

会計年度任用職員（フルタイム・パートタイム）の勤務条件等の一覧

		フルタイム（地公法22条の2第1項第2号）		パートタイム（地公法22条の2第1項第1号）		（参考）臨時的任用職員（地公法22条の3）		
		同一の任命権者に引き続き1年以上任用		同一の任命権者に引き続き1年以上任用				
募集	採用	できる限り広く募集する（適用除外であるが要配慮…年齢・性別にかかわらず均等な機会の確保（雇用対策法第10条・均等法第5条））						
採用	採用	競争試験又は選考（地公法第22の2第1項）						規定なし（地公法第15条の2第1項第1号参照）
勤務条件の明示 （職業安定法第5条の3、同法施行規則4条の2）	勤務条件の明示 （職業安定法第5条の3、同法施行規則4条の2）	1号 労働者が従事すべき業務の内容 2号 労働契約の期間 2号の2 試用期間に関する事項 3号 就業の場所 4号 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日 5号 賞金（臨時に支払われる賞金、賞与及び労働基準法施行規則第8条に掲げる賞金を除く。） 6号 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用 7号 雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項 ※ 服務及び懲戒の規定が適用されることについての説明も必要						
勤務条件の絶対的明示事項 （労働基準法第15条、施行規則5条） ※絶対的明示事項は書面による通知が必要 ※相対的明示事項（同施行規則5条の4号の2から11号）は定めがある場合は明示が必要	勤務条件の絶対的明示事項 （労働基準法第15条、施行規則5条） ※絶対的明示事項は書面による通知が必要 ※相対的明示事項（同施行規則5条の4号の2から11号）は定めがある場合は明示が必要	1号 労働契約の期間（任期の明示：地公法22条の2第2項） 1号の2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（契約満了後に契約を更新する場合があるときのみ） 1号の3 就業の場所及び従事すべき業務 2号 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 3号 賞金（退職手当及び臨時に支払われる賞金、賞与その他これに準ずる賞金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賞金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 4号 退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ※ 服務及び懲戒の規定が適用されることについての説明も必要						
条件付採用	条件付採用	1月（1月間の勤務日数が15日に満たない場合は、15日に達するまで）（地公法22条の2第7項、22条）						なし
任期	任期	採用日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内（地公法22条の2第2項）						6月以内（地公法22条の3第1項、第4項）
更新	更新	採用日の属する会計年度の範囲内で更新可（地公法22条の2第4項）						6月を超えない範囲で1回更新可（同上）
再度の任用	再度の任用	可能						
服務	服務	服務の根本基準（地公法第30条）、服務の宣誓（地公法第31条）、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法第32条）、信用失墜行為の禁止（地公法第33条）、秘密を守る義務（地公法第34条）、職務に専念する義務（地公法第35条）、政治行為の制限（地公法第36条）、争議行為の禁止（地公法第37条）、営利企業への従事等の制限（地公法第38条。但し、フルタイム会計年度任用職員のみ）						
分限	分限	○						適用除外（地公法29条の2）
懲戒	懲戒	○						○（審査請求等の規定は適用除外、同上）
給与・旅費・手当	給与	給料	給料	報酬	報酬	給料		
	旅費	支給	支給	費用弁償	費用弁償	支給		
	時間外勤務手当	手当（労基法37条1項）	手当（労基法37条1項）	報酬（労基法37条1項）	報酬（労基法37条1項）	任期の定めのない常勤職員と同一（職員の給与に関する条例等）		
	宿日直手当	手当	手当	報酬	報酬			
	休日勤務手当	手当（労基法37条1項）	手当（労基法37条1項）	報酬（労基法37条1項）	報酬（労基法37条1項）			
	夜間勤務手当	手当（労基法37条4項）	手当（労基法37条4項）	報酬（労基法37条4項）	報酬（労基法37条4項）			
	通勤手当	可能	可能	費用弁償	費用弁償			
	期末手当	可能（6月以上勤務を目安）	可能	可能（6月以上勤務を目安）（地自法第203条の2第4項）	可能（地自法第203条の2第4項）			
	退職手当	－（国は6月を超える場合に支給）	（12月を超える場合）支給※1	－	－			
	特殊勤務手当	可能	可能	報酬水準に加味	報酬水準に加味			
	地域手当	可能	可能	報酬単価に加味	報酬単価に加味			
	特勤勤務手当・へき地勤務手当	可能	可能	－	－			
	初任給調整手当	可能	可能	報酬水準に加味	報酬水準に加味			
上記以外の手当（個別法令等に定めのあるものを除く）	－	－	－	－				
1週間当たりの通常の勤務時間	任期の定めのない常勤職員と同一	任期の定めのない常勤職員と同一	任期の定めのない常勤職員よりも短い（4分の3以上も可）	任期の定めのない常勤職員よりも短い（4分の3以上も可）	任期の定めのない常勤職員と同一			
