

タイトル	官製ワーキングプア（ ）： 総務省「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」にみる，北海道及び道内自治体等における臨時・非常勤職員の任用状況等
著者	川村，雅則； KAWAMURA, Masanori
引用	季刊北海学園大学経済論集，66(3)： 37-101
発行日	2018-12-30

《研究ノート》

官製ワーキングプア（Ⅷ）

総務省「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」にみる、北海道及び道内自治体等における臨時・非常勤職員の任用状況等

川 村 雅 則

I. はじめに

自治体で働く臨時・非常勤職員（以下、非正規公務員、非正規職員とも言う）の任用の厳格化を目的に、会計年度任用職員という新たな非正規公務員制度が導入される（施行日は2020年4月1日）。

自治体の臨時・非常勤職員は、地方公務員法（以下、地公法）や地方自治法（以下、地自法）など関連諸法が未整備であり、その位置付けがあいまいなもとで雇われてきた。労使対等の「雇用関係」とは異なる任用という公法上の関係にあるとされ、労働基本権が制約されているなどの条件下にあって、不安定な雇用、低い賃金・労働条件を余儀なくされてきた。

2017年の地公法・地自法の一部改定は、こうした雇用（任用）実態に対して、会計年度任用職員という新たな任用形態を設け、期末手当の支給を可能にした点がクローズアッ

プされている。

しかしながら、勤務時間数によって給与の支払いに差が設けられ（表I-1）、フルタイム勤務の場合には給料と手当の支給が可能であることが明文化されたのに対して、フルタイムより勤務時間数が1分でも短い場合には、支給が可能となったのは、期末手当のみである。しかも支給されるのは、給与ではなく報酬と費用弁償である。勤務時間数による差別的な待遇という、民間の同一労働同一賃金の議論からも外れるような事態が容認された。

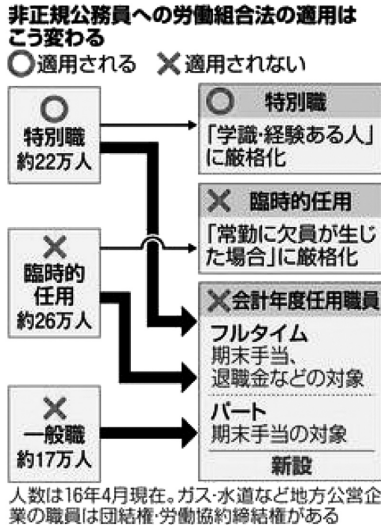
加えて有期雇用の面では、2012年の改正労働契約法第18条を根拠とする有期契約労働者の無期雇用転換、すなわち、雇用安定化策が不十分ながらも進められている民間に対して、公務の世界では、逆行とさえ見える事態が生じている。雇用の期間はあくまでも会計年度内、つまり最長1年ということが明文化され、期待権を消滅させる効果をもつ。再度任用は妨げられるものではないものの、毎年、職務遂行能力の確認のために「条件付採用期間（試用期間）」が設けられ、新たに雇い入れられるというかたちが採用される。さらに特別職非常勤職員は、会計年度任用職員制度への移行によって労働基本権が剥奪されることになり（図I-1）、労働基本権や労働委員会を使って職場を改善してきた労働組合からは新制度に対する批判の声があがっている。

この間筆者は、自治体で働く臨時・非常勤

表I-1 改定地方自治法下での会計年度任用職員の処遇

フルタイムの会計年度任用職員	給料及び旅費（改定地方自治法第204条第1項）
	諸手当（第204条第2項）
パートタイムの会計年度任用職員	報酬（第203条の2第1項）
	費用弁償（第203条の2第3項）
	期末手当（第203条の2第4項）

図 I-1 改定法下での労働組合法の適用状況



出所：「非正規公務員の労働条件悪化？」『朝日新聞』朝刊 2017年6月26日付。

職員が置かれた問題状況（非正規公務員問題）を調査・研究してきた¹が、現場の雇用、労働実態と法制度・法解釈との間に著しい乖離を感じる。また同じ非正規雇用でも、民間労働者に比べて、法制度の未整備やほころびが目立つ²。

以上のような諸点を踏まえた上で、関係諸法のあらためての改定を中長期的な課題として視野に入れつつ、短期的には、今回導入される会計年度任用職員制度のもとで出来る限りの雇用安定・処遇改善に向けた主体的な取り組みが関係者——とりわけ、自治体労働

組合、自治体議員などに求められている³。とくに労働組合にとってこの非正規雇用問題への対応は、官民間わず、長年の課題であるが、現状はどうだろうか⁴。

時間はあまり残されていない。総務省が2017年8月に各自治体に対して示した事務処理マニュアル——総務省自治体行政局公務員部『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第1版）』（以下、総務省マニュアル）によれば（図 I-2）、2018年度内には、賃金・労働条件を確定し、関係条例・規則を整備する必要がある、とされる⁵。

本稿は、総務省が2018年に行った調査——具体的には、総務省が全国の地方公共団体（以下、団体、自治体とも言う）に照会をかけた「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査について（照会）」（総行公第42号、2018年3月27日發文。以下、総務省2018年調査）データをまとめたものである。

³ 新たな制度の不備や、労働基本権の剥奪といった不利益変更を考えると、会計年度任用職員制度の導入そのものへの反対もまた選択肢の一つである。この点は、別の機会に論ずる。

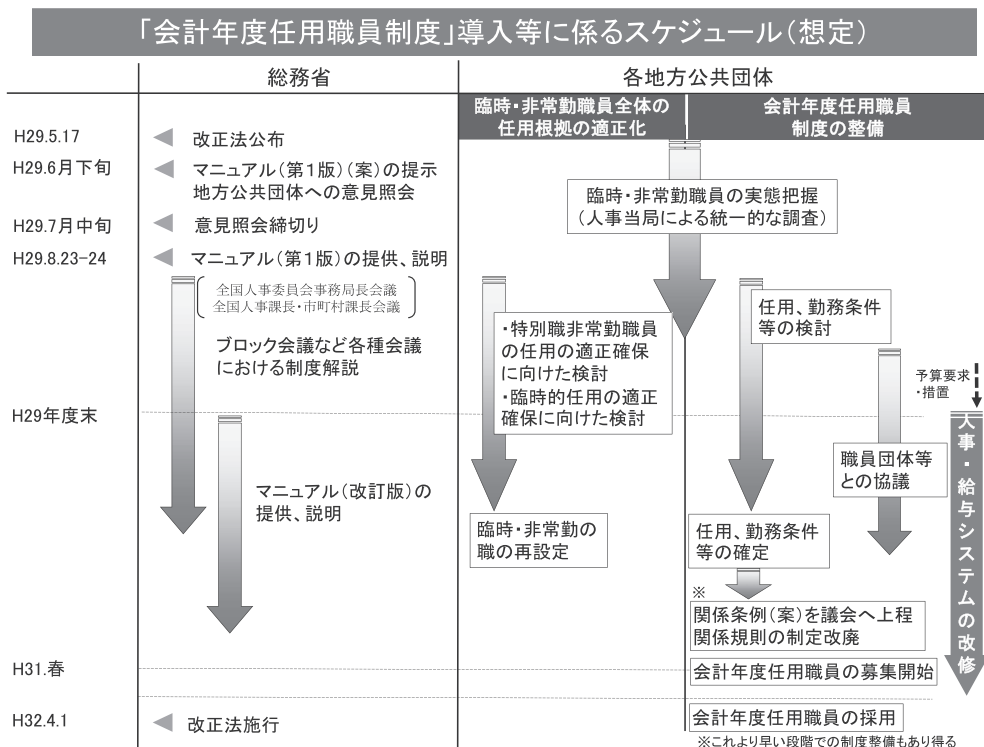
⁴ 企業別組合からの脱却と、新しい組織化戦略が提起された連合評価委員会による「最終報告書」が発行（2003年9月12日）されてから15年が経過したが、現状はどうだろうか。なお、このことについて自治体労働組合からの聞き取り結果と自治体労組による調査結果に基づきまとめた川村（2018）を参照されたい。

⁵ 総務省マニュアルによれば、「改正法の施行日である平成32年4月1日に、各地方公共団体において会計年度任用職員制度を導入し、その募集活動を平成31年春頃に行う場合には、2の「条例、規則等の制定・改正について、条例に関しては遅くとも平成31年の2月（～3月）議会において提案し、その成立を図ることになります。／その場合には、想定されるスケジュールの例として、平成29年以内に、臨時・非常勤職員の実態を把握するとともに、会計年度任用職員の任用や勤務条件等の検討に着手し、職員団体との協議等を経て、平成30年度には、これらの任用や勤務条件等を確定することが必要」となる。

¹ 調査・研究の成果は、筆者の研究室のウェブサイト、筆者が主査を務める公益社団法人北海道地方自治研究所 非正規公務労働問題研究会のウェブサイトを参照。

² 北九州市で働いていた女性・非常勤職員が、過重労働・不適切な労務管理で体を壊し退職後に自ら命を絶った事件（2015年5月）で、遺族による公務災害補償の請求が制度的に認められないなど、いのち・健康にも差別的な取り扱いの存在することが発覚した。詳しくは、NPO法人官製ワーキングプア研究会のウェブサイトを参照。

図 I-2 総務省「会計年度任用職員制度導入等に係るスケジュール」



出所：総務省自治行政局公務員部『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第1版)』2017年8月より。

もっとも、本稿は、限られた時間でまとめたものであること、また、後述のとおり、誤って回答(入力)されたと思われる数値も見つかっており、今後、修正が行われる可能性がある。以上のことから、本稿は、第一次中間報告的な位置付けであることをおことわりしておく⁶。

なお、この非正規公務員問題については、参考文献にもあげた上林陽治氏(公益財団法人 地方自治総合研究所研究員)と、NPO 法人官製ワーキングプア研究会(理事長：白石

孝氏)による研究と実践に詳しいので参考にされたい。

Ⅱ. 総務省 2018 年調査の概要と、分析の方法

1. 総務省 2018 年調査の概要

総務省による 2018 年調査の概要を述べると、第一に、調査の目的は、「新たな制度〔会計年度任用職員制度〕の適正かつ円滑な実施を確保するため、各地方公共団体の任命権者が行う準備及び措置の実施状況を把握した上で、必要があると認めるときは、当該準備及び措置について技術的な助言又は勧告をするものとされている」、そこで、「本調査においては、各地方公共団体における適正な

⁶ 総務省(自治行政局公務員部公務員課)に問い合わせたところ(2018年9月26日)、全国の調査結果についてはまだ取りまとめ中で、発表の時期は不明とのことであった。北海道分だけでも先行して報告する。

任用・勤務条件等の確保に向けた準備状況等を把握する」こととされた。

第二に、調査対象団体は、都道府県、指定都市、市、特別区、町村及び一般事務区組合等である。「一般事務区組合等」とは、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団をいう。

第三に、調査項目は、同調査の分類に従うと、表紙（地方公共団体の基本情報等）、調査票1～4（臨時・非常勤職員や勤務実態等に関すること）、調査票5～10（制度・運用に関すること）の三つに大きく分けられる。具体的な内容は下記のとおりである。なお、調査票2、3②、3③の三つは、今回の集計作業から除いた。

表紙 地方公共団体の基本情報等

調査票1 会計年度任用職員制度等への移行状況

調査票2 任用の適正化後に「改正後の特別職非常勤職員」、「改正後の臨時的任用職員」、「左記以外」として任用しようとする職

調査票3① 男女別の平均給与支給額

調査票3② 臨時・非常勤職員に対する支出の平成29年度決算額（普通会計）

調査票3③ 臨時・非常勤職員に対する支出の平成29年度決算額（普通会計）

調査票4 平成29年度における共済組合への臨時・非常勤職員の加入数

調査票5 募集・採用等

調査票6 再度任用時の空白期間の設定の有無

調査票7 給与等

調査票8 休暇等

調査票9 健康診断等の状況

調査票10 人事評価結果の活用

第四に、調査の実施時期は、総務省による

調査文書の発出日が2018年3月27日で、総務省への回答提出期限が7月31日である。

以上に関わって、総務省がまとめた「会計年度任用職員制度の準備状況等の関する調査【記載要領】（以下、「記載要領」）」を資料Ⅱとして、各調査票を資料Ⅲとして、それぞれ本稿に収録しておく。

2. 総務省2018年調査と過去の調査の違い

筆者は、自治体臨時・非常勤職員に関する総務省の調査データを使って、過去にも同様の作業を行っている。具体的には2012年4月1日現在、2016年4月1日現在の調査データを集計し、川村（2014a）（2014b）と、川村（2017）にまとめている（このときの筆者の集計では、一部事務組合等のデータは含まなかった）。

ただし、総務省による過去の調査と今回の2018年調査には大きな違いがあり、今回は、調査対象の範囲が広い。

すなわち、今次調査で記載（回答）されているのは、「任期や勤務時間の長短にかかわらず、〔略〕該当する平成29〔2017〕年度中に在籍する臨時・非常勤職員数（延べ人数）」である。

それに対して過去の調査では、第一に、調査時点が調査年の4月1日現在である、言い換えれば、4月1日時点で任用されている者に対象は限定される。第二に、短期間・短時間勤務者は対象から除かれている。具体的には、過去の調査では、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分以上の職員が対象となっている。このこと、すなわち、実際の職員数よりも少ない申告（過少申告）が行われていることは関係者から指摘されてきた。今次調査ではその意味では、より実態に近い人数が把握されたことになる。

一方で、任用期間は把握されず、勤務時間

数は把握されているがフルタイムとパートタイムの二区分にとどまり、そして、重複分の人数の把握はされていない点などは、今次調査の結果をみる際に念頭におく必要がある⁷。

3. 分析の方法

2018年8月初旬に情報開示請求の手続きをとって、北海道、政令市である札幌市、その他の道内市町村、そして、一部事務組合等の回答データを入手し、その分析を行った(札幌市に関しては、情報提供の扱いで対応していただいた)。

本稿では、各団体からの回答の集計結果を報告する。

集計・分析の方法は、過去と同じである。回答団体全体の結果のほか、団体区分別の結果を中心に掲載する。

団体区分別とは、回答団体を、「北海道」、「札幌市」、「市群(札幌市を除く)」、「町村群」、「一部事務組合等」の五つに分けたものである。なお、これら全て足し合わせたものを「全道」と呼ぶことにする。また、「一部事務組合等」を除く団体を「自治体群」と呼ぶ。

その他に、任用形態別、勤務時間数別、部門別、職種別の結果を適宜掲載する。本稿で使っている語句については、総務省「記載要領」による下記の説明を参照されたい。

- ・任用形態：特別職非常勤職員(地公法3条3項3号)、一般職非常勤職員(法17条)、

臨時的任用職員(法22条第2項・第5項)。

- ・勤務時間数：「フルタイム職員」、「パートタイム職員」。前者は、「一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間の職員」であり、後者は、「フルタイム職員」以外の職員である。表中では、「フル」、「パート」と記されている。なお、フルタイム職員よりも1分でも勤務時間が短ければパートタイム職員に分類される。
- ・部門：一般行政部門(福祉関係を含む)、教育部門、警察部門、消防部門、公営企業部門のうち企業職員、公営企業部門のうち企業職員以外
- ・職種：

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(事務補助職員を除く。)
事務補助職員	事務系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務のうち、補助業務を行う者
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、学校栄養職員、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	看護師資格を有する者(保健師、助産師、准看護師を除く。)
保健師等	保健師、助産師、准看護師等
保育所保育士	保育士の資格を有する者で現に保育所(認可保育所に限る。)又は幼保連携型認定こども園に勤務する者。ただし、幼保連携型認定こども園の保育教諭については、主たる職務の実態等から判断し、「教員(義務教育以外)」とすること。

⁷ 同一人物で雇用が複数回カウントされているケースとして、例えば、ごく短期間の任用期間で繰り返し雇われた職員や、学校関係の職種(学期ごとの雇用)が考えられる。もっとも、後者の場合でも、当該自治体が、1人(1回の雇用)でカウントしているか、学期ごとに複数回の雇用でカウントしているかは不明である。表Ⅲ-2-9の任用の適正化後の任用予定職員数、とりわけ6か月以上任期の職員数をみた限り、重複部分はそう多くないのではないかと推測される。

分類	業務内容例
その他保育士等	施設保育士、施設内介護職員、介助員、寄宿舎指導員、ホームヘルパー、ガイドヘルパー等（上記の保育所保育士を除く。）
給食調理員	学校、給食センター、各種施設等で給食の調理業務に携わる者（調理師免許の有無を問わない。）
清掃作業員	ゴミ収集、道路・施設清掃等の清掃業務に従事する者
技能労務職員	運転手、電話交換手、家畜防疫作業、電気・ボイラー操作、守衛・庁務員、学校用務員等（上記の清掃作業員を除く。）（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、学校、給食センター、各種施設等で給食の調理業務に携わる者（調理師免許の有無を問わない）は、「給食調理員」に分類のこと。）
教員（義務教育）	学校教育法上の小学校、中学校、義務教育学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部若しくは中学部に勤務する教員（助教諭、講師等）
教員（義務教育以外の学校教育）	上記以外の大学、高等学校、幼稚園等に勤務する教員（助教諭、講師等）、等
その他の指導・支援員等	教育活動等の補助業務を行う、外国語指導助手（ALT）、観察・実験アシスタント、特別支援教育支援員、部活動指導員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールサポートスタッフ、研修講師、児童施設講師等
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。）
消費生活相談員	消費生活センター等で相談業務に携わる者（資格の有無を問わない。）

分類	業務内容例
その他	館長（公民館館長等）、相談員（交通事故相談員、青少年相談員等（上記の消費生活相談員を除く。）、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）

出所：総務省「記載要領」より。

なお、各団体が誤って回答(入力)されたと思われるデータのうち筆者が修正したその内容を本稿では資料 I（資料 I-1～I-4）にまとめている。本文中でもその都度指摘をする。

Ⅲ. 総務省 2018 年調査データの集計・分析結果

1. 臨時・非常勤職員の任用状況、想定されるスケジュール

「表紙」では、回答自治体の基本情報のほか、臨時・非常勤の任用状況と、会計年度任用職員制度の準備にあたって今後の想定されるスケジュールが質問されている。この結果をまとめたのが表Ⅲ 1-1 である。

北海道で、今次調査の対象となっているのは 307 団体である。そのうち、臨時・非常勤職員を 2017 年度に任用したのが 267 団体である。任用の適正化後に職員を任用する予定があると回答しているのは 262 団体である（2017 年度には任用をしていない団体を含む）。

「一部事務組合等」では、2017 年度にも任用適正化後にも臨時・非常勤職員を任用しない団体が 37 件存在する。この 37 団体を除く 270 団体が今回の集計・分析の対象となる。

会計年度任用職員制度の今後の準備に関し

表Ⅲ 1-1 臨時・非常勤職員の任用状況と、会計年度任用職員制度の準備に関して想定されるスケジュール
単位：件、%

		全体		団体区分				
				北海道	札幌市	市群	町村群	一部事務組合等
		307	100.0	1	1	34	144	127
任用状況 (2017年度中)	有	267	87.0	1	1	34	144	87
	無	40	13.0					40
		307	100.0	1	1	34	144	127
任用状況 (適正化後)	有	262	85.3	1	1	34	143	83
	無	45	14.7				1	44
		270	100.0	1	1	34	144	90
想定時期	[無回答]	2	0.7					2
	「マニュアル」のスケジュールを〔に〕沿った対応を想定	118	43.7	1	1	14	57	45
	「マニュアル」のスケジュールより後ろ倒しによる対応を想定	138	51.1			20	87	31
	対象となる臨時・非常勤職員がいないため、未実施	2	0.7					2
	その他	10	3.7					10

出所：総務省2018年調査結果より作成（以下の表では、記載は省略する）。

て想定されているスケジュールへの回答では、時間がかかると考えている団体が多い。すなわち、「マニュアル」のスケジュールを〔に〕沿った対応を想定」が43.7%にとどまり、最も多いのは、「マニュアル」のスケジュールより後ろ倒しによる対応を想定」で半数を占める。

2. 現在の臨時・非常勤職員の人数と、会計年度任用職員等移行後の人数

「調査票1」では、2017年度の臨時・非常勤職員数（年度内の雇用実績）と、会計年度任用職員など任用の適正化後の職員数が入力されている。前者では、任用形態×男女×勤務時間数×職種別の人数が部門ごとに、後者は、（任用形態の適正化後の）任用形態×任用期間×勤務時間数×職種別の職員数が同じく部門ごとに、それぞれ示されている。順に結果をみていく。

なお、「調査票1」のデータで筆者が修正した箇所を資料I-1にまとめた。

1) 2017年度の臨時・非常勤職員の人数

各団体の回答に基づき、2017年度における臨時・非常勤職員数を集計すると（表Ⅲ2-1）、「全道」ではその人数は63,972人である（「一部事務組合等」を除くと63,514人）。総務省「地方公共団体定員管理調査」で整理した「全道」の正規公務員数は136,432人である。「一部事務組合等」を除く「全道」の非正規割合は、31.9%となる。

2016年4月1日現在の「全道」の非正規公務員数（「一部事務組合等」は含まれていない）などを表Ⅲ2-2、2-3を参考までにあげた。このときの人数は、28,552人だったので、今次調査の結果は倍以上となる。

もちろん、繰り返し述べているとおり、両調査では、対象範囲が異なるので単純な比較

表Ⅲ 2-1 北海道における非正規公務員数(2017年度)と正規公務員数(2017年4月1日現在)

	非正規公務員 (一部事務組合等を除く)	非正規公務員 数 a	正規公務員 数 b		一般行政 計							合計 a + b	非正規割合 a/(a + b)
			普通会計	消防	警察		教育		福祉関係		公営企業 等会計		
					一般管理	福祉関係	一般管理	警察	教育	福祉関係			
全道	63,972	63,514	136,432	115,873	45,898	30,007	15,891	53,309	11,962	4,704	20,559	199,946	31.8
北海道	10,271	10,271	63,986	63,025	12,676	9,726	2,950	38,387	11,962	0	961	74,257	13.8
札幌市	4,075	4,075	22,490	18,949	7,318	3,580	3,738	9,789	0	1,842	3,541	26,565	15.3
市群	26,708	26,708	29,517	18,626	13,286	8,294	4,992	2,660	0	2,680	10,891	56,225	47.5
町村群	22,460	22,460	20,439	15,273	12,618	8,407	4,211	2,473	0	182	5,166	42,899	52.4
一部事務 組合等	458												

