避するための緊急の必要性に基づいたものであり、法的に正当化されると判断された。

#### \* 6、7 学歴、(取得)資格、職業格付けの違い

- *LAG Hamm vom 19.12.1991 –17 Sa 1365/91.*
- *Schaub/Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, 16.Aufl. (2015), S.431 (Linck).*

### 3. 日本での導入・実現可能性

- 欧州は職務給、日本は職能給(職務+キャリア展開)なので、日本への同一労働同一賃金原則の導入は難しいという議論がある。  
しかし、欧州でも、労働の質、勤続年数、キャリアコースなどの違いは同原則の例外として考慮に入れられている。このように、欧州でも同一労働に対し常に同一の賃金を支払うことが義務づけられているわけではなく、賃金制度の設計・運用において多様な事情が考慮に入れられている。  
これらの点を考慮に入れれば、日本でも同一労働同一賃金原則の導入は可能と考えられる。
- 「客観的な理由(合理的な理由)」の中身については、最終的には裁判所で判断され、社会的に蓄積・定着していくことが考えられる。もっとも、裁判所の判断は、事案に応じた事後的判断であり、その蓄積・定着には時間がかかる。

⇒法律の整備を行うとともに、欧州の例などを参考にしつつ、「合理的な理由」の中身について、政府として指針(ガイドライン)を示すことが有用ではないか。



## 4. 同一労働同一賃金原則を導入する意義

- 同一または同等の職務内容であれば同一賃金を支払うことが原則であることを法律上明確にする(労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等)。
- この原則と異なる賃金制度等をとる場合、その理由・考え方(合理的理由)について、会社(使用者)側に説明させる(=裁判における立証責任の明確化)。これによって賃金制度等の納得性・透明性を高める。

⇒労使の発意・創造力を尊重しつつ、公正な処遇(賃金制度等)を実現できるように誘導する。

## 5. 改革の緊要性

- 日本の現状では、とりわけ家庭生活上の制約が大きい女性、正規雇用には就けない若者、定年後の高齢者などにおいて、その働きぶりに見合わない低い処遇を受け、その能力を発揮できていない者が数多く存在する。
- 同一労働同一賃金原則により非正規労働者の処遇の改善(公正な処遇)を促し、多様な状況にある人々がそれぞれの状況のなかでその能力を十分に発揮できる多様で魅力的な就業環境を整えていくことが、一億総活躍社会の実現に向けた不可欠の取組みの1つ。

# 同一労働同一賃金の実現に向けて 《概要》

2016年7月19日

一般社団法人 日本経済団体連合会

## 「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)

### 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善 (要旨)

- 正規か、非正規かといった雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する
  - わが国の雇用慣行に十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める
- 非正規雇用労働者の処遇に関するルールを定める現行法(労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法)の的確な運用を図るため、**ガイドラインを策定**
- 不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者の待遇差に関する企業の説明義務の整備等を含め、**現行法の一括改正等を検討**

正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。

わが国の雇用慣行に留意した日本型同一労働同一賃金を目指していく観点から、日欧の雇用慣行や人事賃金制度の相違を踏まえ、経団連の基本的な考え方と非正規従業員の待遇改善に向けた具体策を提言する。

# I 日欧の賃金制度、雇用慣行、法制度の比較

## 欧州（ドイツ、フランス）

- 産業別労使関係が基本
- **産業別労働協約**で職種・技能グレードに応じた賃金率を決定。正規従業員・非正規従業員を問わず適用

- 採用は、ポストが空いた時に経験者・有資格者を対象に行われ、**職務限定契約**を締結
- 多くの場合、キャリアルートは特定職務内に限定

- 非正規従業員の労働条件を比較可能な正規従業員よりも**不利に取り扱うことを禁止**。この原則に反して、労働条件を相違させる場合、**企業に合理性立証**を求める（合理性要件）

## 日本

- 企業内労使関係が基本
- 企業によって**賃金制度の内容は多様**

- **新卒・実務未経験者の採用**が主流。低い若年層の失業率に大きく貢献
- ローテーションにより、**様々な職務を経験させてキャリアアップを促す**社内人材育成システムが確立

- 多様な賃金制度を前提に正規従業員と非正規従業員の**不合理な労働条件の相違を禁止**（労働契約法第20条、パート法8条）。不合理か否かは職務内容等の様々な事情を総合判断（不合理性要件）

賃金制度

雇用慣行

法制度

同一労働同一賃金の実現に向けた検討に当たっては、雇用慣行を含む経済社会基盤との整合性を考慮し、わが国に適した仕組みの構築が重要となる。

# I 日本型同一労働同一賃金のあり方

- ❑ わが国の賃金制度は多様であり、職務給を前提とする欧州型同一労働同一賃金（職務内容が同一または同等の労働者に対し同一賃金を支払う原則）の導入は困難
- ❑ 同一労働等の判断基準を職務内容のみならず様々な要素を含めて総合的に判断する現行法（労働契約法、パート法）の基本的考え方を維持すべき
- ❑ 直面する3つの課題の解消に向けて、日本型同一労働同一賃金を次のように捉え、実現に取り組むべき

## 3つの課題

- ① 正規従業員と非正規従業員の人事賃金制度が異なっており、非正規従業員が待遇差の理由を理解しづらい
- ② 非正規従業員が司法に救済を求めにくい
- ③ 非正規従業員のキャリアアップや能力開発の機会が限定されやすい

## 日本型同一労働同一賃金

- 職務内容や仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、**さまざまな要素を総合的に勘案**し、自社にとって**同一労働と評価される場合に同じ賃金を支払うことを基本**とする
- **ガイドラインの策定、法制度の見直し、簡易な救済制度の活用等**により、現行法の実効性を高める
- 正規化や教育訓練の充実など、**非正規従業員の総合的な処遇改善**を推進

雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保につながる

## Ⅱ 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み

### ガイドラインの策定と活用

- ガイドラインは個別労使が明確に**不合理と認識できる取扱い**や**改善が求められる取扱い**を例示すべき

#### (1) 企業による自主点検の対象となる例

| 項目                        | 自主点検の対象となるケース  |
|---------------------------|--|
| 役職手当                      | 正規従業員と非正規従業員が全く同じ役職、人材活用であるにもかかわらず、非正規従業員という理由だけで支給しない場合 |
| 業務の習熟度合いに応じた処遇改善          | 非正規従業員の習熟度合いが高まったにもかかわらず、時給引上げなど習熟に対する処遇改善を行わない場合        |
| 非正規従業員に業績向上を期待する場合の賞与・一時金 | 非正規従業員という理由だけで一切支給しない場合                                  |

#### (2) 見直しや代替措置を検討することが特に望まれる例

| 項目                   | 自主点検の対象となるケース               |
|----------------------|-----------------------------|
| 安全管理、通勤手当、食堂・休憩室等の利用 | 非正規従業員という理由だけで正規従業員と差を設ける場合 |

## Ⅱ 日本型同一労働同一賃金の実現に向けて求められる取組み

### 法制度の見直し

【一億プランの方針①】：「企業に待遇差についての説明義務を課す」

- 労働契約法第4条は、全労働者を対象に労働契約内容の理解促進を定めているが、努力義務であり、「フルタイムの有期契約労働者」に対する説明措置が不十分  
→ 「フルタイムの有期契約労働者」に対する賃金制度等についての説明を充実すべき

【一億プランの方針②】：「司法判断の根拠規定を整備する」

- 論点は、現行の「不合理な労働条件を禁止する法制」（**不合理性要件**）から、「労働条件は合理的なものでなければならないとする法制」（**合理性要件**）に変更し、企業に合理性の立証責任を課すか否か
- 合理性要件に変更した場合、企業は、正規従業員と非正規従業員との労働条件の相違について、合理的な理由を厳格に立証しなければならなくなる。企業は紛争回避のため、正規従業員と非正規従業員の仕事を明確に分けることが想定され、正社員登用の機会の減少や、高齢者の再雇用後の活躍が阻害されるおそれがある
- わが国の実態を踏まえれば、**現行法（労働契約法、パート法）が採用している不合理性の立証責任を維持すべきである**

<参考> 労働条件の不合理性要件と合理性要件の違い

\* 合理性要件に変更した場合、許容され得る労働条件の相違の範囲は現在よりも縮小する

| 裁判官の心証      | 合理性が認められる | 不合理とまでは認められない | 不合理と認められる |
|-------------|-----------|---------------|-----------|
| 不合理性要件 [日本] | ○         | ○             | ×         |
| 合理性要件 [欧州]  | ○         | ×             | ×         |

【労働者派遣法】

- 労働者派遣法第30条の3は、「派遣労働者」と「同種の業務に従事する派遣先労働者」の均衡待遇の確保を求めているが、配慮義務であり司法判断の根拠条文となっていない
- **労働者派遣法の見直しの検討は必要**。ただし、派遣労働の実態に配慮すべき



## Ⅲ 非正規従業員の総合的な待遇改善

- 官民が協力し、**日本型同一労働同一賃金の実現**とあわせて、**非正規従業員の総合的な待遇改善**を進めることは、国民全体の生活水準の向上や経済の好循環を図るうえで重要

