

満（週2日に見合う勤務時間未満）の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定されるとしている。また、同マニュアルは、フルタイムの会計年度任用職員に対して支給されるべきその他の手当として、時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、通勤手当、退職手当を挙げており、特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、初任給調整手当、特地勤務手当及びへき地手当については、各地方公共団体において、会計年度任用職員の勤務形態、職務の内容や責任、それぞれの手当の趣旨等を踏まえつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に判断する必要があるとしている。一方、上記以外の手当については、支給しないことを基本とするとしている。なお、パートタイムの会計年度任用職員について、正規の勤務時間を超えての勤務を命じた場合や休日等の勤務を命じた場合には、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきとし、また通勤の費用については、費用弁償として適切に支給すべきとしている。

・勤勉手当の支給を可能とする改正（令和6年4月1日施行）

このように、10.18マニュアルの下では、勤勉手当は、フルタイムの会計年度任用職員については支給しないことを基本とする「上記以外の手当」に含まれ、また、パートタイムの会計年度任用職員については、そもそも自治法上支給する根拠を欠いていた（旧自治法203条の2第4項）。これは、会計年度任用職員制度を創設する法改正で期末手当の支給が可能となった平成29年当時、勤勉手当の支給が広まっていなかった国の非常勤職員との均衡や地方公共団体における期末手当の定着状況等を踏まえた上での検討課題とされていたためである。しかし、その後、国の非常勤職員において対象となる職員に勤勉手当が支給されるようになり、また、会計年度任用職員に対する期末手当の支給が定着したことを踏まえ、国の非常勤職員の取り扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給することができるとする改正が行われることとなった。このため、地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号、以下「令和5年自治法改正法」という。）により、パートタイ

ムの会計年度任用職員に勤勉手当も支給することができるとの改正が行われ（自治法203条の2第4項、令和6年4月1日施行）、あわせてフルタイムの会計年度任用職員について勤勉手当を支給しないことを基本とするとしていた10.18マニュアルを改訂し、会計年度任用職員に勤勉手当を支給することを柱とする前記6.9改正マニュアル通知が発出された（令和5年6月9日）。同通知別紙の前記6.9改正マニュアルでは、まず、期末手当の支給要件として、10.18マニュアルでは任期が相当長期にわたる者として6か月以上を目安とすることが考えられるとされていたものが、期末手当と勤勉手当共通の支給要件として、任期が相当長期にわたる者として6か月以上を基本とすると改められた。また、パートタイムの会計年度任用職員への期末手当の支給要件として、10.18マニュアルでは週当たり15時間30分未満の勤務時間の職員には支給しないとする制度も想定されるとされていたものが、期末手当と勤勉手当共通の支給要件として、週当たり15時間30分以上の勤務時間を基本とすると改められた。そのうえで、フルタイムの会計年度任用職員の勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があり、勤勉手当支給に当たっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要があるとしている。また、パートタイムの会計年度任用職員の勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率等、具体的な支給方法については、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との権衡等を踏まえて定める必要があり、勤勉手当の支給に当たっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要があるとしている。また、6.9改正マニュアル通知は、フルタイム及びパートタイム双方の会計年度任用職員について、「令和6年度から、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること」と明記している。

本書では、この6.9改正マニュアル通知の本文と同通知別紙1の6.9改正マニュアルを巻末の参考資料3-3として掲載しているので、詳細はそれewith知されたい。

・これらの給料、手当、旅費、報酬及び費用弁償の額並びに支給方法は、条例で定めなければならない（自治法203条の2第5項、204条3項、法24条5項、25条1

項) その際、法14条の情勢適応の原則や法24条の職務給の原則が適用されることになる。

・以上の会計年度任用職員に対する給付の全体像については、10.18マニュアルの参考資料2「マニュアルにおける会計年度任用職員に対する給付の考え方(全体像)」を参照されるのが便宜であったが、同参考資料も6.9改正マニュアル通知により改訂されているので、本書巻末の参考資料3-3中の別紙3(参考資料2)を参照されたい。

⑥ その他の勤務条件

10.18マニュアルは、会計年度任用職員の勤務時間について、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要とし、また、休暇については、労働基準法の適用があるとの前提の下、国の非常勤職員について人事院規則15-15に定められている休暇について、対象者の範囲等も踏まえつつ、必要な制度を確実に整備する必要があるとして、有給の休暇と無給の休暇を列記している。また、育休法に基づく育児休業や部分休業は、勤務期間等一定の条件を満たす会計年度任用職員にも適用されるので、一般職非常勤職員に係る育児休業等に関する条例等を整備していない地方公共団体にあっては、確実に制度の整備を図ることがとしている。このうち、有給休暇と無給休暇については、10.18マニュアルの修正等を行った前述の令和4年12月23日付の公務員部公務員課長等の文書による修正後として、i) 有給の休暇として、年次休暇、公民権行使、官公署出頭、現住居の滅失等、出勤困難、退勤途上、忌引、結婚、夏季、不妊治療、産前、産後、配偶者出産、育児参加休暇が、ii) 無給の休暇として、保育時間、子の看護、短期介護、介護休暇、介護時間、生理日の就業困難、妊産疾病、公務上の傷病、私傷病、骨髄等ドナーが、列挙されている。この点を含め、この令和4年12月23日付の公務員部公務員課長等の文書では、10.18マニュアルについて多くの修正等が施されているので、同文書の全体概要を本書巻末に参考資料3-2として掲載しているので、参考にされたい。