注1：正規公務員の人数は2017年4月1日現在、非正規公務員の人数は2017年度の実績であることに留意。

注2：市群は、札幌市を除く(以下、同様)。

出所：非正規公務員は、総務省2018年調査結果より。正規公務員は、総務省「地方公共団体定員管理調査」結果より。

表Ⅲ 2-2 団区分別に見た、任用形態×男女別にみた臨時・非常勤職員数(2016年4月1日、2012年4月1日現在)

	正職員 (a)	臨時・非常勤職員 全体 (b)										臨時・非常勤 割合(%)		
		特別職非常勤職員					一般職非常勤職員							
		男性		女性		合計	男性		女性		合計			
		男	女	男	女		男	女	男	女				
全道	136,004	28,552	6,791	21,761	9,155	2,799	6,356	5,546	1,323	4,223	13,851	2,669	11,182	17.4
北海道	71,900	1,595	500	1,095	583	358	225	360	39	321	652	103	549	2.2
札幌市	14,425	2,332	471	1,861	1,387	223	1,164	66	17	49	879	231	648	13.9
市群	29,363	14,091	3,229	10,862	5,931	1,744	4,187	3,106	703	2,403	5,054	782	4,272	32.4
町村群	20,316	10,534	2,591	7,943	1,254	474	780	2,014	564	1,450	7,266	1,553	5,713	34.1
全道	138,033	25,579	6,183	19,396	7,650	2,578	5,072	5,378	1,248	4,130	12,551	2,357	10,194	15.6
北海道	73,956	1,560	450	1,110	518	346	172	422	35	387	620	69	551	2.1
札幌市	14,273	2,153	439	1,714	1,262	216	1,046	0	0	0	891	223	668	13.1
市群	29,376	12,207	2,813	9,394	4,607	1,403	3,204	3,065	688	2,377	4,535	722	3,813	29.4
町村群	20,428	9,659	2,481	7,178	1,263	613	650	1,891	525	1,366	6,505	1,343	5,162	32.1

注1：総務省2012年調査、同2016年調査における「全道」には、「一部事務組合等」は含まれていない(以下、同様)。

注2：臨時・非常勤割合は、 $b \div (a + b) \times 100$ で算出。

出所：総務省2012年調査、同2016年調査の結果より作成。正職員の人数は、総務省「地方公共団体定員管理調査」より。

単位：人

表Ⅲ 2-3 団体区分別にみた、勤務時間数別、任用形態×勤務時間数別にみた臨時・非常勤職員数 (2016年4月1日現在) 単位：人、%

	臨時・非常勤職員																							
	全体						特別職非常勤職員						一般職非常勤職員						臨時的任用職員					
	フルタイム	パートA	パートB	フルタイム	パートA	パートB	フルタイム	パートA	パートB	フルタイム	パートA	パートB	フルタイム	パートA	パートB	フルタイム	パートA	パートB						
全道	28,552	10,609	6,568	11,375	9,155	804	2,033	6,318	5,546	1,251	1,852	2,443	13,851	8,554	2,683	8,554	2,683	2,614						
北海道	1,595	652	61	882	583	0	61	522	360	0	0	360	652	652	0	652	0	0						
札幌市	2,332	945	0	1,387	1,387	0	0	1,387	66	66	0	0	879	879	0	879	0	0						
市群	14,091	3,104	4,199	6,788	5,931	202	1,695	4,034	3,106	343	1,182	1,581	5,054	2,559	1,322	2,559	1,322	1,173						
町村群	10,534	5,908	2,308	2,318	1,254	602	277	375	2,014	842	670	502	7,266	4,464	1,361	4,464	1,361	1,441						
全道	100.0	37.2	23.0	39.8	32.1	2.8	7.1	22.1	19.4	4.4	6.5	8.6	48.5	30.0	9.4	30.0	9.4	9.2						
北海道	100.0	40.9	3.8	55.3	36.6	0.0	3.8	32.7	22.6	0.0	0.0	22.6	40.9	40.9	0.0	40.9	0.0	0.0						
札幌市	100.0	40.5	0.0	59.5	59.5	0.0	0.0	59.5	2.8	2.8	0.0	0.0	37.7	37.7	0.0	37.7	0.0	0.0						
市群	100.0	22.0	29.8	48.2	42.1	1.4	12.0	28.6	22.0	2.4	8.4	11.2	35.9	18.2	9.4	35.9	9.4	8.3						
町村群	100.0	56.1	21.9	22.0	11.9	5.7	2.6	3.6	19.1	8.0	6.4	4.8	69.0	42.4	12.9	69.0	12.9	13.7						

注：「フルタイム職員」とは、常勤職員と同様の勤務時間、勤務日数の職員（「フルタイム」と表記）。「フルタイム職員」以外の職員は「パートタイム職員」とし、そのうち、1週間あたりの勤務時間が常勤職員の4分の3を超えるものを「パートA」、それ以外のものを「パートB」と表記する。
出所：総務省2016年調査結果より作成。

作業はできない。ただしその違いを踏まえても、公務労働・職場における非正規職員数の多さが確認される。

団体区分別にみると、「北海道」10,271人、「札幌市」4,075人、「市群」26,708人、「町村群」22,460人、「一部事務組合等」458人という内訳である。「一部事務組合等」は、団体数は多いものの、一団体当たりの職員数は少ない。以下の集計・分析では、必要に応じて、「全道」と、「一部事務組合等」を除く180自治体とで分けて示した。

「一部事務組合等」を除き、団体区分ごとに非正規公務員割合を算出したのが表Ⅲ 2-4である。10%刻みでみると「40～50%未満」に団体の37.2%が集中している。非正規割合が50%を超える団体も、全体の3分の1に達する(35.6%)。その割合は、団体区分ごとにみると、「市群」よりも「町村群」においてより高い。

表Ⅲ 2-5に男女、勤務時間数、任用形態別の結果を、表Ⅲ 2-6に部門別の結果を、表Ⅲ 2-7に職種別の結果を、それぞれまとめた。「全道」の数値を中心に特徴を述べる。

第一に男女別にみると、「女」が全体の3分の2を占める。

第二に勤務時間数別にみると、「パート」が全体の7割を占める。

第三に任用形態別にみると、「臨時的任用職員」45.7%、「特別職非常勤職員」36.2%、「一般職非常勤職員」18.0%の順である。

第四に部門別にみると、「一般行政部門」が半数を超えている。「北海道」はとくに「一般行政部門」の割合が高く、全体の7割に達している。

第五に職種別にみると、「その他」17.3%を除くと、「事務補助職員」が13.6%で最も多く(ちなみに「一般事務職員」は5.2%)、「その他指導・支援教員」11.4%、「技能労務職」10.3%が1割を超えて後に続いている。

表Ⅲ 2-4 全体及び団体区分別にみた、非正規公務員割合別にみた団体数 単位：件，%

	全体		北海道		札幌市		市群		町村群	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
	180	100.0	1	100.0	1	100.0	34	100.0	144	100.0
20%未満	8	4.4	1	100.0	1	100.0			6	4.2
20～30%未満	11	6.1					1	2.9	10	6.9
30～40%未満	30	16.7					9	26.5	21	14.6
40～50%未満	67	37.2					16	47.1	51	35.4
50～60%未満	32	17.8					5	14.7	27	18.8
60～70%未満	22	12.2					2	5.9	20	13.9
70%以上	10	5.6					1	2.9	9	6.3
(再掲) 50%以上		35.6		0.0		0.0		23.5		38.9

注1：「一部事務組合等」は分析対象から除く。

注2：「20%未満」の8団体のうち、10%未満は1団体のみ（残り7団体は10%台）。

2) 総務省2016年調査結果との比較

繰り返しになるが、2016年調査と2018年調査とでは調査対象の範囲が異なる。従来の調査と異なり今調査では、(1)4月2日以降に任用された者、(2)任用期間が6か月に満たない者、(3)1週間当たりの勤務時間が19時間25分に満たない者も把握されている。そのことを踏まえて両調査結果で把握された人数の比較——言い換えれば、過去の調査では把握されずに今調査で把握されたのはどの部分なのか——をみていく。

両調査それぞれで把握された臨時・非常勤職員をまとめたものが表Ⅲ 2-8である。2018年調査の集計結果には「一部事務組合等」の分も含まれているので注意されたい。

さて、第一に男女別にみると、2018年調査で把握された「男」の人数は2016年調査の3倍を超える。

第二に任用形態別にみると、「特別職非常勤職員」の把握が2.5倍となっている。

第三に勤務時間数別にみると、「パートタイム」職員が今調査ではより多く把握されている（なお、2016年調査では、1週間の勤務時間数が常勤職員の4分の3超は「パートタイムA」、それ以外は「パートタイムB」に分けられている点に留意）。

第四に任用形態と勤務時間数をかけあわせ

たものを見ると、絶対数で多いのは「特別職非常勤職員×パートタイム」（伸び率は2.6倍）や、「臨時的任用職員×パートタイム」（同2.9倍）であるが、伸び率が最も大きいのは、「一般職非常勤職員×フルタイム」で3.4倍である。

どの職種が2018年調査でより正確に把握されているかの検証が今後の課題である。

3) 任用の適正化後

彼ら臨時・非常勤職員は、任用の適正化後にどのように振り分けられるのか。「調査票1」の右側では、次の4つの任用形態への振り分けが行われている。なお、適正化前(2017年度)と、適正化後の人数は必ずしも一致するものではない⁸。

⁸ 「記載要領」によれば次のとおりである。「任用の適正化後」の「左記以外」欄は、任用根拠の見直しに伴い、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、臨時・非常勤職員ではなく、任期の定めのない常勤職員や任期付職員等の活用が想定されるほか、臨時・非常勤の職の設定に当たっては、現に存在する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こととされているため、「平成29年度」欄と「任用の適正化後」の数は一致するものではありません。」

表Ⅲ 2-7 団体区分×部門別にみた、職種別にみた臨時・非常勤職員数

単位：人、%

	職種別													合計	構成比					
	一般事務職員	事務補助職員	技術職員	医師	医療技術員	看護師	保健師等	保育士 保育所 保育士	その他 保育士等	給食調理員	清掃作業員	技能労働職員	教員(義務教育) 教員(義務教育以外の学校)			その他 教育 指導 支援員等	図書館職員	消費生活相談員	その他	
北海道	一般行政部門	102	1,185	40	1,168	270	40	0	0	720	376	0	236	610	1,234	4	0	749	7,591	73.9
	教育部門	120	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,033	384	50	0	3	1,590	15.5	
	警察部門	0	132	0	463	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	205	802	7.8
	消防部門	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	公営企業部門のうち企業職員	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	0.3
	公営企業部門のうち企業職員以外	20	6	0	56	15	123	28	5	720	376	0	236	1,243	1,289	4	0	958	10,271	100.0
	合計	271	1,323	40	1,687	285	163	28	5	720	376	0	236	1,643	1,289	4	0	958	10,271	100.0
	構成比	2.6	12.9	0.4	16.4	2.8	1.6	0.3	0.0	7.0	3.7	0.0	2.3	16.0	12.1	0.0	0.0	9.3	100.0	—
	一般行政部門	0	522	115	158	153	70	10	65	0	49	3	122	0	4	6	0	725	2,002	49.1
	教育部門	33	67	24	0	0	6	0	13	16	0	343	431	131	370	100	0	16	1,550	38.0
警察部門	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
消防部門	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	8	10	0.2	
公営企業部門のうち企業職員	0	135	13	68	45	50	0	0	1	3	0	75	0	0	0	0	118	508	12.5	
公営企業部門のうち企業職員以外	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	5	0.1	
合計	33	727	152	226	198	126	10	65	14	68	3	544	431	131	374	106	0	867	4,075	100.0
構成比	0.8	17.8	3.7	5.5	4.9	3.1	0.2	1.6	0.3	1.7	0.1	13.3	10.6	3.2	9.2	2.6	0.0	21.3	100.0	—
一般行政部門	990	2,644	115	301	194	239	251	1,381	968	318	253	885	0	60	1,637	5	32	2,639	12,912	48.3
教育部門	265	914	51	624	214	23	22	20	89	1,611	73	1,582	150	118	1,973	407	0	788	8,924	33.4
警察部門	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
消防部門	17	35	2	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0	0	0	0	116	181	0.7
公営企業部門のうち企業職員	278	387	28	110	103	448	138	24	12	67	6	144	0	0	64	0	421	2,230	8.3	
公営企業部門のうち企業職員以外	237	515	12	109	92	420	112	0	54	57	1	516	0	2	7	0	327	2,461	9.2	
合計	1,787	4,495	208	1,144	603	1,130	523	1,425	1,123	2,053	335	3,136	150	180	3,681	412	32	4,291	26,708	100.0
構成比	6.7	16.8	0.8	4.3	2.3	4.2	2.0	5.3	4.2	7.7	1.3	11.7	0.6	0.7	13.8	1.5	0.1	16.1	100.0	—
一般行政部門	771	1,462	178	168	246	213	235	1,533	1,357	541	430	1,810	25	29	735	58	16	3,473	13,280	59.1
教育部門	159	395	34	176	66	32	0	95	92	748	82	542	147	164	1,131	273	0	1,102	5,238	23.3
警察部門	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
消防部門	4	1	0	0	0	0	0	0	18	0	1	0	0	0	0	0	3	27	0.1	
公営企業部門のうち企業職員	75	94	30	298	40	226	49	69	166	95	15	194	0	0	0	0	67	1,418	6.3	
公営企業部門のうち企業職員以外	38	83	13	50	83	112	66	0	282	94	12	71	0	0	4	0	147	1,055	4.7	
合計	1,108	2,071	303	756	515	679	462	1,825	2,059	1,494	572	2,065	236	273	1,966	440	144	4,892	22,460	100.0
構成比	4.9	9.2	1.3	3.4	2.3	3.0	2.1	8.1	9.2	6.7	2.5	11.9	1.1	1.2	8.8	2.0	0.6	21.8	100.0	—
一般行政部門	51	63	8	0	1	0	5	0	0	25	37	14	0	0	0	0	8	212	46.3	
教育部門	16	6	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	51	6	3	0	1	87	19.0
警察部門	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
消防部門	15	17	3	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	1	0	0	17	59	12.9
公営企業部門のうち企業職員	9	23	5	0	1	27	10	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	9	91	19.9
公営企業部門のうち企業職員以外	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	
合計	96	113	16	2	2	28	16	0	7	25	39	18	0	51	7	3	0	35	458	100.0
構成比	21.0	24.7	3.5	0.4	0.4	4.1	3.5	0.0	1.5	5.5	8.5	3.9	0.0	11.1	1.5	0.7	0.0	7.6	100.0	—
一般行政部門	1,914	5,876	456	1,795	864	562	501	2,979	3,045	1,309	723	3,067	635	946	3,610	73	48	7,594	35,997	56.3
教育部門	593	1,382	109	802	280	62	23	115	194	2,375	155	2,467	1,761	848	3,530	783	0	1,910	17,989	27.2
警察部門	0	132	0	463	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	205	802	1.3
消防部門	36	54	5	0	0	0	0	0	18	0	5	14	0	1	0	0	144	277	0.4	
公営企業部門のうち企業職員	391	639	76	476	189	751	197	93	186	165	21	413	0	64	0	0	615	4,276	6.7	
公営企業部門のうち企業職員以外	300	610	25	215	190	655	206	5	336	151	13	590	0	2	16	0	0	475	3,789	5.9
合計	3,295	8,729	719	3,815	1,603	2,126	1,039	3,320	3,923	4,016	949	6,399	2,460	1,878	7,317	965	176	11,043	63,972	100.0
構成比	5.2	13.6	1.1	6.0	2.5	3.3	1.6	5.2	6.1	6.3	1.5	10.3	3.8	2.9	11.4	1.5	0.3	17.3	100.0	—

表Ⅲ 2-8 総務省による2018年調査と2016年調査で把握された、それぞれの臨時・非常勤職員数^{注1}

		2018年調査 (単位：人)	2016年調査 (単位：人)	対2016年調査比 (単位：倍)
合計人数(全道) ^{注2}		63,972	28,552	2.2
性別	男	20,941	6,791	3.1
	女	43,031	21,761	2.0
任用形態	特別職非常勤職員	23,187	9,155	2.5
	一般職非常勤職員	11,534	5,546	2.1
	臨時的任用職員	29,251	13,851	2.1
勤務時間数 ^{注3}	フルタイム	19,357	10,601	1.8
	パートタイム A	44,615	6,568	2.5
	パートタイム B		11,375	
任用形態×勤務時間数 ^{注4}	特別職非常勤職員×フルタイム	1,229	804	1.5
	特別職非常勤職員×パートタイム	21,958	8,351	2.6
	一般職非常勤職員×フルタイム	4,227	1,251	3.4
	一般職非常勤職員×パートタイム	7,307	4,295	1.7
	臨時的任用職員×フルタイム	13,901	8,554	1.6
	臨時的任用職員×パートタイム	15,350	5,297	2.9

注1：両調査では、調査対象の範囲が異なる点に注意されたい(本文を参照)。

注2：2018年調査の「合計人数」には「一部事務組合等」を含む。

注3：2018年調査の勤務時間数は、フルタイムとパートタイムの二区分で調査されているが、2016年調査では、フルタイム(常勤職員と同様)とパートタイム A(1週間の勤務時間数が常勤職員の4分の3超)、パートタイム B(それ以外)の三区分で把握されている。

注4：2016年調査の「パートタイム A」と「パートタイム B」は足し合わせた。

出所：総務省2016年調査、同2018年調査結果より作成。

- ①新法第3条第3項第3号に基づき任用しようとする者(以下「改正後の特別職非常勤職員」という。)

②新法第22条の2に基づき会計年度任用の職に任用しようとする者(以下「会計年度任用職員」という。)

③新法第22条の3第1項又は第4項に基づき臨時的任用しようとする者(以下「改正後の臨時的任用職員」という。)

④上記①～③以外の任用根拠(任期の定めのない常勤職員や任期付職員等)により、任用しようとする者

「全道」の数値で結果をみると(表Ⅲ 2-9)、第一に、任用の適正化後も約6万人に及ぶ職員の任用が予定されている。

第二に任用形態は、現行の臨時・非常勤職員の多くが「会計年度任用職員」に移行するものと思われる。「会計年度任用職員」に8割超が集中している。

「北海道」は「改正後の特別職非常勤職員」、
「左記以外」のウェイトが他団体に比べて相対的に大きく、「札幌市」は「改正後の臨時的任用職員」がやはり他団体に比べて相対的に大きい。

第三に任期は、「任期6か月以上」が85.5%を占める。彼らが一時的・臨時的な業務に従事するものではなく基幹的な業務に従事していることがあらためて確認ができる(ただし、6か月ちょうどか6か月超かの内訳はわからない)。

第四に勤務時間数を見ると、「パート」が全体の4分の3を占める。ただし、ここでのパートとは、冒頭で説明したとおり、フルタイムではない職員を指しており、どの程度短時間であるのかは不明である。

第五に職種別にみると(表Ⅲ 2-10)、ウェイトが全体の1割を超える上位の職種は、適正化前と同じである。すなわち「その他」

表Ⅲ 2-9 団体区分別にみた、任用形態別、任期別、勤務時間数別にみた任用の適正化後における職員数

単位：人、%

	合計	任用形態				任期		勤務時間数	
		改正後の特別職非常勤職員(新法3条第3項第3号)	会計年度任用職員(新法22条の2)	改正後の臨時的任用職員(新法22条の3第1項・第4項)	左記以外(常勤職員、任期付職員等)	任期6か月以上	任期6か月未満	フル	パート
北海道	9,502	2,300	5,551	48	1,603	8,465	1,037	1,638	7,864
札幌市	4,075	229	3,042	804	0	4,075	0	1,695	2,380
市群	25,036	2,475	22,083	149	329	21,460	3,576	3,285	21,751
町村群	20,267	1,848	17,852	98	469	16,412	3,855	7,375	12,892
一部事務組合等	436	12	415	5	4	293	143	150	286
全道	59,316	6,864	48,943	1,104	2,405	50,705	8,611	14,143	45,173
北海道	100.0	24.2	58.4	0.5	16.9	89.1	10.9	17.2	82.8
札幌市	100.0	5.6	74.7	19.7	0.0	100.0	0.0	41.6	58.4
市群	100.0	9.9	88.2	0.6	1.3	85.7	14.3	13.1	86.9
町村群	100.0	9.1	88.1	0.5	2.3	81.0	19.0	36.4	63.6
一部事務組合等	100.0	2.8	95.2	1.1	0.9	67.2	32.8	34.4	65.6
全道	100.0	11.6	82.5	1.9	4.1	85.5	14.5	23.8	76.2

18.1%、「事務補助職員」12.8%（「一般事務職員」は5.5%）、「その他指導・支援教員」12.0%、「技能労務職」10.2%である。

3. 給与

彼ら臨時・非常勤職員の賃金水準はどの位だろうか。「調査票3①」では、男女別の平均給与支給額が職種別に尋ねられている。

もっとも、「記載要領」によれば、回答の対象は、「フルタイム〔略〕で勤務する臨時・非常勤職員であって、平成29年度の任期が11ヶ月以上にわたる職員」である。しかも、この際の「任期が11ヶ月以上にわたる職員」とは、再度任用の結果、通算して勤務継続期間が11か月以上となる者は対象外となっている。

結果として、2017年度の臨時・非常勤職員の人数を「調査票1」で回答していた団体数(表Ⅲ3-1)と比べても、回答団体が少なくなっている。

例えば、「事務補助職員」は、「調査票1」では「男」107団体、「女」191団体が回答していたのに対して、給与の回答(「調査票3

①)では、それぞれ59団体、129団体にとどまる。フルタイムで11か月以上の任期の者に対象を限定したことによるのではないだろうか。また、そのような絞り込みの結果、同一職種内で、より高い給与支給額が回答されている可能性があるのではないか。