### 企業の主体的な取組み

- ①意欲と能力のある非正規従業員の正規化・無期化の推進
- ②時給の引上げや人材育成施策の充実等のさらなる推進
- ③採用方法の多様化や、出産・育児後に女性が復帰・定着しやすい環境の整備
- ④非正規従業員とのコミュニケーションの充実

### 政府の取組み

- ①中学・高校における発達段階に応じた体系的なキャリア教育の充実など、学校教育段階の雇用のミスマッチ対策の拡充
- ②働き方に中立的な税・社会保障制度の実現
- ③ICTの導入支援など中小企業の生産性向上への支援

## おわりに

- 時代に応じて雇用管理区分や人事賃金制度は変化
- 労働力人口の減少により労働市場が逼迫する中、国内外の**優秀な人材の確保**が企業の課題



### 将来を見据えた企業の対応

- 非正規従業員の処遇改善や働き方の選択肢を広げる取組みを強化。定型的業務が中心の有期契約という従来のイメージが変わっていく可能性
- 正規従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、制度の見直しを推進。また、海外の優秀な人材が自国と同じように働くことができる環境を整備することも重要

将来的には、

- ①勤務地および職種が限定されない**就社型従業員**には、「**将来の仕事・役割・貢献度の発揮期待**」を加味して処遇することに加え、
- ②自らの希望により職種を限定して専門性を高めていく、いわゆる**就職型従業員**には、「**現在の仕事・役割・貢献度**」で処遇するという考え方が広がっていくことも考えられる

官民一体となった非正規従業員の処遇改善に向けた取組みの加速により、個々人の「就労ニーズ」と「処遇の納得性・仕事のやりがい」の両立する多様な働き方を促すことで、正規・非正規という二分論を超え、非正規従業員という言葉や概念のない社会の実現が期待できる。

※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

2016年度

「自治体臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件制度調査結果報告」

(9/26 中間集約)

<調査概要>

1. 調査基準日 2016年6月1日

2. 調査対象の自治体

自治労加盟単組のある自治体 (※1349自治体)

※1349自治体は、2012年(前回)調査時の各県自治体集計数

3. 調査対象の臨時・非常勤等職員

【共通設問】 2016年6月1日在職のすべての臨時・非常勤

※臨時職員(地公法22条)、特別職非常勤職員(同3条3項3号)、  
一般職非常勤職員(同17条)のほか、任期付フルタイム職員、  
任期付短時間勤務職員、育児休業代替職員を含む。  
(再任用職員は正規職員を含む)

【職種別設問】 職種は①保育士、②学校給食調理員、③図書館職員、④看護師、

⑤ケースワーカー、⑥一般事務職

対象は、週勤務20時間以上の臨時・非常勤のうち、最も一般的な  
ケース(常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者)

4. 有効回答

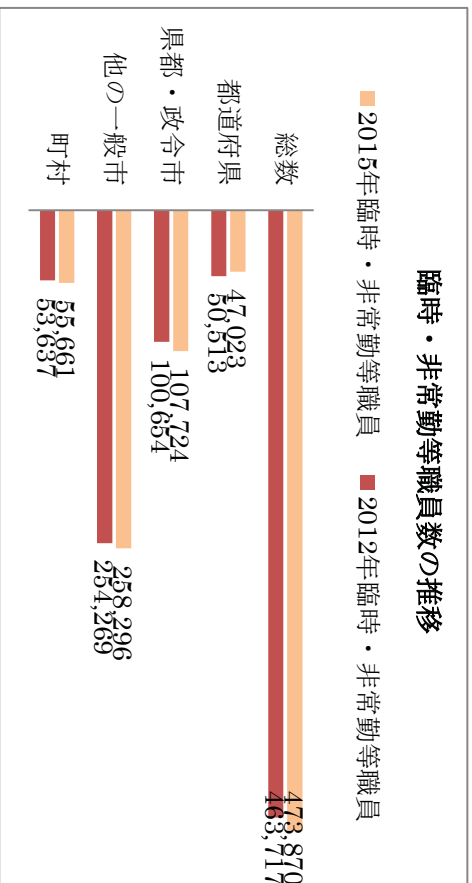
【共通設問】 有効回答 538件(自治体) 有効回答率 約40%

【職種別設問】 保育士：428件(自治体)、学校給食調理員：336件、

図書館職員：357件、看護師：304件、ケースワーカー：100件、  
一般事務職：526件

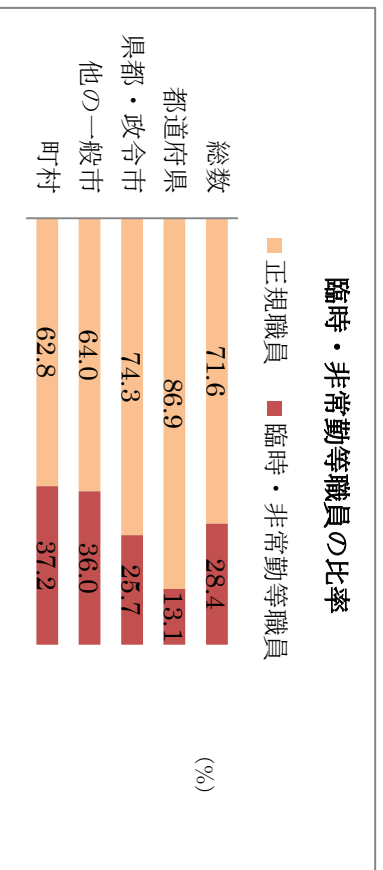
※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

◆臨時・非常勤等職員数（第12回「自治労組織基本調査」より）  
自治労加盟単組がある自治体の臨時・非常勤等職員数は、47万人



※第12回「自治労組織基本調査」  
 (2015年6月30日  
 基準日：自治労加盟  
 2704組を対象有  
 効回答率99.8%)

◆臨時・非常勤等職員の比率（第12回「自治労組織基本調査」より）  
一般市では36.0% 町村では37.2%

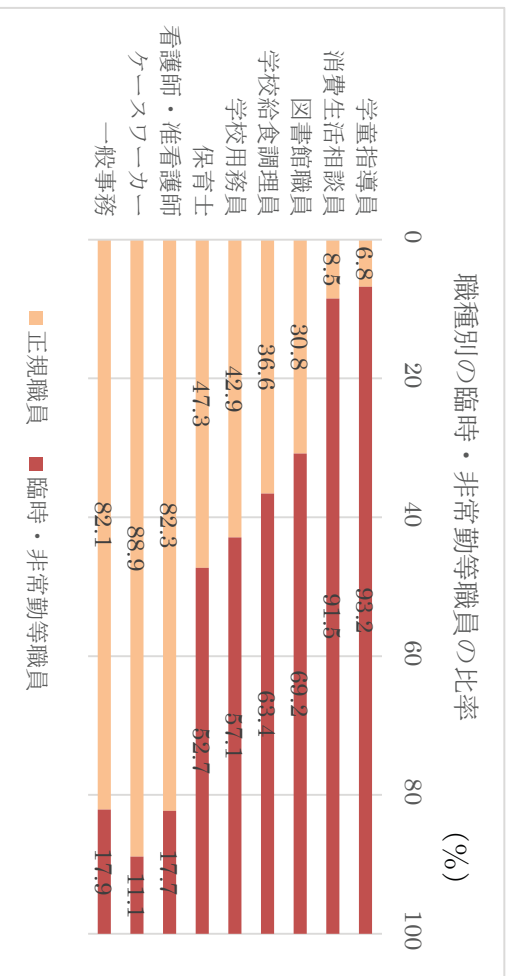


※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

## 1 共通設問

### ◆職種別の臨時・非常勤等職員の比率

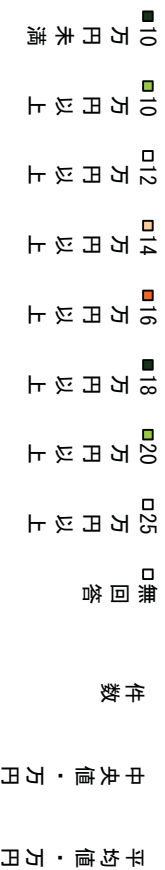
学童指導員・消費生活相談員は9割、図書館職員・学校給食調理員・学校用務員・保育士は6割が臨時・非常勤等職員。いまや、行政サービスの重要な担い手となっている



### ◆月給の賃金分布

月給16万円～18万円未満が最多層

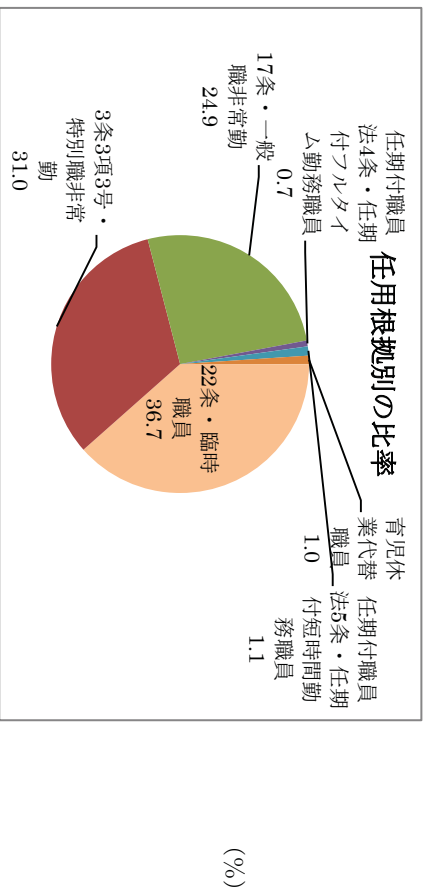
第一図 平均月給(単純平均) (Q6Fで1の場合)



