# HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ

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

### 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

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

プされている。

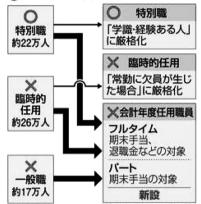
しかしながら、勤務時間数によって給与の支払いに差が設けられ(表 I-1)、フルタイム勤務の場合には給料と手当の支給が可能であることが明文化されたのに対して、フルタイムより勤務時間数が1分でも短い場合には、支給が可能となったのは、期末手当のみである。しかも支給されるのは、給与ではなく報酬と費用弁償である。勤務時間数による差別的な待遇という、民間の同一労働同一賃金の議論からも外れるような事態が容認された。

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、逆行とさえみえる事 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

### 図 I -1 改定法下での労働組合法の適用状況

### 非正規公務員への労働組合法の適用は こう変わる ○適用される ※適用されない



人数は16年4月現在。ガス・水道など地方公営企 業の職員は団結権・労働協約締結権がある

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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>。

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うる限りの雇用安定・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<sup>3</sup>。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、官民問わず、長年の課題であるが、現状はどうだろうか<sup>4</sup>。

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

本備は、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日発文。以下、総務省2018年調査)データをまとめたものである。

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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。

「会計年度仟用職員制度」導入等に係るスケジュール(想定) 各地方公共団体 総務省 臨時・非常勤職員全体の 任用根拠の適正化 会計年度任用職員 制度の整備 H29.5.17 ■ 改正法公布 H29.6月下旬 ■ マニュアル(第1版)(案)の提示 地方公共団体への意見照会 臨時・非常勤職員の実態把握 (人事当局による統一的な調査) ■ 意見照会締切り H29.7月中旬 H29.8.23-24 ▼ マニュアル(第1版)の提供、説明 全国人事委員会事務局長会議 全国人事課長·市町村課長会議 任用, 勤務条件 •特別職非常勤職員 等の検討 ブロック会議など各種会議 の任用の適正確保 における制度解説 予算要求 に向けた検討 •措置 ・臨時的任用の適正 H29年度末 確保に向けた検討 職員団体等 との協議 給与 マニュアル(改訂版)の 提供、説明 臨時・非常勤の 任用、勤務条件 職の再設定 等の確定 関係条例(案)を議会へ上程 関係規則の制定改廃 H31.春 会計年度任用職員の募集開始 会計年度任用職員の採用 H32.4.1 ◀ 改正法施行 ※これより早い段階での制度整備もあり得る

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 $\varsigma^6$ 。

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

<sup>6</sup> 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 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<sup>7</sup>。

### 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( <u>事務補</u> 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。

<sup>7</sup> 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Ⅲ2-9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 (助教論、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),調查員(統計調查研究員等),研究員(理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

							単	位:1年,%
		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
(2017 平)交小)	無	40	13.0					40
		307	100.0	1	1	34	144	127
任用状況	有	262	85.3	1	1	34	143	83
(適正化後)	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

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 %

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Ⅲ 2-2, 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

単位:人

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

	7年上死部17		a/(a + b)	31.8	13.8	15.3	47.5	52.4	
144	<u></u>		a + b	199,946	74,257	26,565	56,225	42,899	
	公宮企業 集会計	,		20,559	1961	3,541	10,891	5,166	
	+11 AC	(HP)		4,704	0	1,842	2,680	182	
	被攻夺	從		11,962	11,962	0	0	0	
	K Å	<b>《</b>		53,309	38,387	682'6	2,660	2,473	
		福祉関係		15,891	2,950	3,738	4,992	4,211	
		一般管理		30,007	9,726	3,580	8,294	8,407	
	一般行政	100		45,898	12,676	7,318	13,286	12,618	
普通会計				115,873	63,025	18,949	18,626	15,273	
正規公	務員計		р	136, 432	63,986	22,490	29,517	20,439	
非正規公務員	(一 甲事 労組合等を除く)		ಡ	63,514	10,271	4,075	26,708	22,460	
	公務員			63,972	10,271	4,075	26,708	22,460	458
				全道	北海道	札幌市	市群	町村群	一部事務組合等

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。

2012年4月1日現在) 任用形態×男女別にみた臨時・非常勤職員数 (2016年4月1日, 団体区分別にみた, 表皿 2-2

,	(20			<i>-</i> 2)	• /							
17 17	羅序·非语劃 氫合(%)	1	17.4	2.2	13.9	32.4	34.1	15.6	2.1	13.1	29.4	32.1
	nim'	女	11,182	549	648	4,272	5,713	10,194	551	899	3,813	5,162
	時的任用職員	角	2,669	103	231	782	1,553	2,357	69	223	722	1,343
	盟		13,851	652	828	5,054	7,266	12,551	620	891	4,535	6,505
		女	4,223	321	49	2,403	1,450	4,130	387	0	2,377	1,366
	般職非常勤職」	角	1,323	39	17	703	564	1,248	35	0	889	525
	<b>製</b>		5,546	360	99	3,106	2,014	5,378	422	0	3,065	1,891
		女	6,356	225	1,164	4,187	780	5,072	172	1,046	3,204	650
	職非常勤職	角	2,799	328	223	1,744	474	2,578	346	216	1,403	613
	特別		9,155	583	1,387	5,931	1,254	7,650	518	1,262	4,607	1,263
		女	21,761	1,095	1,861	10,862	7,943	19,396	1,110	1,714	9,394	7,178
·非常勤職	全体 (b)	角	6,791	200	471	3,229	2,591	6,183	420	439	2,813	2,481
型型			28,552	1,595	2,332	14,091	10,534	25,579	1,560	2,153	12,207	629,6
1	上順回	(α)	136,004	71,900	14,425	29,363	20,316	138,033	73,956	14,273	29,376	20,428
				北海道	札幌市	中群	町村群		北海道	札幌市	中群	町村群
			河河					全道				
				20		<b>の</b> 併	-		20		77世	

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÷(a+b)×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 日現在) 皿 (2016年4 任用形態×勤務時間数別にみた臨時・非常勤職員数 勤務時間数別, 団体区分別にみた、 2-3 Ħ 黑

%

.; ..

	Ī	HILL OF IT MAKES	T Not Off I														
		4	71.47		5	特別職非常	5勤職員			一般職非常勤]	5勤職員			臨時的任用職	1職員		
				¥ .	_	1	711914	ハートA	パートB		711914	V √ − V	パートB		711914	N~	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	2,614
	北海道	1,595	652	19	882	583	0	19	522	360	0	0	360	652	652	0	0
7	札幌市	2,332	945	0	1,387	1,387	0	0	1,387	99	99	0	0	628	879	0	0
<del>1</del>	中群	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	1,173
i i i	町村群	10,534	5,908	2,308	2,318	1,254	602	277	375	2,014	842	029	502	7,266	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	9.2
井	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	0.0
子	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	0.0
中群	#	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	8.3
a a	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	0.69	42.4	12.9	13.7

「フルタイム職員」以外の職員は「パートタイム職員」 それ以外のものを「パートB」 と表記)。 勤務日数の職員(「フルタイム」 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」, 常勤職員と同様の勤務時間, : 総務省 2016 年調査結果より作成。 注:「フルタイム職員」とは,

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。

	全′	<del>/</del>								
	王	华	北海	道	札帜	晃市	市	詳	町木	<b>计</b> 群
	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

表Ⅲ2-4 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

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次調査では、(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次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」職員が今次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

たものをみると、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。

単位:件,%

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<sup>8</sup>。

<sup>8 「</sup>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。」

団体区分別にみた,男女別,勤務時間数別,任用形態別,勤務時間数×男女別,任用形態×男女別,任用形態×勤務時間数別にみた,臨時・非常勤職 昌業 表皿 2-5

	員数	7																				#	 [ <u>]</u>	% ∹ %
		Ē	4	######################################	=		77 田 正248			勤務時間	数×男女				任用形態	×男女				任用	用形態×勤	为務時間数		
	<b>☆</b>	光	≾<	凯黎吗	手间級		计用形影		7	7	1 %	4	特別職非常	常勤職員	一般職非常	常勤職員	临時的任	用職員	特別職非常	非常勤職員	一般職非常	竹勒職員	临時的任	I任用職員
	E H	漫	女	イル	~ ~ ~	特別職非 常勤職員	一般職非常動職員	臨時的任 用職員	用	女	用	女	治	女	田	女	展	女	ブレ	~ - - - -	ブレ	* - - -	イル	۲ ۲
北海道	10,271	5,124	5,147	3,119	7,152	6,400	1,895	1,976	726	2,192	4,197	2,955	4.071	2,329	7775	1,120	278	1,698	0	6,400	1,587	308	1,532	444
札幌市	4,075	1,194	2,881	1,727	2,348	2,400	619	1,056	298	1,129	296	1,752	099	1,740	569	320	265	791	292	2,138	410	500	1,055	
中群	26,708	6,620	20,088	5,724	20,984	9,893	3,965	12,850	1,327	4,397	5,293	15,691	3,917	5,976	731	3,234	1,972	10,878	256	9,637	384	3,581	5,084	7,766
即村群	22,460	7,808	14,652	8,590	13,870	4,363	4,994	13,103	2,623	5,967	5,185	8,685	2,787	1,576	1,480	3,514	3,541	9,562	902	3,657	1,830	3,164	6,054	7,049
一部事務 組合等	458	195	263	197	261	131	61	266	29	130	128	133	18	47	43	18	89	198	5	126	16	45	176	06
- 表演	63,972	20,941	43,031	19,357	44,615	23,187	11,534	29,251	5,542	13,815	15,399	29,216	11,519	11,668	3,298	8,236	6,124	23,127	1,229	21,958	4,227	7,307	13,901	15,350
北海道	100.0	49.9	50.1	30.4	9.69	62.3	18.5	19.2	0.6	21.3	40.9	28.8	39.6	22.7	7.5	10.9	2.7	16.5	0.0	62.3	15.5	3.0	14.9	4.3
札幌市	100.0	29.3	70.7	42.4	57.6	58.9	15.2	25.9	14.7	27.7	14.6	43.0	16.2	42.7	9.9	9.8	6.5	19.4	6.4	52.5	10.1	5.1	25.9	0.0
非	100.0	24.8	75.2	21.4	78.6	37.0	14.8	48.1	5.0	16.5	19.8	58.8	14.7	22.4	2.7	12.1	7.4	40.7	1.0	36.1	1.4	13.4	19.0	29.1
町村群	100.0	34.8	65.2	38.2	61.8	19.4	22.2	58.3	11.7	26.6	23.1	38.7	12.4	7.0	9.9	9.21	15.8	42.6	3.1	16.3	8.1	14.1	27.0	31.4
一部事務 組合等	100.0	42.6	57.4	43.0	57.0	28.6	13.3	58.1	14.6	28.4	27.9	29.0	18.3	10.3	9.4	3.9	14.8	43.2	1.1	27.5	3.5	8.6	38.4	19.7
全道	100.0	32.7	67.3	30.3	69.7	36.2	18.0	45.7	8.7	21.6	24.1	45.7	18.0	18.2	5.2	12.9	9.6	36.2	1.9	34.3	9.9	11.4	21.7	24.0

表 12-6 団体区分別にみた, 部門×男女別にみた臨時・非常勤職員数

%	3,94	, .	187	-	233	870	6	300	1.8	0.0	8.4	3.9	2.0	5.2
<b>∹</b> ∴	è業職員J	女			2,			w,						
単位	門のうち	用	72	4	228	185	0	489	0.7	0.1	0.9	0.8	0.0	0.8
	公営企業部門のうち企業職員以外	ilinz.	259	5	2,461	1,055	6	3,789	2.5	0.1	9.2	4.7	2.0	5.9
	ち企業職員	女	27	379	1,923	1,291	78	3,698	0.3	9.3	7.2	5.7	17.0	5.8
	明のう	用	2	129	307	127	13	578	0.0	3.2	1.1	9.0	2.8	6.0
	公営企業部	<del> </del>	23	208	2,230	1,418	91	4,276	0.3	12.5	8.3	6.3	19.9	6.7
員数		女	0	1	62	2	27	92	0.0	0.0	0.2	0.0	5.9	0.1
非常勤職		用	0	6	119	25	32	185	0.0	0.2	0.4	0.1	7.0	0.3
•	消防部門	the state of	0	10	181	27	29	277	0.0	0.2	0.7	0.1	12.9	0.4
男女別にみた臨時		女	132	0	0	0	0	132	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
男女別(		用	029	0	0	0	0	029	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
部門×!	警察部門	ilina.	802	0	0	0	0	802	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
		女	820	1,029	6,230	3,435	34	11,578	8.3	25.3	23.3	15.3	7.4	18.1
団体区分別にみた,		角	740	521	2,694	1,803	53	5,811	7.2	12.8	10.1	8.0	11.6	9.1
	教育部門	the state of	1,590	1,550	8,924	5,238	87	17,389	15.5	38.0	33.4	23.3	19.0	27.2
表皿 2-6		女	3,951	1,471	9,640	8,331	115	23,508	38.5	36.1	36.1	37.1	25.1	36.7
πн	計制	用	3,640	531	3,272	4,949	26	12,489	35.4	13.0	12.3	22.0	21.2	19.5
	一般行政部門	111111	7,591	2,002	12,912	13,280	212	35,997	73.9	49.1	48.3	59.1	46.3	56.3
		女	5,147	2,881	20,088	14,652	263	43,031	50.1	70.7	75.2	65.2	57.4	67.3
		用	5,124	1,194	6,620	7,808	195	20,941	49.9	29.3	24.8	34.8	42.6	32.7
	草	†	10,271	4,075	26,708	22,460	458	63,972	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
			北海道	札幌市	推	町村群	一部事務 組合等	全道	北海道	札幌市	非非	町村群	一部事務 組合等	全道

<ul><li>非常勤職員数</li></ul>
職種別にみた臨時
別にみた.