さて、「調査票3①」で回答されている項目について説明すると、「給料又は報酬(平均月額)」及び「期末手当・勤勉手当以外の手当(平均月額)」とは、「任期の最初の月についての、給料又は報酬及び期末手当・勤勉手当以外の全ての手当の支給額の一人当たりの平均値」で、「手取額ではなく、各種控除前の額」であり、「期末手当・勤勉手当(平均年額)」とは、「平成29年度中に支給された期末手当及び勤勉手当(又はそれらに相当する報酬)の一人当たりの平均値」となっている。以下ではそれぞれを、「給料」「以外の手当」「期末・勤勉手当」と略記する。

なお、データを精査したところ、第一に、男女「合計」で、誤って入力されたと思われる値が数多く見つかった。具体的には、「男」と「女」の平均(加重平均値)ではなく、単

純加算した値が少なくなかった。よって、本稿では、男女「合計」の値は集計・分析の対象とせず、「男」と「女」の値のみ取り扱う。なおそれでも、誤入力（と思われるものを含む）が見つかったので、必要に応じて修正を行った（資料I-2）。

第二に、「給料」と「以外の手当」を12倍して「期末・勤勉手当」を足し合わせたものを「年収（試算）」として表に記した。

第三に、団体間で収入のばらつきが非常に大きく、相対的に高収入のケースもみられる一方で、逆に、非常に収入が低く、フルタイムで11か月以上の任期という条件を満たすものかどうか疑わしいケースもある。そこで表では、平均値のほか、中央値、最小値、最大値を示した。

さて、集計・分析の結果は表Ⅲ 3-2のとおりである。中央値を中心にみていく。「年収（試算）」の中央値は、回答団体が最も多い「事務補助職員」の場合、「男」は215万3千円、「女」は190万7千円である。

「男」では、ほかに回答団体の多いのは「教員（義務教育）」と「清掃作業員」で、それぞれの年収は291万6千円、311万2千円と300万前後である。

「女」では、回答団体の多い職種順に、「保育所保育士」233万4千円、「給食調理員」208万3千円。「図書館職員」202万2千円、「看護師」292万2千円である。

以上の2018年調査結果に対して、参考までに、2016年調査による時間当たり賃金データを示しておく（表Ⅲ 3-3、表Ⅲ 3-4）⁹。各自治体に対し職種ごとに尋ねた賃金データをまとめたものである。職種ごとに調査されているので、回答数が、自治体の数である180を超えている。

⁹ 川村（2017）に掲載したものである。ただし表Ⅲ 3-4、すなわち、職種別に集計した結果には誤りがあった。お詫びして本稿で訂正する。

結果は、件数の最も多い臨時的任用職員（延べ1,208件）では、時間当たり賃金は、5割弱で899円以下、全体の3分の2弱で999円以下となっている。

4. 共済組合加入者数

「調査票4」では、2017年度に在籍する臨時・非常勤職員のうち、「地方公務員等共済組合法施行令第2条第5号¹⁰に該当し、実際に組合員の資格を取得している者の人数」が回答されている。その人数を団体区分ごとに整理した。

表Ⅲ 4-1のとおり、合計人数は全道で1,431人である。加入者数の全くいない団体が8割を超えている。

5. 募集・採用等

「調査票5」では、募集・任用時の勤務条件の明示状況と、募集・採用時の年齢制限の有無などが調べられている。

職員の募集においても任用時においても、基本的な労働条件は書面で明示することが本来は必要である（職業安定法第5条の3、労働基準法第15条）。また、雇用対策法第10条では、年齢制限を設けることなく「均等な機会を与えなければならない」とされている。こうしたことは適切に行われているだろうか¹¹。結果を、表Ⅲ 5-1にまとめた。

¹⁰ 「常時勤務に服することを要しない地方公務員のうち、総務大臣の定めるところにより、常時勤務に服することを要する地方公務員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が引き続いて十二月を超えるに至つた者で、その超えるに至つた日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているもの」。

¹¹ NPO法人官製ワーキングプア研究会では「自治体臨時・非常勤職員のワークルール——50のチェックポイント」（2015年7月）をまとめ、関係者に確認を促している。参照されたい。

表Ⅲ-2 職種×男女別にみた、給料、期末・勤勉手当以外の手当、期末・勤勉手当及び年収額（中央値、平均値、最小値、最大値）

単位：円

		男				女			
		給料	以外の手当	期末・勤勉手当	年収(試算)	給料	以外の手当	期末・勤勉手当	年収(試算)
事務補助職員	団体数(件)	59	59(30)	59(35)	59	129	129(75)	129(61)	129
	中央値	160,000	380	160,000	2,153,095	140,957	1,785	0	1,906,788
	平均値	162,377	8,385	188,921	2,238,065	147,976	6,030	156,806	2,004,881
	標準偏差	40,350	24,854	208,145	697,525	33,507	16,353	218,210	611,042
	最小値	41,565	0	0	498,780	60,902	0	0	730,824
	最大値	321,478	173,562	850,316	4,536,210	277,273	158,566	978,560	4,263,181
看護師	団体数(件)	5	5(1)	5(1)	5	44	44(27)	44(26)	44
	中央値	215,800	0	0	2,681,664	213,330	4,077	342,761	2,921,928
	平均値	209,976	940	189,904	2,720,901	210,796	7,523	331,492	2,951,323
	標準偏差	45,960	2,102	424,638	731,867	57,179	10,509	331,476	936,416
	最小値	164,000	0	0	1,968,000	63,564	0	0	762,768
	最大値	276,990	4,700	949,520	3,539,120	400,000	43,355	977,906	5,320,260
保育所保育士	団体数(件)	11	11(9)	11(10)	11	88	88(56)	88(55)	88
	中央値	173,500	21,356	520,520	3,025,062	166,973	3,550	178,663	2,333,551
	平均値	181,628	57,485	508,110	3,377,462	175,289	15,767	236,885	2,529,547
	標準偏差	20,588	99,609	229,340	1,306,163	65,741	38,049	249,703	1,045,029
	最小値	155,475	0	0	2,012,388	76,413	0	0	916,956
	最大値	212,800	339,149	904,860	6,799,158	700,935	221,090	1,055,120	8,835,312
給食調理員	団体数(件)	11	11(9)	11(7)	11	76	76(40)	76(51)	76
	中央値	178,350	13,000	226,700	2,499,620	154,211	900	237,207	2,083,466
	平均値	209,908	27,454	351,567	3,199,919	155,453	5,718	251,655	2,185,700
	標準偏差	80,473	46,746	479,593	1,709,826	44,813	17,424	265,995	816,205
	最小値	103,800	0	0	1,257,600	63,533	0	0	834,447
	最大値	329,600	162,630	1,458,000	6,594,790	330,000	144,416	1,099,296	5,391,024
清掃作業員	団体数(件)	20	20(15)	20(13)	20	21	21(14)	21(11)	21
	中央値	213,950	5,111	320,267	3,111,768	132,800	2,000	20,987	1,878,760
	平均値	202,387	12,661	348,816	2,929,395	115,597	10,500	121,223	1,634,387
	標準偏差	56,887	22,620	346,251	998,956	50,228	34,034	177,931	937,597
	最小値	92,321	0	0	1,170,516	29,539	0	0	375,455
	最大値	324,800	97,405	987,100	4,856,069	180,700	157,536	646,272	4,495,104
教員(義務教育)	団体数(件)	24	24(12)	24(16)	24	27	27(13)	27(15)	27
	中央値	203,571	2,100	300,003	2,916,405	201,000	0	347,323	3,163,136
	平均値	204,181	9,276	369,134	2,930,620	212,331	14,984	372,419	3,100,191
	標準偏差	46,745	13,605	383,913	923,253	66,407	38,210	416,977	1,159,954
	最小値	81,360	0	0	1,061,520	38,407	0	0	460,884
	最大値	320,000	44,485	1,208,437	4,804,513	313,043	193,948	1,373,295	5,508,633
教育(義務教育以外)	団体数(件)	10	10(7)	10(6)	10	14	14(9)	14(10)	14
	中央値	237,081	7,730	459,310	3,356,170	184,423	6,384	352,038	2,610,159
	平均値	230,075	18,788	489,419	3,475,767	200,927	22,145	459,801	3,136,664
	標準偏差	33,033	23,648	494,452	976,277	58,495	44,523	473,882	1,392,376
	最小値	165,750	0	0	2,001,000	120,357	0	0	1,626,336
	最大値	271,505	68,293	1,248,172	4,958,368	325,950	169,216	1,401,946	5,408,712
図書館職員	団体数(件)	11	11(2)	11(7)	11	47	47(23)	47(34)	47
	中央値	141,540	0	134,400	1,820,448	143,000	0	274,400	2,021,844
	平均値	160,442	1,838	253,732	2,201,094	155,484	9,541	252,110	2,232,408
	標準偏差	48,842	4,176	331,403	898,633	34,543	32,502	207,558	760,336
	最小値	129,152	0	0	1,608,000	93,494	0	0	1,240,772
	最大値	296,900	12,000	1,058,388	4,765,188	265,700	198,601	743,261	4,982,230
消費生活相談員	団体数(件)	2	2(1)	2(1)	2	8	8(3)	8(3)	8
	中央値	155,967	82,898	320,628	3,186,996	148,352	0	0	1,882,515
	平均値	155,967	82,898	320,628	3,186,996	138,953	21,558	185,742	2,111,882
	標準偏差	8,438	117,235	453,436	1,961,509	55,609	58,191	308,959	1,261,277
	最小値	150,000	0	0	1,800,000	32,500	0	0	390,000
	最大値	161,933	165,795	641,256	4,573,992	213,988	165,482	773,776	4,377,353

注：団体数に記載した括弧内の数値は、手当の支給がゼロの団体を除く数（集計はゼロの団体を含めて行った）。

ここでは、全体（270 団体）のほか、「一部事務組合等」を除いた 180 団体（以下、自治体群）の集計作業も行った。原則として前者の結果を示し、前者と大きく異なる場合には、後者の結果も示す。

1) 募集・任用時の勤務条件の明示状況

まず前者については、具体的には、以下の 3 時点における明示の状況と、適正化に向けた検討状況がそれぞれ調査されている。

表Ⅲ 3-3 時間当たり賃金額別に見た、任用形態別に見た団体数 (2016年調査)

単位：件

	特別職非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時的任用職員
総数	388	477	1208
764円(未満を含む) ^注	5	17	9
765～799円	4	16	150
800～899円	23	84	425
900～999円	67	75	217
1000～1099円	53	62	143
1100～1199円	57	75	73
1200～1299円	58	60	69
1300～1399円	21	30	36
1400～1499円	17	21	24
1500円以上	83	37	62
(再掲) 899円以下 単位：%	8.2	24.5	48.3
999円以下 単位：%	25.5	40.3	66.3

注：調査が行われた2016年4月1日時点の北海道の最低賃金は764円。最賃に満たない回答もあったがそのまま集計・分析した。

出所：川村(2017)より。

表Ⅲ 3-4 任用形態×職種別に見た、時間当たり賃金が1000円未満の団体割合 (2016年調査) 単位：%

	一般事務職員	うち事務補助職員	技術職員	医師	医療技術員	看護師等	うち看護師	保育士等	うち保育所保育士	給食調理員	技能労務職員	うち清掃作業員	教員・講師(義務教育)	教員・講師(義務教育以外)	図書館職員	その他	うち消費生活相談員
特別職非常勤職員	38	21	18	17	24	24	19	27	17	22	29	7	36	18	21	42	10
899円以下	13.2	14.3	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	5.9	13.6	10.3	28.6	2.8	0.0	9.5	16.7	10.0
999円以下	36.8	42.9	16.7	0.0	12.5	4.2	5.3	29.6	23.5	45.5	27.6	57.1	11.1	27.8	33.3	38.1	30.0
一般職非常勤職員	56	42	19	6	16	25	22	46	34	37	44	11	32	15	26	36	10
899円以下	35.7	35.7	21.1	0.0	6.3	8.0	4.5	23.9	23.5	43.2	27.3	54.5	6.3	6.7	38.5	19.4	10.0
999円以下	57.1	57.1	31.6	0.0	18.8	16.0	4.5	47.8	52.9	56.8	40.9	72.7	9.4	26.7	53.8	33.3	20.0
臨時的任用職員	139	120	25	9	51	82	66	109	93	96	101	50	69	32	70	93	5
899円以下	85.6	85.8	24.0	0.0	7.8	8.5	4.5	39.4	30.1	75.0	43.6	58.0	20.3	21.9	80.0	49.5	80.0
999円以下	97.1	97.5	40.0	0.0	29.4	15.9	6.1	73.4	69.9	99.0	55.4	78.0	33.3	56.3	94.3	66.7	80.0

出所：川村(2017)より(ただし、一部訂正)。

表Ⅲ 4-1 団体区分別に見た、2017年度における共済組合への臨時・非常勤職員の加入数(合計人数) 単位：人

	合計人数	(参考) 加入者が0人の団体
北海道	719	1団体中0団体
札幌市	162	1団体中0団体
市群	89	34団体中32団体
町村群	458	144団体中106団体
一部事務組合等	3	90団体中88団体
全道	1431	270団体中226団体

- ①募集を行う際の勤務条件の明示に関し、書面又は電子メールで示すべき事項の書面又は電子メールによる明示の状況
- ②任用時の勤務条件の明示に関し、書面で示すべき事項の書面による明示の状況
- ③募集・任用を行う際の任用根拠の明示の状況

結果は、第一に、①募集時における勤務条件の明示や、②任用時における勤務条件の明示さえ、十分に実施されていない。「全てで実施」が①で62.6%、②で74.1%にとどまる。残りは、「未実施(一部未実施の場合も含む)」という回答である。なお、ここでの

表Ⅲ 5-1 募集・任用時の勤務条件の明示

単位：件，%

		全体		自治体群	
		270	100.0	180	100.0
募集を行う際の勤務条件の明示に関し、書面又は電子メールで示すべき事項の書面又は電子メールによる明示の状況	全てで実施	169	62.6	116	64.4
	未実施（一部未実施の場合も含む） ^{注1}	101	37.4	64	35.6
		101	100.0	64	100.0
適正化に向けた検討状況	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	3	3.0	2	3.1
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	83	82.2	55	85.9
	検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	6	5.9	3	4.7
	見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	1	1.0		
	その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	8	7.9	4	6.3
		270	100.0	180	100.0
任用時の勤務条件の明示に関し、書面で示すべき事項の書面による明示の状況	全てで実施	200	74.1	134	74.4
	未実施（一部未実施の場合も含む） ^{注1}	70	25.9	46	25.6
		70	100.0	46	100.0
適正化に向けた検討状況	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	3	4.3	2	4.3
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	58	82.9	39	84.8
	検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	2	2.9	1	2.2
	見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）				
	その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	7	10.0	4	8.7
		270	100.0	180	100.0
募集・任用を行う際の任用根拠の明示の状況	全てで実施	83	30.7	54	30.0
	未実施（一部未実施の場合も含む） ^{注1}	187	69.3	126	70.0
		187	100.0	126	100.0
適正化に向けた検討状況	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	3	1.6	2	1.6
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	167	89.3	116	92.1
	検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	8	4.3	4	3.2
	見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）				
	その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	9	4.8	4	3.2
		270	100.0	180	100.0
募集・採用時の年齢制限	制限なし	152	56.3	90	50.0
	制限あり（一部制限ありの場合も含む） ^{注2}	118	43.7	90	50.0
		118	100.0	90	100.0
適正化に向けた検討状況	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	1	0.8	1	1.1
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	83	70.3	67	74.4
	検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	15	12.7	12	13.3
	見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	6	5.1	4	4.4
	その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	13	11.0	6	6.7

注1：「一部未実施」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

注2：「一部制限あり」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

「一部未実施」とは、「任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など」を指す。

第二に、③募集・任用時における任用根拠の明示は、結果がより悪い。「全てで実施」はわずか3割(30.7%)にとどまり、残りは「未実施(一部未実施の場合も含む)」である。

第三に、これら①②③について「未実施(一部未実施の場合も含む)」と回答した団体の多くは、見直しの予定(見直す方向での検討を含む)と回答している。そのほとんどは「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)」であり、「会計年度任用職員制度の施行時期を待たず」に見直す予定はわずかである。

2) 募集・採用時の年齢制限の有無

次に、募集・採用時の年齢制限についてみると、第一に、4割強(43.7%)の団体が「制限あり(一部制限ありの場合も含む)」と回答している。

第二に適正化に向けた検討状況においては、多くは見直す予定(見直す方向での検討を含む)であるが、その割合は約7割にとどまる。「検討中」、「見直す予定なし」、「その他」を足し合わせると約3割を占める。

6. 空白期間等の設定状況

「調査票6」では、再度任用時の空白期間の設定や、再度任用時の応募制限について調査が行われている。

ここでの「空白期間」とは、「当初予定されていた任用期間を満了した後に、一定期間を置いて引き続いて同じ職種に任用する場合の一定期間のこと」である。総務省が過去に出した通知では、空白期間の設定を必要とする法的な根拠はないこと、また、応募制限については設置が望ましくないことがすでに指摘されている。

なお、今次調査の調査票では、「設定あり」

と回答した場合には、より詳細に——職種ごとに、空白期間の長さや応募の上限回数や上限期間などが調べられているが、ここでは、全体状況についての回答のみを報告する(表Ⅲ 6-1)。

1) 再度任用時の空白期間の設定

まず前者については、第一に、空白期間の設定がある(一部で設定ありの場合も含む)という団体は、全体の3分の1強をいまなお占めている。

第二に、設定があるという団体に限って、では、規則や要綱等による定めの有無を尋ねると、定めはない、という団体が7割を超える。

第三に、空白期間を設定しているその理由は(複数選択可)、「恒常的な業務を担う正規職員との区分を明確にし、臨時・非常勤職員の職であることを明確にするため」と「空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため」の選択肢に回答が集中しており、それぞれ50%を超えている。「業務の遂行に必要なない期間であるため」は2割にとどまる。空白期間の設定は、総じて、外形を整えるため、業務上の必要性から生じているわけではない、と言えるだろう。

ゆえに、第四に、適正化に向けた検討状況は、今回の制度改定にあわせて見直すことが予定されている団体がほとんどである。すなわち「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)」が85.6%である。「会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定」をしている団体は、ない。

2) 再度任用時の応募制限

次に再度任用時の応募制限についてみると、第一に、応募制限を設定しているのは1割強で、空白期間を設定している団体に比べると少ない。第二に、そのことを規則や要綱等で

表Ⅲ 6-1 空白期間等の設定状況

単位：件，%

		全体		自治体群	
		270	100.0	180	100.0
再度任用時の空白期間の設定の有無	設定なし	173	64.1	111	61.7
	設定あり（一部で設定ありの場合も含む）	97	35.9	69	38.3
〔以下、上で「設定あり」と回答した団体が回答〕		97	100.0	69	100.0
空白期間を設定している理由（複数選択可）	業務の遂行に必要な期間であるため	20	20.6	14	20.3
	恒常的な業務を担う正規職員との区分を明確にし、臨時・非常勤職員の職であることを明確にするため	51	52.6	36	52.2
	空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため	53	54.6	37	53.6
	退職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けるため	11	11.3	6	8.7
	その他	7	7.2	6	8.7
		97	100.0	69	100.0
規則や要綱等による定めの有無	定めなし	69	71.1	49	71.0
	定めあり	28	28.9	20	29.0
		97	100.0	69	100.0
空白期間の適正化に向けた検討状況	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）				
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	83	85.6	61	88.4
	業務の遂行に必要な期間であるため、見直す予定はない	2	2.1	2	2.9
	継続した任用と見られる恐れがあるため、見直す予定はない	3	3.1	2	2.9
	退職手当や社会保険料等の財政的な負担が生じる恐れがあるため、見直す予定ない	2	2.1	1	1.4
その他	7	7.2	3	4.3	
		270	100.0	180	100.0
再度任用時の応募制限の有無	設定なし	240	88.9	158	87.8
	設定あり（一部で設定ありの場合も含む）	30	11.1	22	12.2
〔以下、上で「設定あり」と回答した団体が回答〕		30	100.0	22	100.0
再度任用時の応募制限を設定している理由（複数選択可）	臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため	13	43.3	7	31.8
	継続した任用と見られる恐れがあるため	6	20.0	2	9.1
	公務への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため	20	66.7	15	68.2
	その他				
		30	100.0	22	100.0
規則や要綱等による定めの有無	定めなし	8	26.7	6	27.3
	定めあり	22	73.3	16	72.7
		30	100.0	22	100.0
応募制限の適正化に向けた検討状況	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）				
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	24	80.0	16	72.7
	臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため、見直す予定ない				
	継続した任用と見られる恐れがあるため、見直す予定はない				
	公務への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため、見直す予定ない	3	10.0	3	13.6
その他	3	10.0	3	13.6	

定めているかは、「定めあり」が回答団体の4分の3を占める。空白期間の設定での回答とは逆の傾向である。

第三に、応募制限を設定している理由は

（複数選択可）、「公務への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため」が66.7%と多く、「臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため」43.3%、

表Ⅲ 7-1 地公法・地自法改定後の臨時・非常勤職員の賃金体系

		給料・手当	報酬・費用弁償・ 期末手当	備考(実態上)
非現業職員	臨時職員	○		
	フル 会計年度任用職員	○		法改正前も支給できた。
	パート 会計年度任用職員		○	裁判上は4分の3勤務時間は常勤。
現業職	フル 会計年度任用職員	○		地方公営企業法 38 条の準用。
	パート 会計年度任用職員	○		
公営企業職	フル 会計年度任用職員	○		地方公営企業法 38 条は、自治法 203 条の 2、204 条の特例。
	パート 会計年度任用職員	○		

出所：上林陽司「地方公務員・地方自治法改定にむきあう」『NPO 法人官製ワーキングプア研究会レポート』第 23 号 (2018 年 1 月号) より。

「継続した任用と見られる恐れがあるため」20.0%と続く。

第四に、適正化に向けた検討状況は、8割が「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）」である（こちらも、制度の「施行時期を待たず」にまで踏み込んでいる団体は、ない）。