⑦ フルタイムの会計年度職員に関する人事行政の運営等の状況の公表

(3) いわゆる「選択的週休3日制」について

人事院は、令和5年の人事院勧告において、現在育児介護職員等にも認められているフレックスタイム制を活用して週3日休むことができるとする措置を一般の職員に拡大し、勤務時間の総量を維持したうえで、週一日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とすることを勧告した。これを受けて一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律が改正され（令和5年11月24日法律第73号）、各省各庁の長は、職員の申告がある場合、週休日（日曜日及び土曜日）のほかに当該職員の勤務時間を割り振らない日を設けることができるとする改正が行われた（改正後の同法6条3項）。この改正は、令和7年4月1日から施行される。これは、国家公務員に実質的にいわゆる選択的週休3日制を導入するものと言える。選択的週休3日制とは、週のうち3日の休日を一律に付与する週休3日制とは異なり、労働者が希望する場合に週のうち3日休める制度であり、①総労働時間が減るとともに給与が下がる給与減額型、②総労働時間は減るが給与は変わらない給与維持型、③総労働時間と給与どちらも変わらない総労働時間維持型、があるといわれる。人事院が提言したのは、フレックスタイム制を活用して、総労働時間を維持しつつ、土日と合わせ週3日休むことができるようにするもので、上記の③型に相当すると言えよう。総務省は、関係の人事院規則等の改正を受けて、地方公共団体に対し、個々の職員の健康確保や希望・事情に応じた働き方がより一層可能となるよう今般フレックスタイム制の更なる柔軟化を行うものであるとして、フレックスタイム制を導入していない団体にあつては条例により制度を設けるよう検討することを、また、既にフレックスタイム制を導入している団体を含め制度の更なる柔軟化についても検討した上で、各地方公共団体の実情に即し、適切に判断されたい旨の、技術的助言を行った。（令和6年3月29日 総行公第19号 人事院規則15-14の一部改正等について 総務省自治行政局公務員部公務員課長）。その中で、国家公務員と同様の制度を整備する際に必要となる条例（案）の改正例等を示している。本書巻末に、参考資料7としてその主要部分を掲載しているので、参考に供されたい。なお、労働基準法上は、フレックスタイム制とは、同法32条の3

の始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる変形労働時間制のことであり、国家公務員や地方公務員について行われているフレックスタイム制は、労基法上のフレックスタイム制ではなく、同法32条の2の1か月単位の変形労働時間制に相当するものであることに留意されたい（労基法32条の3は、地公労法非適用職員には適用除外されており、国家公務員にはそもそも労基法が適用されていない。）

5 休 暇

休暇には、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇の4種の休暇がある。

(1) 年次有給休暇

年次有給休暇は、労働者の疲労の回復を図り、労働力の維持培養の目的から、事由を限定せず毎年与えられる有給の休暇である。労働基準法上は、使用者は、6ヶ月間継続勤務し勤務すべき日の8割以上出勤した労働者に対しては10日間の有給休暇を与えなければならないとし（労基法39条1項）、1年6ヶ月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れから6ヶ月を超える継続勤務年数が1年のときは1日、2年のときは2日、3年のときは4日、4年のときは6日、5年のときは8日、6年以上のときは10日を加算した日数を与えなければならないとしている（同条2項）。

これに対して、地方公共団体の条例等で定められている内容は、国家公務員に準じて、採用の初年度においても勤務の月数割りで休暇を与え、翌年からは直ちに20日間の年次有給休暇を与えている。このように地方公務員の年次有給休暇は、労働基準法の定める基準に比べ、職員にとって有利になっている。また、年次有給休暇の付与単位については、地方公務員の場合、国家公務員と同様、半日単位、1時間単位での取得を認めているのが大部分である。

使用者は、年次有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げることとなる場合においては、他の時季に与えることができる（労基法39条5項）。これが使用者の時季変更権と呼ばれるもので、それとの関連で労働者の年次有給休暇を請求する権利の性格をどう考えるかが、労働法学上大きな論

〔参考資料 8〕

総 行 公 第 85 号
令和 4 年 6 月 17 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各都道府県人事委員会事務局長
各 政 令 指 定 都 市 総 務 局 長
（ 人 事 担 当 課 扱 い ）
各政令指定都市人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
（ 公 印 省 略 ）

刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に
関する法律による地方公務員法の一部改正について（通知）

刑法等の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 67 号。以下「一部改正法」という。）及び刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和 4 年法律第 68 号。以下「整理法」という。）が、令和 4 年 6 月 17 日に公布されました。

この整理法は、再犯防止という喫緊の課題に対処するため、懲役及び禁錮を廃止して拘禁刑を創設すること等を内容とする一部改正法の施行に伴い、関係法律について、懲役又は禁錮を拘禁刑に改めるほか、所要の規定の整理を行うものです。これには、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の一部改正（同法に規定する懲役又は禁錮を拘禁刑に改める改正）が含まれています（同趣旨の改正は、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）においても措置。）。地方公務員法に基づく人事行政の運営において、この点を御了知いただくとともに、下記事項に御留意いただきたく存じます。

おって、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。

また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）、地方自治法第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 地方公務員法の一部改正（整理法第159条関係）

地方公務員法において懲役又は禁錮が定められている規定について、拘禁刑に改めること（整理法による改正前の地方公務員法（以下「改正前地公法」という。）第16条、第60条、第61条、第62条の2及び第63条関係）。

第2 施行期日

一部改正法の施行の日（一部改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）から施行するものとする（整理法附則第1項関係）。

第3 その他

整理法第443条第1項において人の資格に関する経過措置が設けられていることから、懲役又は禁錮に処せられた者は拘禁刑に処せられた者とみなされ、改正後の地方公務員法第16条第1号の欠格条項に該当することとなることについて留意すること。