※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

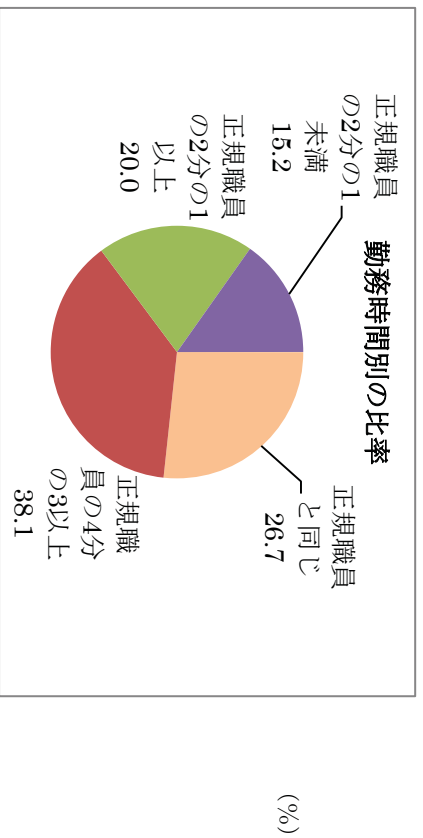
◆任用根拠別の比率

臨時職員が36.7%、特別職非常勤が31.0%、一般職非常勤が24.9%



◆勤務時間別の比率

週勤務時間3/4以上は、65%



※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

◆2014年総務省通知後の処遇改善もしくは制度変更の有無  
通知後、「通勤手当」「時間外手当」に、一定の処遇改善の効果あり。再度任用のルール化も前進。一方、更新回数を設定する自治体も

※処遇改善・制度変更「あり」の回答(%)

|        | 通勤手当 | 時間外手当 | 空白期間 | 育休休暇 | 再度任用 | 更新回数の設定 | 任用根拠の変更 | 件数  |
|--------|------|-------|------|------|------|---------|---------|-----|
| 総計     | 24.2 | 10.6  | 6.1  | 10.2 | 11.9 | 8.9     | 5.2     | 538 |
| 都道府県   | 40.0 | 26.7  | ...  | 20.0 | 6.7  | 6.7     | 13.3    | 15  |
| 県都・政令市 | 25.0 | ...   | 5.0  | 15.0 | 5.0  | 10.0    | 5.0     | 20  |
| 他の一般市  | 23.6 | 8.4   | 7.2  | 10.8 | 11.6 | 8.8     | 8.0     | 250 |
| 町村     | 23.7 | 12.6  | 5.5  | 8.7  | 13.0 | 9.1     | 2.0     | 253 |

◆2014年総務省通知後一任用根拠の変更  
通知後、「任用根拠の変更あり」が28件

【任用根拠の変更内訳】

特別職から一般職への変更が5割

特別職 → 一般職・17条 35.7%  
 一般職・22条 10.7%  
 任期付職員 3.6%

※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

## II 職種別設問

### ◆雇入れ時の時給

一般事務 869 円、学校給食 888 円、図書館 893 円、保育士 1035 円

|         | 2012年調査    |                          |                           |                            |                            |             | 件数  | 中央<br>値・円 | 平均<br>値・円 |
|---------|------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|-----|-----------|-----------|
|         | 800円<br>未満 | 800円<br>以上<br>900円<br>未満 | 900円<br>以上<br>1000<br>円未満 | 1000<br>円以上<br>1500<br>円未満 | 1500<br>円以上<br>2000<br>円未満 | 2000<br>円以上 |     |           |           |
| 保育士     |            |                          |                           |                            |                            |             | 216 | 967       | 1,035     |
| 学校給食調理員 |            |                          |                           |                            |                            |             | 203 | 868       | 888       |
| 図書館職員   |            |                          |                           |                            |                            |             | 160 | 868       | 893       |
| 看護師     |            |                          |                           |                            |                            |             | 153 | 1,247     | 1,286     |
| ケースワーカー |            |                          |                           |                            |                            |             | 21  | 938       | 1,031     |
| 一般事務    |            |                          |                           |                            |                            |             | 337 | 845       | 869       |

### ◆雇入れ時の月給

保育士、学校給食、図書館、ケースワーカー、一般事務の最多層は14万円～16万円未満

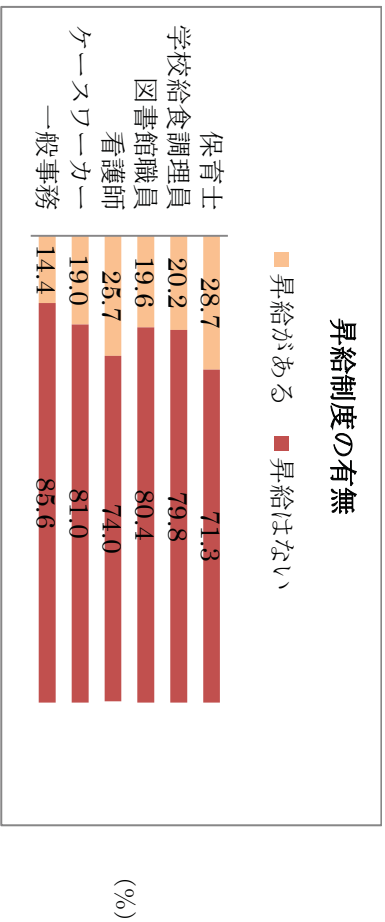
|         | 2012年調査から大きな変化なし |                          |                          |                          |                          |                          | 件数  | 中央<br>値・万<br>円 | 平均<br>値・万<br>円 |
|---------|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----|----------------|----------------|
|         | 10万<br>円未満       | 10万<br>円以上<br>12万<br>円未満 | 12万<br>円以上<br>14万<br>円未満 | 14万<br>円以上<br>16万<br>円未満 | 16万<br>円以上<br>18万<br>円未満 | 18万<br>円以上<br>20万<br>円未満 |     |                |                |
| 保育士     |                  |                          |                          |                          |                          |                          | 212 | 16.3           | 16.6           |
| 学校給食調理員 |                  |                          |                          |                          |                          |                          | 133 | 14.5           | 14.5           |
| 図書館職員   |                  |                          |                          |                          |                          |                          | 197 | 15.2           | 15.4           |
| 看護師     |                  |                          |                          |                          |                          |                          | 151 | 18.9           | 19.2           |
| ケースワーカー |                  |                          |                          |                          |                          |                          | 79  | 16.9           | 17.5           |
| 一般事務    |                  |                          |                          |                          |                          |                          | 189 | 14.8           | 14.8           |



※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

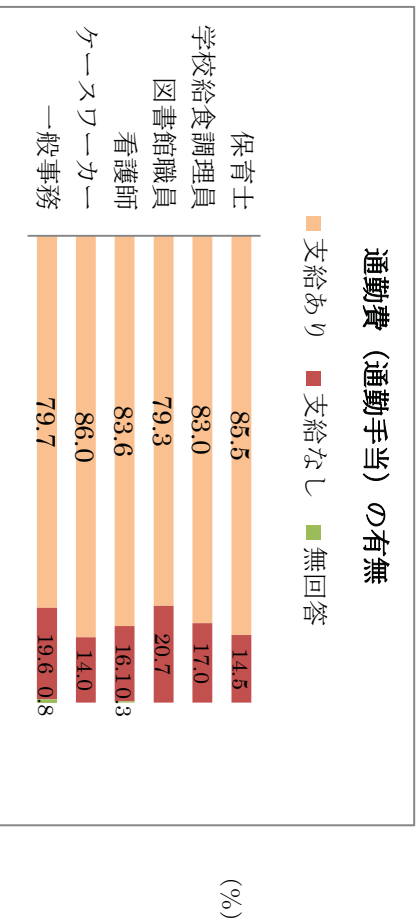
◆昇給制度の有無

昇給制度のある自治体は2割前後、7～8割の自治体で昇給はない



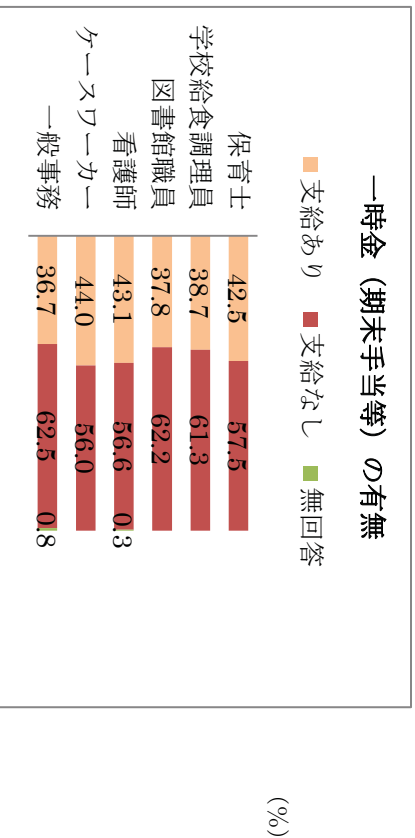
2012年調査から大きな変化なし

◆通勤費（通勤手当）の有無  
支給ありは8割台、なしが2割程度



2012年調査  
「通勤費・支給あり」  
保育士 76.6%  
給食調理員 72.7%  
図書館職員 73.1%  
看護師 74.8%  
ケースワーカー 76.6%  
一般事務 71.2%