単析的問問         102         1.185           整質的問         120         0         0           滑路部門         0         0         0         0           全資企業部門のうち企業職員以外         29         6           全経行政部門         26         1.2.93           整質部門         26         1.2.93           整質部門         26         1.2.93           整質部門         0         6           整弦所         0         0           公營企業部門のうち企業職員以外         0         135           全計         0         135           会院         6         0           会院         0         135           会院         0         2           会院         0         2           会院         0         3           会院         0         2           会院         0         3           2         0         0           2         0         0           3         7      <	04 0 0		技術員	計 量		保育士 保育士等	型	一	員 務職員	<b>務教育</b> )	)	八 指導・ 2 支援員等	[ ] 章	無数に			11
120   0   0   0   0   0   0   0   0   0		1,168	270	40	0	0	720 37	376		236 610	0.857	7 1,234	4	0	749	7,591	73.9
0 うち企業職員 29       うち企業職員以外 271       1 271       2 271       2 271       2 271       2 271       3 3       3 3       0 0       うち企業職員以外 33       0 8       0 8		0	0	0	0			0	0	0 1,033	384	4 20	0	0	3	1,590	15.5
0 うち企業職員以外 20 うち企業職員以外 271 1 271 1 2.6 0 0 0 0 うち企業職員 0 うち企業職員 以外 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 8 33 33 33 33 33 33 33 33 33 33 33 33 3		463	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 0	0	0	202	802	7.8
ラち企業職員 29 うち企業職員以外 20 2.6 0 0 0 0 うち企業職員以外 0 うち企業職員以外 0 0 0		0	0	0	0	0	0	0	0		0 0	0	0	0	0	0	0.0
うち企業職員以外     20       271     271       276     0       0     0       0     0       0     0       0     0       うち企業職員以外     0       0     0 </td <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>52</td> <td>0.3</td>	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	52	0.3
271 1 2 2.6 2.6 2.6 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0	99	15	123	28	22	0	0	0	0	0	0 5	0	0	1	259	2.5
2.6 0 0 0 0 2 5 6 2 8 3 8 3 8 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	3 40	1,687	285	163	28	12	720 33	376		236 1,643	3 1,243	1,28		0	928	10,271	100.0
0 33 33 0 0 うち企業職員以外 0 5 を 33 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	0.4	16.4	2.8	1.6	0.3	0.0			0.0	2.3 16.0			0.0	0.0	9.3	0.001	
33 00うち企業職員 0 うち企業職員以外 0 0 83		158	153	70	10										725	2.002	49.1
(部) (2 ) (2 ) (3 ) (3 ) (3 ) (4 ) (5 ) (5 ) (6 ) (7 ) (7 ) (7 ) (7 ) (7 ) (7 ) (7		0	0	9	0	0		16		43	113	1 370	10		16	1,550	38.0
部門のうち企業職員 0 日間のうち企業職員以外 0 33 33 0 8 0 8 0 8 0 8 0 8 0 8 0 8 0 8		0	0	0	0	0		0			0			0	0	0	0.0
業部門のうち企業職員以外 0 機部門のうち企業職員以外 0 33		0	0	0	0	0	0	0	0			0 0		0	00	10	0.2
装部門のうち企業職員以外 0 33 33 0.8		89	45	20	0	0	1	es			0	0	0	0	118	208	12.5
33		0	0	0	0	0	0	0		n					0	2	0.1
000	, 152	226	198	126	10	65	14 (	89	3 54	544 431	131	1 374	106	0	298	4,075	100.0
0.0	3.7	5.5	4.9	3.1	0.2	1.6	0.3	1.7 0	0.1 13.3	.3 10.6	6 3.2	2 9.2	2.6	0.0	21.3	0.001	
一般行政部門 990 2,644	115		194	239	251 1,	1,381	968	318	253 88		09 0	1,637		32	2,639	12,912	48.3
教育部門 265 914	12	624	214	23	22	20	119,11		73 1,582	32 150	30 118	8 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
消防部門 17 35	5 2	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0 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 (	29	6 14	144	0 0	P9 C	0	0	421	2,230	8.3
公営企業部門のうち企業職員以外 237 515		109	65	420	112	0		57	1 51	516	0 2	2 7	0	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	36 150	90 180	3,681	412	32	4,291	26,708	100.0
構成比 6.7 16.8	8.0	4.3	2.3	4.2	2.0	5.3	4.2 7.		1.3 11.7	9.0 7.	6 0.7	7 13.8	1.5	0.1	16.1	0.001	1
1,		168	246	213	235 1,	,533 1,3	,357 54	541 4:	1	10 25		9 735	58	16		13,280	59.1
教育部門 159 395		176	99	32	0	95	92 74		82 54	542 14	7 164	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
消防部門 4 1		0	0	0	0	0		0	1		0	0	0	0	3	27	0.1
公営企業部門のうち企業職員 75 94		298	40	226	49	69	166	95		194	0	0 0	0	0	29	1,418	6.3
公営企業部門のうち企業職員以外 38 83	3 13	20	83	112	99	0	282	94		71	0 0	9	0	0	147	1,055	4.7
1,108 2,			515	629	1		-1		.4	35 236		1,		144	- 1	22,460	100.0
構成比   4.9	1.3	3.4	2.3	3.0	2.1	8.1	9.2 6.		2.5 11.9	.9 1.1	1 1.2	8.8	2.0	9.0	21.8	100.0	
一部事務 一般行政部門 51 63		0	1	0	2	0	0	25	37 1	14	0	0	0	0	00	212	46.3
		2	0	1	1	0	0	0	0		0 51	1 6	3	0	1	87	19.0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0 0	0 0	0	0	0	0	0.0
15	.0	0	0	0	0	0	0	0	2		0 0	1	0	0	17	29	12.9
公営企業部門のうち企業職員 9 23		0	1	27	10	0	7	0	0	0	0	0 0	0	0	6	16	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	6	2.0
合計 96 113	91 16	2	2	28	16	0	7	25	39 1		0 51	7	3	0	35	458	100.0
構成比 21.0 24.7	3.5	0.4	0.4	6.1	3.5	0.0	1.5 5.	5.5	8.5	3.9 0.0	0 11.1	1.5	0.7	0.0	7.6	0.001	
一般行政部門 1,914 5,876	924	1,795	864	292	501 2,	626	3,045 1,309		723 3,067	57 635	35 946	3,610	73	48	7,594	35,997	56.3
教育部門 593 1,382	601	802	280	62	23	115	194 2,37	375 1:	155 2,467	197,1 761	11 848	3,530	783	0	1,910	17,389	27.2
警察部門 0 132			0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	202	802	1.3
36	10	0	0	0	0	0	18	0	5	14	0	0	0	0	144	277	0.4
391	92 (	476	189	751	197	63	186 16	165		413	0	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			190	655	206	22	336 15	151		290	0	2 16	0	0	475	3,789	5.9
合計 3,295 8,729	719	3,815	1,603	2,126 1	1,039 3,	3,320 3,4	3,923 4,016		949 6,599	99 2,460	0 1,878	8 7,317	965	176	11,043	63,972	100.0

		2018 年調査	2016 年調査	対 2016 年調査比
		(単位:人)	(単位:人)	(単位:倍)
合計人数 (全道) <sup>注2</sup>		63,972	28,552	2.2
性別	男	20,941	6,791	3.1
[土力]	女	43,031	21,761	2.0
	特別職非常勤職員	23,187	9,155	2.5
任用形態	一般職非常勤職員	11,534	5,546	2.1
勤務時間数 <sup>注3</sup>	臨時的任用職員	29,251	13,851	2.1
	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	44,015	11,375	2.5
	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
任用形態×勤務時間数 <sup>注4</sup>	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

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

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みると、「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」

			任用	形態		任	期	勤務問	<b></b>
		改正後の特	会計年度	改正後の臨	左記以外	任期6か	任期6か	フル	パート
	合計	別職非常勤	任用職員	時的任用職	(常勤職員,	月以上	月未満		
		職員(新法	(新法 22	員(新法 22	任期付職				
		3条第3項	条の2)	条の3第1	員等)				
		第3号)		項·第4項)					
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

82.5 1.9

4.1

85.5

表皿 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

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。

100.0

11.6

### 3. 給与

全道

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。

14.5

23.8

76.2

単位:人.%

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

欵
类
8
40
46
17
褑
7
にみた任用の適正化後における職員数
個
6
$\stackrel{\smile}{=}$
$\pm$
7
7
16
IJ
$\stackrel{\sim}{}$
別
種別(
職種別
団体区分別にみた、職種別
団体区分別にみた、職種別
団体区分別にみた、職種別
団体区分別にみた、職種別
職種別

					表皿 2-	2-10 団	団体区分別にみた,	にみた,	職種別	にみた任用の適正化後における	E用の適	正化後に	18(18)	職員数				単位:	.∕ ,×
	合計	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	保育所保育士	その他 保育士等	給食 調理員	清掃作業員	技能 労務職員	教員(義 務教育)	教員 (義務 教育以外の 学校教育)	その他指 導・支援 員等	図書館職員	消費生活相談員	その街
北海道	9,502	569	819	40	1,687	285	163	28	2	705	182	0	184	1,643	1,242	1,289	4	0	957
札幌市	4,075	33	727	152	226	198	126	10	99	14	89	3	544	431	131	374	106	0	867
非中	25,036	1,778	4,052	206	1,072	593	1,055	520	1,241	1,095	1,978	253	2,804	113	143	3,649	402	29	4,053
町村群	20,267	1,066	1,890	250	089	420	547	326	1,673	1,697	521	1,359	2,478	184	173	1,818	324	42	4,819
一部事務 組合等	436	94	93	14	2	1	15	11	0	8	30	46	24	0	51	9	3	0	38
全道	59,316	3,240	7,581	662	3,667	1,497	1,906	895	2,984	3,519	2,779	1,661	6,034	2,371	1,740	7,136	839	7.1	10,734
北海道	100.0	2.8	9.8	0.4	17.8	3.0	1.7	0.3	0.1	7.4	1.9	0.0	1.9	17.3	13.1	13.6	0.0	0.0	10.1
札幌市	100.0	8.0	17.8	3.7	5.5	4.9	3.1	0.2	1.6	0.3	1.7	0.1	13.3	9.01	3.2	9.2	2.6	0.0	21.3
中群	100.0	7.1	16.2	8.0	4.3	2.4	4.2	2.1	5.0	4.4	7.9	1.0	11.2	0.5	9.0	14.6	1.6	0.1	16.2
町村群	100.0	5.3	9.3	1.2	3.4	2.1	2.7	1.6	8.3	8.4	2.6	6.7	12.2	6.0	6.0	0.6	1.6	0.2	23.8
一部事務 組合等	100.0	21.6	21.3	3.2	0.5	0.2	3.4	2.5	0.0	1.8	6.9	10.6		0.0	11.7	1.4	0.7	0.0	8.7
受運	100.0	5.5	12.8	1.1	6.2	2.5	3.2	1.5	5.0	5.9	4.7	2.8	10.2	4.0	2.9	12.0	1.4	0.1	18.1

表世 3-1 開番別にみた 「調本車 1」 どの回答聯目教が 1 人以上の団体教

							米田	3-1	職種別	別にみ	₹, <sup>_</sup>	調査票		での回	<b>邓</b>	員数が	ばず1人以上	6	団体数							単位	#
	事務	補助	※	III/	看護師		保彰	所保育-	#	粉食	調理員	hm/	清掃	作業		教員(	義務教	( ) ( )	教員 以外の学	(義務教 学校教育	k 青 青)	図書復	館職員		消費生	活相談	<u> </u>
	用	女	1111111	角	女	1111111	角	女	1111111	角	女	1111111	角	女	ilin	用	女	111111	男 7	女	計月	男 7	女	1	用	女	1111111
団体数	107	191	194	16	123	123	22	141	141	34	144	144	28	100	119	46	20	64	32	40	49	34 1	19 1	121	7	56	28
		般事務職		茶	術職員			医帥		医療	技術員	nm/	※	健師等		その他	保育	掛井	技能労	務職員	₩	の他接	指導· 員等	长	N	の他	
	用	女	111111	用	女	1111111	角	女	111111	用	女	1111111	用	女	1	用	女	111111	男	女	計月	男	女	1	用	女	111111
団体数	112	152	168	74	32	83	90	39	94	69	111	124	6	122	124	53	135	137	159 1	106 1	1.62	142 1	.58	:   291	991	156	172

注:「調査票1」で回答された職員数が1人以上だった団体の数を,職種別・男女別にまとめた。上段は「調査票3①」で取り上げられている職種で,下段はそれ以外の職種である。

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。

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  $\Pi$  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 $\Pi$ 5-1にまとめた。

<sup>9</sup> 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。

<sup>10「</sup>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」。

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> 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Ⅲ3-2 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

	· I			1			_	·-	- 単位・片
	-	AA AN		-	Accepted (iii to Adm)	lek AA	N 61 - T 11		Arrahar (S. D. Ada)
事務補助職員	PH 64-46 / 66 )	給料 50	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)
争務補助城貝	団体数(件)	59 160 000	59 (30) 380	59 (35) 160 . 000	2 152 005	129 140 957	129 (75)	129(61)	1.906.78
	中央値	,		,	2,153,095	,	1,785	0	,,
	平均値	162,377	8,385	188,921 208,145	2,238,065	147,976	6,030 16,353	156,806 218,210	2,004,88
	標準偏差	40,350	24,854	,	697,525	33,507 60,902			611,042
	最小値	41,565 321,478	173,562	850.316	498,780 4,536,210	277.273	158,566	978,560	730,824
看護師	最大値 団体数(件)	521,478	5(1)	5(1)	4,550,210	211,213	44(27)	44(26)	4,263,181
有政即	中央値	215,800	0	0	2,681,664	213,330	44(27)	342,761	2,921,928
	平均値	209,976	940	189,904	2,720,901	210,796	7,523	331,492	2,951,32
	標準偏差	45,960	2,102	424,638	731,867	57,179	10,509	331,476	936,410
	保华遍左 最小値	164,000	2,102	424,638	1,968,000	63.564	10,509	331,476	762,76
	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)	270,990	11(9)	11(10)	3,339,120	400,000	88 (56)	88 (55)	3,320,200
体目用体目工	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	760,535	76(40)	76(51)	76
WI DEMOCESA	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	団体数(件)	10	10(7)	10(6)	10	14	14(9)	14(10)	14
以外)	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
	平均值	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 1)募集・任用時の勤務条件の明示状況 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た検討状況がそれぞれ調査されている。 は、後者の結果も示す。