人事院規則15-1-5における休暇	年次有給休暇（第3条第1項）	◎（労基法39条）	◎（労基法39条）	◎（労基法39条）※2	◎（労基法39条）※2	任期の定めのない常勤職員と同一（職員の勤務時間、休暇等に関する条例） ∴左記以外の休暇も付与される		
	公民権行使等の保障（第4条第1項1号、2号）	◎（労基法7条）	◎（労基法7条）	◎（労基法7条）	◎（労基法7条）			
	災害等による出勤困難等（第4条第1項3号～5号）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）			
	忌引（第4条第1項6号）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）			
	結婚休暇（第4条第1項第7号）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）			
	夏期休暇（第4条第1項第8号）	○（地公法24条4項）※6	○（地公法24条4項）※6	○（地公法24条4項）※6	○（地公法24条4項）※6			
	産前・産後休業（第4条第2項1号・2号）	◎（労基法65条）	◎（労基法65条）	◎（労基法65条）	◎（労基法65条）			
	保育時間（第4条第2項3号）【地公：育児時間】	◎（労基法67条）	◎（労基法67条）	◎（労基法67条）	◎（労基法67条）			
	子の看護休暇（第4条第2項4号）	引き続き6月以上任用で◎（育介法61条11項）	◎（育介法61条11項）	引き続き6月以上任用で◎（育介法61条11項）※3	◎（育介法61条11項）※3			
	短期介護（第4条第2項5号）【地公：介護休暇】	引き続き6月以上任用で◎（育介法61条16項）	◎（育介法61条16項）	引き続き6月以上任用で◎（育介法61条16項）※3	◎（育介法61条16項）※3			
	介護休暇（第4条第2項6号）【地公：介護休業】	－	◎（育介法61条6項）※4	－	◎（育介法61条6項）※4			
	介護時間（第4条第2項7号）	－	◎（育介法61条32項）	－	◎（育介法61条32項）※5			
	生理日の就業困難（第4条第2項8号）	◎（労基法68条）	◎（労基法68条）	◎（労基法68条）	◎（労基法68条）			
	妊娠疾病（第4条第2項9号）【地公：妊娠等による障害】	◎（均等法13条）	◎（均等法13条）	◎（均等法13条）	◎（均等法13条）			
	公務上の傷病（第4条第2項10号）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）			
	私傷病（第4条第2項11号）	○（地公法24条4項）※6	○（地公法24条4項）※6	○（地公法24条4項）※6	○（地公法24条4項）※6			
	骨髄移植（第4条第2項12号）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）	○（地公法24条4項）			
育児休業等	育児休業 育児短時間勤務 部分休業	－ －（地公育休法10条1項） －	◎（地公育休法2条1項）※7 －（地公育休法10条1項） ◎（地公育休法19条1項）※7	－ －（地公育休法10条1項） －	◎（地公育休法2条1項）※7 －（地公育休法10条1項） ◎（地公育休法19条1項）※7	－（地公育休法2条1項） －（地公育休法10条1項） ◎（地公育休法19条1項）		
所定外労働の制限（育介法第6章）	○（地公法24条4項）	◎（育介法61条19項）	○（地公法24条4項）	◎（育介法61条19項）※8	任期の定めのない常勤職員と同一（職員の勤務時間、休暇等に関する条例）			
時間外労働の制限（育介法第7章）	○（地公法24条4項）	◎（育介法61条23項）	○（地公法24条4項）	◎（育介法61条23項）※8				
深夜勤務の制限（育介法第8章）	○（地公法24条4項）	◎（育介法61条27項）※9	○（地公法24条4項）	◎（育介法61条27項）※9				
職務専念義務の免除	労働安全衛生法の健康診断及びストレスチェック（法66条、66条の10、規則43条、44条、52条の9など） 母子保健法の規定による保健指導又は健康診断を受ける時間の確保（均等法第12条） 母子保健法の規定による保健指導又は健康診断に基づく指導事項を守ることができるための勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置（均等法第13条）	○（任期が1年の場合は◎） ◎ ◎	◎ ◎ ◎	○（任期が1年で、1週間の勤務時間が常勤の4分の3以上の場合は◎） ◎ ◎	◎ ◎ ◎	○ ◎ ◎ ◎		
社会保険等	労災保険	非常勤職員の公務災害補償等条例又は労災保険	地方公務員災害補償基金（地公災法施行令1条1項2号）※1	非常勤職員の公務災害補償等条例又は労災保険	地方公務員災害補償基金（地公災法施行令1条1項2号）※1又は非常勤職員の公務災害補償等条例又は労災保険等	地方公務員災害補償基金（地公災法2条1項1号）		
	雇用保険・退職手当	雇用保険	退職手当※1	※10の要件を満たせば雇用保険	※10の要件を満たせば雇用保険（※1）	退職手当		
	健康保険	協会けんぽ	地方公務員等共済組合（地公共済法施行令2条5号）※1	※11の要件を満たせば協会けんぽ	地方公務員等共済組合（地公共済法施行令2条5号）※1又は※11の要件を満たせば協会けんぽ及び厚生年金	地方公務員等共済組合（地公共済法2条1項1号）		
	年金保険	厚生年金		※11の要件を満たせば厚生年金				
研修及び福利厚生（地公法39条、41条、42条）	○・（要配慮）「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（適用除外）」							
年次有給休暇の繰越し（労基法39条）	継続勤務であれば○							
人事評価（地公法23条から23条の4）	必要							