7. 給与の見直しの方向性及び退職金の現状と見直しの方向性

「調査票 7」では、第一に、「会計年度任用職員」と「改正後の臨時的任用職員」に分けて、給与の見直しの方向性が尋ねられている。

第二に、諸手当の見直しの方向性が、「改正後の臨時的任用職員」、「企業職員又は単労職員であってフルタイムの会計年度任用職員」、「企業職員又は単労職員であってパートタイムの会計年度任用職員」の三つに分けて尋ねられている。非現業職員ではなく、ここで限定された「企業職員又は単労職員」の場合には、フルタイムの職やパートタイムの職にかかわらず、手当の支給が可能である。この点については、総務省マニュアル p 39 の問 1-1 のほか、上林陽司氏による整理（表Ⅲ 7-1）を参照されたい。

第三に、退職金手当の支給状況（条例の現状）が尋ねられている。

以下、結果を順にみていく。270 団体の結果と、180 団体（自治体群）の結果のそれぞれについて表にまとめた。前者を中心にみていく。

なお、ある団体（市）の退職手当の現状が、調査票にはない「5」と回答されていたので、「4（その他）」に修正した。

1) 給与の見直しの方向性

最初に、会計年度任用職員の給与の見直しの方向性について整理した（表Ⅲ 7-2）。あらかじめ述べると、未検討、検討中の団体がこの段階では多かった。

第一に給与決定に際しての基礎は、「その他」が約 4 割で最も多い。その具体的な内容をここでは整理していないが、概観したところ、未検討、検討中などの趣旨の回答が多かった。

「その他」に次いで多いのが「全ての職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする」31.5%で、残りは、「一部の職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする」19.3%、「会計年度任用職員については常勤職員の給料表を基礎としない」10.0%である。

第二に職務経験等の考慮についても、「そ

表Ⅲ 7-2 給与の見直しの方向性及び退職手当の現状と見直しの方向性

単位：件，%

		全体		自治体群	
		270	100.0	180	100.0
〔以下、会計年度任用職員についての回答〕					
a. 給与決定に際しての基礎	全ての職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする	85	31.5	65	36.1
	一部の職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする	52	19.3	40	22.2
	会計年度任用職員については常勤職員の給料表を基礎としない	27	10.0	11	6.1
	その他	106	39.3	64	35.6
		270	100.0	180	100.0
b. 職務経験等の考慮	全ての職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する	66	24.4	47	26.1
	一部の職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する	85	31.5	66	36.7
	給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮しない	16	5.9	3	1.7
	その他	103	38.1	64	35.6
		270	100.0	180	100.0
c. 期末手当の支給	全ての職員について期末手当を支給する	73	27.0	52	28.9
	一部の職員について期末手当を支給する	66	24.4	55	30.6
	期末手当を支給しない	29	10.7	10	5.6
	その他	102	37.8	63	35.0
		270	100.0	180	100.0
d. 通勤手当又は費用弁償	常勤職員と同様の基準で支給する	159	58.9	115	63.9
	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	40	14.8	26	14.4
	支給しない	1	0.4	1	0.6
	その他	70	25.9	38	21.1
		270	100.0	180	100.0
〔以下、改正後の臨時的任用職員についての回答〕					
a. 給料表の適用	全ての職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の給料表を適用する	63	23.3	50	27.8
	一部の職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の給料表を適用する	30	11.1	21	11.7
	臨時的任用職員については常勤職員とは別の給料表等を適用する	65	24.1	46	25.6
	その他	112	41.5	63	35.0
		270	100.0	180	100.0
b. 初任給の決定方法や昇給方法	全ての職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の初任給決定や昇給を行う	39	14.4	31	17.2
	一部の職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の初任給決定や昇給を行う	41	15.2	31	17.2
	臨時的任用職員については常勤職員とは異なる初任給決定や昇給決定を行う	75	27.8	53	29.4
	その他	115	42.6	65	36.1
		270	100.0	180	100.0
〔以下、全体に関する回答〕					
a. 退職手当条例の現状	国の条例案と同じ（国の条例案第2条第1項、第2項及び昭和37年附則第5項に相当する規定がある）	36	13.3	25	13.9
	国の条例案第2条第1項及び第2項に相当する規定のみ	162	60.0	122	67.8
	国の条例案第2条第1項に相当する規定のみ	15	5.6	9	5.0
	その他	57	21.1	24	13.3
		234	100.0	155	100.0
b. 退職手当条例の適正化の状況	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	34	14.5	17	11.0
	検討中	7	3.0	3	1.9
	見直す予定なし	14	6.0	6	3.9
	その他	179	76.5	129	83.2
		234	100.0	155	100.0
c. 退職手当条例の見直しの方向性	〔無回答〕	195	83.3	134	86.5
	国の条例案と同じ（国の条例案第2条第1項、第2項及び昭和37年附則第5項に相当する規定がある）	17	7.3	7	4.5
	国の条例案第2条第1項及び第2項に相当する規定のみ	9	3.8	4	2.6
	国の条例案第2条第1項に相当する規定のみ	1	0.4	1	0.6
	その他	12	5.1	9	5.8

の他」が最も多く(38.1%)、内容は、やはり未検討、検討中が多かった。「給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮しない」は、この時点ではわずか(5.9%)であるが、「全ての職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する」は24.4%にとどまり、「一部の職員」に限ってが31.5%を占める。

第三に、期末手当の支給についても、「その他」が37.8%で、「全ての職員について期末手当を支給する」は27.0%にとどまる。「一部の職員について期末手当を支給する」(24.4%)もあわせると半数を超えるが、1割の団体では「支給しない」と回答されている(「一部事務組合等」で「支給しない」という回答が多い)。

第四に、通勤手当又は費用弁償については、これまでの項目と異なり、「常勤職員と同様の基準で支給する」が58.9%で最も多いものの、それでも、「その他」が4分の1、言い換えれば、この項目でも、未検討、検討中がなお少なくない。

次に、「改正後の臨時的任用職員」の給与の見直しの方向性については、簡単にふれるにとどめる。

すなわち、「改正後の臨時的任用職員」の場合、給料表の適用についても初任給の決定方法や昇給方法についても、「その他」がそれぞれ4割を超えて最も多い。次に多いのが、「常勤職員とは別の給料表を適用」、「常勤職員とは異なる初任給決定や昇給決定を行う」がそれぞれ全体の4分の1前後を占めている。

2) 諸手当の見直しの方向性

諸手当の見直しの方向性はどうか。表Ⅲ7-3に270団体の結果をまとめ、表Ⅲ7-4には180団体(自治体群)の結果をまとめた。

調査票では、各手当について、「常勤職員と同様の基準で支給する」、「常勤職員と異なる基準で支給する(一定の上限や定額など支

給額等が異なる)」、「支給しない」、「その他」の四つの選択肢で回答させている。実際にはこれに加えて、無回答の団体も各手当で1割程度みられた。

ここでは、「企業職員又は単労職員であってフルタイムの会計年度任用職員(以下、フル)」と「企業職員又は単労職員であってパートタイムの会計年度任用職員(以下、パート)」のそれを取り上げる。

結果をみる前に、上林(2018)による諸手当の分類、すなわち、地方自治法204条に列挙された手当を、その性格から分類したものを示しておく(表Ⅲ7-5)。

この分類を参考にしながら、筆者の関心に基づき、幾つかの手当の回答状況をとりあげるが、あらかじめいうと、この設問では、選択肢である「その他」の具体的内容を回答させる欄が設けられていない。つまり、「その他」が何を意味しているのか掘り下げて調べることができない。検討中ということのほか、そもそも、当該手当の支給が必要になる事態を予定していない、というケースがおそらくは多いのではないと思われる。

結果は、第一に、費用弁償的な性格の「通勤手当」であっても、「常勤職員と同様の基準で支給する」は6割程度にとどまる。「フル」でも「パート」でも2割は「その他」に回答している。

第二に、仕事給的手当のうち「時間外手当」は「常勤職員と同様の基準で支給する」が多いものの、「フル」でも「パート」でも6割にとどまる。実際に時間外勤務をしているにもかかわらず、支給されずに、休暇に振り返られているケースを過去の筆者調査で見聞きしてきた。それが上記の結果にも反映しているのだろうか。「その他」がそれぞれ全体の4分1を占める。

なお、時間外と同じく働き方に関わるものとして、「休日勤務手当」や「夜間勤務手当」あるいは「宿日直手当」があげられるが、

表Ⅲ 7-3 改正後の任用形態別にみた、手当別にみた、手当支給見直しの方向性

		通勤手当	地域手当	手単 手当	寒冷 手当	扶養 手当	住居 手当	特殊 手当	管理 手当	勤務 時間 外 手当	宿直 手当	休日 手当	手夜 手当	別働 手当	調整 手当	手特 手当	手へ き地	期 末 手 当	勤 勉 手 当	手災 手 当	退 職 手 当	そ の 他
改正後の臨時 的任用職員	[無回答]	10	15	15	13	13	13	12	15	10	13	12	12	14	15	15	15	11	13	15	11	35
	常勤職員と同様の基準で支給する	178	33	26	32	43	33	33	22	177	74	124	112	33	26	26	26	68	29	23	25	29
	常勤職員と異なる基準で支給する(一定 の上限や定額など支給額等が異なる)	17	8		9	7	15	8	2	7	16	6	6	7	2	8		51	20	2	5	2
	支給しない	4	152	166	134	130	133	116	158	9	98	59	64	156	160	164	159	46	122	166	40	134
	その他	61	62	63	82	77	76	78	73	67	69	69	75	65	61	65	70	94	86	64	189	70
	[無回答]	3.7	5.6	5.6	4.8	4.8	4.8	4.4	5.6	3.7	4.8	4.4	4.4	5.2	5.6	5.6	5.6	4.1	4.8	5.6	4.1	13.0
	常勤職員と同様の基準で支給する	65.9	12.2	9.6	11.9	15.9	12.2	20.7	8.1	65.6	27.4	45.9	41.5	12.2	9.6	9.6	9.6	25.2	10.7	8.5	9.3	10.7
	常勤職員と異なる基準で支給する(一定 の上限や定額など支給額等が異なる)	6.3	3.0	0.0	3.3	2.6	5.6	3.0	0.7	2.6	5.9	2.2	2.6	0.7	3.0	0.0	0.0	18.9	7.4	0.7	1.9	0.7
	支給しない	1.5	56.3	61.5	49.6	48.1	49.3	43.0	58.5	3.3	36.3	21.9	23.7	57.8	59.3	60.7	58.9	17.0	45.2	61.5	14.8	49.6
	その他	22.6	23.0	23.3	30.4	28.5	28.1	28.9	27.0	24.8	25.6	25.6	27.8	24.1	22.6	24.1	25.9	34.8	31.9	23.7	70.0	25.9
[無回答]	25	28	28	27	27	27	26	28	25	27	25	25	28	28	28	28	28	25	27	28	20	48
常勤職員と同様の基準で支給する	165	26	14	16	34	22	45	10	167	68	117	106	24	15	20	21	68	13	14	31	26	
常勤職員と異なる基準で支給する(一定 の上限や定額など支給額等が異なる)	18	11	1	23	9	22	11	3	6	18	6	8	3	10	1	1	66	25	3	10	3	
支給しない	1	143	164	121	122	122	111	156	5	87	53	56	151	157	156	149	13	117	163	15	124	
その他	61	62	63	83	78	77	77	73	67	70	69	75	64	60	65	71	98	88	62	194	69	
[無回答]	9.3	10.4	10.4	10.0	10.0	10.0	9.6	10.4	9.3	10.0	9.3	9.3	10.4	10.4	10.4	10.4	9.3	10.0	10.4	7.4	17.8	
常勤職員と同様の基準で支給する	61.1	9.6	5.2	5.9	12.6	8.1	16.7	3.7	61.9	25.2	43.3	39.3	8.9	5.6	7.4	7.8	25.2	4.8	5.2	11.5	9.6	
常勤職員と異なる基準で支給する(一定 の上限や定額など支給額等が異なる)	6.7	4.1	0.4	8.5	3.3	8.1	4.1	1.1	2.2	6.7	2.2	2.2	3.0	1.1	3.7	0.4	24.4	9.3	1.1	3.7	1.1	
支給しない	0.4	53.0	60.7	44.8	45.2	45.2	41.1	57.8	1.9	32.2	19.6	20.7	55.9	58.1	57.8	55.2	4.8	43.3	60.4	5.6	45.9	
その他	22.6	23.0	23.3	30.7	28.9	28.5	28.5	27.0	24.8	25.9	25.6	27.8	23.7	22.2	24.1	26.3	36.3	32.6	23.0	71.9	25.6	
[無回答]	23	27	27	26	26	26	26	25	27	23	26	24	24	27	27	27	23	26	27	19	48	
常勤職員と同様の基準で支給する	162	22	11	7	21	7	32	7	159	62	107	96	21	15	15	17	60	7	12	6	25	
常勤職員と異なる基準で支給する(一定 の上限や定額など支給額等が異なる)	19	10	1	12	7	17	9	3	6	15	6	8	3	10	1	1	55	19	2	4	2	
支給しない	8	153	171	143	140	145	131	164	16	101	67	71	159	161	166	159	35	133	171	54	128	
その他	58	58	60	82	76	75	73	69	66	66	66	71	60	57	61	66	97	85	58	187	67	
[無回答]	8.5	10.0	10.0	9.6	9.6	9.6	9.3	10.0	8.5	9.6	8.9	8.9	10.0	10.0	10.0	10.0	8.5	9.6	10.0	7.0	17.8	
常勤職員と同様の基準で支給する	60.0	8.1	4.1	2.6	7.8	2.6	11.9	2.6	58.9	23.0	39.6	35.6	7.8	5.6	5.6	6.3	22.2	2.6	4.4	2.2	9.3	
常勤職員と異なる基準で支給する(一定 の上限や定額など支給額等が異なる)	7.0	3.7	0.4	4.4	2.6	6.3	3.3	1.1	2.2	5.6	2.2	3.0	1.1	3.7	0.4	0.4	20.4	7.0	0.7	1.5	0.7	
支給しない	3.0	56.7	63.3	53.0	51.9	53.7	48.5	60.7	5.9	37.4	24.8	26.3	58.9	59.6	61.5	58.9	13.0	49.3	63.3	20.0	47.4	
その他	21.5	21.5	22.2	30.4	28.1	27.8	27.0	25.6	24.4	24.4	24.4	26.3	22.2	21.1	22.6	24.4	35.9	31.5	21.5	69.3	24.8	

n = 270

単位：件、%

表Ⅲ 7-4 改正後の任用形態別にみた、手当別にみた、手当支給見直しの方向性（自治体群）

	単位：件、%																					
	通勤手当	地域手当	手単手当赴任	寒冷地手当	扶養手当	住居手当	手当特殊勤務	管理手当職	勤務時間外	宿直手当	休日勤務	手夜間勤務	別働隊手当特	調整手当給	手当勤務	手へき地	期末手当	勤奨手当	災害派遣	退職手当	その他	
改正後の臨時的任用職員	[無回答]	2	5	5	4	4	3	5	2	4	2	2	2	5	5	5	2	4	5	2	20	
	常勤職員と同様の基準で支給する	129	25	19	24	31	25	41	17	127	54	92	80	21	20	20	52	21	16	14	21	
	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	12	5		8	6	12	8	2	5	11	6	7	2	5		39	12	2	5	1	
	支給しない	4	111	122	92	91	92	81	114	6	70	40	47	115	118	119	28	88	122	25	97	
	その他	33	34	34	52	48	47	47	42	40	41	40	44	37	32	36	59	55	35	134	41	
	[無回答]	1.1	2.8	2.8	2.2	2.2	2.2	1.7	2.8	1.1	2.2	1.1	1.1	2.8	2.8	2.8	1.1	2.2	2.8	1.1	11.1	
	常勤職員と同様の基準で支給する	71.7	13.9	10.6	13.3	17.2	13.9	22.8	9.4	70.6	30.0	51.1	44.4	11.7	11.1	11.1	28.9	11.7	8.9	7.8	11.7	
	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	6.7	2.8		4.4	3.3	6.7	4.4	1.1	2.8	6.1	3.3	3.9	1.1	2.8		21.7	6.7	1.1	2.8	0.6	
	支給しない	2.2	61.7	67.8	51.1	50.6	51.1	45.0	63.3	3.3	38.9	22.2	26.1	63.9	65.6	66.1	65.0	15.6	48.9	67.8	13.9	53.9
	その他	18.3	18.9	18.9	28.9	26.7	26.1	26.1	23.3	22.2	22.8	22.2	24.4	20.6	17.8	20.0	21.1	32.8	30.6	19.4	74.4	22.8
企業職員又は単労働員であってフルタイムの会計年度任用職員	[無回答]	5	8	8	7	7	7	6	8	5	7	5	5	8	8	8	5	7	8	2	23	
	常勤職員と同様の基準で支給する	126	21	11	13	26	19	37	8	128	54	92	81	14	12	16	17	53	11	11	23	
	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	15	7	1	21	9	17	10	3	5	12	6	8	3	6	1	1	54	18	3	8	
	支給しない	1	110	126	86	89	89	81	120	2	65	37	42	119	123	119	116	5	87	125	9	96
	その他	33	34	34	53	49	48	46	41	40	42	40	44	36	31	36	38	63	57	33	138	40
	[無回答]	2.8	4.4	4.4	3.9	3.9	3.9	3.3	4.4	2.8	3.9	2.8	2.8	4.4	4.4	4.4	4.4	2.8	3.9	4.4	1.1	12.8
	常勤職員と同様の基準で支給する	70.0	11.7	6.1	7.2	14.4	10.6	20.6	4.4	71.1	30.0	51.1	45.0	7.8	6.7	8.9	9.4	29.4	6.1	6.1	12.8	10.0
	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	8.3	3.9	0.6	11.7	5.0	9.4	5.6	1.7	2.8	6.7	3.3	4.4	1.7	3.3	0.6	0.6	30.0	10.0	1.7	4.4	1.7
	支給しない	0.6	61.1	70.0	47.8	49.4	49.4	45.0	66.7	1.1	36.1	20.6	23.3	66.1	68.3	66.1	64.4	2.8	48.3	69.4	5.0	53.3
	その他	18.3	18.9	18.9	29.4	27.2	26.7	25.6	22.8	22.2	23.3	22.2	24.4	20.0	17.2	20.0	21.1	35.0	31.7	18.3	76.7	22.2
企業職員又は単労働員であってパートタイムの会計年度任用職員	[無回答]	4	7	7	6	6	6	5	7	4	6	4	4	7	7	7	4	6	7	1	23	
	常勤職員と同様の基準で支給する	123	18	8	5	14	5	26	6	120	48	83	72	12	12	12	14	45	5	9	4	
	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	14	6	1	10	7	13	8	3	6	10	6	8	3	6	1	1	43	12	2	4	
	支給しない	8	118	132	106	105	109	97	125	11	76	49	54	124	126	126	26	102	131	37	100	
	その他	31	31	32	53	48	47	44	39	39	40	38	42	34	29	34	35	62	55	31	134	38
	[無回答]	2.2	3.9	3.9	3.3	3.3	3.3	2.8	3.9	2.2	3.3	2.2	2.2	3.9	3.9	3.9	2.2	3.3	3.9	0.6	12.8	
	常勤職員と同様の基準で支給する	68.3	10.0	4.4	2.8	7.8	2.8	14.4	3.3	66.7	26.7	46.1	40.0	6.7	6.7	6.7	7.8	25.0	2.8	5.0	2.2	9.4
	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	7.8	3.3	0.6	5.6	3.9	7.2	4.4	1.7	3.3	5.6	3.3	4.4	1.7	3.3	0.6	0.6	23.9	6.7	1.1	2.2	1.1
	支給しない	4.4	65.6	73.3	58.9	58.3	60.6	53.9	69.4	6.1	42.2	27.2	30.0	68.9	70.0	70.0	68.3	14.4	56.7	72.8	20.6	55.6
	その他	17.2	17.2	17.8	29.4	26.7	26.1	24.4	21.7	21.7	22.2	21.1	23.3	18.9	16.1	18.9	19.4	34.4	30.6	17.2	74.4	21.1

表Ⅲ 7-5 地方自治法 204 条に示された諸手当の性格

仕事給（職務給）の手当	時間外手当，休日手当，夜間勤務手当，宿日直手当，管理職手当，管理職員手当，管理職員特別勤務手当，特殊勤務手当，農林漁業改良普及手当，産業教育手当，定時制通信教育手当，義務教育等教員特別手当，災害派遣手当，特定任期付職員業務手当，任期付研究員業績手当
地域給の手当	地域手当，特勤手当，へき地手当，寒冷地手当
生活給の手当	扶養手当，住居手当，単身赴任手当
人材確保の手当	初任給調整手当
費用弁償の手当	通勤手当
期間ごとに支給される手当	期末手当，勤勉手当，期末特別手当
退職時に支給される手当	退職手当

出所：上林（2018）より。

「支給しない」の割合が少なくない。この結果は、こうした業務（休日勤務，夜間勤務，宿日直）がそもそも発生しないということの意味している（つまり，当該業務が発生しても手当を支給しないという意味ではない）のではないか。

第三に，地域給の手当のうち北海道ではやはり「寒冷地手当」の支給が求められるところであるが，「フル」では4割強が，「パート」では5割強が「支給しない」と回答されている。

第四に，今次の地公法・地自法改定で（非現業の）非常勤職員にも支給が可能となった「期末手当」については，「フル」でも，「常勤職員と同様の基準で支給する」が全体の4分の1，「常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）」を足し合わせて，ようやく半数である。「パート」では，合計で4割強にとどまる。

諸手当の性格に基づきながら，公正な処遇の実現が求められる。

3) 退職手当の支給状況

表Ⅲ 7-2に戻って，退職手当の支給状況を最後に確認する。

第一に退職手当条例の現状をみると，「国の条例案と同じ（国の条例案第2条第1項，第2項及び昭和37年附則第5項に相当する規定がある）」が13.3%，「国の条例案第2