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

表 🗆 3-3 時間当たり賃金額別にみた、任用形態別にみた団体数(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) <sup>注</sup>	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×職種別にみた,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		技術職員	医師	医療 技術員	看護師 等		保育士 等		給食 調理員	技能労 務職員		教員· 講師	教員· 講師	図書館 職員	その他	
			うち事 務補助 職員					うち 看護師		うち 保育所 保育士			うち 清掃 作業員	(義務 教育)	(義務 教育 以外)			うち消 費生活 相談員
64: 111.190 -31-	(件)	38	21	18	17	24	24	19	27	17	22	29	7	36	18	21	42	10
特別職非常勤職員	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
117 300 700 300	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
Arr 1600 -II.	(件)	56	42	19	6	16	25	22	46	34	37	44	11	32	15	26	36	10
一般職非 常勤職員	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
113 360 1943-4	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
Man to CL Cat	(件)	139	120	25	9	51	82	66	109	93	96	101	50	69	32	70	93	5
臨時的任 用職員	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
用机具	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 団体区分別にみた,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,%

	————————————————————————————————————			- 単位・	14, %
		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	全てで実施	169	62.6	116	64.4
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	未実施 (一部未実施の場合も含む) <sup>注1</sup>	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	全てで実施	200	74.1	134	74.4
示すべき事項の書面 による明示の状況	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	全てで実施	83	30.7	54	30.0
の任用根拠の明示の 状況	未実施 (一部未実施の場合も含む) <sup>注1</sup>	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	制限なし	152	56.3	90	50.0
制限	制限あり (一部制限ありの場合も含む) <sup>注2</sup>	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)				1.1

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。 「業務の遂行に必要の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,外形を整えるためで,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

### 2) 再度任用時の応募制限

予定」をしている団体は、ない。

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,%

				1 1	11, /
		全	休 「	自治	休群
		270	100.0	180	100.0
再度任用時の空白期	設定なし	173	64.1	111	61.7
間の設定の有無	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	業務の遂行に必要のない期間であるため	20	20.6	14	20.3
いる理由(複数選択可)		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	定めなし	69	71.1	49	71.0
定めの有無	定めあり	28	28.9	20	29.0
	,2.745 /	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)		100.0		100.0
	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
	業務の遂行に必要のない期間であるため、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	設定なし	240	88.9	158	87.8
限の有無	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	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
由(複数選択可)	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	定めなし	8	26.7	6	27.3
定めの有無	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

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

定めているかは、「定めあり」が回答団体の (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%,

			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	1	0		
	フル	会計年度任用職員	0		法改正前も支給できた。
	パート	会計年度任用職員		0	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	0		地方公営企業法 38 条の準用。
	パート	会計年度任用職員	0		地方公呂征未伝 38 朱の华用。
公営企業職	フル	会計年度任用職員	0		地方公営企業法 38 条は, 自治法
	パート	会計年度任用職員	0		203条の2,204条の特例。

表Ⅲ7-1 地公法・地自法改定後の臨時・非常勤職員の賃金体系

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Ⅲ7-1)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Ⅲ7-2 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,%

		炎Ⅲ /-2 和子の兄臣 Uの刀門住及U 返嘅于ヨの現仏 C兄臣	0 47 73 1-	11-	+12.	1千, %
			全	休	自治	休群
CDI-	下	職員についての回答〕	270	100.0	180	100.0
		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	210	100.0	100	100.0
	紹子沢定に除し ての基礎	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
		<ul><li>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</li></ul>	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
	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
,	VEX.	<ul><li>── 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</li></ul>	85	31.5	66	36.7
		- 総タング - 総多子の - 2 - 2 - 2 - 2 - 2 - 2 - 2 - 2 - 2 -	16	5.9	3	1.7
		一	103	38.1		
		ての他			64	35.6
			270	100.0	180	100.0
c. 1	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	常勤職員と同様の基準で支給する	159	58.9	115	63.9
	用弁償	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	40	14.8	26	14.4
		(額等が異なる) - 大谷しない	1	0.4	1	0.0
		支給しない	1	0.4	1	0.6
		その他	70	25.9	38	21.1
〔以	下,改正後の臨時	的任用職員についての回答〕	270	100.0	180	100.0
а. й	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
		<ul><li>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</li></ul>	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
	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
(M-	下、全体に関する		270	100.0	180	100.0
a. 3	下, 至体に関する 退職手当条例の 現状	国合う 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
	少と1八		100	60.0	122	67.0
		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		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
	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
	旧職工 東タ bol ~	(भाराना क्रि.)				
	退職手当条例の	[無回答]	195	83.3	134	86.5
'	見直しの方向性	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Ⅲ 7-3 に 270 団体の結果をまとめ、表Ⅲ 7-4 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 $\Pi$  7-5)。

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かと思われる。

結果は、第一に、費用弁償的な性格の「通動手当」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.

# 表皿 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

%

₩.

単位

25.9 2 35 0 13.0 0.7 9 48 92 69 17.8 9.6 9 48 53 128 17.8 9.3 0.7 134 10.7 124 Ξ その色 49. 45. 25. 24. 71.9 2 70.0 2 7.4 9 6 7.0 2.2 25 40 681 20 31 194 54 187 退職手当 8 œ. īĊ. 20. 69 12 5.6 8.5 10.4 10.0 4.4 0.7 S 发害厌曹 0.7 12 23 991 64 28 7 62 27 58 Ξ 61. LC. 90 23. 63. 21. 44 31.9 9.3 9 7.0 31.5 13 29 8.8 13 0.01 4.8 9.6 2.6 20 122 98 7.4 27 25 88 26 19 133 85 制制手出 12 13. 32. 49. 18.9 34.8 4.8 22.2 13.0 35.9 17.0 9.3 36.3 8.5 89 46 25 89 13 98 51 94 99 9 55 35 26 期末手当 25.2 24. 200 26.3 24.4 9.6 55.2 15 5.6 0.0 58.9 25.9 10.4 7.8 0.01 6.3 へき地 159 20 28 21 149 0.4 27 159 99 0.4 58. . 計細 9  $\infty$ 9 特地勤務 15 5.6 9.6 0.0 20 156 65 10.4 24.1 15 10.0 164 65 24.1 28 27 991 61 <u>ر</u> 22. 90 57. 61. 11年出 9 3.0 2 10.01 5.6 9.6 10.4 S S 初任給 26 00 160 61 28 15 10 9 27 15 10 161 22. ω. 3 22. S. 59. 58. 59. 21. 體糊予训 6 0.01 33 0 5.2 10.4  $\infty$ 管理職員特 156 65 0.7 28 24  $^{\circ}$ 64 1.1 27 21 3 159 9 24. ∞ 55. 23. <u>.</u> 58. 22. 57. 別勤務手当  $\infty$ 112 9.3 8.9 9 夜間勤務 12 64 4.4 106 26 22 24 96 S. 23. 27. 39. 3 27. 35. 3 26. 26. 20. #411 9 9 9 休日勤務 12 124 117 53 9.3 99 8.9 59 69 25 69 24 107 29 S. ςi <del>1</del>2 25. 43. 19. 25. 39. ςi 24. 21. 24. #411 25.9 24.4 13 16 4.8 5.9 9 89 18 2 10.0 6.7 26 15 9.6 0 74 98 69 87 62 99 101 宿日直手当 25. 32. ω. 27 36. 25. 23. 37 3.7 65.6 3.3 24.8 9 D 9.3 61.9 2.2 1.9 24.8 16 8.5 6 2.2 5.9 24.4 時間外 10 6 29 25 167 23 59 9 99 29 S. 58 勘修手当 25.6 管理職 5.6 S 0. 10.4 3.7  $\infty$ 0. 10.0 2.6 15 28 73 0.7 88 10 29 73 164 69 27  $\sim$ . 23 27. 27 57 8 TE-# 27.0 26 28 3.0 特殊勤務 00 116 43.0 28.9 45 9.6 16.7 5 6 9.3 11.9 3.3 28 28 23 32 33 4 8 88 84 手训 27.8 D 33 13 33 9/ 4.8 9 22 10.0 2 26 45 75 9.6 2.6 27 22 22 住居手当 5 49 8 00 45. 53. S. 88 വ 10.0 6 6 12.6 S 5 5 130 2 4.8 9 27 34 6 53 2 26 21  $\sim$ 140 92 9.6 7.8 9 扶養手当 5 ς. 48 88 82 83 45. 51 30.4 30.7 9 0.01 5.9  $\infty$ 32 33 6 134 82 4.8 6.11 16 23 2 83 26  $\overline{2}$ 143 82 9.6 2.6 4.4 東冷地手当 3 <del>1</del>9 . 8  $\infty$ 4. 53. 23.3 2 単身赴圧 2 | 22 5.6 9.6 0 വ 10.01 7 10.4 5.2 0.4 63 83 8 63 0.4 27 171 8 4.1 0 23 90 63 22 19 114 23.0 3.0 0 0 33 15 5.6 56.3 26 43 10.4 9.6 10.0 8.1 3.7 52 62 83 62 27 22 10 53 28 4.1 地域手当 2 23 23 56. 21. 8.5 2 2 17 3.7 6 6.3 1.5 9 23 165 8 9.3 61.1 6.7 0.4 9. 23 61  $\infty$ 28 0.09 7.0 2 62 61 61 通動手当 69 22 3 22 21. 田 田 定 铝 1 宝 で支給する(-額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(-の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(・の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(・の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(・の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と同様の基準で支給する 常勤職員と同様の基準で支給する で支給する で支給する と同様の基準で支給する 常勤職員と異なる基準で予 の上限や定額など支給額 と同様の基準・ 常勤職員と同様の基準 支給しない 支給しない 支給しない 支給しない 支給しない 支給しない 常勤職員。 (無回答) 常勤職員 (無回答) 常勤職員 (無回称) (無回答) (無回称) かの街 その他 その他 かの街 かの街 かの街 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 改正後の臨時 的任用職員

n = 270

%

₩.

単位

自治体群 しの方向性 回 見 支給 5 沠 # 当別にみた, ₩ 7, 形態別にみ 正後の任用 改 7-4 Ħ 表

812 8 96 9  $\infty$ 10.0 23 001 00 9.4 38 21.1 その色 0 53. 22. 2 53. 22. 2 55. 74.4 14 2 ~ 74.4 23 9.0 2.2 25 34 138 134 退職手当 ₹. ςi. 12. īĊ. 76. ςi 20. 91 2.8 8.9 4.4 1.7 6 3.9 5.0 2 发害厌曹 25 22 35 33 131 31 1.1 1 6.1 67. 19. 59. 18 72. 17. 44 30.6 6.7 3.9 10.0 31.7 5 30.6 12 2.2 18 12 3.3 2.8 6.7 21 88 55 87 57 102 6.1 動勉手当 . 20 \$ 56. 15.6 32.8 2.8 35.0 34.4 52 വ 2.8 45 25.0 39 28 29 53 63 29.4 43 26 62 2.2 54 期末手当 8 30. 23 20 21.1 19.4 へき地 2.8 00 17 116 9.4 9.0 3.9 2.8 38 38 123 35 . 69 21. 64. . 89 . ₩៕ 20.02 70.07 18.9 20 特地勤務 119 36 2.8 00 16 13 36 4.4 6 S 12 3.9 6.7 126 34 20. ∞ 0 .99 99 手៕ 20 9  $\infty$ 2 3.9 16.1 初任給 2 12 4.4 9 118 32 00 00 9 31 12 126 29 6.7 S. S. 7. 9 3 17. 20. 65. 68 體糊冲៕ 6 9 管理職員特 0 4.4 3 3.9 6.7 21 115 37 1.1 14  $^{\circ}$ 13 36 12 124 34 S. 20. 68 18. 63. 20. 66. 別勤務手当 2.8  $\infty$ 2.2 夜間勤務 80 81 42 44 4.4 72 54 42 44 S. 40. 44 26. 24. 45. 23. 24. 30. 23. #411 3.3 2.8 3.3 9 2 休日勤務 2 2 40 92 37 83 49 38 2.2 3.3 40 40 <del>1</del>6. 21. 22 . 51. 22. #411 20. 27. 5.6 54 2 2.2 9 8 12 65 42 3.9 6.7 3 9 48 10 92 40 3.3 2 41 54 宿日直手当 9 30. 23. 22. 30 38 22. 36. 26. 12. 22.2 時間外 2 9 9 2.8 3.3 2.8 2.8 2 9 2.2 21.7 40 128 40 20 39 3.3 . 99 9 22. 勤務手当 21.7 ∞. 管理職 5 7 2.8 9.4 63.3 ec. ഹ 00 4.4 9 3.9 3.3 42 8 25 39 99 23 69 TE-# 45.0 9. 24.4 特殊勤務 3 00 1.7  $\infty$ 45.0 9 46 3.3 20.6 9 2 26 00 2.8 14.4 41 47 37 10 97 # 82 8 5. 26. 23 23 53 9.01 9.4 26.7 7.2 9 26.1 25 12 92 47 2.2 6 19 8 84 3.9 9 D 60 3.3 2 .8 7 住居手当 3 9. 28 49. 90 2 9 2 3.9 14.4 o 31 9 91 8 2.2 26 6 8 49 14  $\sim$ 105 8 3.3 7.8 扶養手当 . 92 49 . 92 27. 28 20 29.4 6  $\infty$ 4 9 11.7 2 3.3 9 24  $\infty$ 92 52 2.2 13 21 88 53 3.9 10 901 2.8 東冷地手当 83 29 28 5 47. 6 0  $\infty$ 単身赴圧 61  $\infty$ 6  $\infty$ 3.9 2.8 26 4.4 4.4 22 32 \$ 6.1 32 32 2 28 0 29 18 0 73. 17. 67 114 61.1 17.2 6 3.9 18.9 25 2.8 13.9 2.8 110 4.4 00 3.9 10.0 3.3 34 21 34 118 地域手当 61. 18 65 2.2 18.3 9.0 18.3 139 12 33 6.7 126 15 33 2.8 70.07 8.3 14 2.2 68.3 7.8 17.2 23 31 通動手当 田 田 定 铝 1 宝 で支給する (-額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(-の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(-の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(・の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と異なる基準で支給する(・の上限や定額など支給額等が異なる) 常勤職員と同様の基準で支給する と同様の基準で支給する で支給する で支給する と同様の基準で支給する 常勤職員と異なる基準で予 の上限や定額など支給額 常勤職員と同様の基準 と同様の基準・ 支給しない 支給しない 支給しない 支給しない 支給しない 常勤職員と 支給しない 常勤職員。 (無回答) 常勤職員 (無回答) 常勤職員 (無回称) (無回答) (無回称) かの街 その他 その他 かの街 かの街 かの街 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 改正後の臨時 的任用職員

n = 180

仕事給 (職務給) 的手当	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
地域給的手当	地域手当, 特地勤務手当, へき地手当, 寒冷地手当
生活給的手当	扶養手当,住居手当,単身赴任手当
人材確保的手当	初任給調整手当
費用弁償的手当	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