注）一覧表に「○（地公法24条4項）」とあるのは、義務ではないものの、国の非常勤職員との権衡から認めることが適当な場合をいう。

【労働安全衛生法に基づく健康診断等と国の非常勤職員に関する取扱いのまとめ】

職員の区別	任期	種類	1年目(※1)		2年目(引き続き任用されている場合に限る。)(※2)
			6月以上 継続勤務なし	6月以上 継続勤務あり	
フルタイム会計年度任用職員 + パートタイム会計年度任用職員 (1週間の勤務時間が常勤職員の 4分の3以上)	1年 1年未満	雇入時の 健康診断	○		/
				-	
	1年 6月以上 1年未満	定期 健康診断	(省略)		○
	6月未満		△	○	○
	1年 6月以上 1年未満	ストレス チェック	○		○
	6月未満		-	○	○
パートタイム会計年度任用職員 (1週間の勤務時間が常勤職員の 2分の1以上4分の3未満)	任期間わず	雇入時の 健康診断	-		/
	1年 6月以上 1年未満	定期 健康診断	△	○	○
	6月未満		△	○	○
	1年 6月以上 1年未満	ストレス チェック	-	○	○
	6月未満		-	○	○
パートタイム会計年度任用職員 (1週間の勤務時間が常勤職員の 2分の1未満)	任期間わず	全種類	-		-

【凡例】

○:実施 △:実施(努力義務) -:実施する義務はない

橙色:労働安全衛生法により実施する義務があるもの 青色:国の非常勤職員との均衡から実施することが適当なもの

※1 新規に任用されてから1年以上経過していても、1年以上引き続き任用されていない場合は「1年目」とする。

※2 1年目の「継続勤務」と同様、勤務の実態に即して判断すべきものであり、前任期の終期と始期の間に短時日の間隔があっても、必ずしも「引き続き任用」は中断されない。

※1 地公災法施行令1条1項2号・地公共済法施行令2条5号・各退職手当条例において、会計年度任用職員が「職員」とみなされる要件(退職手当については、国と同様、附則により下記②の「12月」が「6月」とされている場合もある。)

なお、退職手当については、パートタイムの会計年度任用職員は「職員」とみなされる範囲から除外されている(退職手当条例(案)(昭和28年9月10日自丙行発第49号)2条2項ただし書。総務省・平成31年10月18日付け事務連絡を参照)

①任用が事実上継続していると認められる場合において
②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が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った者で
③その超えるに至っ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