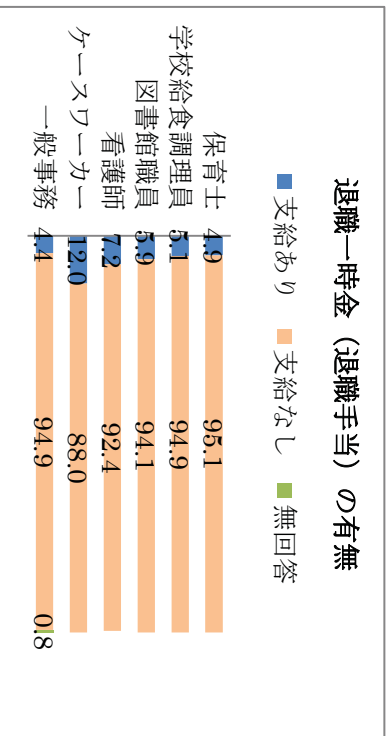
◆一時金（期末手当等）の有無 ※寸志程度のものを含む  
支給ありは3割～4割前後、なしが6割前後



2012年調査から大きな変化なし

※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

◆退職一時金（退職手当）の有無  
支給なしは8割～9割



(%)

2012年調査から大きな変化なし

◆雇用年数の上限  
4割～5割の自治体で「上限をもうけていない」

| 職業      | 雇用年数 |     |      |     |      | 5年を越える | 上限なし | 無回答 | 件数  | 上限あり計 |
|---------|------|-----|------|-----|------|--------|------|-----|-----|-------|
|         | 1年   | 2年  | 3年   | 4年  | 5年   |        |      |     |     |       |
| 保育士     | 14.7 | 0.9 | 12.4 | 0.9 | 15.7 | 3.5    | 51.9 |     | 428 | 48.1  |
| 学校給食調理員 | 12.8 | 0.9 | 9.8  | 1.2 | 14.0 | 2.4    | 58.9 |     | 336 | 41.1  |
| 図書館職員   | 9.8  | 2.0 | 14.6 | 1.4 | 18.5 | 3.6    | 50.1 |     | 357 | 49.9  |
| 看護師     | 11.8 | 1.6 | 11.5 | 1.3 | 12.8 | 3.3    | 57.2 | 0.3 | 304 | 42.3  |
| ケースワーカー | 6.0  | 1.0 | 15.0 |     | 28.0 | 5.0    | 45.0 |     | 100 | 55.0  |
| 一般事務    | 20.2 | 3.6 | 16.0 | 1.1 | 12.4 | 1.7    | 44.3 | 0.8 | 526 | 55.0  |

(%)

◆雇用更新時の空白期間の有無と期間

6割～8割の自治体が「空白期間はない」

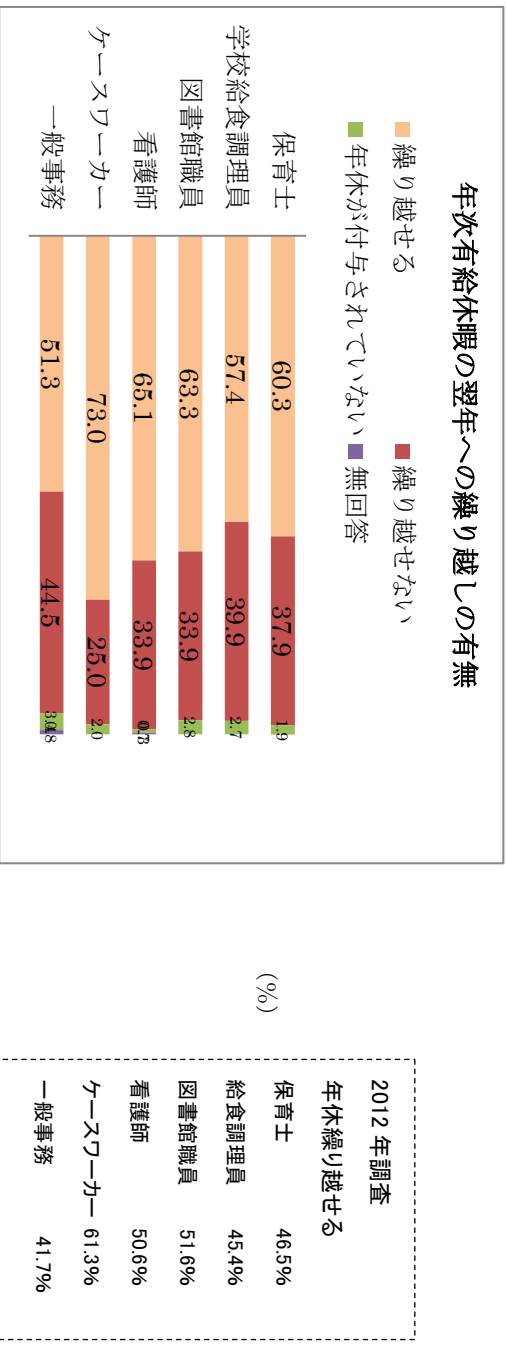
| 職業      | 空白期間の有無  |          |          |         | 空白期間なし | 無回答 | 件数  | 空白期間あり計 | 2012年調査あり |
|---------|----------|----------|----------|---------|--------|-----|-----|---------|-----------|
|         | ある・1週間以内 | ある・1か月以内 | ある・3か月以内 | ある・3か月超 |        |     |     |         |           |
| 保育士     | 15.7     | 10.0     | 1.9      | 2.8     | 69.6   |     | 428 | 30.4    | 32.1%     |
| 学校給食調理員 | 13.7     | 10.7     | 2.4      | 1.5     | 71.7   |     | 336 | 28.3    | 36.5%     |
| 図書館職員   | 12.6     | 4.8      | 0.8      | 2.5     | 79.3   |     | 357 | 20.7    | 25.9%     |
| 看護師     | 13.5     | 6.6      | 1.3      | 2.3     | 76.0   | 0.3 | 304 | 23.7    | 25.8%     |
| ケースワーカー | 7.0      | 3.0      | 1.0      | 6.0     | 83.0   |     | 100 | 17.0    | 16.5%     |
| 一般事務    | 14.4     | 12.4     | 2.5      | 4.0     | 66.0   | 0.8 | 526 | 33.3    | 36.3%     |

(%)