表Ⅲ 7-5 地方自治法 204 条に示された諸手当の性格

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を意味している(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、地域給的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が尋ねられ、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<sup>12</sup>。

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らず、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III8-2 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

<sup>12</sup> 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、現住居の減失等、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Ⅲ8-1 休暇等の現状:休暇等の制度 (表左), 有給制度 (表右) 単位:件, %

	———————————————————————————————————	() ()		FI-MX V	, -> 1,53,	友(女生),有和前友(女 <b>石)</b> 		+	12. 1	Ŧ, %
			体 100.0		体群		全	:体	自治	体群
年次有給	全て制度有り	457	88.9	367	100.0					
休暇	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	50	9.7	44	10.6					
	任命権者で取扱いが異なる場合など)						207	100.0	0.46	100.0
公民権行	全て制度有り	514 265	100.0 51.6	414 211	100.0 51.0	全て有給	307 264	100.0 86.0	246	100.0 85.8
使	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	50	9.7	43	10.4	一部有給(任用根拠や委任された任命	26	8.5	20	8.1
	任命権者で取扱いが異なる場合など)					権者で取扱いが異なる場合など)				
官公署出	全て制度有り	514 241	100.0 46.9	414 192	100.0 46.4	全て有給	284 246	100.0 86.6	228 196	100.0 86.0
頭	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
	正明惟有 (収収パが異なる場合など)	514	100.0	414	100.0	惟有で収扱いが共なる場合など)	199	100.0	163	100.0
現住居の	全て制度有り	158	30.7	128	30.9	全て有給	162	81.4	131	80.4
減失等	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 一部制度有り(任用根拠や委任された	257	50.0	206	49.8	全て無給 一部有給(任用根拠や委任された任命	8	3.2	7	3.4
	任命権者で取扱いが異なる場合など)	54	10.5	47	11.4	権者で取扱いが異なる場合など)	31	12.3	25	12.3
退勤途上	全て制度有り	514 140	100.0 27.2	414 110	100.0 26.6	全て有給	162 137	100.0 84.6	126 107	100.0 84.9
1区到1051.	全て制度なり	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	27	5.3	21	5.1	一部有給(任用根拠や委任された任命	19	11.7	13	10.3
	任命権者で取扱いが異なる場合など)					権者で取扱いが異なる場合など)				
忌引	全て制度有り	514 276	100.0 53.7	414 226	100.0 54.6	全て有給	373 307	100.0 82.3	309 254	100.0 82.2
忠列	全て制度なり	131	25.5	96	23.2	全て無給	15	4.0	234	4.5
	一部制度有り(任用根拠や委任された	107	20.8	92	22.2	一部有給(任用根拠や委任された任命	51	13.7	41	13.3
	任命権者で取扱いが異なる場合など)	514	100.0	414	100.0	権者で取扱いが異なる場合など)	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	169	19.9
	全て制度なし 一部制度有り(任用根拠や委任された	207	40.3	163	39.4	全て無給 一部有給(任用根拠や委任された任命	207	68.5	168	68.3
	任命権者で取扱いが異なる場合など)	73	14.2	63	15.2	権者で取扱いが異なる場合など)	31	10.3	29	11.8
保育時間	全て制度有り	514 191	100.0 37.2	414 152	100.0 36.7	全て有給	230 51	100.0	184 38	20.7
PIC 13 3 13	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	18 17 17 17 17 17 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18	239	100.0	193	100.0
子の看護	全て制度有り	185	36.0	148	35.7	全て有給	99	41.4	79	40.9
(小学校 就学前)	全て制度なし	270	52.5	216	52.2	全て無給 一部有給(任用根拠や委任された任命	113	47.3	92	47.7
4/6 1 1147	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(住用根拠や安任された任命 権者で取扱いが異なる場合など)	27	11.3	22	11.4
短期介護	全て制度有り	514 143	100.0 27.8	414 113	100.0 27.3	ヘイナが	186 76	100.0	151	100.0
赵荆汀酸	全て制度なし	322	62.6	257	62.1	全て無給	94	50.5	61 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	100 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	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		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
A-3#114 HP	ヘナ制作士り	514	100.0	414	100.0	A-7-t-%	150	100.0	116	100.0
介護時間	全て制度有り	112 358	21.8 69.6	83 292	20.0 70.5		35 99	23.3	25 76	21.6 65.5
	一部制度有り(任用根拠や委任された	44	8.6	39	9.4	一部有給(任用根拠や委任された任命	16	10.7	15	12.9
	任命権者で取扱いが異なる場合など)			414		権者で取扱いが異なる場合など)				
生理日の	全て制度有り	514 235	100.0 45.7	187	100.0 45.2	全て有給	292 120	100.0	237 99	100.0
就業困難	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	63	12.3	56	13.5	一部有給(任用根拠や委任された任命	35	12.0	28	11.8
	任命権者で取扱いが異なる場合など)					権者で取扱いが異なる場合など)				

表Ⅲ 8-1 (続き)

			2	хш о	·I(統	(e)				
			4-				_	4-		
		至	体	自治	体群		至	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		65	46.1	47	42.7
	全て制度なし	367	71.4	298	72.0		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
ri We I as	A see that the day to	514	100.0	414	100.0	A	266	100.0	222	100.0
公務上の 傷病	全て制度有り	215	41.8	175		全て有給	142	53.4	116	52.3
(807 7H/s)	全て制度なし	242	47.1	187	45.2		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
at I Per eta	人 一利中ナ h	514	100.0	414	100.0	A	254	100.0	211	100.0
私傷病	全て制度有り	196 256	38.1 49.8	159 200	38.4 48.3		114 87	44.9 34.3	93 72	34.1
	一部制度有り(任用根拠や委任された					一部有給(任用根拠や委任された任命			12	
	任命権者で取扱いが異なる場合など)	62	12.1	55	13.3	権者で取扱いが異なる場合など)	53	20.9	46	21.8
骨髄等ド	ヘア制度 左 b	514 118	100.0 23.0	414 95	100.0 22.9	ヘア士公	154 54		126	100.0
す過ずト	全て制度有り	354	68.9	282	68.1		79	35.1 51.3	43 65	34.1 51.6
, ´	一部制度有り(任用根拠や委任された			202		一部有給(任用根拠や委任された任命			05	31.0
	任命権者で取扱いが異なる場合など)	42	8.2	37	8.9	権者で取扱いが異なる場合など)	21	13.6	18	14.3
4 =	△て制度去り	514	100.0	414	100.0	ムア方公	64	100.0	52	100.0
ボランティア	全て制度有り	34 444	6.6 86.4	25 356	6.0	全て無給	36	56.3	27	51.9
/	一部制度有り(任用根拠や委任された				86.0	一部有給(任用根拠や委任された任命		3.1		3.8
	任命権者で取扱いが異なる場合など)	36	7.0	33	8.0	権者で取扱いが異なる場合など)	26	40.6	23	44.2
64: 616	ヘア制度 左 b	514	100.0	414	100.0	ヘア士公	116	100.0 67.2	95	100.0
結婚	全て制度有り	80 393	15.6 76.5	63 314	15.2 75.8	全て有給	78 10	8.6	62 10	65.3 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
-11		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		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
男性の育	全て制度有り	514	100.0	414	100.0	ヘアセル	42	100.0	32	100.0
男性の目	全て制度なり	29 466	5.6 90.7	21 376	5.1	全て無給	29	69.0 9.5	21	65.6 12.5
76 5 711	一部制度有り(任用根拠や委任された					一部有給(任用根拠や委任された任命				
	任命権者で取扱いが異なる場合など)	19 514	3.7	17 414	4.1	権者で取扱いが異なる場合など)	9	21.4	7	21.9
父母の追	全て制度有り	90	17.5	75	18.1	全て有給	95	75.4	78	75.0
悼	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
	E-P IB C CALL N / C C M I C C /	514	100.0	414	100.0	福台で祝飯・ルクスはも別日はこ	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	全て制度有り	89	17.3	66	15.9	全て有給	60	53.6	43	51.2
健康診査	全て制度なし	396	77.0	324	78.3	全て無給	37	33.0	29	34.5
及び保健 指導	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	全て制度有り	47	9.1	33	8.0		35	72.9	22	66.7
休息・補	全て制度なし	460	89.5	375	90.6	全て無給	12	25.0	11	33.3
食	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	全て制度有り	46	8.9	32	7.7	全て有給	21	44.7	14	43.8
通勤緩和	全て制度なし	461	89.7	376	90.8		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
			100.0	414	100.0					
		514								
育児休業	全て制度有り	150	29.2	120	29.0					
育児休業	全で制度有り 全で制度なし 一部制度有り(任用根拠や委任された									

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 %

	度 (表右)						単	位:件,	%
		_	体				全体		
					体群		土件	自治体群	È
4-1/ /.00	(		100.0		100.0				$\overline{}$
年次有給 休暇	〔無回答〕 整備予定(見直す方向で検討している場	2	0.7	1	0.6		_		
PINTE	会も含む)	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	
公民権行 使	〔無回答〕	2	0.7	0	0.0		0.0	(	0.0
(実	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		9.3
	整備予定なし(制度を設ける予定なし)	39	14.4	27	15.0		5 2.2		3.3
	検討中 その他	40	14.8 9.3	30	16.7		43 18.9 24 10.5		1.6
	その利臣	25 270	100.0	180	5.0	その他	225 100.0	151 100	5.9
官公署出	〔無回答〕	270	0.7	0	0.0		0.0		0.0
頭	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		5.9
	整備予定なし(制度を設ける予定なし)	42	15.6	29	16.1		5 2.2	5 3	3.3
	検討中	45	16.7	33	18.3		48 21.3		3.8
	その他	25	9.3	9	5.0	その他	24 10.7		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		0.3
	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		3.5
	検討中 その他	53 26	19.6 9.6	40 10	22.2 5.6		56 26.8 25 12.0		9.8 6.4
	その形	270	100.0	180	100.0	その他	223 100.0		0.0
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		6.7
	整備予定なし(制度を設ける予定なし)	47	17.4	33	18.3		6 2.7	6 4	4.1
	検討中	44	16.3	33	18.3	検討中	43 19.3	33 22	2.4
	その他	26	9.6	10	5.6	その他	26 11.7		6.8
		270	100.0	180	100.0		204 100.0	134 100	).0
退勤途上	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		1.9
	整備予定なし(制度を設ける予定なし)	66	24.4	46	25.6		4 2.0		3.0
	検討中 その他	49 27	18.1	36 10	20.0 5.6		50 24.5 26 12.7		7.6 7.5
	その心	270	100.0	180	100.0	その他	243 100.0		0.0
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		5.0
	整備予定なし(制度を設ける予定なし)	27	10.0	16	8.9		6 2.5	6 3	3.7
	検討中	38	14.1	28	15.6	検討中	38 15.6		7.1
	その他	24	8.9	7	3.9	その他	23 9.5	7 4	4.3
		270	100.0	180	100.0		236 100.0	160 100	0.0
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		3.1
	整備予定なし(制度を設ける予定なし)	34	12.6	20	11.1		85 36.0		5.9
	検討中	36	13.3	27	15.0		48 20.3		3.8
	その他	25	9.3	190	100.0	その他	28 11.9 236 100.0		5.3
産後	整備予定(見直す方向で検討している場 へんぐん)	270 175	64.8	180 125	69.4	整備予定(見直す方向で検討している	236 100.0 74 31.4		2.5
	合も含む) 整備予定なし(制度を設ける予定なし)	34	12.6	20	11.1	場合も含む) 整備予定なし (無給扱いとする予定)	86 36.4	60 37	7.5
	検討中	36	13.3	27	15.0	検討中	48 20.3	00 0.	3.8
	その他	25	9.3	8	4.4		28 11.9		5.3
		270	100.0	180	100.0		225 100.0		0.0
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	9.3
	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	8.0
	検討中	42	15.6	32	17.8	検討中	49 21.8		5.3
	その他	26	9.6	9	5.0	その他	29 12.9		7.3
7	#6/# 2 cb / [2 cb   12 cb   15	270	100.0	180	100.0	#6/# 2 ds / U ds LJ - 2 - 1 / 1 / 1	233 100.0	158 100	0.0
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		5.7
8亿字 刊)	整備予定なし(制度を設ける予定なし)	37	13.7	22	12.2		72 30.9		2.3
	検討中 その他	44	16.3	34	18.9		50 21.5 27 11.6		4.7
	ての世	26	9.6	9	5.0	ての他	27 11.6	10 6	5.3