※2 1週間の勤務日が4日以下とされている職員(1週間の勤務時間が29時間以上である職員を除く。)及び週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が48日以上216日以下であるものについては、年次休暇を比例付与(人事院規則15-15の運用通知)

※3 「子の看護休暇」及び「短期介護(介護休暇)」

育児・介護休業法61条11項、16項	人事院規則15-15の運用通知
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護家族の介護等を行う職員で、次の①②のいずれにも該当しないもの	小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する非常勤職員又は要介護者の介護等を行う非常勤職員で、次のいずれにも該当するもの
① 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇(又は介護休暇)を取得することが困難と認められる業務に従事する者(半日単位で休暇を取得しようとする者に限る)を除く	① 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるもの
② 当該任命権者に引き続き任用された期間が6月に満たない者	② 6月以上継続勤務している職員

※4 「介護休暇(介護休業)」

育児・介護休業法61条6項	人事院規則15-15の運用通知
要介護家族の介護をする職員で、次のいずれにも該当するもの	要介護者の介護をする職員で、次のいずれにも該当する者
① 1週間の所定勤務日数が3日以上である者	① 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるもの
② 当該任命権者に引き続き任用された期間が1年以上である者	② 特定官職に引き続き在職した期間が1年以上である職員
③ 休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者	③ 休暇期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了すること及び特定官職に引き続き採用されないことが明らかでない職員

※5 「介護時間」

育児・介護休業法61条32項	人事院規則15-15の運用通知
要介護家族の介護をする職員で、次のいずれにも該当しないもの	要介護者の介護をする職員で、次のいずれにも該当するもの
① 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員	① 1週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が121日以上であるもの
② 当該任命権者に引き続き任用された期間が1年に満たない職員	② 特定官職に引き続き在職した期間が1年以上である職員
	③ 勤務時間が6時間15分以上の日がある職員

※6 「夏期休暇」及び「私傷病」につき、人事院規則15-15の運用通知では、6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員（週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が47日以下である者を除く。）が対象とされている。

※7 「職員の育児休業等に関する条例（案）（H4. 2. 13自治能20）」第2条第4項では任命権者を同じくする職に引き続き在職した期間が1年未満の非常勤職員等が除かれている。
また、国の非常勤職員については、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員に限定されている。
（育児休業等の運用について（平成4年1月17日職福-20））。

※8 「所定外労働の制限」及び「時間外労働の制限」の育児・介護休業法の要件（育介法61条19項、20項、23項、24項）
3歳に満たない子を養育する職員若しくは小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護家族を介護する職員で、次のいずれにも該当しないもの
① 当該任命権者に引き続き任用された期間が1年に満たない者
② 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
⇒人事委規則10-11第9条、第10条、第13条の「超過勤務の制限」では、任用期間や1週間の勤務日数に関する要件は設定されていない。

※9 「深夜勤務の制限」の育児・介護休業法の要件（育介法61条27項、28項）
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護家族を介護する職員であって、次のいずれにも該当しないもの
① 当該任命権者に引き続き任用された期間が1年に満たない者
② 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該職員
③ 1週間の所定勤務日数が2日以下の労働者、所定勤務時間の全部が深夜にある者
⇒人事院規則10-11第6条、第13条の「深夜勤務の制限」では、任用期間や1週間の勤務日数に関する要件は設定されておらず、常態として養育することができる親族の範囲も「職員の配偶者で当該子の親であるもの」に限定している。

※10 「雇用保険」：1週間の所定勤務時間が20時間以上であり、31日以上継続して任用される見込みであるときは雇用保険に加入する。

※11 「社会保険」：勤務時間が常勤職員の4分の3以上である者、又は4分の3未満であっても次の①から④のいずれにも該当する者は社会保険に加入する。
①週の所定労働時間が20時間以上であること ②雇用期間が1年以上見込まれること
③賃金の月額が8. 8万円以上であること ④学生でないこと

【凡例】

地公法：地方公務員法(昭和25年法律第261号)(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)による改正を反映)

地自法：地方自治法(昭和22年法律第67号)(同上)

労基法：労働基準法(昭和22年法律第49号)

育介法(育児・介護休業法)：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)

均等法(男女雇用機会均等法)：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)

地公育休法：地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第1110号)

地公災法：地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)

地公共済法：地方公務員等共済組合法(昭和37年9月8日法律第152号)