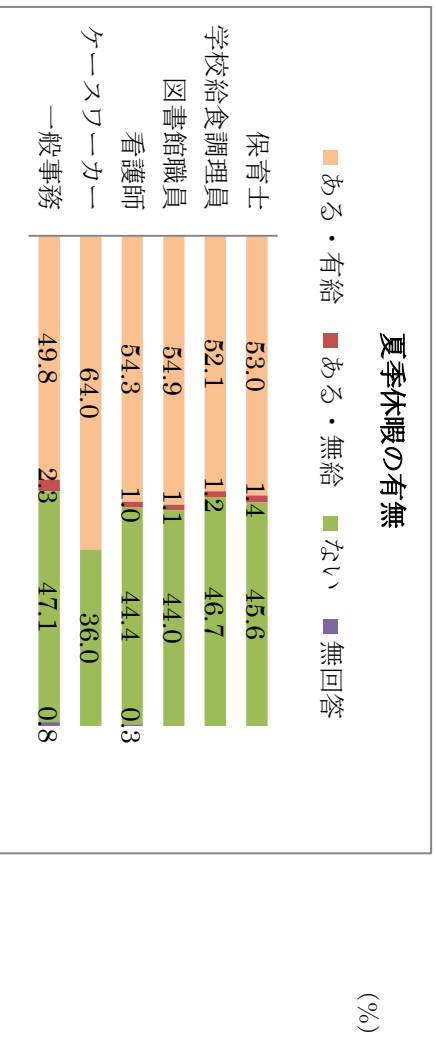
2012年調査あり

※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

◆年次有給休暇の翌年への繰り越しの有無  
翌年へ繰り越せる自治体が5割～7割。  
2012年に比べ若干改善するものの、依然、最低基準を下回るケースも



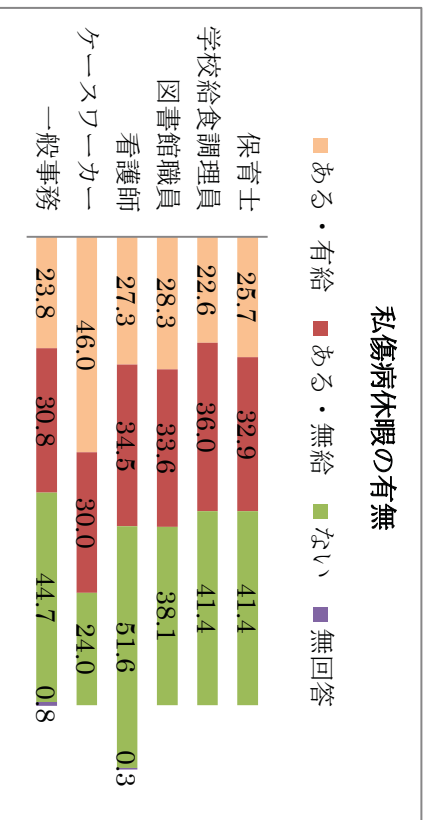
◆夏季休暇  
夏季休暇は、「ある」が4割～6割



※数値については、最終集約の結果、変動する場合があります

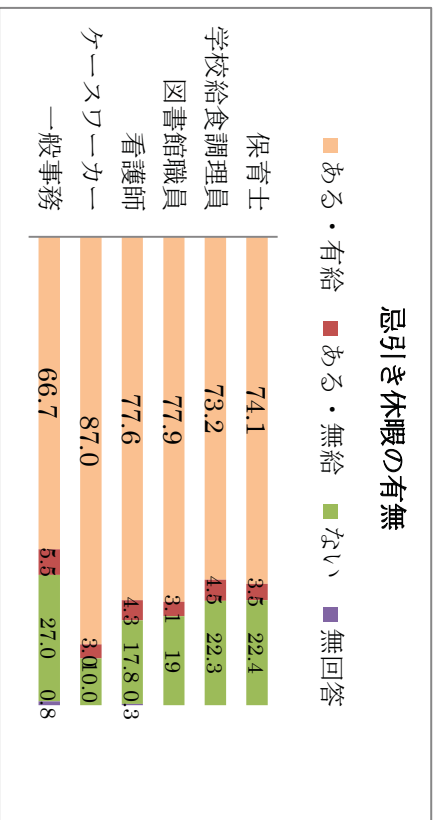
◆私傷病休暇

「ある」は5割～7割 うち有給は2割前後



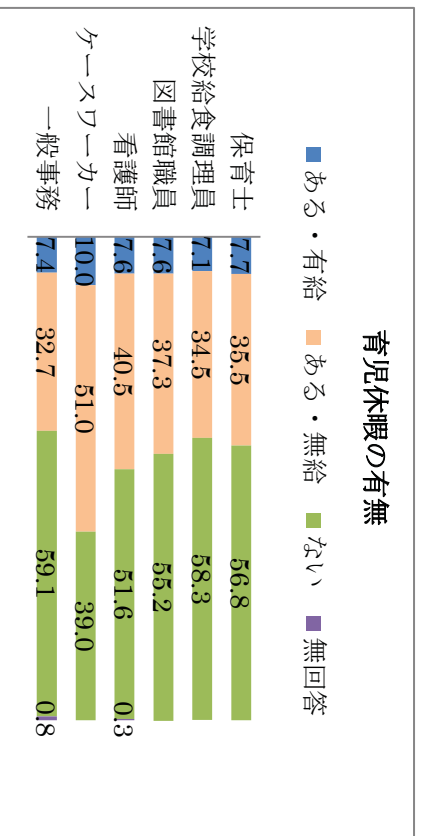
◆忌引き休暇

「ある」が7割前後



◆育児休暇

「ある」が4割～6割



以上

## 自治体で働く臨時・非常勤等職員の処遇改善を求めて

第5回地方公務員の臨時・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  
全日本自治団体労働組合

### ◇手当支給を可能とする地方自治法改正

- ・現行の地方自治法においては、常勤職員には給料・手当の支給（204条）、非常勤職員には報酬・費用弁償を支給（203条の2）とされ、非常勤職員、フルタイムでない臨時職員には、期末手当、退職手当など諸手当が支給できないと解釈されている。
  - ⇒非常勤職員に諸手当が支給されないことが、常勤職員との賃金格差の要因の一つとなっている。
  - ⇒国の期間業務職員は、期末手当など諸手当の相当額が給与として支給されている。
  - ⇒常勤・非常勤、任用根拠（特別職・一般職・臨時職員）、職種の違いに関わらず、すべての職員について、手当が各自治体の判断で支給できるよう地方自治法の改正を求める。

### ◇パートタイム労働法の公務への適用

- ・1993年に施行されたパートタイム労働法は、国家公務員、地方公務員、船員を適用除外としている。適用除外の理由は「勤務条件が法令等により定められている国家公務員及び地方公務員には、その施策がそもそもなじまないとされている」。
- ・地方公務員法においては、平等取扱いの原則（第13条）、職務給の原則（第24条）などが示されている。
- ・2014年パートタイム労働法改正では、衆・参両議院において附帯決議が
  - ⇒地方公務員に関する法令や自治体条例などに、パートタイム労働法の趣旨が十分に反映されているとは言えず、均衡の取れた待遇の確保は進んでいない。
  - ⇒多くの自治体において臨時・非常勤等職員の給料、報酬は、低位に固定されており、その実態は「官製ワーキングプア」とも呼ばれていて、常勤職員との格差が大きい。
  - ⇒教育訓練や福利厚生の対象となっていない。
  - ⇒労働契約法やパートタイム労働法での均等待遇の趣旨が自治体の臨時・非常勤等職員にも適用されるよう、法改正を行う必要がある。

◇本格的短時間勤務職員制度の確立

- ・臨時・非常勤等職員のうち、特別職（地公法第3条第3項3条）または一般職非常勤（地公法第17条）の非常勤職員については、法律上なんら、臨時的（時限的）業務として想定してしないにも関わらず、原則1年と会計年度を区切った任用であり、雇用不安、雇止め発生の直接の原因になっている。
- ・任期付短時間勤務職員制度は、原則3年、最大5年以内という任期の定めがあり（任期付職員法6条2項）、雇用不安は拭えず、自治体においても活用は広がっていない。

⇒新たに短時間勤務を前提とした制度を設け、給与や労働条件等について常勤職員と均等とする本格的短時間勤務職員制度の創設を求める。

## 事例からみる臨時的任用教員の処遇に関する検討課題

～低水準な給与所得、空白期間～

日教組組織・労働局

### ＜事例 1 就学援助を受けて教壇に立つ臨時採用教職員＞

- K 県 K 市 公立小学校 臨時採用職員 41 歳 子ども 2 人 3 人世帯 主たる生計維持者
- 臨時教員として、公立小学校に勤務し 7 年目。
  - すべての期間でクラス担任を受けもつ。
  - 勤務形態は、常勤職。勤務時間・勤務日数とも正規教員と同じ。
  - 任期は 4 月 1 日から 3 月 29 日。3 月 30 日と 31 日は、任期と再度の任期との間に、いわゆる「空白期間」を設定。

K 市の就学援助制度の認定基準

|                      |             |
|----------------------|-------------|
| 3 人世帯 年間所得基準額        | 2,628,000 円 |
| 臨時教諭の 2015 年度の年間給与所得 | 2,461,600 円 |
| ○ 就学援助を受けるに至る。       |             |

就学援助の対象者(文部科学省 HP より)

1. 要保護者  
生活保護法第 6 条第 2 項に規定する要保護者 (2013 年度 約 15 万人)
2. 準要保護者  
市町村教育委員会が生活保護法第 6 条第 2 項に規定する要保護者に準ずる程度に困窮していると認める者 (2013 年度 約 137 万人) 【認定基準は各市町村が規定】

### 1. 臨時教員の低水準な給与所得の課題

- (1) 臨時的任用の初任給格付け (初任給を決定する際の前歴換算) に上限を設定している。

＜K 市の上限＞

|      |                  |           |
|------|------------------|-----------|
| 臨時教諭 | 教育職給料表 2 級 25 号給 | 218,900 円 |
| 臨時講師 | 教育職給料表 1 級 33 号給 | 213,800 円 |

\*金額は 2016 年 4 月現在。2-25 は採用 4 年目程度。

\*K 市では欠員補充の教員を「臨時教諭」、代替教員を「臨時講師」としている。

- (2) 初任給格付けの上限が設定されており、経験年数が給料に反映されない。

事例 1 の給料月額は、教育職給料表 2 級 25 号給 218,900 円  
同年齢の正規教員の標準は、教育職給料表 2 級 90 号給 360,100 円

- ◇ 正規教員と同じ仕事・同じ勤務形態であるにもかかわらず、給料水準は 6 割 (4 割の差)、年齢(経験)を重ねるとともにさらに格差は拡大する。

※ 人事院は、2008 年 8 月 26 日、人事院事務総長名で各府省に対し、「職務内容、在勤する地域及

び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること」を通知。繰り返し任用し職務経験を重ねた場合は、それを考慮して給料月額を決定すべきとした。