### 表Ⅲ 8-2(続き)

			10	<u>сш</u> о	- 2 (形)	(6)				
		全1	休				仝	体 :		
					体群				自治	
短期介護	整備予定(見直す方向で検討している場	270	100.0	180	100.0	整備予定(見直す方向で検討している	220	100.0	149	100.0
A公79171 BX	合も含む)	147	54.4	104	57.8	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		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		検討中	48	21.8	37	24.8
	その他	27 270	10.0	10 180	5.6	その他	27 222	12.3 100.0	10	6.7
介護休暇	整備予定(見直す方向で検討している場					整備予定(見直す方向で検討している				
	合も含む)	147	54.4	103	57.2	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 その他	47 28	17.4	36 11	20.0	検討中 その他	51 28	23.0 12.6	38	25.3 7.3
	CVIE	270	100.0	180	100.0	C 42/16	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 その他	47 29	17.4	36 12	20.0	検討中 その他	48	22.6 14.2	36 12	25.4 8.5
	CVIE	270	100.0	180	100.0	C 47/16	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 その他	39 26	9.6	29	16.1 5.0	検討中 その他	50 29	21.4	38	7.0
	- C 0 7 (E	270	100.0	180	100.0	- ( 0 ) IE	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 その他	45 29	16.7	34	18.9	検討中 その他	46 29	23.6	35 11	27.6 8.7
	- C 0 7 (E	270	100.0	180	100.0	- ( 0 ) IE	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		48	21.9	37	25.0
	その他	27	10.0	9	5.0	その他	28	12.8 100.0	10	6.8
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 その他	44 25	16.3 9.3	32	17.8	検討中 その他	47 25	21.7	36 8	24.8
	その他	270	100.0	180	100.0	その他	210	100.0	137	5.5
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 その他	49 24	18.1	36 7		検討中 その他	53 28	25.2 13.3	39	28.5 7.3
	その利民	270	100.0	180	3.9	その他	132	100.0	10	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		7	5.3	7	8.0
	検討中 その他	54 28	20.0	40 10	22.2 5.6	検討中 その他	52 27	39.4	38	43.2
	- C 0 7 (E	270	100.4	180	100.0	- ( 0 ) IE	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		整備予定なし(無給扱いとする予定)	6	3.8	6	5.7
	検討中 その他	51 28	18.9	38		検討中 その他	53 27	34.0 17.3	39	37.1 9.5
	C 4 7 12		100.4	10 180	100.0	くマンは	148	100.0	10 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		6	4.1	6	6.1
	検討中	52	19.3	38	21.1		53	35.8	39	39.4
	その他	28 270	10.4	10	5.6	その他	27 130	18.2	10	10.1
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		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 28	19.6	39		検討中	53	40.8	39	45.3
	その他		10.4	10	5.6	その他	27	20.8	10	11.6

			·体				_	体		
		- E	14-	自治	体群		3E	74	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	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
及び保健	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
指導	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	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
食	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					

表Ⅲ8-2(続き)

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Ⅲ8-3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<sup>13</sup>。 具体的には、それぞれについて、実施状況が

<sup>13</sup> 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

77 H H H H H A 7 7 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	C 0 17 17 17 10			平位	· IT, /0
		全	:体	自治	体群
		270	100.0	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	繰り越し有り	148	55.8	103	57.5
の繰り越し	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

表Ⅲ8-3 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.%

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Ⅲ9-1 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

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。 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

表Ⅲ 9-1 健康診断等の状況

単位:件,%

		全	体	自治	体群
		270	100.0	180	100.0
雇入時健康診断の実		71	26.3	49	27.2
施の有無	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	提出させる予定	19	9.5	14	10.7
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)	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	全てで実施	186	68.9	127	70.6
の有無	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	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
(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)	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	全てで実施	101	37.4	88	48.9
実施の有無	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	す方向で検討している場合も含む)	6	3.6	5	5.4
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か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	〔無回答〕	2	0.7	1	0.6
証	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	〔無回答〕	2	0.8		
度における人事評価	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
結果の活用に向けた 検討状況	(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	〔無回答〕	2	0.8		
度における人事評価	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
結果の活用に向けた 検討状況	(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	〔無回答〕	1	0.4		
度における人事評価	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
結果の活用に向けた 検討状況	(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

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Ⅲ10-1),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<sup>14</sup>。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

<sup>14</sup> 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う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<sup>15</sup>。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るが、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)

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
- 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

<sup>15</sup> 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)。

答料 T _1	卸本画 1	(会計年度任田職員制度等への移行状況)	の同気における依正笛話。	,内灾生

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	
		一般事務職員	一般職非 常勤職員				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。
北海道	公営企業部門の	概貝	合計	女	計	0人→3人	以上の修正を反映。	
北御坦	うち企業職員	合計	一般職非 常勤職員		п	п	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。	
		教育(義 務教育)	臨時的任 用職員			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。	
町村群	教育		合計	女	計	100 人→101 人	以上の修正を反映。	
		合計				2,229 人→2,230 人	以上の修正を反映。	
		合計	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③ 1 (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-с 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。
o liter	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-е 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」を上乗せした金額 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)」に上乗せして入力したか不明。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。
	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)。
3-j 組合	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。
3-1 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			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「○○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「○○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	休暇等の現状	休暇等の制度	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-е 町	体収守の現仏		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。					
o : ####	会計年度任用	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。					
8-j 機構	職員制度等の 適正化に向け	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」、「妊娠中の通勤緩和」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	た検討状況	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。					
O-K RH.		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」、「妊娠中の通勤緩和」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 国の非常勤職員の休暇 左記以外													主な職務専念義 務免除												
	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	(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	妊産疾病	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	妊産婦の休息・補食	妊娠中の通勤緩和
「休暇等の現状」の「有 給制度」 <sup>注1</sup>	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 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」 <sup>注 2</sup>	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。

# 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」

資料工

### 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】

### 杏の日的

地方公務員の臨時・非常劃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

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しています。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。

### I 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)。

### 皿 調査項目

### 表 紙(地方公共団体の基本情報等)

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年度中に路時・非常動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、新たに改正法による改正後の地方な務員法(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、ここでいう「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。

### Λ 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膜、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

### 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、一(ハイフォン)、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。
- 記載する箇所は、黄色に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
- 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」楣には、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 年度口に在籍する臨時・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ペースとして、改正法を踏まえた見直し(予定・見込み)後の数を記載して代さい。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代さい。
- 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共通事項])
- 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「バート」と表示)とします。
- なお、フルタム職員又はパーケタイな職員のいずれかに該当するかは、マニュアルの&Aの問 1-6. 問1-7を選択また、変形8時間側(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代さい。
- (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 何つち、1 過目にフルタイム、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、3週目はフルタイム、4週目はパートタイム、9週目はフルタイム、8週目はパートタイム、9週目はフパートタイムで勤務する場合
- 6.「一般行政(福祉関ルラの会力)、「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、「公司とのうな人の会社権」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

### <u>9.6</u> ただ。ニカバンド令#

ただし、ここでいう「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

### 扱い)の規定が適用される職員とします。

- . [平成29年度欄]の調査対象となる臨時・非常勤職員 <u>[共通事項])</u> 定数外職員のうち、次の①~②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。
- ① 改正前の地方公務員法(以下「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、調查員、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 一般職として期限付任用されている者(一般的に法第17条に基づ<任用とされている者。以下「一般職非常勤職員」という。)
  - - う。)
      ※1 その他条例、規則、要編、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 れば①、一般職として任用していわば②又は③として回答してください。
- ※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(県費負担教職員)については、都道府県において計上してください。(指定都市については、平成 29 年4月1日に 原費負担教職員に関する権限が移譲されたことに伴い、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。)
  - ※3 次の者は対象とします。
- ・ 体動的非体動職員(崇時動務に服することを要する職員について定められている動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)
- ・いかゆる日々雇用職員(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+ (0, 0, 0, 0)
- ※4 次の者は対象としません(以下「対象外条項等職員」という。)。
- 、法第3条第3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するものを含む。)の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) されている者(任期付短時間勤務職員) 地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第2号に基づき臨時的任用されている
  - ・ 地力な物員の月近休来寺に関する汝佯罪も來事1項那と寺に歩つざ臨時的仕用されている者 者及び同法第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条に基づき臨時的任用さ
- 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
- ・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)
- ・ 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

なお、定数内職員である次の者も対象外となります

・ 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

### を定め採用されている者(任期付職員)

- ・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て来
- 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。
- 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。)
- 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
- ※「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、現に存在する職を選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。

[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」とて任用しようとする職

- 7.1こでは、17.10でスープラング 1. ここでは、「調査要引の「任用の適正化後」欄において、「改正後の特別職非常勤職員」、「改正後の臨時的任用職員」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で示す調査対象には送する軸について、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年度実練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
- ① 調査対象・ 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・ 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所で、以下同じ。) ア P12 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。以下同じ。) に基づくものとして、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が募集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、該当する選択技を選択してください。
    ・ したがって、<u>新法第3条第3項第3号の「顧問」、参与</u>JIC該当する職や、マニュアル P.12 表中・したがって、<u>新法第3条第3項第3号の「顧問」、参与</u>JIC該当する職や、マニュアル P.12 表中
- <u>の法令に基づき設置される職は記載不要です。</u> ② 記載上の留意事項
- ・ 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試く職であって、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裁当します。

したがって、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へき者が従事すべき事務については、会計年度任用職員が従事すべき事務については、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、この調査表には記載しないで代ださい。

- 「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、「4. その他」を選択する場合は、備考欄に具体的な事務(例:斡旋1)を記載してください。
- 労働者性が低いか否かについては、上司の命令に従って職務を遂行するのではなく、職務の権限の範囲内にあっては自らの意思決定に基づいて職務を行うこと、職務の具体的な遂行方法や内容、従事する職務態度、勤務時間・場所等において村東性の高い勤務形態でないことなどを要業として、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としてください。
- 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、改正法の趣目に治わないと考えられ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。
- マニョブル P14・P15に例示する職(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、交番相談員、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~P45Q&A間2-1、に例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号の特別職や、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、この調査表には記載しないでください。
- ・医師に関い、勤務医については、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、留意して代ださい。
- ・「勤務時間の定めの有無」の「「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が常時勤務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
- 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
  - 調査対象
- ・「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
- ・「船員の該当の有無」欄について、ここでいう「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。
- ・「臨時的任用の要件」欄は、新法第22条の3に定める「「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 か該当する番号を選択してください。
- ・「給付総額(円)」の欄は、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(祝金や社会保険料等の控除前)を円単位で記載してくだ

- ない。
- ・ 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 な員を生じた場合」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 現に具体的な者が充当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。

## 態がないことを改めて把握するものです<u>。</u> ① 調査対象

- 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
- ・一般職として非常助職員を任用とする場合には、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治わない不適当なもので、避けるへきです。
- ・独自の一般職事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できないことに留意してください。

### [調査票3]①男女別の平均給与支給額

- 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ヶ月以上にわたる職員とします。
- ※ 「任期が 11ヵ月以上にわたる職員」について、再度任用の結果、通算して勤務継続期間が 11ヵ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・勤勉手当以外の手当(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。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・勤勉手当(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を計上してください。

# 【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)

- ※ 調査票3③以外の支出について、記載してください
- 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・非常動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 条に基づく、総料、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めません。なお、決算上は賃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。

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「事業費支弁に係る職員の人件費に関するもの」としている支出に 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」に係る記載上の留意事

・「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2条第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8】~【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工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 - アルギュ

## 【調査票5】「募集・採用等」に係る記載上の留意事項

- 1. 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)」と回答した回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、共通の[選択肢]欄から<u>最も近いものを1つ選び</u>、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「その他の理由「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。
    - 2. 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。
- ・「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、「選択財】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「その他の理由」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。

【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

- 1. 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をいいます。
- 「①③空白期間を設定している理由」欄は、「選択故」から該当する回答欄に「〇」を選択してく ださい、複数<u>選択可能</u>です。)。「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 簡潔に記載してください。
- 「規則や要綱等による定めの有無」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、【選択核】から<u>最も近い理由を1つ選び、</u>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「その他の理由」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、<u>空白期間の長さが様々</u> 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数定した空日期間の長さの理由」欄は、【選択肢力から該当するものを回答欄に「○1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「その他の理由」欄にその理由を簡潔し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。
- 2. 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。
- ・「⑤⑦再度任用時の応募制限の設定している理由」欄は「選択財力から該当する回答欄に 「〇」を記入して代さい、複数選択可能です。)。「4 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。
  - 「規則や要額等による定めの有無」欄の「規則や要額等による定め」とは、再度任用時の応募制限を団体の規則、要額、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、「遠択核】欄から<u>最も近い理由を1つ遠び、</u>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「その他の理由」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を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P35を参照。

【調査票7】「給与等」に係る記載上の留意事項 1. 給与の見直しの方向性【会計年度任用職員】

- 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。
- 「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 記入してイイźセン (例「平成〇年〇月頃」)。
- ・「①給与決定に際しての基礎」欄の[銀択敌]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号給の給料月額を基礎とする」とは、マニュアルト23 及び P.59 の同文言と同じ趣旨です。
  - · [②職務経験等の考慮」個の「職務経験等」とは、マニュアルト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。
- 2. 給与の見直しの方向性【改正後の臨時的任用職員】
- ・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。
- 3. 諸手当の見直しの方向性
- 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 成]欄から該当する番号を1つ<u>選択してください。</u>
  - 【選択肢】欄から4を選択した場合、「具体的な状況」欄に記入していただくことになりますが、 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」の状況なのかがわかる ように記入してください。
- 4. 退職手当の現状と見直しの方向性
- ・「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見直しの方向性」について回答する必要はありません。
- 「①現状・欄で、「「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各待とず、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見直しの方向性」についても回答してください。
  - 「①現状」及び「③見直しの方向性」欄の回答については「①③現状・見直しの方向性【選択 ស〕1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【選択談】1欄から該当する番号を1つ選択してくたさい。
- 「①現状」及び「③見直しの方向性」の回答について、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「見直しの方向性」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、~~。」)。

## 【調査票8】「休暇等」に係る記載上の留意事項

- 1. 休暇等の現状
- ・「①休暇等の制度 欄及び「②有給制度」欄は、<u>それぞれの「選択肢「欄から該当する番号を1</u> <u>つ選択してください。</u>なお、<u>「①休暇等の制度「欄において、「2 全て制度なし」を選択した休暇</u> 等については、当該休暇等に係る「②有給制度」欄の回答は不要です。
- 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
- ・「③休暇等の制度・欄及び「④有給制度」欄は、 $\underline{c}$ れぞれの<u>[選択版]欄から最も近いものを1</u> <u>つ選び</u>、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