条第1項及び第2項に相当する規定のみ」が最も多く60.0%，「国の条例案第2条第1項に相当する規定のみ」が5.6%で，残り21.1%が「その他」である。

第二に，退職手当条例の適正化の状況は，「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて，見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）」14.5%で，多数は「その他」76.5%である。

8. 休暇等

「調査票8」では，「1. 休暇等の現状」，「2. 会計年度任用職員制度における休暇制度等の適正化に向けた検討状況（以下，検討状況）」，年次有給休暇の制度を有り（全て，一部）と回答した団体における「3. 再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの状況」の3点が質問されている。

そのうち「1. 休暇等の現状」と「2. 検討状況」については，(1)年次有給休暇，(2)年次有給休暇以外の休暇，(3)主な職務専念義務免除，(4)育児休業という4種類の休暇等について，「休暇等の制度（の有無）」と「有給制度（の有無）」のそれぞれが質問されている。休暇等の制度がある／整備予定がある場合には，それが有給かどうか尋ねられ，全て制度がない／整備予定がない場合には，後者の回答は不要というつくりになっている。ここでは，有給か無給かの以前に，まず制度

が整備されているかどうか、会計年度任用職員制度に移行した際には制度を整備する予定かどうか、を中心にみていく。

なお、休暇等の種類のうち、(2)の年次有給休暇以外の休暇については、「国の非常勤職員の休暇」と「左記以外」とに分類されている。国の非常勤職員の休暇の整備状況を念頭において質問されたと思われる¹²。

任命権者と任用形態ごとの回答が想定され、複数の回答をしている団体もあり（北海道の回答を例にあげると、任命権者が知事、警察本部長、教育長の3者で、任用形態が、それぞれに対して一般職非常勤職員、特別職非常勤職員、臨時的任用職員の3種類なので計9件）、回答は合計で500件を超えている。

ただし、回答状況は必ずしも統一されており、例えば、同じ休暇条件であっても、全職員分を一括して回答している団体もあれば、任命権者や任用形態ごとに回答している団体もあった。結果をみる際に留意されたい。

また、休暇等に関する修正箇所を資料I-3と資料I-4にまとめた。

1) 休暇等の現状

表Ⅲ 8-1が休暇等の現状についてまとめた表である。左側が休暇等の制度の整備状況を示し、右側が有給制度の整備状況を示している。

第一に、労働基準法上の休暇 — 公民権行

使休暇、産前産後休暇、保育時間、生理休暇さえ整備されていないのが現状である。年次有給休暇こそ「全て制度あり」が9割近いが（残り1割程度の「一部制度有り」の具体的内容が気になるところであるが）、例えば産前産後休暇も生理休暇も「全て制度有り」は4割台にとどまる。「保育時間」は4割を切る。公民権行使は5割台である。

第二に、臨時・非常勤職員には女性が多いことにも関わって、「主な職務専念義務免除」に分類された「妊産婦の健康診査及び保健指導」、「妊産婦の休息・補食」、「妊娠中の通勤緩和」などをみると、いずれも「全て制度なし」が多数（8、9割弱）である。また、「子の看護休暇（小学校就学前）」で「全て制度有り」は4割弱にとどまり、そして、「育児休業」では「全て制度有り」は3割を切っている。「女性活躍」が叫ばれ、国や自治体は民間に対する率先垂範が求められるなかでのこれが現状である。

第三に、慶弔休暇、すなわち「忌引」においても「全て制度有り」は5割強にとどまるほか、「結婚」や「父母の追悼」などでは、「全て制度有り」は2割に満たない。

2) 会計年度任用職員制度における休暇制度等の適正化に向けた検討状況

会計年度任用職員制度への移行でこうした状況はどうなるのか。適正化に向けた検討状況をまとめたのが表Ⅲ 8-2である。

全体として、制度が整備の方向に向かうようであるものの、休暇の種類によって整備状況にばらつきがみられる。

例えば、先にみた産前産後休暇も生理休暇も保育時間も、「整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）」が6割前後あるいは6割台にまで改善している。一方で、「検討中」や「その他」を除く「整備予定なし」を1割台の団体が選択している。

また、「主な職務専念義務免除」に分類さ

¹² 上林（2018）の整理によれば、国家公務員の非常勤職員の休暇どころか、労働基準法上の休暇さえも自治体臨時・非常勤職員には整備されていない。なお、人事院規則15—15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）による、国の非常勤職員の休暇は、「有給の休暇は、年次有給休暇のほかは、公民権行使、官公署出頭、忌引、現住居の滅失等、出勤困難、退勤途上危険回避で、一方、無給の休暇は、私傷病による病気休暇、生理休暇、公務災害による病気休暇、骨髄等ドナー休暇、産前・産後休暇、保育時間、子の看護休暇、短期介護休暇、介護休暇、介護時間、母子保健指導休暇である」。

表Ⅲ 8-1 休暇等の現状：休暇等の制度（表左），有給制度（表右）

単位：件，%

		全体		自治体群				全体		自治体群	
年次有給 休暇	全て制度有り	514	100.0	414	100.0						
	全て制度なし	7	1.4	3	0.7						
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	50	9.7	44	10.6						
		514	100.0	414	100.0			307	100.0	246	100.0
公民権行 使	全て制度有り	265	51.6	211	51.0	全て有給	264	86.0	211	85.8	
	全て制度なし	199	38.7	160	38.6	全て無給	17	5.5	15	6.1	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	50	9.7	43	10.4	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	26	8.5	20	8.1	
		514	100.0	414	100.0			284	100.0	228	100.0
官公署出 頭	全て制度有り	241	46.9	192	46.4	全て有給	246	86.6	196	86.0	
	全て制度なし	222	43.2	178	43.0	全て無給	13	4.6	12	5.3	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	51	9.9	44	10.6	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	25	8.8	20	8.8	
		514	100.0	414	100.0			199	100.0	163	100.0
現住居の 滅失等	全て制度有り	158	30.7	128	30.9	全て有給	162	81.4	131	80.4	
	全て制度なし	311	60.5	247	59.7	全て無給	7	3.5	7	4.3	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	45	8.8	39	9.4	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	30	15.1	25	15.3	
		514	100.0	414	100.0			252	100.0	203	100.0
出勤困難	全て制度有り	203	39.5	161	38.9	全て有給	213	84.5	171	84.2	
	全て制度なし	257	50.0	206	49.8	全て無給	8	3.2	7	3.4	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	54	10.5	47	11.4	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	31	12.3	25	12.3	
		514	100.0	414	100.0			162	100.0	126	100.0
退勤途上	全て制度有り	140	27.2	110	26.6	全て有給	137	84.6	107	84.9	
	全て制度なし	347	67.5	283	68.4	全て無給	6	3.7	6	4.8	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	27	5.3	21	5.1	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	19	11.7	13	10.3	
		514	100.0	414	100.0			373	100.0	309	100.0
忌引	全て制度有り	276	53.7	226	54.6	全て有給	307	82.3	254	82.2	
	全て制度なし	131	25.5	96	23.2	全て無給	15	4.0	14	4.5	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	107	20.8	92	22.2	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	51	13.7	41	13.3	
		514	100.0	414	100.0			305	100.0	248	100.0
産前	全て制度有り	237	46.1	190	45.9	全て有給	65	21.3	49	19.8	
	全て制度なし	204	39.7	161	38.9	全て無給	209	68.5	170	68.5	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	73	14.2	63	15.2	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	31	10.2	29	11.7	
		514	100.0	414	100.0			302	100.0	246	100.0
産後	全て制度有り	234	45.5	188	45.4	全て有給	64	21.2	49	19.9	
	全て制度なし	207	40.3	163	39.4	全て無給	207	68.5	168	68.3	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	73	14.2	63	15.2	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	31	10.3	29	11.8	
		514	100.0	414	100.0			230	100.0	184	100.0
保育時間	全て制度有り	191	37.2	152	36.7	全て有給	51	22.2	38	20.7	
	全て制度なし	276	53.7	223	53.9	全て無給	155	67.4	125	67.9	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	47	9.1	39	9.4	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	24	10.4	21	11.4	
		514	100.0	414	100.0			239	100.0	193	100.0
子の看護 （小学校 就学前）	全て制度有り	185	36.0	148	35.7	全て有給	99	41.4	79	40.9	
	全て制度なし	270	52.5	216	52.2	全て無給	113	47.3	92	47.7	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	59	11.5	50	12.1	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	27	11.3	22	11.4	
		514	100.0	414	100.0			186	100.0	151	100.0
短期介護	全て制度有り	143	27.8	113	27.3	全て有給	76	40.9	61	40.4	
	全て制度なし	322	62.6	257	62.1	全て無給	94	50.5	77	51.0	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	49	9.5	44	10.6	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	16	8.6	13	8.6	
		514	100.0	414	100.0			192	100.0	155	100.0
介護休暇	全て制度有り	135	26.3	105	25.4	全て有給	38	19.8	29	18.7	
	全て制度なし	317	61.7	254	61.4	全て無給	129	67.2	104	67.1	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	62	12.1	55	13.3	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	25	13.0	22	14.2	
		514	100.0	414	100.0			150	100.0	116	100.0
介護時間	全て制度有り	112	21.8	83	20.0	全て有給	35	23.3	25	21.6	
	全て制度なし	358	69.6	292	70.5	全て無給	99	66.0	76	65.5	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	44	8.6	39	9.4	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	16	10.7	15	12.9	
		514	100.0	414	100.0			292	100.0	237	100.0
生理日の 就業困難	全て制度有り	235	45.7	187	45.2	全て有給	120	41.1	99	41.8	
	全て制度なし	216	42.0	171	41.3	全て無給	137	46.9	110	46.4	
	一部制度有り（任用根拠や委任された 任命権者で取扱いが異なる場合など）	63	12.3	56	13.5	一部有給（任用根拠や委任された任命 権者で取扱いが異なる場合など）	35	12.0	28	11.8	

表Ⅲ 8-1 (続き)

		全体		自治体群				全体		自治体群	
		514	100.0	414	100.0			141	100.0	110	100.0
妊娠疾病	全て制度有り	109	21.2	83	20.0	全て有給		65	46.1	47	42.7
	全て制度なし	367	71.4	298	72.0	全て無給		58	41.1	47	42.7
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	38	7.4	33	8.0	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		18	12.8	16	14.5
		514	100.0	414	100.0			266	100.0	222	100.0
公務上の傷病	全て制度有り	215	41.8	175	42.3	全て有給		142	53.4	116	52.3
	全て制度なし	242	47.1	187	45.2	全て無給		77	28.9	64	28.8
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	57	11.1	52	12.6	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		47	17.7	42	18.9
		514	100.0	414	100.0			254	100.0	211	100.0
私傷病	全て制度有り	196	38.1	159	38.4	全て有給		114	44.9	93	44.1
	全て制度なし	256	49.8	200	48.3	全て無給		87	34.3	72	34.1
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	62	12.1	55	13.3	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		53	20.9	46	21.8
		514	100.0	414	100.0			154	100.0	126	100.0
骨髄等ドナー	全て制度有り	118	23.0	95	22.9	全て有給		54	35.1	43	34.1
	全て制度なし	354	68.9	282	68.1	全て無給		79	51.3	65	51.6
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	42	8.2	37	8.9	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		21	13.6	18	14.3
		514	100.0	414	100.0			64	100.0	52	100.0
ボランティア	全て制度有り	34	6.6	25	6.0	全て有給		36	56.3	27	51.9
	全て制度なし	444	86.4	356	86.0	全て無給		2	3.1	2	3.8
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	36	7.0	33	8.0	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		26	40.6	23	44.2
		514	100.0	414	100.0			116	100.0	95	100.0
結婚	全て制度有り	80	15.6	63	15.2	全て有給		78	67.2	62	65.3
	全て制度なし	393	76.5	314	75.8	全て無給		10	8.6	10	10.5
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	41	8.0	37	8.9	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		28	24.1	23	24.2
		514	100.0	414	100.0			87	100.0	70	100.0
妻の出産	全て制度有り	53	10.3	39	9.4	全て有給		53	60.9	39	55.7
	全て制度なし	420	81.7	338	81.6	全て無給		9	10.3	8	11.4
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	41	8.0	37	8.9	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		25	28.7	23	32.9
		514	100.0	414	100.0			42	100.0	32	100.0
男性の育児参加	全て制度有り	29	5.6	21	5.1	全て有給		29	69.0	21	65.6
	全て制度なし	466	90.7	376	90.8	全て無給		4	9.5	4	12.5
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	19	3.7	17	4.1	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		9	21.4	7	21.9
		514	100.0	414	100.0			126	100.0	104	100.0
父母の追悼	全て制度有り	90	17.5	75	18.1	全て有給		95	75.4	78	75.0
	全て制度なし	380	73.9	302	72.9	全て無給		5	4.0	5	4.8
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	44	8.6	37	8.9	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		26	20.6	21	20.2
		514	100.0	414	100.0			237	100.0	195	100.0
夏季	全て制度有り	162	31.5	129	31.2	全て有給		188	79.3	153	78.5
	全て制度なし	263	51.2	206	49.8	全て無給		2	0.8	2	1.0
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	89	17.3	79	19.1	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		47	19.8	40	20.5
		514	100.0	414	100.0			112	100.0	84	100.0
妊産婦の健康診査及び保健指導	全て制度有り	89	17.3	66	15.9	全て有給		60	53.6	43	51.2
	全て制度なし	396	77.0	324	78.3	全て無給		37	33.0	29	34.5
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	29	5.6	24	5.8	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		15	13.4	12	14.3
		514	100.0	414	100.0			48	100.0	33	100.0
妊産婦の休息・補食	全て制度有り	47	9.1	33	8.0	全て有給		35	72.9	22	66.7
	全て制度なし	460	89.5	375	90.6	全て無給		12	25.0	11	33.3
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	7	1.4	6	1.4	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		1	2.1	0	0.0
		514	100.0	414	100.0			47	100.0	32	100.0
妊娠中の通勤緩和	全て制度有り	46	8.9	32	7.7	全て有給		21	44.7	14	43.8
	全て制度なし	461	89.7	376	90.8	全て無給		25	53.2	18	56.3
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	7	1.4	6	1.4	一部有給(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		1	2.1	0	0.0
		514	100.0	414	100.0						
育児休業	全て制度有り	150	29.2	120	29.0						
	全て制度なし	309	60.1	246	59.4						
	一部制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	55	10.7	48	11.6						

表Ⅲ 8-2 会計年度任用職員制度における休暇制度等の適正化に向けた検討状況：休暇等の制度（表左），有給制度（表右）
単位：件，%

		全体		自治体群				全体		自治体群	
		270	100.0	180	100.0			228	100.0	153	100.0
年次有給休暇	〔無回答〕	2	0.7	1	0.6						
	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	230	85.2	159	88.3						
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	7	2.6	3	1.7						
	検討中	14	5.2	11	6.1						
	その他	17	6.3	6	3.3						
		270	100.0	180	100.0			228	100.0	153	100.0
公民権行使	〔無回答〕	2	0.7	0	0.0			0.0		0.0	
	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	164	60.7	114	63.3	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	156	68.4	106	69.3	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	39	14.4	27	15.0	整備予定なし（無給扱いとする予定）	5	2.2	5	3.3	
	検討中	40	14.8	30	16.7	検討中	43	18.9	33	21.6	
	その他	25	9.3	9	5.0	その他	24	10.5	9	5.9	
		270	100.0	180	100.0			225	100.0	151	100.0
官公署出頭	〔無回答〕	2	0.7	0	0.0			0.0		0.0	
	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	156	57.8	109	60.6	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	148	65.8	101	66.9	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	42	15.6	29	16.1	整備予定なし（無給扱いとする予定）	5	2.2	5	3.3	
	検討中	45	16.7	33	18.3	検討中	48	21.3	36	23.8	
	その他	25	9.3	9	5.0	その他	24	10.7	9	6.0	
		270	100.0	180	100.0			209	100.0	141	100.0
現住居の減失等	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	130	48.1	91	50.6	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	123	58.9	85	60.3	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	61	22.6	39	21.7	整備予定なし（無給扱いとする予定）	5	2.4	5	3.5	
	検討中	53	19.6	40	22.2	検討中	56	26.8	42	29.8	
	その他	26	9.6	10	5.6	その他	25	12.0	9	6.4	
			270	100.0	180	100.0			223	100.0	147
出勤困難	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	153	56.7	104	57.8	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	148	66.4	98	66.7	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	47	17.4	33	18.3	整備予定なし（無給扱いとする予定）	6	2.7	6	4.1	
	検討中	44	16.3	33	18.3	検討中	43	19.3	33	22.4	
	その他	26	9.6	10	5.6	その他	26	11.7	10	6.8	
			270	100.0	180	100.0			204	100.0	134
退職途上	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	128	47.4	88	48.9	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	124	60.8	83	61.9	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	66	24.4	46	25.6	整備予定なし（無給扱いとする予定）	4	2.0	4	3.0	
	検討中	49	18.1	36	20.0	検討中	50	24.5	37	27.6	
	その他	27	10.0	10	5.6	その他	26	12.7	10	7.5	
			270	100.0	180	100.0			243	100.0	164
忌引	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	181	67.0	129	71.7	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	176	72.4	123	75.0	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	27	10.0	16	8.9	整備予定なし（無給扱いとする予定）	6	2.5	6	3.7	
	検討中	38	14.1	28	15.6	検討中	38	15.6	28	17.1	
	その他	24	8.9	7	3.9	その他	23	9.5	7	4.3	
			270	100.0	180	100.0			236	100.0	160
産前	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	175	64.8	125	69.4	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	75	31.8	53	33.1	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	34	12.6	20	11.1	整備予定なし（無給扱いとする予定）	85	36.0	59	36.9	
	検討中	36	13.3	27	15.0	検討中	48	20.3	38	23.8	
	その他	25	9.3	8	4.4	その他	28	11.9	10	6.3	
			270	100.0	180	100.0			236	100.0	160
産後	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	175	64.8	125	69.4	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	74	31.4	52	32.5	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	34	12.6	20	11.1	整備予定なし（無給扱いとする予定）	86	36.4	60	37.5	
	検討中	36	13.3	27	15.0	検討中	48	20.3	38	23.8	
	その他	25	9.3	8	4.4	その他	28	11.9	10	6.3	
			270	100.0	180	100.0			225	100.0	150
保育時間	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	157	58.1	109	60.6	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	66	29.3	44	29.3	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	45	16.7	30	16.7	整備予定なし（無給扱いとする予定）	81	36.0	57	38.0	
	検討中	42	15.6	32	17.8	検討中	49	21.8	38	25.3	
	その他	26	9.6	9	5.0	その他	29	12.9	11	7.3	
			270	100.0	180	100.0			233	100.0	158
子の看護（小学校就学前）	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	163	60.4	115	63.9	整備予定（見直す方向で検討している場合も含む）	84	36.1	58	36.7	
	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	37	13.7	22	12.2	整備予定なし（無給扱いとする予定）	72	30.9	51	32.3	
	検討中	44	16.3	34	18.9	検討中	50	21.5	39	24.7	
	その他	26	9.6	9	5.0	その他	27	11.6	10	6.3	
			270	100.0	180	100.0			227	100.0	148

表Ⅲ 8-2 (続き)

		全体		自治体群				全体		自治体群	
		270	100.0	180	100.0			220	100.0	149	100.0
短期介護	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	147	54.4	104	57.8	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	76	34.5	52	34.9	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	50	18.5	31	17.2	整備予定なし (無給扱いとする予定)	69	31.4	50	33.6	
	検討中	46	17.0	35	19.4	検討中	48	21.8	37	24.8	
	その他	27	10.0	10	5.6	その他	27	12.3	10	6.7	
		270	100.0	180	100.0		222	100.0	150	100.0	
介護休暇	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	147	54.4	103	57.2	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	68	30.6	46	30.7	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	48	17.8	30	16.7	整備予定なし (無給扱いとする予定)	75	33.8	55	36.7	
	検討中	47	17.4	36	20.0	検討中	51	23.0	38	25.3	
	その他	28	10.4	11	6.1	その他	28	12.6	11	7.3	
		270	100.0	180	100.0		212	100.0	142	100.0	
介護時間	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	136	50.4	94	52.2	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	61	28.8	42	29.6	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	58	21.5	38	21.1	整備予定なし (無給扱いとする予定)	73	34.4	52	36.6	
	検討中	47	17.4	36	20.0	検討中	48	22.6	36	25.4	
	その他	29	10.7	12	6.7	その他	30	14.2	12	8.5	
		270	100.0	180	100.0		234	100.0	157	100.0	
生理日の就業困難	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	169	62.6	119	66.1	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	87	37.2	62	39.5	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	36	13.3	23	12.8	整備予定なし (無給扱いとする予定)	68	29.1	46	29.3	
	検討中	39	14.4	29	16.1	検討中	50	21.4	38	24.2	
	その他	26	9.6	9	5.0	その他	29	12.4	11	7.0	
		270	100.0	180	100.0		195	100.0	127	100.0	
妊娠疾病	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	121	44.8	82	45.6	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	69	35.4	45	35.4	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	75	27.8	53	29.4	整備予定なし (無給扱いとする予定)	51	26.2	36	28.3	
	検討中	45	16.7	34	18.9	検討中	46	23.6	35	27.6	
	その他	29	10.7	11	6.1	その他	29	14.9	11	8.7	
		270	100.0	180	100.0		219	100.0	148	100.0	
公務上の傷病	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	150	55.6	108	60.0	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	92	42.0	65	43.9	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	51	18.9	32	17.8	整備予定なし (無給扱いとする予定)	51	23.3	36	24.3	
	検討中	42	15.6	31	17.2	検討中	48	21.9	37	25.0	
	その他	27	10.0	9	5.0	その他	28	12.8	10	6.8	
		270	100.0	180	100.0		217	100.0	145	100.0	
私傷病	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	149	55.2	106	58.9	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	89	41.0	61	42.1	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	52	19.3	34	18.9	整備予定なし (無給扱いとする予定)	56	25.8	40	27.6	
	検討中	44	16.3	32	17.8	検討中	47	21.7	36	24.8	
	その他	25	9.3	8	4.4	その他	25	11.5	8	5.5	
		270	100.0	180	100.0		210	100.0	137	100.0	
骨髄等ドナー	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	138	51.1	95	52.8	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	65	31.0	43	31.4	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	59	21.9	42	23.3	整備予定なし (無給扱いとする予定)	64	30.5	45	32.8	
	検討中	49	18.1	36	20.0	検討中	53	25.2	39	28.5	
	その他	24	8.9	7	3.9	その他	28	13.3	10	7.3	
		270	100.0	180	100.0		132	100.0	88	100.0	
ボランティア	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	53	19.6	40	22.2	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	46	34.8	33	37.5	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	135	50.0	90	50.0	整備予定なし (無給扱いとする予定)	7	5.3	7	8.0	
	検討中	54	20.0	40	22.2	検討中	52	39.4	38	43.2	
	その他	28	10.4	10	5.6	その他	27	20.5	10	11.4	
		270	100.0	180	100.0		156	100.0	105	100.0	
結婚	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	77	28.5	57	31.7	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	70	44.9	50	47.6	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	114	42.2	75	41.7	整備予定なし (無給扱いとする予定)	6	3.8	6	5.7	
	検討中	51	18.9	38	21.1	検討中	53	34.0	39	37.1	
	その他	28	10.4	10	5.6	その他	27	17.3	10	9.5	
		270	100.0	180	100.0		148	100.0	99	100.0	
妻の出産	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	69	25.6	51	28.3	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	62	41.9	44	44.4	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	121	44.8	81	45.0	整備予定なし (無給扱いとする予定)	6	4.1	6	6.1	
	検討中	52	19.3	38	21.1	検討中	53	35.8	39	39.4	
	その他	28	10.4	10	5.6	その他	27	18.2	10	10.1	
		270	100.0	180	100.0		130	100.0	86	100.0	
男性の育児参加	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	50	18.5	37	20.6	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	45	34.6	32	37.2	
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	139	51.5	94	52.2	整備予定なし (無給扱いとする予定)	5	3.8	5	5.8	
	検討中	53	19.6	39	21.7	検討中	53	40.8	39	45.3	
	その他	28	10.4	10	5.6	その他	27	20.8	10	11.6	
		270	100.0	180	100.0		27	20.8	10	11.6	