実質的な効果として「昇給」させる取り扱いを求めている。

上記の格差は、このような措置が地方公務員の臨時・非常勤職員に取られていないことが原因。

(3) 正規に比して6割水準は、「不合理な格差」ではないか。

・ 正規教員とクラス担任を受け持つ臨時教員の職務上の差異は見られない。

・ 労働契約法 20 条は、「当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と規定する。

・ また、政府は、安倍政権が最重要課題と位置付ける「働き方改革」の柱の一つ「同一労働同一賃金」の実現にむけ、現状、6割水準の非正規労働者の賃金を正社員の8割程度に引き上げる方向で検討作業に入る、とされている。

※ 民間の雇用形態の違いによる格差等の実状も踏まえつつ、職務上差異がなく、給与月額で4割以上の差がある実態について吟味が必要。

## 2. 「空白期間」を置くことによる課題

(1) 期末手当の在職期間、勤勉手当の勤務期間から「空白期間」は除算される。

・ 臨時教員には、6月期と12月期に期末勤勉手当が支給される。

・ 6月期は前年12月～5月の、12月期は6月～11月の期間について勤務実績にもとづき、支給額が算定される。

・ 6月期の期末手当については「空白期間」が除算され在職期間は80%となる。勤勉手当については「空白期間」が除算され勤務期間が95%となる。

(2) 社会保険の組合員資格は、月末の在職状況で決定されるため、一昨年までは、3月の1月分だけ、個人で手続きを行い国民健康保険等に加入していた（昨年よりこの点は改善）。

(3) 「空白期間」でも働かざるを得ない

・ K県の調査では、年度末の「空白期間」に1割の臨時教諭・非常勤講師が働いている。また、4月6日任用にもかかわらず「空白期間」に働いている実態も1割となっている。

・ これらは明らかな「不払い労働」で、労働基準法違反である。

※ 総務省の2014年通知は、「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、(中略)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」としているが、地方公共団体では、この考え方は無視されおり、一層強力な助言が必要ではないか。

※ 16年10月から短時間労働者への被用者保険適用が拡大されるが、「空白期間」により「勤務期間が1年以上の見込み」とならず、適用されない。また、「従業員501人以上」とならない自治体



採用の臨時教職員等は適用されない。「社会保険における正規労働者と非正規労働者の格差を是正する」目的の法整備が、民間・国家公務員には適用され、地方公務員では適用外となることもあり、法の谷間に置かれていると言わざるを得ない。

### 3. 任用についての課題

(1) 新学期直前の発令 \*K市の臨時教職員の採用等の実態

- ・ 1～2月に書類にて、来年度の採用を申し込み。
- ・ 3月25日に発令。校長または県教育委員会から電話がある。4月1日に着任。一昨年までは3月29日の発令。

・発令時まで、どの学校の何年生のクラスを担当に配置されるのか明らかにならず、準備が間に合わない。

(2) 任用期間の変更

・教職員数は、新学期が始まる時点での児童生徒数、クラス数で決定し、再度5月1日の児童生徒数、クラス数で最終決定されるため、年度始め、年度途中での変更もありうる。発令を受け配置された学校で、新学期早々、任用期間が変更されたり、任用がなくなる事例もある。

・代替教職員等については、代替に必要な期間の変更により、たとえクラス担任をしていたとしても、任用期間が変更される場合がある。

・なお、任用期間が変更され、その後の任用がない場合、退職となる。

※ 臨時職員は、正規職員には与えられている身分保障の適用がない。このため、条例で特に定めていない限り、任用期間中であっても、任命権者の判断により任用期間が変更される立場にある。第三者機関である人事委員会・公平委員会へは勤務条件に関する措置要求のみ可能であり、不利益な取り扱いについて申し立てることはできず、行政不服審査法は適用除外となっており、行政部内で不利益処分に対する審査請求はできない。

このような無権利状態は公平性の原則に反しないのか、検討する必要があるのではないか。

(3) 不明確な任用基準 \*K市の実態

- ・臨時職員は、最長でも同じ学校に3年間。通常は1～2年である。
- ・学校長から、指導の難しいクラスについて、「このクラスの担任を続けるのであれば、同じ学校での継続勤務を認める」との話があったこともある。
- ・多くの場合、このようなクラスは正規教員が担任をしたがらない、授業困難なクラスである。
- ・また、授業困難なクラスや指導困難校では、メンタルに起因する病休者も多く、結果的に臨時教職員が多くなる。

・採用基準が不明確で、上記のように学校長の裁量が大ききように考えられるため、臨時教員は、職をつなげるために、校長に気に入られことが至上命題となり極度にパワーハラスメントをおそれる。

(4) 任用に関わるK県の実態

・山間地など勤務困難地では正規教職員のみで教職員数は充足できず、臨時教職員が勤務している実

態となっている。

- ・「勤務困難地であれば任用がある」というような話もある。雇用が不安定であるため、断れない。あるいは勤務地近辺への転居や通勤が困難な場合、断らざるを得ない。

## ＜事例 2 17年目のベテランの臨時教員＞

N県 K市 公立中学校 臨時採用職員

教職歴 17年目 クラス担任をもつ臨時教員 同校勤務 13年目

- 同校では、全教職員 63人のうち 22人が非正規の教職員。教員に限定してみると 54人の教員のうち 18人が臨時教員で、3人に1人以上が非正規教員。
- さらに、全 19クラスのうち 4クラスは任期一年の臨時教員が担任。
- 授業数は週 20コマだが、学年をまたいで教科を担当しているため準備には2倍の時間と労力を要する。
- 毎日クラス通信を発行する。
- 4～5月にかけて家庭訪問、7月には生徒・保護者との進学指導。教員をめざす大学生を受け入れ、教育実習生の指導も担う。

### 1. 任期があることによる課題

#### (1) 「昇給的」制度がない。

教職 17年目であるが、年間所得は 300万円程度。同年齢の正規教員の半分程度。

これも経験年数を加味する「昇給」的制度がないため。

#### (2) 期末・勤勉手当の割り落とし

・辞令に記載された任期は、建前上、一年を超えて任用していないようにみせるため、4月2日から3月31日または4月1日から3月30日となっており、一日分を「空白日」としている。

・建前上、4月から任期が始まっているとみなされるため、前年度の12月～3月までは勤務期間とされず、4・5月の2月のみの勤務実績で期末・勤勉手当の金額を算定。無期雇用の正規教員と、実質上の勤務実績は同じであるにもかかわらず、期間率は3分の1。

#### (3) 退職手当の不払い

臨時教員の場合、6月以上の勤務実績があれば、任期満了による退職のたびに、0.52月分の退職手当を支払う都道府県が多い。だが、N県の場合は、条例の規定に反し、支給していない。

臨時教員を続ける理由

1. 教育困難校や山間部等の勤務困難な地域へは、正規教員が赴任を敬遠するため、定員上の欠員が生じ、臨時教員が任用される。
2. ベテランの臨時教員は教育的な力量があり、学校運営上特に困難とされる担任や校務分掌等を担当することになる。
3. 上記のような事情から、教員採用試験（概ね7月初旬に実施）への対応が十分にできず正規採用となれない。数年で採用試験受験資格年齢を超え、臨時教職員をつづける例が多い。

---

# 学校現場の臨時・非常勤教職員の実態 ～ 改善にむけて ～

# もくじ

1. 実態

2. 課題

(1) 臨時的任用教職員①～②

(2) 非常勤教職員④～⑥

(3) 共通課題③

3. 背景

4. 改善にむけて

# 1. 臨時・非常勤教職員の実態

- 臨時・非常勤教員は教員免許を持っている。
- 臨時・非常勤教職員として任用を繰り返している。
- 臨時教職員（地公法22条根拠）は正規教職員とほぼ同様の職務を担っている。  
例：学級担任、主任、部活動顧問など。臨時の養護教員、事務職員は学校にほぼ1人配置で、正規教職員とまったく同じ仕事をしている。
- 正規・非正規の区別なく、「先生」として、子ども、保護者から同じ責任・役割が期待されている。
- 長時間労働となっているのも正規教職員と同様。
- 正規教職員の異動が決定してからの任用となるため、4月からの任用を知らされるのが3月31日や4月になってからの場合もある。

## 2. 学校で働く臨時・非常勤教職員の<課題>

### 臨時的任用教職員(地公法第22条根拠)の課題

- 課題1 給与水準が低く抑えられている(上限の設定がある)
- 課題2 空白期間による弊害  
(期末勤勉手当の期間から除算される、空白期間の勤務実態等)

### 共通の課題

- 共通課題3 休暇等の条件が低い

### 非常勤教職員(地公法第3条第3項第3号、地公法第17条根拠)の課題

- 課題4 必要な業務が報酬対象となっていない(勤務実態等)
- 課題5 生活に必要な手当は支給できない(地方自治法)
- 課題6 適切な費用弁償となっていない

## (1) 臨時的任用教職員：地方公務員法第22条が任用根拠

- ◆ 多くの自治体で給料の上限がある。→課題①
- ◆ 「任用は最長1年以内」とされており、多くの自治体で年度末や年度始めに数日の「空白期間」(任用期間が切れている)を設けている。→課題②
- ◆ 空白期間にも子どもの指導などの業務があり、勤務している実態がある。→課題②
- ◆ 休暇等など労働条件に正規職員と大きな違いがある。  
→共通課題③