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 整備予定なし人を選択した場合には「④有給制度」欄の回答は不要です。

- 会計年度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的に扱われることから、任命権者ごと回答する形式となっておりません。
  - 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P26~28 を参照。
    - 3. 再度任用時の年次有給休暇の繰り越しの状況
- ここでは、上記「1 体験等の現状」において、年次有総体限を「全て制度有り」又は「一部制度有り」と回答した団体のうち、再度任用時の年次有給体暇の繰り越しの現状を把握するとともに、「繰り越むなし(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。
- ・「⑤再度任用時の年次有給体眠の繰り越しの適正化に向けた検討状況」欄は、[選択敌]欄か ら<u>最も近いものを1つ選び、</u>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
- 回答にあたっては、マニュアルの問10-1を参照

## 【調査票9】「健康診断等の状況」に係る記載上の留意事項

- ・ 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、【選択敗】欄から<u>最も近いものを1つ選び、</u>終当する番号を選択してください。 「見直すを定し」、「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P28、29を参照。

## 【調査票10】「人事評価結果の活用」に係る記載上の留意事項

- 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か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よかのす。
- 「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<u>最も近いものを1つ選び、</u>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

1-1 地方公共団体の基本)	_·y
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)	

### ※ 〇〇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」のスケジュールを沿った対応を想定	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

4 担当有情報	
担当部署名	
ふりがな	
担当者名	
電話番号(直通)	

T I I I	H	平成りの年度	色		_				l	l									仕田	年田の満下小条	17条			l										
	特別(法(	十次19十分 特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	議員 3号)		1	松〇	正後の新法の	り 特別 3条第	職非第 3 項第	改正後の特別職非常勤職員 (新法3条第3項第3号)			条件 第注	年度任 5.2.2.5	会計年度任用職員 (新法22条の2)	um/ C		(新法	正後の:2 2 3	正元522年に改 改正後の臨時的任用職員 (新法22条の3第1項・第4 语)	在用職 第1項·	画紙		左記以外(常勤職員、任期付職員等)	左記兵	以外	第 章			ψŒ		ZHI	丰	
区分		*			1	任期6月以上 任期6月未満 計	引以上	任期6,	無米田			任期6月以上 任期6月未満 計	以上	損6月	拠米			期6月1	1,1	(E)	施概		田猫	任期6月以上 任期6月未満 計	任期6)	撰米			任期6月以上	以上	任期6月未満	_	古	
	V ⊰ <- ←	レド	レラ	<		レド	<	, =	レルバート	レゴ	<- +	7	<- <del>-</del>	レル	<- ←	レゴ	<- <del>-</del>	レラ	<	レゴ	<	ν ⊰ <		フルバート	<b>ν</b> 4	<	レル	<- ←	レル	<	レル	<- <del>-</del>	7	
一般事務職員					ļ																													
事務補助職員																																		
技術職員																																		
医師																																		
医療技術員																																		
看護師																																		
保健師等																																		
保育所保育士					1																													
その他保育士等					•																													
給食調理員																																		
清掃作業員																																		
技能労務職員																																		
教員 (義務教育)																																		
教員 (義務教育以外 の学校教育)																																		
その他指導・支援員 等																																		
図書館職員																																		
消費生活相談員																																		
その他																																		
4				L		L	Ĺ	ŀ	F	L	ŀ	L	ŀ	L	ŀ	ŀ	L	l	Ļ	ŀ		L	ŀ	Ĺ	L	ŀ				ŀ			_	

【調査票 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

■調査対象(記載要領[調査票2]2を参照) ・地方公共団体が新漢の条第の課項の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 ぐ。以下同じ、)に基づくものとして、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。 ・したかって、新法第3条第3項第3号の「顧問」、参与「16数当する職や、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。

垂 ポ																																			
₩3 					t																														
が務時間等 勤務時間の定めの有無 「有」の場合に おける勤務時間 1. 日におたり) 1. フルタイム 2. ボートタイム																																			
仕期・勤務時間等       勤務時間の       中の勤 1. 有 お お と 数       文 無 1.       2. 無 1.       2. 無 2.																																			
田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田																																			
月日日																																			
十 年 照 集																																			
## 1 - 3 : 2 : 4 : 4 : 4 : 4 : 4 : 4 : 4 : 4 : 4																																			
主たる職務内容																																			
」設文「今:設。 独置は法「独置法 自「由 年																																			
基 職種																																			
類 名 者																																			
所																																			
No. 任命権者	1 2	3 6	4	2	0 2	8	6	10	=	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	07	17	000	30	31	32	33	34	35	36	37	38

[調査票3] 男女別の平均給与支給額

		番	m.			**				福		(単位:人、円)
	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤勉手当 以外の手当 (平均月額)	期末手当 ・勤勉手当 (平均年額)	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・勤勉手当 以外の手当 (平均月額)	期末手当 ・勤勉手当 (平均年額)	人数	給料又は報酬 (平均月額)	期末手当 ・動勉手当 以外の手当 (平均月額)	期末手当 ・勤勉手当 (平均年額)
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												

<b>祖</b>	<del>1</del>
【調査票 4】 半成 29 年度における共済組合への臨時・非吊町職員の加入数	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  又は電子メールによる明示の状況	勤務条件の明示に よる明示の状況	に関し、書面又は電子メールで示すべき事項の書面	べき事項の書面	  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	書面で示すべき事項の書面による	明示の状況
	現	状	適下化厂向仕た枠		現状	施下化厂の口が掛
全てで実施	実施	未実施 (一部未実施の場合も含む※)	極平に行いて	全てで実施	未実施 (一部未実施の場合も含む※)	一個 本記 には 対状況   対状況
③募集・任用を行	・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。	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	海下化厂向けた森			
全てで実施	実施	未実施 (一部未実施の場合も含む※)	歴史に記れては			
		①②③募集・任用時の	)勤務条件等の明示(	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】	13	
1 会計年度任用職員 (見直す方向で検討	会計年度任用職員制度の施行時期を待た !見直す方向で検討している場合も含む)	<b>たず、見直す予定</b> )		2 会計年度任用職員制度の施行時期に併せて、 (見直す方向で検討している場合も含む)	せて、見直す予定 )	
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)	の他の理由」欄に記入のこと)	
5 その他(具体的な	その他(具体的な理由を「その他の理由	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。

		※「一部制限有り」とは、仕用根拠や委住された仕命権者で取扱いが異なる場合などをいう。	
	適正化に向けた権	討状況	
<b>募集・採用時の年齢制限</b>	洪	制限あり (一部制限ありの場合も含む※)	
(4) (4) (4)	現状	制限なし	

	④募集・採用時の年齡制限に係る適正化に向けた検討状況【選択肢】	「正化に向けた検討状況【選択肢】
1 会計年度任用職員 (見直す方向で検討	員制度の施行時期を待たず、見直す予定 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	: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)	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 再度任用時の空白期間の設定の有無

			国を通	き続いて同じ職種に仕用する場合の一定期間のことをいいま		
TIC TOTAL CONTRACTOR OF THE CO	現状	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	甲蘸	1 2 3 4 5	
		設定なし				

①空白期間を設定している理由【選択誌】※複数選択可	y期であるため 場所の企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	により、継続した任用と見られないようにするため         4 週職手当や社会保険料等の財政的な負担を避けるため	E 「その他の理由」欄(記みのこと)	
	あるた	継続	の他の	その他の理由

<b>本のうち、規則や要綱等による定めの有無</b>		
<u>1 - 2 上記 1 - 1 で「設定あり」を回答した団</u> 体のうち、 現状	定めあり (一部で定めありの場 合も含む)	任用根拠や委任された任命権者
1-2 上記1-1で「現	定めなし	※ 「一部で定めあり」とは、

1-3 上記1-17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	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 (見直す方向で検討している1	施行時期を待たず、見直す予定 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 業務の遂行に必要のない期間	明間であるため、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	攻的な負担が生じる恐れがあるため、見直す予定ない	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)

3⊚	③空白期間を設定している理由【選択肢】※複数選択可	B N N N N N N N N N N N N N N N N N N N
1 業務の遂行に必要のない期間であるため	2 恒常的な業務を担う正規	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
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	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		
<b>総</b> ⑦	④設定した空白期間の長さの理由【選択肢】※複数選択可	選択肢】※複数選択可
1 継続した任用と見られないためには当該期間が妥当であるため	2 空台	空白期間は必要だが業務運営上最短とする必要があるため
3 根拠が不明確	4 70	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		

[調査票 6] (続き)

	頄	Ě
	神生面の	200
•	6	
	声度作用性/	1
	_	
	٥	J

		※ 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捉えて、一律に応募要件に制限を設けることをいう。			
現状	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	甲暦	1 2 3 4	された任命権者で取扱いが異なる場合などをいう。
	設定なし				※ 「一部で設定あり」とは、任用根拠や委任され

	⑤再度任用時の応募制限を設定し	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	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 公務への参画・就労の機会	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	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		

4のうち、規則や要綱等による定めの有無		で取扱いが異なる場合などをいう。
<u>「設定あり」を回答した団</u> 体のうち、 <sup>現状</sup>	定めあり (一部で定めありの場 合も含む)	圧用根拠や委任された任命権者
2-2 上記2-1で「 <u>設</u> 現状	定めなし	※ 「一部で定めあり」とは、

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	⑤応募制限の適正化に向けた検討状況【選択技】※最も近い理由を1つ選択
1 会計年度任用職員制度の施 (見直す方向で検討している	£の施行時期を待たず、見直す予定 (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	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	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	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) 2-4 上記2-1で「設定あり」と回答した場合、具体的な再度任用時の応募制限の設定状況

						再度	再度任用時の応募制限	川限			
							現状				
任命権者	# #	職種	# #	任用根拠	規則や要響等によ	t t	-t #	の再度を認	任用時に定して	⑦再度任用時の応募制限 を設定している理由	田岡田
					る 近年、 の無・	心事の上限回数	応奏の上限期間		種甲	Н	
					1:有2:無			1	2	8	4
						回	か月				
							か月				
						□	か月				
						□	か月				
						▣	か月				
						回	か月				
						□	か月				
						回	か月				
						□	か月				
						回	か月				
						▣	か月				
						回	か月				
						□	か月				
						回	か月				
						□	か月				
※ 行は適宜追加すること。その際、集計票とデ	すること。そ	の際、集計票	とデータがリング	一々がリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。	異も同様に行を	通加すること。					
					⑦再度任用	⑦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	している理由 [選	択肢】※複	数選択可		
1 臨時・非常勤	戦員としての	り身分及び処遇	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	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	と見られる。	きれがあ	57=85	
3 公務への参画	・就労の機会	きを住民に広く	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	<i>\$</i>			4 その他(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入のこと)	りな理由を「	その他の	理由」欄	に記入の
その他の理由											

【調査票7】給与等

会計年度任用職員】
直しの方向性
給与の見画
<del>-</del>

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	支給	④通勤手当又は費用弁償	⑤職員団体等との 職員団体	回体等との協議等開始時期 労働組合 員団体 ※企業職員・技能 労務融員等
		①給与決定に際しての基礎【選択肢】	基礎【選択肢】			
1 全ての職員について類似する職務に とする	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	4 2 8	11	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	する職務の級の初号給の	の給料月額を基礎と
3 会計年度任用職員については常勤職員の (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記	徴員の給料表を基礎としない 闌に記入のこと)	(手	その他 具体的な状況を「具	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	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	「給与決定を行うに当たって職務経験等を考」	を考慮する	
3 給与決定を行うに当たって職務経験等を (具体的な状況を「具体的な状況」欄に記	後等を考慮しない 関に記入のこと)	( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( ( (	その他 (具体的な状況を「具	「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	給する	5	一部の職員について	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		(手)	その他 具体的な状況を「厚	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通動手当又は費用弁償	ト償【選択肢】			
1 常勤職員と同様の基準で支給する		2 4	常勤職員と異なる基準で支給す	<b>長準で支給する(一定の上限や定額など支給額等が異なる</b>	支給額等が異なる)	
3 支給しない		5 4	その他(具体的な状況を	<b>ミ況を「具体的な状況」欄に記入のこと)</b>	(	
具体的な状況						

[調査票7] (続き)

【改正後の臨時的任用職員】	②初任給の決定方法や昇給方法
2. 給与の見直しの方向性	①給料表の適用

			給料表の適用【選択肢】	月 [選択肢]
1 全ての職員について同種の職務	いて同種の職務に就く常勤職	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	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	り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】	昇給方法【選択肢】
1 全ての職員について同種の職務	いて同種の職務に就く常勤職	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	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」欄に配入のこと)
具体的な状況				

【調査票7】(続き) 3. 諸手当の見直しの方向性

	<u>!</u>	ŀ	ŀ	-	ŀ	ŀ	ŀ	ŀ	ł	ŀ	ŀ	ŀ		ŀ	ŀ	l	l				
区分	選動手៕		地域手当	単身赴任于当	寒冷地手当	<b>扶養手当</b> 	住居手当 非极勤務手当	特殊勤務手当	時間外勤務手当	作 C C C C C C C C C C C C C C C C C C C	休日勤務手当	夜間勤務手当	特別勤務手当	管理職員 切任給調整手当	特地勤務手当	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 色
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																					
							手当支	当支給の検討状況【選択肢	状況 [達	€択肢】											
1 常勤職員と同様の基準で支給す	2							2	常對職員	と異	なる基準で支給する		(一定の	上限や定	定の上限や定額など支給額等が異なる、	:給額等九	(異なる)				
3 支給しない								4	その他(	(具体的な	体的な状況を「	「具体的な	体的な状況」	欄に記入のこと)	(イニの:						
具体的な状況																					
見自て採住の宗主観部 7	しの方向体																				