表Ⅲ 8-2 (続き)

		全体		自治体群			全体		自治体群	
		270	100.0	180	100.0		150	100.0	100	100.0
父母の追悼	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	72	26.7	53	29.4	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	65	43.3	46	46.0
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	119	44.1	80	44.4	整備予定なし (無給扱いとする予定)	6	4.0	6	6.0
	検討中	51	18.9	37	20.6	検討中	52	34.7	38	38.0
	その他	28	10.4	10	5.6	その他	27	18.0	10	10.0
		270	100.0	180	100.0		183	100.0	120	100.0
夏季	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	113	41.9	79	43.9	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	111	60.7	77	64.2
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	85	31.5	59	32.8	整備予定なし (無給扱いとする予定)	1	0.5	1	0.8
	検討中	48	17.8	35	19.4	検討中	47	25.7	34	28.3
	その他	24	8.9	7	3.9	その他	24	13.1	8	6.7
		270	100.0	180	100.0		178	100.0	114	100.0
妊産婦の健康診査及び保健指導	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	98	36.3	65	36.1	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	64	36.0	40	35.1
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	92	34.1	66	36.7	整備予定なし (無給扱いとする予定)	33	18.5	24	21.1
	検討中	53	19.6	39	21.7	検討中	53	29.8	39	34.2
	その他	27	10.0	10	5.6	その他	28	15.7	11	9.6
		270	100.0	180	100.0		168	100.0	106	100.0
妊産婦の休息・補食	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	85	31.5	56	31.1	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	72	42.9	44	41.5
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	102	37.8	74	41.1	整備予定なし (無給扱いとする予定)	13	7.7	12	11.3
	検討中	55	20.4	39	21.7	検討中	57	33.9	40	37.7
	その他	28	10.4	11	6.1	その他	26	15.5	10	9.4
		270	100.0	180	100.0		164	100.0	104	100.0
妊娠中の通勤緩和	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	83	30.7	55	30.6	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	49	29.9	31	29.8
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	106	39.3	76	42.2	整備予定なし (無給扱いとする予定)	33	20.1	24	23.1
	検討中	53	19.6	38	21.1	検討中	54	32.9	38	36.5
	その他	28	10.4	11	6.1	その他	28	17.1	11	10.6
		270	100.0	180	100.0					
育児休業	整備予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	150	55.6	107	59.4					
	整備予定なし (制度を設ける予定なし)	53	19.6	32	17.8					
	検討中	43	15.9	32	17.8					
	その他	24	8.9	9	5.0					

れた「妊産婦の健康診査及び保健指導」、「妊産婦の休息・補食」、「妊娠中の通勤緩和」は、いずれも「整備予定」がそれぞれ3割台の改善にとどまる。「子の看護休暇 (小学校就学前)」は6割、「育児休業」5割超の団体が「整備予定」である。

正規職員に対する休暇の整備状況を参考にしながら、不合理な格差は改善されるべきである。

3) 再度任用時における年次有給休暇の繰り越し状況

年次有給休暇の制度がある(「全て制度有り」、「一部制度有り」と回答した団体を対象に、再度任用時における繰り越しの状況をまとめたのが表Ⅲ 8-3である。

「繰り越し有り」は半数を超えるものの55.8%にとどまり、残りは、「繰り越しなし

(一部で繰り越しなしの場合も含む)」である。ただし、適正化に向けた検討状況では、「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)」を選択した団体が8割弱に及んでいる。

9. 健康診断等の状況

「調査票9」では、臨時・非常勤職員に対する、労働安全衛生法に基づく「雇入時健康診断」、「定期健康診断」、「ストレスチェック」の実施状況について質問されている¹³。具体的には、それぞれについて、実施状況が

¹³ 調査票に掲載されている説明文によれば、次のとおりである。(1)雇入時の健康診断は、労働安全衛生規則第43条の規定により雇入れ時に、医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けてから3ヶ月以内の者

表Ⅲ 8-3 年次有給休暇の制度を有り(全て制度有り、一部制度有り)と回答した団体における、再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの状況
単位：件、%

		全体			
		270	100.0	自治体群	
				180	100.0
年次有給休暇制度の有無	なし	5	1.9	1	0.6
	有り	265	98.1	179	99.4
		265	100.0	179	100.0
再度任用時の年次有給休暇の繰り越し	繰り越し有り	148	55.8	103	57.5
	繰り越しなし(一部で繰り越しなしの場合も含む)	117	44.2	76	42.5
		117	100.0	76	100.0
年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)	1	0.9	1	1.3
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)	91	77.8	63	82.9
	検討中(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	8	6.8	6	7.9
	見直す予定なし(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	5	4.3	1	1.3
	その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	12	10.3	5	6.6

まず質問され(「全てで実施」、「未実施(一部未実施も含む)」)、「未実施」の場合には、任命権者、職種、任用根拠ごとに、「適正化に向けた検討状況」が質問されている。

270団体の結果と、180団体(自治体群)の結果を表Ⅲ 9-1にまとめた。適正化に向けた検討状況は複数選択可の扱いで処理をした。

なお、ある団体(組合)の回答データの修正を行った(「雇入時健康診断」で「全てで

実施」に回答していながら「検討状況」にも○がついていたため、「検討状況」を非該当に修正した)。

結果は第一に、雇入時健康診断では「未実施」の団体が多く、7割を超えている。「未実施」団体に尋ねた、適正化に向けた検討状況では、「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定」が全体の3分の2を占めているが、一方で、「見直す予定なし」「その他」もあわせると全体の3割程度を占める。

第二に、定期健康診断では逆に、「全てで実施」が多く7割程度を占める。ただし言い換えれば、残りの3割では定期健康診断が実施されていない。「一部事務組合等」を除く自治体群に限っても結果は同様である。適正化に向けた検討状況では、「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定」が半数であるものの、「見直す予定なし」「その他」を足し合わせると5割になる。

第三に、ストレスチェックでは「全てで実施」が4割弱であるが、自治体群に回答を限

がその結果を証明する書類を提出した場合には、その検査項目は省略することができる(なお、定期健康診断実施を理由に雇入時の健康診断を省略することはできない)。(2)定期健康診断は、労働安全衛生規則第44条の規定により1年以内ごとに1回、定期的に医師による健康診断を行わなければならない。ただし、雇入時の健康診断を受けた者(ただし書きの書面を提出した者を含む)については、雇入れ時の健康診断の実施日から1年間に限り、その検査項目は省略することができる。(3)ストレスチェックは、労働安全衛生法規則第52条の9の規定により1年以内ごとに1回、定期的に医師又は保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない、とされている。

表Ⅲ 9-1 健康診断等の状況

単位：件，%

		全体		自治体群	
		件数	割合	件数	割合
雇入時健康診断の実施の有無	全てで実施	71	26.3	49	27.2
	未実施（一部未実施も含む）	199	73.7	131	72.8
		199	100.0	131	100.0
雇入時健康診断の適正化に向けた検討状況（複数選択可の扱いで処理）	法に規定されている健康診断を受けてから3ヶ月以内の証明書を提出させる予定	19	9.5	14	10.7
	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	5	2.5	4	3.1
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定	132	66.3	90	68.7
	見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること）	36	18.1	20	15.3
	その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること）	25	12.6	16	12.2
		270	100.0	180	100.0
定期健康診断の実施の有無	全てで実施	186	68.9	127	70.6
	未実施（一部未実施も含む）	84	31.1	53	29.4
		84	100.0	53	100.0
定期健康診断の適正化に向けた検討状況（複数選択可の扱いで処理）	法に規定されている雇入時健康診断を実施する予定（実施後1年間は定期健診を省略可のため）	8	9.5	5	9.4
	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	2	2.4	2	3.8
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	45	53.6	28	52.8
	見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること）	30	35.7	19	35.8
	その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること）	13	15.5	8	15.1
		270	100.0	180	100.0
ストレスチェックの実施の有無	全てで実施	101	37.4	88	48.9
	未実施（一部未実施も含む）	169	62.6	92	51.1
		169	100.0	92	100.0
ストレスチェックの適正化に向けた検討状況（複数選択可の扱いで処理）	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	6	3.6	5	5.4
	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定（見直す方向で検討している場合も含む）	70	41.4	50	54.3
	見直す予定なし（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること）	37	21.9	18	19.6
	その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること）	68	40.2	26	28.3

ると5割弱にまで改善される。適正化に向けた検討状況についても、全体と自治体群とでは状況がやや異なり、前者では、「会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定」が4割で、「見直す予定なし」と「その他」を足し合わせると6割に及ぶのに対して、自治体群では、それぞれ54.3%、47.8%で前者のほうが多い。

10. 人事評価

「調査票10」では、人事評価結果の活用状況が質問されている。具体的には、再度任用

時、分限（分限処分）時、人材育成時のそれぞれにおいて、人事評価結果を「全てで活用」、「一部で活用」、「活用なし」のいずれかに回答させている。「一部で活用」ないし「活用なし」に該当する場合には、「会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況」にも回答させている。

「記載要領」によれば、「全ての一般職の臨時・非常勤職員は、常勤職員と同様、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず人事評価を実施する必要があり、これは会計年度任用職員に

表Ⅲ 10-1 人事評価結果の活用状況

単位：件，%

	全体		自治体群		
	270	100.0	180	100.0	
再度任用時の能力実証	[無回答]	2	0.7	1	0.6
	全てで活用	8	3.0	6	3.3
	一部で活用	25	9.3	19	10.6
	活用なし	235	87.0	154	85.6
	262	100.0	174	100.0	
会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況	[無回答]	2	0.8		
	統一的に活用予定（活用する方向で検討している場合も含む）	64	24.4	45	25.9
	（再度任用時の能力実証又は人材育成に関し）活用するかどうかは任命権者の判断とする見込み	53	20.2	39	22.4
	人事評価の未実施	72	27.5	44	25.3
	検討中	44	16.8	34	19.5
	（再度任用時の能力実証又は人材育成に関し）活用しない見込み	1	0.4	1	0.6
その他	26	9.9	11	6.3	
	270	100.0	180	100.0	
分限	[無回答]	2	0.7	1	0.6
	全てで活用	10	3.7	7	3.9
	一部で活用	16	5.9	12	6.7
	活用なし	242	89.6	160	88.9
	260	100.0	173	100.0	
会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況	[無回答]	2	0.8		
	統一的に活用予定（活用する方向で検討している場合も含む）	90	34.6	62	35.8
	（再度任用時の能力実証又は人材育成に関し）活用するかどうかは任命権者の判断とする見込み	1	0.4	1	0.6
	人事評価の未実施	78	30.0	50	28.9
	検討中	55	21.2	44	25.4
	その他	34	13.1	16	9.2
	270	100.0	180	100.0	
人材育成	[無回答]	2	0.7	1	0.6
	全てで活用	12	4.4	11	6.1
	一部で活用	16	5.9	13	7.2
	活用なし	240	88.9	155	86.1
	258	100.0	169	100.0	
会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況	[無回答]	1	0.4		
	統一的に活用予定（活用する方向で検討している場合も含む）	55	21.3	37	21.9
	（再度任用時の能力実証又は人材育成に関し）活用するかどうかは任命権者の判断とする見込み	54	20.9	39	23.1
	人事評価の未実施	72	27.9	44	26.0
	検討中	44	17.1	34	20.1
	（再度任用時の能力実証又は人材育成に関し）活用しない見込み	6	2.3	4	2.4
その他	26	10.1	11	6.5	

においても同様」であり、人事評価結果がどのように活用されているかを把握するものであるとのことである。

結果は（表Ⅲ 10-1）、人事評価結果は、ほとんどの団体で活用されていない。そもそも人事評価自体が行われていないケースが多いと推測される。

具体的には、再度任用時においても、分限

時においても、人材育成時においても、三択のうちの「活用なし」が9割近くを占めている。

活用に向けた検討状況でも、「統一的に活用予定（活用する方向で検討している場合も含む）」と回答している団体は2割台から3割台にとどまる。分限時におけるその回答が34.6%とやや多い。

Ⅳ. まとめに代えて

自治体臨時・非常勤職員の雇用、労働に関する条件整備は長らく手つかずのままだった。労働基本権の制約を受け、なおかつ、任命権者の過度な裁量が容認されるという不条理な状況に彼らは置かれてきた。今次の地公法・地自法改定はこうした状況の改善にどの程度つながるだろうか。

たしかに、今次の法改定の趣旨を踏まえるならば、労働条件の不利益変更は本来はあり得ない。「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」でも次のように述べられている。

資料 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成二十九年四月十三日参議院総務委員会）

政府は、本法施行に当たり、地方公務員の任用、勤務条件並びに福祉及び利益の保護等の適正を確保するため、次の事項についてその実現に努めるべきである。

- 一、会計年度任用職員及び臨時的任用職員の任用について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。
- 二、人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についてもこの考え方に沿うよう、引き続き任用の在り方の検討を行うこと。
- 三、現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない。そのために地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、制度改正により必要となる財源についてはその確保に努めること。また、各地方公共団体において休暇制度の整備及び育児休業等に係る条例の整備が確実に行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うこと。
- 四、本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講

ずること。その際、民間における同一労働同一賃金の議論の推移を注視し、公務における同一労働同一賃金の在り方及び短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方について特に重点を置くこと。

右決議する。

出所：参議院ウェブサイトより。

しかしながら、この間、職員の非正規化とあわせて進められてきた民営化や民間委託が、会計年度任用職員制度の導入にあわせて加速することが懸念される¹⁴。この点で、なし崩しの民営化・民間委託、安上がりの公務労働を防ぐためにも、適正な発注条件と労働条件の確保を図る公契約条例の整備が、つまり、非正規公務員・会計年度任用職員に限らず、公務・公共サービスに従事する全ての労働者の労働条件の整備が課題である。

さて、本稿で明らかになったのは、非常に多くの臨時・非常勤職員によって公務労働が支えられていること、そのほとんどは会計年度任用職員制度への移行が予定されていること、正職員との間の労働条件の著しい格差——それはまた組織労働者と未組織労働者との間の格差——の存在などである。

調査対象の範囲が異なり、従来の調査で除

¹⁴ そうした検討作業が自治体内で行われていることは筆者もこの間の調査で把握してきたが、総務省マニュアルでも「簡素で効率的な行政体制の実現」という項で次のことが指摘されている。「各地方公共団体においては、組織とし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、厳しい財政状況にあっても、住民のニーズに応える効果的・効率的な行政サービスの提供を行っていくことが重要です。その際、ICTの徹底的な活用、民間委託の推進等による業務改革を進め、簡素で効率的な行政体制を実現することが求められます。／このため、臨時・非常勤の職の設定に当たっては、現に存在する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てください。」とある。

かれていた短期間・短時間勤務者や4月1日時点で在籍していない者も含まれるためとはいえ、従来の倍にあたる人数がカウントされた。これだけの規模の労働者の保護制度が未整備のまま推移してきたそのことが——しかも、不要であると総務省通知で指摘されてきた空白期間の設定や応募制限さえ撤廃されていなかったこと——が、使用者側である自治体はもちろんのこと、既存の労働組合（職員団体）にも問われている。

なお、繰り返しになるが、不十分ながらも民間で進む雇用安定化策（改正労契法による無期雇用転換）から非正規公務員は除外されている。会計年度任用職員制度に移行しても、有期雇用である点は変わらない。むしろ、毎年の条件付き採用期間が設けられるという逆行した事態にある。また、賃金については、勤務時間数による差別的な扱いが容認されるという、これもまた、民間の同一労働同一賃金における議論ではみられない動きである。

本稿は、新たな法制度改定を視野に入れながら、当面は、会計年度任用職員制度下で出来る限りのことを行うべきというスタンスでまとめてきた¹⁵。国に対する財源保障の要求もそこには当然含まれる。その実現のためにも、労働組合の空白地帯のなかにある非正規職員に対する既存労組による包摂が何よりも重要であると考えますが、その取り組みは進んでいるだろうか。

（参考文献）

川村雅則（2014a）「官製ワーキングプア問題（Ⅱ）」

¹⁵ 上林陽治氏は、「非正規公務員の権益を守る給与（報酬）条例（案）、勤務時間条例（案）、任用に関する条例（案）」の策定を通じて、会計年度任用職員を定数化し雇用の安定化を図ること、諸手当の支給を条例で明記することなどを提起している（NPO法人官製ワーキングプア研究会のウェブサイトを参照）。

総務省「臨時・非常勤職員に関する調査」の北海道データの集計結果（Ⅰ）」『北海学園大学開発論集』第93号（2014年3月号）所収

川村雅則（2014b）「官製ワーキングプア問題（Ⅲ）総務省「臨時・非常勤職員に関する調査」の北海道データの集計結果（Ⅱ）」『北海学園大学開発論集』第94号（2014年9月号）所収

川村雅則（2017）「非正規労働者の現状と今求められる運動の課題——非正規公務員問題を題材に」『月刊全労連』第245号（2017年7月号）所収

川村雅則（2018）「非正規公務員問題に対する労働組合の取り組みはどこまで進んだか」『生活協同組合研究』第512号（2018年9月号）所収

上林陽治（2012）『非正規公務員』日本評論社

上林陽治（2015）『非正規公務員の現在：深化する格差』日本評論社

上林陽治（2017a）「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正（上）総務省「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」（平成28年12月27日）読解」『自治総研』第43巻5号（2017年5月号）所収

上林陽治（2017b）「欺瞞の地方公務員法・地方自治法改正（下）官製ワーキングプアの法定化」『自治総研』第43巻7号（2017年7月号）所収

上林陽治（2018）「会計年度任用職員制度導入に備える」『みんなの図書館』第496号（2018年8月号）所収

全日本自治団体労働組合（2015）『自治体臨時・非常勤等職員の手引き（2015年改訂版）』全日本自治団体労働組合

地方公務員法制研究会編（2017）『Q & A 地方公務員の臨時・非常勤職員制度改正のポイント』ぎょうせい

山下弘之（2018）「会計年度任用職員制度新設と自治体における課題」『埼玉自治研』第50号（2018年3月号）所収

吉田雅人（2018）「会計年度任用職員制度の概要と自治体の課題」『北海道自治研究』第594号（2018年7月号）所収

資料Ⅰ-1 調査票1(会計年度任用職員制度等への移行状況)の回答における修正箇所・内容等

団体区分	部門	職種	任用形態	性別	勤務時間	人数 (修正前→修正後)	内容
北海道	公営企業部門のうち企業職員	一般事務職員	一般職非常勤職員	女	計	0人→3人	「パート」の3人が(フルとパートの)「計」に反映されていなかったので修正。
			合計			0人→3人	以上の修正を反映。
		合計	一般職非常勤職員			0人→3人	以上の修正を反映。
			合計			24人→27人	以上の修正を反映。
町村群	教育	教育(義務教育)	臨時的任用職員	女	計	58→59人	ある町の「フル」の1人が(フルとパートの)「計」に反映されていなかったので0人を1人に修正。町村群の数値も連動して修正。
			合計			100人→101人	以上の修正を反映。
		合計	臨時的任用職員			2,229人→2,230人	以上の修正を反映。
			合計			3,434人→3,435人	以上の修正を反映。