## 課題① 給料の上限がある

正確には、初任給格付け(初任給を決定する際の前歴換算)の上限がある。

- 多くが教育職給料表1級適用(正規・教諭は2級)

- 1級65号給(220,000～270,000)程度で停止

- \* 自治体によって違いがある。(2015JTU調べ)

1級33号給～1級125号給

2級25号給～2級105号給

## 課題②「空白期間」 実態

○任期は4月1日～3月30日で3月31日は任用されていない、  
にもかかわらず、

- ・成績処理、進級事務、会計業務、職員会議など年度末年度初めの業務を行っている。
- ・部活動の指導を行っている。

○夏季休業中、任期を切っている自治体がある、にもかかわらず、

- ・補習授業や部活動の指導を行っている。
- ・事務職員や栄養教職員など、児童生徒の転出入に関わる事務や、献立作成、会計業務などの業務はある。
- ・休業中に行われる業務上必要な研修は、任用がないため受講できない。
- ・8月下旬から2学期が始まる自治体が増えている。

## 課題②「空白期間」による弊害

- 期末手当の在職期間から「空白期間」は除算される。  
例：期末手当80%（在職期間5か月以上6か月未満）
- 勤勉手当の勤務期間から「空白期間」は除算される。  
例：勤勉手当95%（勤務期間5か月15日以上6か月未満）
- 退職手当条例により毎年度退職手当は支給されるが、継続勤務者に支給される退職手当額より、低廉である。
- 退職手当条例から「臨時職員は除く」とされている自治体があり、雇用保険の制度上、失業給付の支給要件を満たさず、支給されない。

## 総務省通知では

「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がないように、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。」

「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期との間に一定の期間を置くことを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。」

---

空白期間を設けている自治体の説明は

「『(空白期間を)置いてはいけない』とは書かれていない。」

「任期が切れていることがわかるように空白期間を置いている」

など。

## (2) 非常勤教職員：

地公法第3条第3項第3号、地公法第17条を  
任用根拠とする

### ◆ 授業のみ行う教員や専門スタッフなど

- ・ 小学校における専科指導
- ・ 高校における授業担当
- ・ スクールカウンセラー、スクールソーシャル  
ワーカー、特別支援教育支援員、看護師

それぞれに  
応じ、適した  
時間・人を配  
置

非常勤教職員には報酬・費用弁償が支給されているが、

- ◆ 報酬の対象となるのは授業時間のみがほとんど。
- ◆ テスト作成や採点、教職員との打ち合わせなど、報酬対象となっておらず、時間外勤務手当は支払われていない。  
→課題④
- ◆ 生活手当は支給できない。→課題⑤
- ◆ 通勤費用相当が支給されているが、複数校兼務などの実態に即していない。  
→課題⑥
- ◆ 休暇等など労働条件に正規職員と大きな違いがある。  
→共通課題③

## 課題④必要な業務について報酬対象となっていない

総務省通知では

「本来、非常勤職員については、・・・所定労働時間を超える勤務は想定されるものではないが、・・・当該所定労働時間を超えて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」



## 課題⑤生活に必要な手当は支給できない

総務省通知では

「地方自治法第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、報酬およ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。」

## 課題⑤生活に必要な手当は支給できない

### 地方自治法第203条の2

- 第1項 普通地方公共団体は、・・・非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。
- 第3項 ・・・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。
- 第4項 報酬および費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でさだめなければならない。

### 地方自治法第204条

- 第1項 普通地方公共団体は、・・・常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。
- 第2項 ・・・前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、・・・特殊勤務手当、特地勤務手当、へき地手当、時間外勤務手当・・・又は退職手当を支給することができる。

→ 非常勤職員に手当は支給できない！

非常勤職員の手当支給をめざし地方自治法  
改正案(議員立法)を第183回(2013年)、  
第185回(2013年)国会に提出。  
解散により廃案となる。

\* 学校で働く非常勤職員＝非常勤教職員に手当支給が  
可能となるためには、地方自治法改正のみでなく  
地教行法等の改正が必要である。

## 課題⑥適切な費用弁償となっていない

通勤費用相当は支給されているが

- 数校かけもち(A校、B校)の場合、自宅→A、自宅→B、は通勤費用相当として支給されるが、A→Bの移動について支給されない実態がある。
- 通勤費用相当額に上限が設けられ、正規職員の金額よりも低く設定されている。

## 臨時・非常勤教職員

### 共通課題③: 労働条件が低い

#### < 休暇等 >

- 年次有給休暇や産前産後休暇、育児時間、生理休暇など労基法が守られていない。
- 年次休暇が繰り越されない。
- 妊娠中や出産後の検診(男女雇用機会均等法)などの措置がされていない。

#### < 労働条件等 >

- 採用時に任用根拠が示されていない。
- 募集、任用時に勤務条件等の明示、書面の交付がされていない。
- 雇用が不安定で雇用保険に加入しても2年で12月の期間が充足されず失業給付が受給できない。

### 3. 臨時・非常勤教職員の背景

教職員の給与等は国から措置されている

- 義務制教職員（公立小中学校等）の給料等は1/3国庫負担（2/3地方交付税措置）
- 公立高校等教職員の給料等は地方交付税措置

教職員の定数の標準が法律で定められている

- 公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律（「義務標準法」）
- 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律