直しの方向性		③見直しの方向 性	
状と見直し0	退職手当条例の状況	②適正化の状 況	
退職手当の現状と見	退職手	①現状	
4			

	①③現状・見』	直しの	①③現状・見直しの方向性【選択肢】
国の条例案と同じ (国の条例案第2条)	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	2 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
国の条例案第2条	国の条例案第2条第1項に相当する規定のみ	4	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	との状	②適正化の状況【選択肢】
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)	N	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)
検討中 (具体的な)	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)
その他(具体的な	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			

休暇等	世帯
8	6
眦	田
査	ŧ
黑	

	1 日本	Ĺ			车										年次有	年次有給休暇以外の休暇	以外の	休暇										主な職者	6專念義	務免	ķinc
1	(1) (大田 ( 1998) 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2				×							H	の非常	動職員	の休暇									퐞	记以				盤		叫
(①休職等の制度・欄において、「2 全てで未整備・を飛択した休職等については、当該休職等に係る「27者給制度」 行は適直追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (①休職等の制度 (選択限) ※維持をものを1つ選択 を1980度有り (任用機能や受任された任命権者で取扱いが関なる場合など) (37条約度 (選択限) ※推断するものを1つ選択 高名数 (任用機能の受任された任命権者で取扱いが関なる場合など)	(「①体盤等の制度・機において、「2 全てで未整備	区分	任命権者	無 機		公民権行	田島谷里	現住居の						(ぐ学校		介護休暇		就業困難生理日の		公務上の	<b>├</b> ─			製の 田屋	児参加	型	夏季	及び保健健康診査	大息・ 確妊産婦の	通動緩和妊娠中の	<b>  长</b>
(1.) (大保護を)制度 - 提出において 「2 全てで表整値   を選択した体暗等については、当該体配等に係る 「②有給制度」	「(「) (小板窓等の制度   機において、「2 全てで未整備   を現代した体弱等については、当該体配等に係る「(2)直給制度   行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。	Γ				H	H	H	H	H	H	H							H		H	Н	H								
「(7) 体服等の制度   掘に払いて、「2 全てで未整備   を設択した体服等については、当該体服等に基金   (2) 有が制度   行体置資温加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行る追加すること。	(①) 大松野等の制度・福に払いて、「2 全てで未整備・を選択した大松野等については、当該大昭等に受し、 (「八大野等の制度・福に払いて、「2 全てで未整備・を選択した大松野等については、当該大昭等に及る「②有診制度」 (下記銭度有り (日用機製や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (②有診制度・選択的・ (3) 有診・任用機製や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 有診制度・選択的・ (3) (国用機動や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 有診析度・選択的・ (3) (国用機動や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)																														
(「①休服等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」 (「①休服等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」 (「日間銀い受任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (「日間銀い受任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (「本籍的 (任用規略や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (「本籍的 (任用規略や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (「本籍的 (信用機略や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (「本籍的 (信用機略や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	(① (① 大成野等の制度 1 機において 「2 全でで未整備 1 を設化した大阪等については、当該大阪等に係る「②海給制度 1 行け適宜追加すること。 その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (③ 外報等の制度 1 機において、「3 全でで未整備 1 を設化した大阪等については、当該大阪等に係る「②海給制度 1 世間を有り、「3 年間を有り、「3 年間を有り、「3 年間を有り、「3 年間をより、「3 年間をより、「3 年間をより、「3 年間をより、「3 年間をより、「3 年間をより、「3 年間をより、「3 年間をより、「3 年間をより、「4 年間をよ																														
「(①)体競等の制度・機において、「2 全てで未整備」を選択した体験等については、当該体験等に係る「2.指給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体報等の制度(選択数) ※該当するものを1つ選択 (①体報等の制度(選択数) ※該当するものを1つ選択 (②有給制度(選択数) ※該当するものを1つ選択 (②有給制度(選択数) ※該当するものを1つ選択	(①体服等の制度   個において、   2 全てで未整備   左渡れした体服等に入れて   当該体服等に係る   (②有給制度   1 )   1   1   1   1   1   1   1   1	(																													
(「()体照等の制度   福において、「2 全てで未整備   を選択した体服等については、当該体服等に係る [(②有給制度   行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。	「①体影等の制度 1 福において、「2 全てで未整備 1 を選択した体験等については、当該体服等に係る「2 有給制度 1 行体 2 を 2 を 3 を 3 を 3 を 3 を 4 を 3 を 4 を 4 を 4 を 4	)‡																													
「(①休野等の制度・機において、「2 全てで未整備・支援れた大概等については、当該体服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (①休報等の制度(選択は)※該当するものを1つ選択 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	(①) (小田 (福島 の制度・福において、「2 全でで来整備・ を選択した体配等については、 当該体配等に係る「②有給制度」 (「①) (小田 (東京 の間) 集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (「小田 (東京 の間) 集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (「小田 (東京 の間) 大田 (東京 の間) 集計票をのを1つ選択 (「中田 (東京 の間) 大田	€ 🖁				H	H	H	H	H	H							H	H	H	H										
(「①)体弱等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した体弱等については、当該体銀等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体報等の制度(選択財 3該当するものを1つ選択 (事業の要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)  (本籍格 (任用規略や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	(①休服等の制度・1個において、「2 全てで未整備   本課れ 上・休服等については、当該休服等に係る「②有給制度」 (①休服等の制度・1個において、「2 全てで未整備   本課れ 上・休服等については、当該休服等に係る「②有給制度」 (可は適宜追加すること。その際、集計票 上データがリンクしているため、集計票 与同様に行を追加すること。 (②体制度 (選択時) ※監当するものを1つ選択 (②有給制度 (選択時) ※監当するものを1つ選択 (②有給制度 (選択時) ※監当するものを1つ選択	ĕ Ά					H		H	H	H							H		H	H										
「①休服等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」 (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1)	(①体験等の制度 1 福において、「2 全てて未整備」を選択した体験等については、当該体の等に係る「2 有給制度 1 活動度有り(任用振数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)  (②有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択  (②有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択  (②有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択  (②有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択  (②有給制度 (選択財) ※註当するものを1つ選択  (②有給制度 (選択財) ※註当するものを1つ選択	# 6				H	H	H	H	H	H								H	H	H	H	H	Н							
「(f)体粉等の制度   横において、「2 全てて未整備   を選択した体粉等については、当該体胱等に係る「2 有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (f)体報等の制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択   2 全て制度なし。 全の構造なり、任用規数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2 本で制度なし、 金元格制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択   3 全工格格 (任用規数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	(①体照等の制度   個において、	3 1					H																								
(「()体照等の制度・個において、「2 全でで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「(2者給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ()体報等の制度(選択段) ※該当するものを1つ選択 ()体報等の制度(選択段) ※該当するものを1つ選択 (2有給 (信用機等や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	「() 体影等の制度   福において、「2 全てで未整備   を選択した体弱等については、当該体弱等に係る「2 有給制度」   () 体弱等の制度 (選択別 ※該当するものを1つ選択 - 1 を	副					H		H	H	H							H		H	H										
「(①) 大野等の制度 1 福に払いて、「2 全てで未整備 1 を製択した大阪等については、当該休服等に係る「②海給制度 1 行け適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (① 外報等の制度 (選択財 ※該当するものを 1 つ選択 2 全て制度な 1) 金工制度 (選択財 ※該当するものを 1 つ選択 3 全工制度な 1) 金工制度な 1) 金工制度な 1) 金工制度な 1) 金工制度 (選択財 3 法当するものを 1 つ選択 3 金工制度 4 金工制 3 金工制格 (任用規略や過行された任命権者で取扱いが異なる場合など)	(①) (水野等の制度   個において、「2 全でで未整備  を選択した状態等については、当該水銀等に係る「②有給制度   行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。	度				H	H	H	H	H	H								H	H	H	H	H	Н							
「(①)体弱等の創度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した体弱等については、当該体銀等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (① 体報等の制度(選択財 3該当するものを1つ選択 ・	「(7) 体服等の制度   掘に払いて、「2 全でで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「②有給制度」   (3) 体照等の制度 (選択財)   (3) 接針 両 体に行き追加すること。						H																								
「「()体照等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「(2)有給制度」 ()体服等の制度(選択が 2)とこと。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行き追加すること。 ()体服等の制度(選択数) 3 全で制度でしまれた任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 本給制度(選択数) 3 経当するものを1つ選択 (2) 本格制度(選択数) 3 全て制格 (4) 日間難や参与された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 本格制度(選択数) 3 全工制格 (4) 日間難や参与された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 本格制度(選択数) 3 全工制格 (4) 日間難や参与された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 本格制度(選択数) 3 全工業格 (4) 日間難や参与された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 本格制度(選択数) 3 全工業格 (4) 日間難や参与された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 本格制度(選択数) 3 全工業格 (4) 日間 4 日間	「①休暇等の制度   福において、「2 全でで未整備」を選択した休暇等については、当該休服等に係る「2 有給制度   行け施職等の制度 (選択別 ※該当するものを1つ選択   1 (予報報の要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)   2 全で制度がし。 ②有給制度 (選択財 ※該当するものを1つ選択   2 全で制度がし。 ②有給制度 (選択財 ※該当するものを1つ選択   3 全で制度がし。 ②有給制度 (選択財 ※該当するものを1つ選択   3 全で制度がし。 ②有給制度 (選択財 ※ 該当するものを1つ選択   3 全で無給					+	+	+	+	+	$\frac{1}{1}$	1				]			+	+	+		+	1	4					Ī	
「(①) 体影等の制度 1 福において、「2 全てで未整備 1 を選択した体影等については、当該体服等に係る「②有給制度 1 行け透資追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (3 外報等の制度 (選択財 3 該当するものを1つ選択 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	(①体闘等の制度 1 個において、「2 全でで未整備   を選択した体闘等に ((3) 本 (2) 本 (2) 本 (3) 本 (4) か						1			1	1										1	1	-	1					Ì		
(「①体照等の制度・欄において、「2 全でで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (単版者り) (本籍等の制度・選供表表を含むを1つ選択 (本籍格) (作用機等や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (本者格) (作用機等や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	「(7)休暇等の制度 1 福に払いて、「2 全でで未整備」を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (3)休暇等の制度 (選択財 ※該当するものを1つ選択 ・配制度有り (任用規数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) 2 全で制度なし の有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択 ②有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択 2 全で制度なし	٦					1		1	-	-	-									-	_	_	_					1		
[(①休暇等の制度   欄において、「2 全てで未整備   を誤れした休暇等については、当該休暇等に係る「②海給制度   指制度   指列 (	(可) (小板競等の制度・機において、「2 全てで未整備・を選択した体服等については、当該体服等に係る「2 有給制度」 (下は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (下株職等の制度(選択財)※該当するものを1つ選択 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・																														$\setminus$
「(①休野等の制度   福において、「2 全てで未整備   を測択した休野等については、当該休服等に係る「②有給制度   行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (○保護等の制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択   3 全で制度 10 (任用規数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (②有給制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択   3 全で制度ない   3 全で制度ない   3 全で制度ない   3 全で制度ない   3 全で制度ない   3 全に制格 (任用規略やあたされた任命権者で取扱いが異なる場合など)	(①体服等の制度   個において、					-																									$\setminus$
「(7)体闘等の制度・個において、「2 全でで未整備」を選択した体闘等については、当該体闘等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (1)体職等の制度(選択財)終当するものを1つ選択 (1)体職等の制度(選択財)終当するものを1つ選択 (2)を利能ない。 (2) 全で制度ない。 (2) 会に制度が高いる場合など)。 (2) 会に制度 (選択財 (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2) (2)	(7)休暇等の制度   福に払いて、「2 全でで未整備」を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (3)休暇等の制度 (選択財) ※結当するものを1つ選択 部制度有り (任用規数や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) 2 全で制度なし ②有給制度 (選択財) ※結当するものを1つ選択 ②有給制度 (選択財) ※結当するものを1つ選択																														$\setminus$
[(①体照等の制度   提において   2 全でで未整備   を課代した体照等については、当該体照等に係る [(②海給制度   指に高追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様   (予定過度有り (正角機数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) 2 全で制度ない (②有給制度 (選択肢 ※該当するものを1つ選択   3 全で制度ない (番組 を	(①)体験等の制度   福において、「2 全てで未整備   を課択した体験等については、当該体験等に係る「2.有給制度   行け適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ()が報等の制度 (選択数) ※該当するものを1つ選択   3 全で制度がし。	6																													$\mathbb{N}$
「①体器等の制度   福において、「2 全てで未整備   を選択した体器等については、当該体服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体報等の制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	「(f)体服等の制度   個において、	91					f	l	-	H	ŀ	-						f	l	F	F										$\setminus$
「①体服等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体服等の制度(選択段)%該当するものを1つ選択 (1) (任用機器や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (2) 全て制度(選択段)※該当するものを1つ選択 (2) 全て制度(選択段)※は当するものを1つ選択 (2) 全て制度 (選択段)※は当するものを1つ選択	「(7)休暇等の制度 1 福に払いて、「2 全てで未整備」を選択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (7)休暇等の制度 (選択財 ※該当するものを1つ選択 部制度有り (任用規数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) 2 全で制度なし の有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択 2 全で制度なし	Œ Ś					H						L								_										$\setminus$
[(①林野等の制度   欄において、「2 全てで未整備   を課代した体服等については、当該体服等に係る「②海給制度   行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (①休暇等の制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択 部制度有り(任用機数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	(①体闘等の制度   欄において、「2 全でで未整備   を選択した体闘等にこいては、当該体闘等に係る [②有給制度   行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。	23																													$\setminus$
(①)体弱等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (体報等の制度 (選択財) %該当するものを1つ選択 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	[ (①体服等の制度 1 個において、	配																													$\setminus$
(①体服等の制度   個において、	「①休暇等の制度   福において、「2 全てで未整備   を選択した休暇等については、当該休服等に係る「②有給制度   行け施職等の制度   福において、「2 全てで未整備   を選択した休暇等については、当該休服等に係る「②有給制度   行け適負追加すること。	<b>W</b>				H	H	H	H	H	H							H	H	H	H										$\setminus$
「(①) 体影等の制度   欄に払いて、「2 全でで未整備   を製択した体験等については、当該体験等に係る「②海給制度   行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (① 体線等の制度 (選択財 ※該当するものを 1つ選択 部制度 月) (任用機数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (② 全に制度 1) (任用機数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) (② 音に制度 (選択財 ※ 該当するものを 1つ選択 8 音 音	「①休晒等の制度」欄において、 2 全てで未整備   本課択した休暇等については、当該休暇等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①休眠等の制度 [選択股] ※該当するものを1つ選択 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) ②有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択 ②有給制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択	×																													$\setminus$
「(7体闘等の制度・欄において、「2 全でで未整備・を選択した体闘等については、当該体闘等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体職等の制度(選択財 ※該当するものを1つ選択 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	[(1)体服等の制度   撮において、	_																													$\setminus$
「①体服等の制度」機において、「2 全てで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「②右給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体職等の制度 [選択財] ※該当すもものを1つ選択 部制度有り (任用機数や要任された任命権者で取扱いが環なる場合など) ②有給制度 [選択財] ※該当するものを1つ選択	(①体験等の制度・欄において、「2 全て元素整備・支援化上た体験等については、当該体服等に係る「2.有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 (が標等の制度 (選択段) ※該当すものを1つ選択 - 部制度有り (任用規数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) - こ 全て締結 - こ 全て締結			Ī	\	1	$\dagger$	+	$\frac{1}{1}$	+	$\frac{1}{1}$	-						1	1	$\dagger$	$\frac{1}{1}$	1		1							$\setminus$
「①休服等の制度 1 個において、「2 全てで未整備」を選択した休服等については、当該休服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①休服等の制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択 ・ 部制度有り ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	「①体粉等の制度・欄において、「2 全てで未整備」を課択した体験等については、当該体験等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体標等の制度 (選択数) ※該当するものを1つ選択 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・				\	+	$\dagger$	$\dagger$	+	+	$\frac{1}{1}$	+	$\downarrow$		$\downarrow$			1	$\dagger$	$\dagger$	$\frac{1}{1}$									Ì	V
「①体服等の制度」機において、「2 全でで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。 ①体職等の制度 [選択肢] ※該当するものを1つ選択 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	「①体服等の制度」機において、「2 全てで未整備」を選択した体服等については、当該体服等に係る「②有給制度」 行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行き追加すること。 ①体職等の制度 (選択財) ※該当するものを1つ選択 = 前制度有り (任用機数や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) 2 全て制度なし ②本給制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択 ②本給制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択				1	$\dagger$	$\dagger$	$\dagger$	$\dagger$	$\dagger$	+	+	$\downarrow$			Ţ		$\dagger$	$\dagger$	$\dagger$	$\dagger$	+	1	+	1					Ì	V
行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。	行は適宜追加すること。その際、集計票とデータがリンクしているため、集計票も同様に行を追加すること。  ①体報等の制度 (選択肢) ※該当するものを1つ選択  2 全で制度がし ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1.	ľ	Н-	蓋に対こ	<u> </u>	1	14	整備	か避坊	и		177.10			- 48.2	「の有総	ш-	題の回	ダロス	HSI	1	ł	1		1			1	1	
全て制度者り 一部制度者り (任用指拠や委任された任命権者で取扱いが限なる場合など) 全て有給 全て有給 「一部名称(任用指拠や委任された任命権者で取扱いが限なる場合など)	() 体服等の制度 一部制度有り (任用規拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) 全て有給 一部有給 (任用規拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	× ×			نْد	\$ÚÉ	脈	1 ib		ンクし		,	計票も	整		1するこ	ند	4													
全て制度有り - 部制度有り (任用振戦や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) 全て有給 - 部有給 (任用経験や委任された任命権者で野級いが異なる場合など)	全で制度有り 一部制度有り(任用機製や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など) ②有給制度 [3 全で有給 一部有給(任用機能や要任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	l								① (**)	報等の制度		※	するものを	:1つ選択																
- 師制度有り(任用根拠や委任された任命権者で取扱いが繋なる場合など) ②有給制度(選択鼓)※該当するものを1 全て有給 1 全て有給 - 部有給(仟用期等の専仟よれた任命権者で取扱いが要なる場合など)	- 部制度有り (任用模数や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など) ②有給制度 (選択段) ※該当するものを1 全て有給 一部有給 (任用模数や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	-	全て制度有り										2	て制度なし	<b>\</b>										I						
②有給制度 (選択肢) ※該当するものを1 - 部者終 (年間期か巻作された任命権者で取扱いが要だる場合など)	②有給制度 (選択談) ※該当するもの客・ - 前有給 (任府規拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)		-部制度有り(任	:用根拠や委任	された任命	権者で取		なる場合	など)																ı						
(G.有格制 全て有格	②有格制度 L選択股 X 該当当でも40を 全で有格 一部有格 (任用規拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)												Ш		1										1 Г						
全て有給 全て有給 一部者終 (任用期期や悪任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	全で有給 一部有給 (任用規則や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など)	- [								0			E I	るものを 1	り選択										1						
			全て有給											イ無粘																	
			- 部右約 ( 任田規)	もおれなれる	ナ午金権地	で町板い	が異なる	、場合たと	2)																						