注1：上段の修正も下段の修正も、ともに、「合計」部門についても反映させた。

注2：下段は、町村群のある町の誤入力によるもの。

資料Ⅰ-2 調査票③1(男女別の平均給与支給額)の回答における修正箇所・内容等

団体	職種	性	内容
3-a 町			データが欠落。
3-b 町	事務補助職員	女	「給料」が「3,262」、「以外の手当」が「362」と入力されていた。326,200と36,200の誤入力か？最終的には、不明に修正。
3-c 町	保育所保育士	女	「以外の手当」324,280を「期末・勤勉手当」と判断し、修正。
3-d 町	複数	男、女	「以外の手当」の金額が「給料」を上回る額であった。また、「期末・勤勉手当」が「0」であった。以上から「以外の手当」に書かれた金額は「期末・勤勉手当」と判断し、そのように修正をした。具体的には、次の職種×性の金額。「事務補助職員」の「男」406,002、「女」156,347。「保育所保育士」の「女」437,250。「給食調理員」の「女」169,714。「図書館職員」の「女」187,200。
	事務補助職員	女	「給料」が「133」、「以外の手当」が「1」と回答されていたのをそれぞれ「133,000」「10,000」に修正した。
3-e 町	給食調理員	女	「給料」が「147」と回答されていたのを「147,000」に修正した。
	図書館職員	男	「給料」が「134」と回答されていたのを「134,000」に修正した。
3-f 村	保育所保育士	男、女	「男」に「3」人と入力されていたが、「給料」等の回答はなかった。「女」にも「3」人の回答があり、かつ、「給料」等の回答があった(「合計」にも「女」と同じ回答が入力されていた)。「男」の「3」人は「0」人と判断し、そのように処理した。
3-g 村	複数	女	3-d町と同じ誤り。具体的には、次の職種×性の金額。「事務補助職員」の「女」344,400、「給食調理員」の「女」381,360、「教員(義務教育以外)」の「女」575,217。「図書館職員」の「女」381,360。
3-h 町	保育所保育士	男、女	「以外の手当」の金額が「給料」を上回る額である。「期末・勤勉手当」にも金額の入力がある。「以外の手当」に入力されたのは年額か、あるいは、「給料」も含めて(「以外の手当」を上乘せた金額を)入力したか不明。そのまま分析対象とする。
	給食調理員	男	「以外の手当」が10万円を超える。「期末・勤勉手当」にも入力がある。年額と誤ったか、「給料又は報酬(平均月額)」に上乘せて入力したか不明。そのまま分析対象とした。
3-i 町	清掃作業員	男	「給料」が「1,177」と入力。117,700の誤りか、それとも、時給額か？最終的には、不明に修正。
3-j 組合	事務補助職員	女	「1」人の入力があったが、「給料」等の入力がなかったので、「女」「合計」それぞれの「給料」等を無回答扱いにした(人数は残した)。
	給食調理員	男、女	「男」に「1」人、「女」に「24」人と入力されていたが、「給料」等の回答はいずれもなかった。「合計」には人数の回答もなかった。そこで「合計」の人数に「25」人を入力し、「給料」等はいずれも無回答扱いとした。
3-k 施設	事務補助職員	女	「給料」が「0」で「以外の手当」が「136,000」、「期末・勤勉手当」が「225,120」と入力されていた。「136,000」を「給料」とし、「期末・勤勉手当」はそのまま。
3-l 組合	事務補助職員	女	「給料」が「0」で「以外の手当」が「146,710」と入力されていた。146,710を「給料」に移動。

資料 I-3 調査票 8 (休暇等) の回答における修正箇所・内容等 その1

団体	項目	内容
8-a 市	休暇等の現状	回答 10 件のうち 5 件が、任命権者や備考欄も含め、残り 5 件と完全に一致していたので削除。
8-b 町		任命権者に「町長」と「〇〇町長」の 2 者があったが、回答は異なったので、両者とも採用。ただし「有給制度」に「〇〇町長」の回答はなかった。
8-c 町		5 件の回答があったが、「有給制度」は 1 件のみ。
8-d 町		回答 (2 件) が、任命権者や備考欄も含め、一致していたので 1 件を削除。
8-e 町		2 件の回答があったが、「有給制度」は 1 件のみ。
8-f 町		3 件の回答があったが、「有給制度」は 1 件のみ。
8-g 連合		1 件の回答にもかかわらず、「有給制度」は 2 件の回答があった。しかし内容が完全に一致していたので 1 件を削除。
8-h 組合		有給制度 有給制度の回答がなかった。
8-i 市	休暇等の制度、有給制度	「介護時間」の回答が「5. (以下、理由)」となっていたので、「4. その他」とみなした。
8-j 機構	休暇等の制度、有給制度	回答が選択肢にないものであったが、「雇用形態も含め検討中」との自由記述があったため、いずれも「4. その他」とみなす。
	有給制度	「妊産婦の健康診査及び保健指導」、「妊産婦の休息・補食」、「妊娠中の通動緩和」の回答が選択肢にないものであったため、「4. その他」とみなす。
8-k 組合	休暇等の制度、有給制度	「忌引」から「夏季」までが選択肢にないもの (数値が 5 以上で、「以下、理由」という記載) であったため、「4. その他」とみなした。
	有給制度	「出勤困難」、「退勤途上」、「妊産婦の健康診査及び保健指導」、「妊産婦の休息・補食」、「妊娠中の通動緩和」の回答が選択肢にないものであったため、「4. その他」とみなした。

資料 I-4 調査票 8 (休暇等) の回答における修正箇所・内容等 その2

	年次有給休暇以外の休暇																	主な職務専念義務免除									
	国の非常勤職員の休暇											左記以外															
	公民権行使	官公署出頭	現住居の滅失等	出勤困難	退勤途上	忌引	産前	産後	保育時間	子の看護 (小学校就学前)	短期介護	介護休暇	介護時間	生理日の就業困難	産産疾病	公務上の傷病	私傷病	骨髄等ドナー	ボランティア	結婚	妻の出産	男性の育児参加	父母の追悼	夏季	及び保健指導	妊産婦の健康診査	妊産婦の休息・補食
「休暇等の現状」の「有給制度」注1	20	20	22	14	22	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	1
「会計年度任用職員制度等における休暇制度等の適正化に向けた検討状況」の「有給制度」注2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0

注 1 : 「休暇等の現状」で「休暇等の制度」に「全て制度なし」と回答していながら「有給制度」で「全て有給」と回答していた事例。後者を非該当に変更。

注 2 : 「会計年度任用職員制度における休暇制度等の適正化に向けた検討状況」で「休暇等の制度」に「整備予定なし」と回答していながら有給制度で「整備予定」と回答していた事例。後者を非該当に変更。

資料Ⅱ 会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査「記載要領」

会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査「記載要領」

【記載要領】

I 調査の目的

地方公務員の臨時・非常勤職員における適正な任用・勤務条件等の確保に向け、平成29年5月17日に「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)」(以下、「改正法」という。)が公布されました。

改正法附則第2条第2項の規定において、総務大臣は、新たな制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、各地方公共団体の任命権者が行う準備及び措置の実施状況を把握した上で、必要があると思われるときは、当該準備及び措置について技術的な助言又は勧告をするものとされています。

このため、本調査においては、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件等の確保に向けた準備状況等を把握することとされています。なお、今後、必要に応じてフォローアップや追加調査を行う場合があります。

II 調査対象団体

都道府県、指定都市、市、特別区、町村及び一部事務組合等*

* 「一部事務組合等」とは、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団をいう(以下、同じ)。

III 調査項目

表紙(地方公共団体の基本情報等)

調査票1～4(臨時・非常勤職員数や勤務実態等に関すること)

調査票5～10(制度・運用に関すること)

IV 調査票の提出団体

表紙については全ての地方公共団体において提出してください。

調査票1～10については平成29年度中に臨時・非常勤職員を任用する団体のほか、平成29年度中に任用実績がない場合であっても、任用の適正化後においても、新たに改正法による改正後の地方公務員法(以下「新法」という。)に規定する臨時・非常勤職員として任用しようとする団体においても提出してください。

なお、ここでの「臨時・非常勤職員」とは、(調査票1)の調査対象となる者をいいます。

V 調査票の提出日

都道府県及び指定都市人事担当課【調査票3及び4以外】平成30年5月末

【調査票3及び4】平成30年7月末

都道府県市区町村担当課 平成30年7月末(管内の市区町村及び一部事務組合等を取りまとめ提出)

VI 記載要項

・ 数字は半角で記載してください。

- ・ 該当のない箇所は空欄とし、－(ハイフアン)・0(ゼロ)等を記載しないでください。
- ・ 「地方公共団体コード」、「都道府県名」、「団体名」、「団体区分」欄は「表紙」と同じ情報を記載してください。
- ・ セルの挿入や削除は記載要領や調査票に指示がない限り、原則、行わないでください。
- ・ 記載のない箇所は、黄色で塗りつぶしているセルであるため、それ以外の箇所に記載しないでください。
- ・ 各調査票にある記載例を削除した上で、記載してください。

Ⅶ 調査票ごとの留意事項

―― 調査票1～4(臨時・非常勤職員数や勤務実態等に関すること) ―――

【調査票1】会計年度任用職員制度等への移行状況

1. 「平成29年度」欄には、任期や勤務時間の長短にかかわらず、以下の「7」に該当する平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員数(延べ人数)を記載してください。

2. 「任用の適正化後」欄には平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員数の実績をベースとして、改正法を踏まえた見直し(予定・見込み)後の数を記載してください。なお、平成29年度中の任用実績はないが、任用の適正化後に新たに新法に規定する臨時・非常勤職員として任用しようとする場合にはその数も含めて記載してください。

3. 「適正化後の状況」の回答にあたっては、組織としての意思決定や職員団体との協議等を必要とする団体も想定されますが、ここでは、あくまで「会計年度任用職員制度の導入等」に向けた事務処理マニュアル(以下「マニュアル」という。)に沿った場合の人事当局の見込みを記載してください。【調査票1～2未読事項】

4. 職種の分類は、別表のとおり。【共通事項】

5. 「フルタイム職員」とは、一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間間隔(調査票上「フル」と表示)とします。また、「パートタイム職員」とは、「フルタイム職員」以外の職員(調査票上「パート」と表示)とします。

なお、フルタイム職員又はパートタイム職員のいずれかに該当する場合は、マニュアルQ&Aの問1～6、問1～7参照。また、変形8時間制(労働基準法第32条の2)により勤務する者は、変形する前の勤務時間により判断してください。

(参考)パートタイムとなる例

- ▶ 勤務日が週3日でフルタイムで勤務する場合
- ▶ 任期が3日でフルタイムで勤務する場合
- ▶ 1月のうち、1週目はフルタイム、2週目はパートタイム、3週目はフルタイム、4週目はパートタイムで勤務する場合

6. 「一般行政(福祉関係を含む)」、「教育」、「警察」、「消防」、「公営企業のうち企業職員」、「公営企業のうち企業職員以外のごとに表を作成してください。これらの合計値は、「合計」ワークシートに自動的に集計されます。なお、各部門の区分方法は「地方公共団体定員管理調査」と同様です。

ただし、ここでの「企業職員」とは、公営企業のうち地方公営企業法第4章(職員の身分の取

<p>を定め採用されている者(任期付職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条に基づき任期を定め採用されている者(任期付研究員) ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号に基づき任期を定め採用されている者 <p>8. 「任用の適正化後」欄については、以下の区分により記載してください。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 新法第3条第3項第9号に基づき任用しようとする者(以下「改正後の特別職非常勤職員」という。) ② 新法第22条の2に基づき会計年度任用の職に任用しようとする者(以下「会計年度任用職員」という。) ③ 新法第22条の3第1項又は第4項に基づき臨時任用しようとする者(以下「改正後の臨時任用職員」という。) ④ 上記①～③以外の任用根拠(任期の定めのない常勤職員や任期付職員等)により、任用しようとする者 <p>※ 「任用の適正化後」の「左記以外」欄は、任用根拠の見直しに伴い、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、臨時・非常勤職員ではなく、任期の定めのない常勤職員や任期付職員等の活用が想定されるほか、臨時・非常勤の職の職定に当たっては、現に存在する職を適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こととされているため、「平成 29 年度」欄と「任用の適正化後」の数は一致するものではありません。</p>	<p>【調査票2】任用の適正化後に「改正後の特別職非常勤職員」、「改正後の臨時任用職員」、「左記以外」して任用しようとする職</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ここでは、【調査票1】の「任用の適正化後」欄において、「改正後の特別職非常勤職員」、「改正後の臨時任用職員」又は「左記以外」として任用しようとする職のうち、以下の2から4で示す調査対象に該当する職について、具体的な職務内容や勤務条件等を把握するものです。【調査票2】の各項目の情報は平成 29 年度実績を基本に記載してください。 2. 任用の適正化後に「改正後の特別職非常勤職員」として任用しようとする職 <ol style="list-style-type: none"> ① 調査対象 <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公共団体が新法第3条第3項第3号の規定に基づき独自に設置する職のほか、マニュアル P.12 表中の法令に基づき設置される職以外に、法令(自治体の条例等は除く、以下同じ。)に基づきものとして、法第3条第3項第3号の特別職非常勤職員として任用しようとするのが適当ではないか疑義が生じている職を記載してください。その際、「法令又は独自設置」欄において、該当する選択肢を選択してください。 ・ したがって、新法第3条第3項第3号の「顧問」、「参与」に該当する職や、マニュアル P.12 表中の法令に基づき設置される職は記載不要です。 ② 記載上の留意事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 任用の適正化後の「改正後の特別職非常勤職員」とは、専門的な知識経験等を有する者が就く職であって、当該知識経験等に基づき、助言、調査、診断等を行う職であり、労働者性が低い者が就く職が該当します。
---	--

<p>扱いの規定が適用される職員とします。</p> <p>7. 【平成29年度】の調査対象となる臨時・非常勤職員(共通事項)</p> <p>定数外職員のうち、次の①～③に該当する者。ただし、臨時的に任用している教員等定数扱いしている職員であっても次の①～③に該当する場合は対象とします。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 改正前の地方公務員法(以下「旧法」という。)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、嘱託員及びこれらの者に準ずる者として任用とされている者(以下「特別職非常勤職員」という。) ② 一般職として期間付任用されている者(一般的に法第17条に基づき任用とされている者。以下「一般職非常勤職員」という。) ③ 法第22条第2項又は第5項に基づき臨時任用されている者(以下「臨時任用職員」という。) <p>※1 その他条例、規則、要綱、内部規程等を根拠として当該地方公共団体の定数外職員として取り扱われている者(任用上の根拠は必ずしも明確ではないものの当該地方公共団体の定数外職員として取り扱われている者を含む。)(については全て、特別職として任用している①、一般職として任用している②又は③として回答してください。</p> <p>※2 市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員(専任教員負担職員)については、都道府県において計上しては、平成 29 年4月1日に専任教員負担職員に関する権限が移されたことに伴い、従来、都道府県で計上していた教職員数について指定都市において計上してください。</p> <p>※3 次の者は対象とします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤的非常勤職員(常時勤務に服することを要する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き12月を超える職員) ・ いわゆる日々雇用職員(日々雇い入れられる職員で、一定の任用予定期間を定められているもの) ※4 次の者は対象としません(以下「対象外事項等職員」という。) <ul style="list-style-type: none"> ・ 法第3条第5項第2号に規定する委員及び委員会(審議会その他これに準ずるものを含む。) ・ 構成員の職で臨時又は非常勤の者 ・ 法第28条の5に基づき任期を定め採用されている者(再任用短時間勤務職員) ・ 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第5条に基づき任期を定め採用されている者(任期付短時間勤務職員) ・ 地方公務員(育児休業等)に関する法律第6条第1項第2号に基づき臨時任用されている者及び旧法第18条第1項に基づき短時間勤務職員として任用されている者 ・ 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第3条に基づき臨時任用されている者 ・ いわゆる派遣職員(当該団体と人材派遣会社等との契約により、当該団体に派遣されている者) ・ 選挙の実施に伴って採用した臨時・非常勤職員(当該年度の特殊事情によるため)なお、定数内職員である次の者も対象外となります。 ・ 法第28条の4に基づき任期を定め採用されている者(再任用職員) ・ 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第3条又は第4条に基づき任期 	
---	--

<p>さい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新法第22条の3の規定については、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に職に具体的な者が充たされていない場合に限定されることから、非常勤の職(短時間勤務の職を含む。)には、臨時的任用職員を充てることができないことに留意してください。 4.任用の適正化後の「左記以外」のうち、地方公共団体の一般職非常勤職員として任用しようとする職 <p>ここでは、改正後において、団体独自の一般職非常勤職員として任用を許容するものではなく、要態がないことを改めて把握するものです。</p> <p>① 調査対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員制度によらず、地方公共団体が独自の一般職非常勤職員として任用しようとする職の全てを記載してください。 ② 記載上の留意事項 <ul style="list-style-type: none"> ・一般職として非常勤職員を任用とすることは、会計年度任用職員として任用することが適当であり、会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員として任用することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わない不適当なもので、避けるべきです。 ・独自の一般職非常勤職員については、勤務形態(任期や勤務時間)にかかわらず、報酬及び費用弁償の支給対象となり、会計年度任用職員であれば支給可能な期末手当を支給することはいできないことに留意してください。 	<p>【調査票3】①男女別の平均給与支給額</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 回答の対象は、「フルタイム(一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間)で勤務する臨時・非常勤職員であって、平成29年度の任期が11ヶ月以上にあたる職員」となります。 ※ 「任期が11ヶ月以上にあたる職員」については、再度任用の結果、通算して勤務継続期間が11ヶ月以上となる者は対象外とします。 2. 「給料又は報酬(平均月額)及び「期末手当・勤労手当以外の手当(平均月額)」については、任期の最初の月についての、給料又は報酬及び期末手当・勤労手当以外の全ての手当の支給額の一人当たりの平均値を計上してください。なお、手取額ではなく、各種控除前の額を計上してください。 3. 「期末手当・勤労手当(平均年額)」については、平成29年度中に支給された期末手当及び勤労手当(又はそれに相当する報酬)の一人当たりの平均値を計上してください。 <p>【調査票3】②臨時・非常勤職員に対する支出の平成29年度決算額(普通会計)</p> <p>※ 調査票3③以外の支出について、記載してください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 調査票1に計上した職員(普通会計に係る部分に限る)に対する支出に係る平成29年度決算額について、地方財政状況調査において報告する分類に従って計上してください。 2. なお、臨時・非常勤職員に対する支出のうち、地方自治法第203条の2及び第204条に基づき、給料・手当及び報酬について計上するものとし、旅費及び費用弁償等については含まれません。なお、決算上は買金として支出しているものについても含めることとします。
--	---

<p>したがつて、上記に該当せず、任命権者又はその委任を受けた者の指揮監督下で行われる事務など、新法の定める服務等を課すべき事務に従事すべき事項については、会計年度任用職員が従事すべき事務として整理すべきであり、この調査票には記載しないでください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「1. 助言」、「2. 調査」、「3. 診断」、「4. その他」の該当する番号を選択してください。その際、 ・労働者が低い左記については、上司の命令に従って職務を遂行すること、職務の具体的な遂行方法や要素として、総合的に判断する必要があります。その際、マニュアル P12 表中の法令に基づき設置される職の労働者性も参考してください。 ・単に勤務時間の把握が困難等の理由から、特別職非常勤職員として存置することは、改正法の趣旨に沿わないと考えることに留意してください。 ・新法第3条第3項第3号に規定する「助言」については、顧問や参与等が地方公共団体の執行機関等に対して「助言」する場合に限り該当するものであり、単に部局内の職員や住民等に対して「助言」を行う相談員などは、改正後の特別職非常勤職員に該当しません。 ・マニュアル P14～P15に列示する職(外国語指導助手、非常勤の公民館長、スクールカウンセラー、文書相談員、社会復帰アドバイザー等)については、一般職へ移行することとなるため、この調査票には記載しないでください。 ・マニュアル P44～P46 Q&A 問2-1. に列示する社会教育委員や少年指導委員などの新法3条3項2号の特別職、同法3条3項5号の非常勤の消防団員等、同法3条3項3号以外の特別職については、この調査票には記載しないでください。 ・医師に関しては、上司との指揮命令関係や従事する職務態度、勤務時間・場所等における拘束性などの労働者性を考慮し、一般職として整理、他方、学校医、学校歯科医に加え、産業医については労働者性が低いと考えられる医師として特別職として整理しているため、留意してください。 ・「勤務時間の定めの有無」「有」の場合における勤務時間(1日あたり)欄の「1. フルタイム」とは、1日当たりの通常の勤務時間を要する職を占める職員の1日当たりの通常の勤務時間と同一の時間とします。また、「2. パートタイム」とは、「フルタイム」以外とします。 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 任用の適正化後に「改正後の臨時的任用職員」として任用しようとする職 <ol style="list-style-type: none"> ① 調査対象 <ul style="list-style-type: none"> ・改正後の臨時的任用職員として任用しようとする職の全てを記載してください。 ② 記載上の留意事項 <ul style="list-style-type: none"> ・「船員の該当の有無」欄については、ここについて「船員」とは「船員法(昭和22年法律第100号)第1条に規定する船員を指します。該当する番号を選択してください。 ・「臨時の任用の要件」欄は、新法第22条の3に定める「1. 緊急の場合」、「2. 臨時の職」、「3. 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合(調査票上「名簿なし」と表示)」のうち、いずれも該当する番号を選択してください。 ・「給付総額(円)」欄は、当該年度間(4月から翌年3月までの間)の「報酬・給料」のほか、「費用弁償・手当」を含めた支給総額(税金や社会保険料等の控除前)を円単位で記載してください。
---	--

3. 「フルタイム職員」とは、一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の
一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間の職員(調査票上「フル」と表示)とします。また、
「パートタイム職員」とは、「フルタイム職員」以外の職員(調査票上「パート」と表示)とします。

【調査票3】③臨時・非常勤職員に対する支出の平成29年度決算額(普通会計)

- ・ 地方財政状況調査において「事業費支出」に係る職員の人数に関するものとして記入している支出に
ついて記載してください。

【調査票4】平成29年度における共済組合への臨時・非常勤職員の加入数に「関係」の留意事項

- ・ 「共済組合への臨時・非常勤職員の加入数」欄には、平成29年度に在籍する臨時・非常勤職
員のうち、地方公務員等共済組合法施行令第5号に該当し、実際に組合員の資格を取
得している者の人数を記載してください。

----- 調査票5～10(制度・運用に関すること) -----

【調査票5】～【調査票10】については、各任命権者における臨時・非常勤職員に関する各種制度
の整備・運用状況に係る現状と適正化に向けた検討状況について把握するものです。
調査時点については、平成30年4月1日時点を基本としますが、それ以降、状況に変化があれば、
最新の状況を記載してください。ただし、【調査票9】の現状においては、平成29年度中の状況を記載
してください。