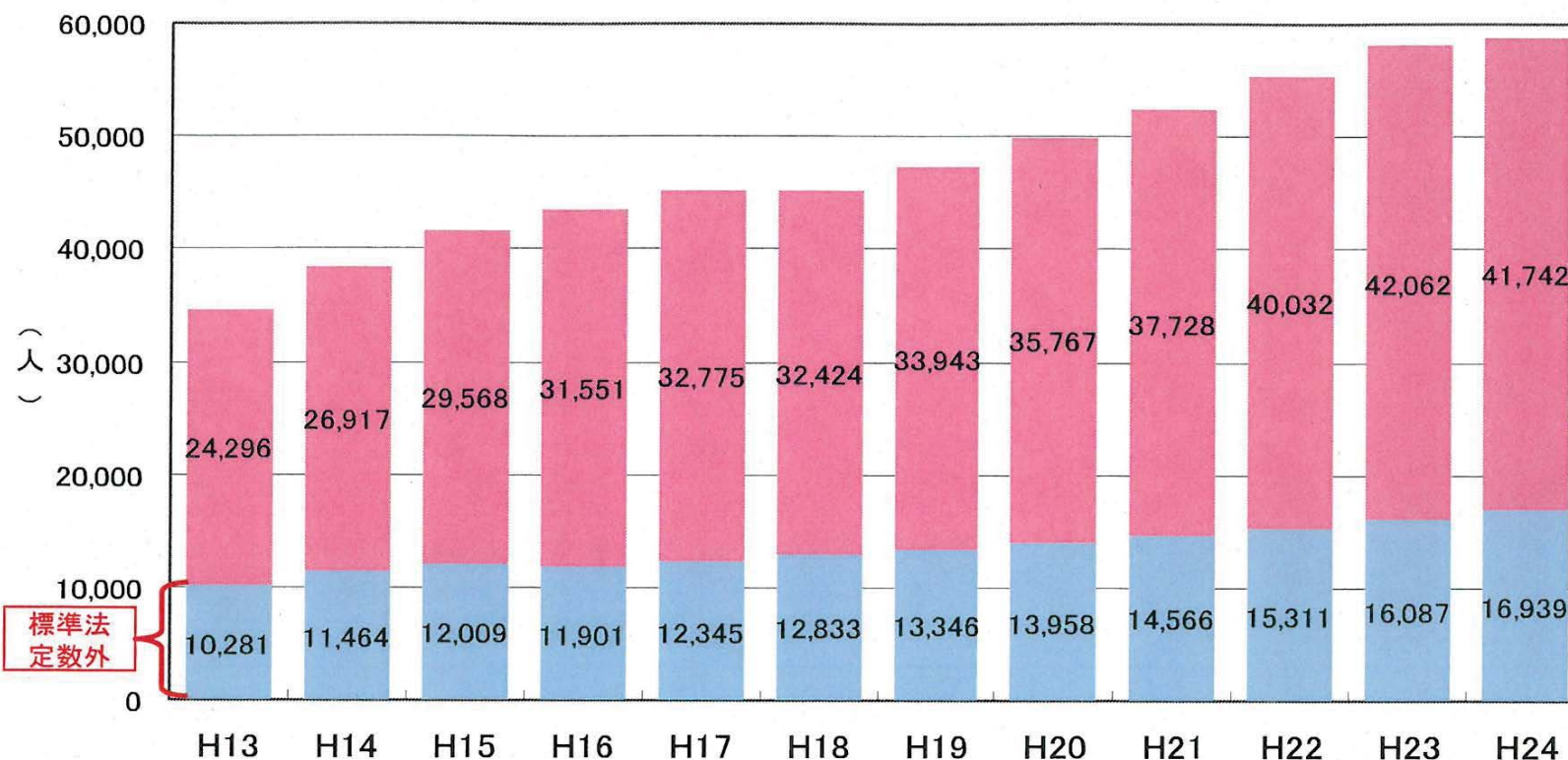
# 増加する臨時・非常勤教職員①

【文科省調査から2012】

## 非正規教員の任用状況について③ ー公立小・中学校の臨時的任用教員数の推移ー

臨時的任用教員の数については、産休・育休者の代替者(定数外)、**その他の臨時的任用教員とも増加傾向。**

公立小・中学校の臨時的任用教員数の推移



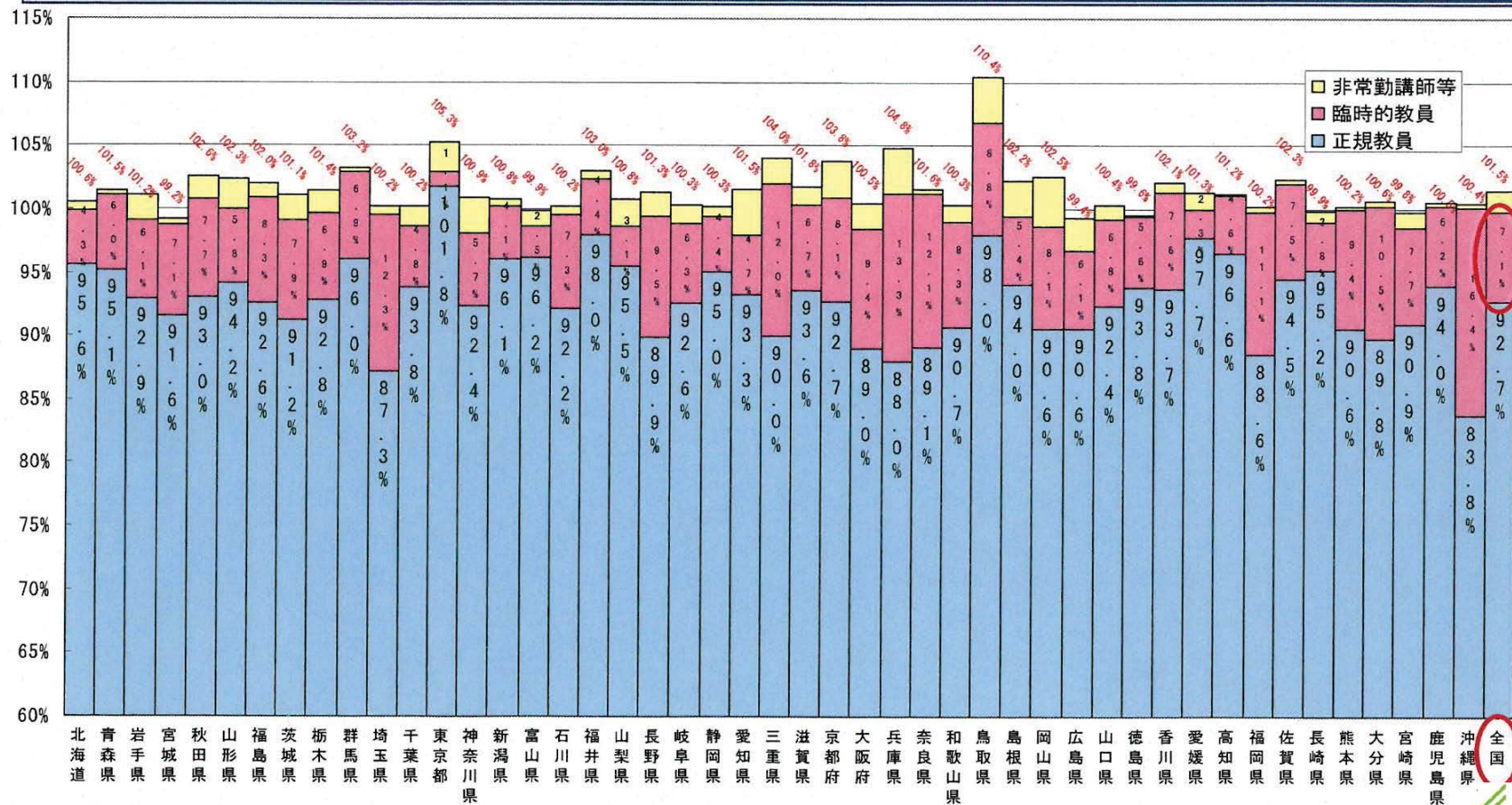
(初等中等教育局財務課調べ)

注)上記の臨時的任用教員数には、養護教諭や栄養教諭が含まれていない。 ■産・育代替 ■その他



非正規教員の任用状況について④ ー公立小・中学校の教員定数に占める臨時的任用教員の割合ー

○教員定数の標準に占める臨時任用教員の割合は、**全国平均で7.1%**。  
 ○県別に見ると、臨時的任用教員の割合には、**ばらつきがあり、過度に臨時的任用教員の割合が高い県も見られる。**



注 上記の臨時的任用教員数には、養護教諭や栄養教諭が含まれていない。  
 また、正規教員には再任用短時間勤務教員が含まれていない。

(初等中等教育局財務課調べ)

公立義務教育諸学校の学級規模及び教職員配置の適正化に関する検討会議(第14回)配付資料(更新)





## なぜ、臨時・非常勤教職員が増えたのか

- ◇ 地方公共団体の行政改革等：集中改革プラン05～12で▲6.4%を目標に定員純減を実施。5年間で▲7.5%の純減。  
\* 総務省HPより

- ◇ 学級編成の弾力化(2001～)  
1クラス40人以上→40人以下も可能

- ◇ 定数くずし(2001～)  
常勤の教職員のみを義務標準法の定数  
→非常勤の教職員も義務標準法の定数  
例：常勤の教員1人＝定数1→ハーフタイム教員×2人＝定数1

- ◇ 総額裁量制(2004～)  
国庫負担限度額について給料・諸手当の費目ごと設定  
→総額の中で教職員数・給与の種類・額を自由に決定

\* 別添資料 文科省HPより



○制度変更により地方の裁量による教職員配置が可能



○総額の中でより多くの人を配置



臨時教職員・・・地公法第22条常勤(定数1カウント)

非常勤教職員・・・地公法第3条第3項第3号特別職

地公法第17条一般職

◇ 教育課題に対応するため、国・自治体により配置される教職員も増えている。

今後も小学校における英語教育など、新たな施策により増えることが予想される。

## 4. 学校現場の臨時・非常勤教職員の実態の改善にむけて

- ◇ 任用を繰り返している実態はすでに臨時の職ではなく、正規で行うべき業務であり、正規とするべきである。
- ◇ 教職経験等の勤務実績をふまえた選考方法を導入すること。
- ◇ 正規とほぼ同様の職務でありながら、賃金・労働条件に大きな違いがある。労働基準法等に沿った整備が必要である。

## 学校現場の臨時・非常勤教職員の実態と課題の改善にむけて

### 背景・現状

#### 【背景1】教職員の給与等は国から措置されている

○義務制教職員（公立小中学校等）の給料等は1/3国庫負担（2/3地方交付税措置） ○高校等教職員の給料等は地方交付税措置

#### 【背景2】教職員の定数の標準が法律で定められている

○公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定の標準に関する法律（「義務標準法」）

○公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律

#### 【背景3】制度変更による臨時・非常勤教職員の配置増

①学級編成の弾力化（2001～）：1クラス40人以上→40人以下も可能

②定数くずし（2001～）：定数法上、常勤の教員のみを定数とする →定数「1」を「1/2と1/2で1」などにカウントできる

③総額裁量制（2004～）：国庫負担限度額について給料・諸手当の費目ごと設定 →総額の中で教職員数・給与の種類・額を自由に決定

→制度変更により地方の裁量による教職員配置が可能となり、総額の中でより多くの人を配置を行う自治体が増えた。

#### 【現状】

○臨時・非常勤教員は教員免許を持っている。

○臨時・非常勤教職員として任用を繰り返している。

○臨時教職員（地公法22条根拠）は正規教職員とほぼ同様の職務を担っている。

○正規・非正規の区別なく、「先生」として、子ども、保護者から同じ責任・役割が期待されている。

○正規教職員と同様に長時間労働となっている。

○正規教職員の異動が決定してからの任用となるため、4月からの任用を知らされるのが3月31日や4月になってからの場合がある。

### 課題

#### 臨時的任用教職員 (地公法第22条根拠)の課題

- 課題1 給与水準が低い
- 課題2 空白期間による弊害

#### 共通の課題

- 共通課題3 休暇等の条件が低い

#### 非常勤教職員 (地公法第3条第3項第3号、地公法第17条根拠)の課題

- 課題4 必要な業務が報酬対象となっていない
- 課題5 生活に必要な手当は支給されない
- 課題6 適切な費用弁償がされていない

- ◇正規で行うべき業務は正規とするべきである。
- ◇任用を繰り返している職は、正規への転換をはかるべきである。
- ◇労働基準法等に沿った整備が必要である。