【調査票8】(続き) 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

務免	K #	動緩和妊娠中の通			
柳	盔	息・補食妊産婦の休職総末			
主な職務		保健指導策診を受び、対産婦の健・発生の健・発生の健・発生の健・を使い			
fΠ		夏季假假指導			
		父母の追悼			
	記以外	参加 男性の育児			
	左記.	妻の出産			
		権者			
		アボランティ			
		ナー骨髄等ド			
		<b>妆</b> 廳 痮			l #
		病 公務上の傷			開イナが回り弾
		妊産疾病			自中華
光腦		業困難生団の就			ŧ
年次休暇以外の休		介護時間			一十十十十二
欠休暇		<b>수顯</b> 存嚴			Z
#	員の休暇	子の看護短期介護			21-1350
	勘職	学前) (小学校就			四十年市
	の非常	保育時間			ţ
	Ħ	産後			+14:10-1
					4. 中間如
		吸引			ı.
		退動途上			中华,子
		出數因難			+0
		大等 現住居の滅			乙甲种
		留田畫や早			Φ.
	L	公民権行使			ķ
# \$	《作	<b>都</b> 在嚴			サーナント
		<b>м</b> 42	等の制度	制度	一〇十四年(当年・#
			③休暇等	<b>④有給制度</b>	×1 1/6

	-	
	こされてい	
	イイコン	
	進めてい	
	検討を	
	2110	
	休暇等に	
	月に係る	
	え、慶	
	論を踏ま	
1	引けた議!	
6	実現に応	
	一賃金の	
X	労働同	
	3ける同-	
a	民間にお	
i X	、今後、	
	こおいて	
	5報告)(	
1	に関する	
1	人事管理	
	(公務員	
0	<b>斯院報告</b>	
	年8月人事	
1	平成29:	
200	訳 関い	
X/X	員の休暇に	
THE PLANT	非常勤職員	が必要。
	2 国の非	気に留意)
	×	<b>8</b>

	③休暇等の制度【選択肢】※該当するものを1つ選択	※該当するものを1つ選択
1 整備予定 (見直す)	整備予定(見直す方向で検討している場合も含む)	2 整備予定なし(制度を設ける予定なし)
3 検討中(以下で具体	検討中(以下で具体的な検討内容を記入のこと)	4 その他(以下で具体的な理由を記入のこと)
その他の理由		
	④有給制度【選択肢】※	④有給制度 [進択扱] ※該当するものを1つ選択
1 整備予定(見直す)	整備予定(見直す方向で検討している場合も含む)	2 整備予定なし (無給扱いとする予定)
3 検討中(以下で具体	検討中(以下で具体的な検討内容を記入のこと)	4 その他(以下で具体的な理由を記入のこと)
その他の理由		

[調査票8] (続き)

3 上記「1 体職等の現状」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。

休暇の繰り越し		なし り越しの適正化に向 越しな けた検討状況 含む)	
再度任用時の年次有給休暇の繰り越し	現状	繰り越し有り (一部で繰り越しなし (一部で繰り越しな しの場合も含む)	
	上記1で年次有給休暇を「全て制度有り」では「一部制度有り」を選択した団	(# Jacobs 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19	

:「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をいう。

	⑤年次有給休暇の繰り越しの適正化に向けた	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( (見直す方向で検討して)	)度の施行時期を待たず、見直す予定 、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	<b> 由を「その他の理由」欄に記入のこと)</b>	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	<b> 由を「その他の理由」欄に記入のこと)</b>	
その他の理由		

(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)

見直す予定なし

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)

0 4

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

(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)

5 その他その他の理由

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)

### 【調査票 9】健康診断等の状況

平成29年度中に臨時・非常勤職員を任用する団体は、次の1から3に回答してください。 「未実施(一部未実施含む)」に該当する場合、<u>任命権者別に未実施の職</u>に対する適正化に向けた検討状況を該当箇所に記入してください。

## 1. 雇入時健康診断の実施の有無

「未実施(一部未実施含む)」の場合下記へ 任命権者 職者 職種 職権 債 寿 任用根拠 (1 2 3 4 5 5 5 2 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	(主) (一部未実施含む) J の場合下記へ 任 命権者	未実施(一部未実施含む)」の場合  任命権者									
任命権者     職種     債 考     任用根拠     ①雇入時健康診断の適正化に向けた検討状況       1     2     3     4       2     3     4       2     3     4       2     3     4       3     4       4     3     4       5     3     4       6     3     4       6     6     6       7     6     6       7     7     7       8     5     6     6       7     6     6     6       8     7     7     7       8     7     7     7     7       8     7     7     7     7       8     7     7     7     7       8     7     7     7     7       8     7     7     7     7     7       8     7     7     7     7     7       8     7     7     7     7     7       9     8     7     7     7     7       9     9     0     0     0     0	任命権者 職 種 備	但 一	∼隍√	,							
TED (権有) (備考) (備考) (備考) (備考) (日間 (	trn 惟有	문 분		"		д В	(I)	雇入時健康診	新の適正化に	向けた検討が	に記
1	(1)   (1		備考			E É	-	2	3	4	2
1	1   1   1   1   1   1   1   1   1   1										
1	1										
1	1										
1	(1)   (1										
1	1   1   1   1   1   1   1   1   1   1										
1	(1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1)										
1	行は適宜追加すること。その際、右の集計セルが集計票とデータがリンクしているため、注意すること。										
1   1   1   1   1   1   1   1   1   1	行は適宜追加すること。その際、右の集計セルが集計票とデータがリンクしているため、注意すること。										
1	1   1   1   1   1   1   1   1   1   1										
1   1   1   1   1   1   1   1   1   1	(1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1)										
1											
	行は適宜追加すること。その際、右の集計セルが集計票とデータがリンクしているため、注意すること。 第1 第1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0										
		 行は適宜追加すること。その際、		:データがリンクして	いるため、注意すること。	- 「「「「「」」	0	0	0	0	0

[調査票 9] (続き) 2. 定期健康診断の実施の有無

。 年間に限り、	況	2								0
ればならない 実施日から1:	②定期健康診断の適正化に向けた検討状況	4								-
断を行わなけ )健康診断の;	の適正化に	3								0
による健康診 t、雇入れ時の	定期健康診断	2								0
、定期に医師。)については	(S)	1								0
定により1年以内ごとに1回 5の書面を提出した者を含む	五田	计并依拠								集計
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。		備考								右の集計セルが集計票とデータがリンクしているため、注意すること。
定期健康診断は、労 ただし、雇入時の健康 その検査項目は省略₹	推									: データがリンクしてい
未実施(一部未実施含む)) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (		備考								その際、右の集計セルが集計票と
全てで実施 未実	4 4 4	叩作								※ 行は適宜追加すること。そ 

	(Z)	②定期健康診断の適正化に向けた検討状況【選	【選択肢】	】※最も近い理由を1つ選択	- 1つ選択
-	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)	2	会計年度任用職員制度の施行 見直す方向で検討している <sup>4</sup>	度の施行時期を待たず、見直す予定 ,ている場合も含む)
က	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)		4	見直す予定なし	(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)
Ŋ	その他 (具体的な理由を「その他の理由」欄に記入するこ	ること)			
40	他の理由				

[調査票9] (続き) 3. ストレスチェックの実施の有無

	全てで実施	未実施(一部未実施含む)	ストレスチェックは、 把握するための検査?	労働安全衛生法規則第529 を行わなければならない。	その9の規定により1年以内:	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。	る心理的な負担の	程度を
	  未実施(一部未実施含む)]の場合下記へ	む)」の場合下記へ	<b>-</b> .					
<u> </u>	工会带来		推	1 1	早田女	③ストレスチェックの適正化に向けた検討状況	:向けた検討状況	
	山北	備考		備考	Ę	1 2 3	4	2
								$\setminus$
								\
							\	\
							\	\
							_\	\
							١	\
							_\	\
							\	\
							١	\
							١	\
							_\	\
							\	$\setminus$
							\	\
							\	\
*	行は適宜追加すること。	その際、	ェデータがリンクしてい	右の集計セルが集計票とデータがリンクしているため、注意すること。	描載			
		(C)	ストレスチェックのシ	③ストレスチェック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	を1つ選択		
-	会計年度任用職員 (見直す方向で検討	度任用職員制度の施行時期を待たず、見直す予定 方向で検討している場合も含む)	P定		2 会計年度任用職員制 (見直す方向で検討し	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)		
က	見直す予定なし	(具体的な理由を「その他の理由」	「その他の理由」欄に記入すること)		4 その他 (具体的な)	(具体的な理由を「その他の理由」欄に記入すること)	(7:	

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

③人材育成	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	活用なし		
		一部で活用		
		全てで活用		
②分限	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	活用なし		が異なる場合などをいう(この表中において以下同じ。)
		一部で活用		
		全てで活用		
①再度任用時の能力実証	会計年度任用職員制度における 人事評価結果の 活評に向けた検討が 活用に向けた検討状況			権者で取扱いが
	現状	活用なし		※ 「一部で活用」とは、任用根拠や委任された任命
		一部で活用		
		全てで活用		

会計年度任用職員制度における人	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 人事評価の未実施	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 (再度任用時の能力楽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)	