【調査票5】「募集・採用等」に係る記載上の留意事項

- 募集・任用時の勤務条件の明示
 - ・ ここでは、「募集・任用時の勤務条件の明示」の現状において、「未実施(一部未実施の場合を
含む)」と回答した団体における適正化の状況を把握するものです。
 - ・ ①～③のそれぞれ「適正化に向けた検討状況」欄は、現状で「未実施(一部未実施の場合を
含む)」と回答した団体において、共通の【選択肢】欄から最も近いものを1つ選び、該当する番
号を選択してください。その際、「3 検討中」、「4 見直す予定なし」、「5 その他」を選択した場
合は「その理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。
 - ・ 回答にあたっては、勤務条件の明示に関するマニュアルP18～20を参照してください。
- 募集・採用時の年齢制限
 - ・ ここでは、「募集・採用時の年齢制限」の現状において、「制限あり(一部制限ありの場合を合
む)」と回答した団体の状況を把握するものです。
 - ・ 「③募集・採用時の年齢制限」の「適正化に向けた検討状況」欄は、現状で「未実施(一部未実
施の場合を含む)」と回答した団体において、【選択肢】欄から最も近いものを1つ選び、該当す
る番号を選択してください。その際、「3 検討中」、「4 見直す予定なし」、「5 その他」を選択し
た場合は「その理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。
 - ・ 回答にあたっては、均等な機会の付与及び客観的な能力の実証に関するマニュアルP19を参
照してください。

照してください。

【調査票6】「再度任用時の空白期間の設定の有無」に係る記載上の留意事項

- 再度任用時の空白期間について
 - ・ ここでいう「空白期間」とは、当初予定されていた任用期間を満了した後、一定期間を置いて
引き続いて同一職種に任用する場合の一定期間のことをいいます。
 - ・ 「①」③「空白期間を設定している理由」欄は、【選択肢】から該当する回答欄に「○」を選択して
ください(複数選択可能です)。「5 その他」を選択した場合は「その理由」欄にその理由を簡
潔に記載してください。
 - ・ 「規則や要綱等による定め」欄の「規則や要綱等による定め」とは、空白期間を置くこと
を地方公共団体の規則、要綱、内部規程等において定めている場合をいいます。
 - ・ 「②」空白期間の適正化に向けた検討状況」欄は、【選択肢】から最も近い理由を1つ選び、該当
する番号を選択してください。「6 その他」を選択した場合は「その理由」欄にその理由を簡
潔に記載してください。
 - ・ 「空白期間の長さ」欄は、その月数又は日数を記載してください。また、空白期間の長さが様々
である場合は、代表的なものだけで結構です(全てを記載する必要はありません)。
 - ・ 「④」設定した空白期間の長さの理由」欄は、【選択肢】から該当するものを回答欄に「○」を選択
してください(複数選択可能です)。「4 その他」を選択した場合は「その理由」欄にその理
由を簡潔に記載してください。
 - ・ 回答にあたっては、「空白期間」の適正化に関するマニュアルP35、36を参照。
- 再度任用時の応募制限について
 - ・ ここでいう「再度任用時の応募制限」とは、募集にあたり、団体独自に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をいいます。したが
って、JETプログラムにより任用されている場合は該当しません。
 - ・ 「⑤」再度任用時の応募制限の設定している理由」欄は、【選択肢】から該当する回答欄に
「○」を記入してください(複数選択可能です)。「4 その他」を選択した場合は「その理由」
欄にその理由を簡潔に記載してください。
 - ・ 「規則や要綱等による定め」欄の「規則や要綱等による定め」とは、再度任用時の応募
制限を団体の規則、要綱、内部規程等に定めている場合をいいます。
 - ・ 「⑥」応募制限の適正化に向けた検討状況」欄は、【選択肢】欄から最も近い理由を1つ選び、該
当する番号を選択してください。「6 その他」を選択した場合は「その理由」欄にその理由を
簡潔に記載してください。
 - ・ 「応募の上限回数」欄及び「応募の上限期間」欄については、その上限となる任用回数及び任
用年数をそれぞれ記載してください(例えば、1年ごとの再度任用で3年を上限としている場合、
上限回数は2回、上限期間は36ヶ月としてください)。また、上限となる任用回数及び任用年数
が様々である場合は、代表的なものだけで結構です(全てを記載する必要はありません)。
 - ・ 回答にあたっては、再度の任用についての留意事項に関するマニュアルP38を参照。

【調査票7】「給与等」に係る記載上の留意事項

- 給与の見直し(会計年度任用職員)

<p>・①～④欄については、それぞれの【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。</p> <p>・⑤職員団体等との協議等開始時期]欄については、職員団体や労働組合(企業職員、技能労務職員等の給与決定方法等)との協議等の開始時期について、現時点での予定をそれぞれ記入してください(例「平成〇年〇月頃」)。</p> <p>・①給与決定に際しての基礎]欄の【選択肢】欄の「類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初昇給の総月額を基礎とする」とは、マニュアルP.23及びP.59の向文と同じ趣旨です。</p> <p>・②職務経験等の考慮]欄の「職務経験等」とは、マニュアルP.23の「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素」やP.59の「職務経験等の要素」と同じ趣旨です。</p> <p>2. 給与と昇進の方向性[公正後の随時的任用職員]</p> <p>・①及び②欄について、それぞれの【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。</p> <p>3. 諸手当の昇進し方向性</p> <p>・区分に掲げられているそれぞれの職員について、それぞれの手当の支給の検討状況を【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。</p> <p>・【選択肢】欄から4を【選択肢】欄に記入していただくことになりましたが、記入の際には、「どの区分の職員について」及び「どの手当について」の状況なのかをわかるように記入してください。</p> <p>4. 退職手当の現状と昇進し方向性</p> <p>・①現状]欄で、「1 国の条例と同じ」を選択した場合、「②適正化の状況」及び「③昇進し方向性」について回答する必要はありません。</p> <p>・②適正化の状況]欄で、「1 国の条例と同じ」以外を選択した場合、「②適正化の状況」について回答してください。また、「②適正化の状況」で「1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定」又は「2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定」を選択した場合、「③見直し方向性」についても回答してください。</p> <p>・①現状]及び「③見直し方向性」欄の回答については「①③現状、見直しの方向性【選択肢】欄から1つ選択し、「②適正化の状況」欄の回答については「適正化の状況【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。</p> <p>・①現状]及び「③見直し方向性」欄の回答については、いずれも「4 その他」を選択し、「具体的な状況」欄に記入することとなる場合は、「現状」と「見直し方向性」のそれぞれについて、具体的な状況がわかるように記入してください(例「現状については、～～。見直しの方向性については、～～。」)。</p> <p>【調査票8]「休暇等」に係る記載上の留意事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 休暇等の現状 <ul style="list-style-type: none"> ・①「休暇等の制度」欄及び「②有給制度」欄は、それぞれの【選択肢】欄から該当する番号を1つ選択してください。なお、「①「休暇等の制度」欄において、「2 全て制度なし」を選択した状態については、当該休暇等に係る「②有給制度」欄の回答は不要です。 ・③「休暇等の制度」欄及び「④有給制度」欄は、それぞれの【選択肢】欄から最も近いものを選択し、該当する番号を選択してください。「3 検討中」、「4 その他」を選択した場合は「その 	<p>他の理由」欄にその理由を簡潔に記入してください。また、「③「休暇等の制度」欄で「2 整備予定なし」を選択した場合には「④有給制度」欄の回答は不要です。</p> <p>・会計年度任用職員制度における休暇制度等については、任命権者ごとではなく、各地方公共団体内で統一が取られることから、任命権者ごとに回答する形式となっております。</p> <p>・回答にあたっては、休暇等及びその他の勤務条件に関するマニュアルP.28～28を参照。</p> <p>3. 再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの状況</p> <p>・ここでは、上記「1 休暇等の現状」において、年次有給休暇を「全て制度有り」又は「一部制度有り」に「繰り越しなし」を「一部で繰り越しなしの場合を含む」と回答した団体における適正化の状況を把握するものです。</p> <p>・⑤再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況]欄は、【選択肢】欄から最も近いものを選択し、該当する番号を選択してください。「3 検討中」、「4 見直す予定なし」、「5 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記入してください。</p> <p>・回答にあたっては、マニュアルの間10-1を参照。</p> <p>【調査票9]「健康診断等の状況」に係る記載上の留意事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員に対する労働安全衛生法に基づく雇入時健康診断、定期健康診断、ストレスチェックの実施有無について把握するものです。 ・「未実施(一部未実施含む)」と回答した団体は、任命権者別に未実施の職に対する任用適正化後に向けた見直しの検討状況を記入してください。 ・記入例を参考に、「【選択肢】欄から最も近いものを1つ選択し、該当する番号を選択してください。「見直す予定なし」、「その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記入してください。 ・回答にあたっては、労働安全衛生法に基づく健康診断に関するマニュアルP.28、29を参照。 <p>【調査票10]「人事評価結果の活用」に係る記載上の留意事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての一般職の臨時・非常勤職員は、常勤職員と同様、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず人事評価を実施する必要があります。これは会計年度任用職員においても同様です。ここでは、人事評価結果をどのように活用を行っているかを把握するものです。 ・「会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況」欄は、【選択肢】欄から最も近いものを1つ選択し、該当する番号を選択してください。「4 検討中」、「5 見直す予定なし」、「6 その他」を選択した場合は「その他の理由」欄にその理由を簡潔に記載してください。
---	--

資料Ⅲ 会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査票

【表紙】

1-1 地方公共団体の基本データ

地方公共団体コード	
都道府県名	
団体名※	
団体区分番号(1-2から選択)	

※ ○○郡の記載は不要です。

1-2 団体区分番号

団体区分	区分番号
都道府県	1
政令指定都市	2
中核市	3
施行時特例市	4
一般市	5
特別区	6
町	7
村	8
一部事務組合等	9

2-1 臨時・非常勤職員の任用状況

平成29年度中(2-2から選択)	
任用の適正化後(2-2から選択)	

※ 記載要領の「Ⅳ 調査票の提出団体」を参照。

2-2 任用区分番号

任用区分	区分番号
有	1
無	2

3-1 各地方公共団体の想定されるスケジュール

想定時期(3-2から選択)	
その他理由	

3-2 想定時期区分番号

想定時期区分	区分番号
「マニュアル」のスケジュールに沿った対応を想定	1
「マニュアル」のスケジュールより後ろ倒しによる対応を想定	2
「マニュアル」のスケジュールより前倒しによる対応を想定	3
対象となる臨時・非常勤職員がいないため、未実施	4
その他(具体的な理由を「その他理由」欄に記入すること)	5

4 担当者情報

担当部署名	
ふりがな	
担当者名	
電話番号(直通)	

【調査票 1】 会計年度任用職員制度等への移行状況

区分	平成29年度						任用の適正化後												計							
	特別雇非常勤職員 (法3条3項3号)						改正後の特別雇非常勤職員 (新法3条第3項第3号)				会計年度任用職員 (新法22条の2)				改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4項)					左記以外 (常勤職員、任用内職員等)				会		
	男	女	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計	任期6月以上	任期6月未満	計		任期6月以上	任期6月未満	計	フル	パート		
一般事務職員																										
事務補助職員																										
技術職員																										
医師																										
医療技術員																										
看護師																										
保健師等																										
保育士保育士																										
その他保健士等																										
給食調理員																										
清掃作業員																										
技能事務職員																										
教員(義務教育)																										
教員(義務教育以外の 学校教員)																										
その他指導・支援員 等																										
図書館職員																										
消費生活相談員																										
その他																										
合 計																										



(単位：人)

【調査票3】男女別の平均給与支給額

	男			女			合計		
	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤続手当 (平均月額)	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤続手当 (平均月額)	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤続手当 (平均月額)
事務補助職員									
看護師									
保育所保育士									
給食調理員									
清掃作業員									
教員 (義務教育)									
教員 (義務教育以外)									
図書館職員									
消費生活相談員									

(単位:人、円)

【調査票4】平成29年度における共済組合への臨時・非常勤職員の加入数

	(単位:人)
平成29年度中に在籍する臨時・非常勤職員のうち、共済組合に加入している人数	

【調査票5】募集・採用等

1. 募集・任用時の勤務条件の明示

■ 以下において、現状で「未実施（一部未実施の場合も含む）」に該当する場合には、適正化に向けた検討状況を回答してください。

①募集を行う際の勤務条件の明示に関し、書面又は電子メールで示すべき事項の書面又は電子メールによる明示の状況		②任用時の勤務条件の明示に関し、書面で示すべき事項の書面による明示の状況	
現状		現状	
全てで実施	未実施 (一部未実施の場合も含む※)	全てで実施	未実施 (一部未実施の場合も含む※)
適正化に向けた検討状況		適正化に向けた検討状況	
③募集・任用を行う際の任用根拠の明示の状況		※「一部未実施」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。	
現状			
全てで実施	未実施 (一部未実施の場合も含む※)		
適正化に向けた検討状況			
①②③募集・任用時の勤務条件等の明示に係る適正化に向けた検討状況【選択肢】			
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)		
3 検討中(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	4 見直す予定なし(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)		
5 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)			
その他の理由			

【調査票5】(続き)

2. 募集・採用時の年齢制限

■ 以下において、現状で「制限あり(一部制限ありの場合も含む)」に該当する場合には、適正化に向けた検討状況を回答してください。

④募集・採用時の年齢制限	
現状	適正化に向けた検討状況
制限なし	制限あり (一部制限ありの場合も含む※)

※「一部制限あり」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。

④募集・採用時の年齢制限に係る適正化に向けた検討状況【選択肢】	
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3 検討中(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	4 見直す予定なし(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
5 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	
その他の理由	

【調査票6】空白期間等の設定状況

1-1 専任任用時の空白期間の設定の有無

現状					
設定なし	設定あり (一部で設定ありの場合も含む)				
	①空白期間を設定している理由				
	理由	1	2	3	4

※ここでいう「空白期間」とは、当初予定されていた任用期間を満了した後、一定期間を置いて引き続き同じ職種に任用する場合の一定期間のことをいいます。

※「一部で設定あり」とは、任用権限や委任された任命権者で職扱いが異なる場合などを用いる。

①空白期間を設定している理由【選択肢】※複数選択可

1 業務の遂行に必要な十分な期間であるため	2 恒常的な業務を担う正社員との区分を明確にし、臨時・非常勤職員の職であることを明確にするため
3 空白期間を設けることにより、継続した任用と見られないようにするため	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(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	
その他の理由	

1-2 上記1-1で「設定あり」を回答した団体のうち、規則や要綱等による定めの有無

現状

定めなし	定めあり (一部で定めありの場合も含む)
------	-------------------------

※「一部で定めあり」とは、任用権限や委任された任命権者で職扱いが異なる場合などを用いる。

1-3 上記1-1で「設定あり」を回答した団体のうち、適正化に向けた見直しの検討状況 (※最も近い理由を1つ選択)

②空白期間の適正化に向けた検討状況

--	--

②空白期間の適正化に向けた検討状況【選択肢】※最も近い理由を1つ選択

1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3 業務の遂行に必要な十分な期間であるため、見直す予定はない	4 継続した任用と見られる恐れがあるため、見直す予定はない
5 退職手当や社会保険料等の財政的な負担が生じる恐れがあるため、見直す予定はない	6 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
その他の理由	

【調査票6】(続き)

2-1 再度任用時の応募制限の有無

現状				
設定なし	設定あり (一部で設定ありの場合も含む)			
⑤再度任用時の応募制限を設定している理由				
理由	1	2	3	4

※ ここでいう、「再度任用時の応募制限」とは、募集にあたり、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを指して、一律に応募要件に制限を設けることをいう。

※ 「一部で設定あり」とは、任用権限や委任された任命権者が職域が異なる場合などをいう。

⑤再度任用時の応募制限を設定している理由【選択肢】※複数選択可	
1	臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため
2	継続した任用と見られる恐れがあるため
3	公称への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため
4	その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
その他の理由	

2-2 上記2-1で「設定あり」を回答した団体のうち、規則や要綱等による定めの有無

現状	
定めなし	定めあり (一部で定めありの場合も含む)

※ 「一部で定めあり」とは、任用権限や委任された任命権者が職域が異なる場合などをいう。

2-3 上記2-1で「設定あり(一部で設定ありの場合も含む)」を回答した団体のうち、適正化に向けた見直しの検討状況(※最も近い理由を1つ選択)

⑥応募制限の適正化に向けた検討状況	
-------------------	--

⑥応募制限の適正化に向けた検討状況【選択肢】※最も近い理由を1つ選択	
1	会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
2	会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定 (見直す方向で検討している場合も含む)
3	臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化の問題が生じるため、見直す予定はない
4	継続した任用と見られる恐れがあるため、見直す予定はない
5	公称への参画・就労の機会を住民に広く平等に与えるため、見直す予定はない
6	その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
その他の理由	

【調査票7】給与等

1. 給与の見直しの方向性 【会計年度任用職員】

①給与決定に際しての基礎	②職務経験等の考慮	③期末手当の支給	④通勤手当又は費用弁償	⑤職員団体等との協議等開始時期 労働組合 ※企業職員・技能 労務職員等
①給与決定に際しての基礎【選択肢】				
1 全ての職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする				
2 一部の職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする				
3 会計年度任用職員については常勤職員の給料表を基礎としない (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)				
4 その他 (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)				
具体的な状況				
②職務経験等の考慮【選択肢】				
1 全ての職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する				
2 一部の職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する				
3 給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮しない (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)				
4 その他 (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)				
具体的な状況				
③期末手当の支給【選択肢】				
1 全ての職員について期末手当を支給する				
2 一部の職員について期末手当を支給する				
3 期末手当を支給しない				
4 その他 (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)				
具体的な状況				
④通勤手当又は費用弁償【選択肢】				
1 常勤職員と同様の基準で支給する				
2 常勤職員と異なる基準で支給する(一定の上限や定額など支給額等が異なる)				
3 支給しない				
4 その他(具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)				
具体的な状況				

【調査票 7】(続き)

2. 給与の見直しの方向性 【改正後の臨時的任用職員】

① 給料表の適用	② 初任給の決定方法や昇給方法

給料表の適用【選択肢】	
1 全ての職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の給料表を適用する	2 一部の職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の給料表を適用する
3 臨時的任用職員については常勤職員とは別の給料表等を適用する	4 その他 (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)
具体的な状況	
初任給の決定方法や昇給方法【選択肢】	
1 全ての職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の初任給決定や昇給を行う	2 一部の職員について同種の職務に就く常勤職員と同様の初任給決定や昇給を行う
3 臨時的任用職員については常勤職員とは異なる初任給決定や昇給決定を行う	4 その他 (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)
具体的な状況	

【調査票7】(続き)

3. 諸手当の景直しの方向性

区分	通勤手当	地域手当	専身赴任手当	寒冷地手当	扶養手当	住居手当	特殊勤務手当	管理職手当	時間外勤務手当	休日直手当	休日勤務手当	夜間勤務手当	特別勤務手当	初任給調整手当	特勤勤務手当	へき地手当	期末手当	勤勉手当	災害派遣手当	退職手当	その他	
改正後の臨時任用職員																						
企業職員又は研究職員であってフルタイムの会計年度任用職員																						
企業職員又は準労働員であってハートタイムの会計年度任用職員																						

手当支給の検討状況【選択肢】

1 常勤職員と同様の基準で支給する	2 常勤職員と異なる基準で支給する(一定の上限や定額など支給額等が異なる)
3 支給しない	4 その他(具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)

具体的な状況

4. 退職手当の現状と見直しの方向性

退職手当条例の状況		
①現状	②適正化の状況	③見直しの方向性

①③現状・見直しの方向性【選択肢】

1 国の条例案と同じ(国の条例案第2条第1項、第2項及び昭和37年附則第5項に相当する規定がある)	2 国の条例案第2条第1項及び第2条第1項と第2条第2条第1項及び第2条第2項に相当する規定のみ
3 国の条例案第2条第1項に相当する規定のみ	4 その他(具体的な状況を「具体的な状況」欄に記入のこと)

具体的な状況

②適正化の状況【選択肢】

1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)
3 検討中(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	4 見直す予定なし(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
5 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	

その他の理由

【調査票 8】(続き)

3 上記「1 休暇等の現状」で年次有給休暇を「全て制度有り」又は「一部制度有り」と回答した団体における再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの状況

■ 以下において、現状で「繰り越しなし(一部で繰り越しなしの場合も含む)」に該当する場合には、年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況を回答してください。

上記1で年次有給休暇を「全て制度有り」又は「一部制度有り」を選択した団体	再度任用時の年次有給休暇の繰り越し	
	繰り越し有り	繰り越しなし(一部で繰り越しなしの場合も含む)
		⑤年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況

※ 「一部で繰り越しなし」とは、任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などという。

⑤年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた検討状況【選択肢】※該当するものを1つ選択	
1 会計年度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)	2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、見直す予定(見直す方向で検討している場合も含む)
3 検討中(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	4 見直す予定なし(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)
5 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	
その他の理由	

【調査票 10】人事評価

■ 以下において、現状で「一部で活用」、「活用なし」に該当する場合には、会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況を回答してください。（「全てで活用」に該当する場合は回答不要です。）

1 人事評価結果の活用

①再度任用時の能力実証			②分限			③人材育成		
現状		会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況	現状		会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況	現状		会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況
全てで活用	一部で活用	活用なし	全てで活用	一部で活用	活用なし	全てで活用	一部で活用	活用なし

※ 「一部で活用」とは、任用規程や委任された任命権者で取扱いが異なる場合などという（この表中において以下同じ。）。

会計年度任用職員制度における人事評価結果の活用に向けた検討状況【選択肢】 ※該当するものを1つ選択	
1 統一的に活用予定（活用する方向で検討している場合も含む）	2 （再度任用時の能力実証又は人材育成に関し）活用するかどうかは任命権者の判断とする見込み
3 人事評価の実実施	4 検討中（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
5 （再度任用時の能力実証又は人材育成に関し）活用しない見込み（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）	6 その他（具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと）
その他の理由 （再度任用時の能力実証）	
その他の理由 （分限）	
その他の理由 （人材育成）	

