

# 文教委員会資料

陳情第169号 市立学校で長年にわたり正規職員同様に働き続けている「非正規学校事務職員」  
(臨時学校事務職員)の無期雇用転換を求める陳情

- 資料1 臨時的任用に関する関係法令について
- 資料2 「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2版)」 抜粋(総務省資料)
- 資料3 労働契約法 抜粋
- 資料4 臨時学校事務職員の任用種別
- 資料5 小臨時学校事務職員の人数推移
- 資料6 臨時学校事務職員 通算経過年数
- 資料7 学校事務職員 職員数推移
- 資料8 陳情要旨に対する本市の考え方について

令和5年3月13日

教育委員会事務局

# 臨時的任用に関する関係法令について

資料1

## 地方公務員法 抜粋

(昭和 25 年法律第 261 号)

(臨時的任用)

**第 2 2 条の 3** 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき、又は採用候補者名簿（第 2 1 条の 4 第 4 項において読み替えて準用する第 2 1 条第 1 項に規定する昇任候補者名簿を含む。）がないときは、人事委員会の承認を得て、6 月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、人事委員会の承認を得て、当該臨時的任用を 6 月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

- 2 前項の場合において、人事委員会は、臨時的に任用される者の資格要件を定めることができる。
- 3 人事委員会は、前 2 項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
- 4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、地方公共団体の規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、又は臨時の職に関するときは、6 月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、当該臨時的任用を 6 月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 5 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 6 前各項に定めるもののほか、臨時的に任用された職員に対しては、この法律を適用する。

# 地方公務員法 抜粋

(昭和 25 年法律第 261 号)

(平等取扱いの原則)

第 13 条 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によって、又は第十六条第四号に該当する場合を除くほか、政治的意見若しくは政治的所属関係によって、差別されてはならない。

(任用の根本基準)

第 15 条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、**受験成績**、人事評価**その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。**

(定義)

第 15 条の 2 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 1 採用 職員以外の者を職員の職に任命すること（臨時的任用を除く。）をいう。
- 2 (以下略)

(採用の方法)

第 17 条の 2 人事委員会を置く地方公共団体においては、**職員の採用は、競争試験によるものとする。**ただし、人事委員会規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体においては、公平委員会規則。以下この節において同じ。）で定める場合には、選考（競争試験以外の能力の実証に基づく試験をいう。以下同じ。）によることを妨げない。（以下略）

## ○地方公務員法

### 第 26 条の 6（配偶者同行休業） 第 7 項

任命権者は、第 1 項又は第 2 項の規定による申請があった場合において、当該申請に係る期間（以下この項及び次項において「申請期間」という。）について職員の配置換えその他の方法によって当該申請をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、（中略） 次の各号に掲げる任用のいずれかを行うことができる。この場合において、第 2 号に掲げる任用は、申請期間について一年を超えて行うことができない。

- (1) 申請期間を任用の期間（以下この条において「任期」という。）の限度として行う任期を定めた採用
- (2) 申請期間を任期の限度として行う臨時的任用

## ○地方公務員の育児休業等に関する法律 （平成 3 年法律第 110 号）

### 第 6 条（育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用） 第 1 項

任命権者は、第 2 条第 2 項又は第 3 条第 1 項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法により当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うものとする。この場合において、第 2 号に掲げる任用は、当該請求に係る期間について一年を超えて行うことができない。

- (1) 当該請求に係る期間を任期の限度として行う任期を定めた採用
- (2) 当該請求に係る期間を任期の限度として行う臨時的任用

## ○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

(昭和 30 年法律第 125 号)

### 第 3 条 (公立の学校等における教職員の臨時的任用) 第 1 項

公立の学校に勤務する女子教職員が出産することとなる場合においては、任命権者は、出産予定日の 6 週間 (多胎妊娠の場合にあっては、1 4 週間とし、条例でこれらの期間より長い産前の休業の期間を定めたときは、当該期間とする。\*) 前日から産後 8 週間 (条例でこれより長い産後の休業の期間を定めたときは、当該期間) を経過する日までの期間又は当該女子教職員が産前の休業を始める日から、当該日から起算して 1 4 週間 (多胎妊娠の場合にあっては、2 2 週間とし、条例でこれらの期間より長い産前産後の休業の期間を定めたときは、当該期間とする。) を経過する日までの期間のいずれかの期間を任用の期間として、当該学校の教職員の職務を補助させるため、校長以外の教職員を臨時的に任用するものとする。

※本市条例では、産前における休暇は出産予定日の 8 週間前からとなっている。

# 「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2版）」 抜粋（1/4）

（平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知）

## I 2（1）③常勤職員と臨時・非常勤職員との関係

各地方公共団体における公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とすべきです。この常勤職員が占める常時勤務を要する職（＝定数条例の対象となる職）と、非常勤の職については、改正法施行後は、以下のとおりとなります。

### ア 常時勤務を要する職

以下の（ア）及び（イ）のいずれの要件も満たす職。

（ア）相当の期間任用される職員を就けるべき業務に従事する職であること（従事する業務の性質に関する要件）

（イ）フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職であること（勤務時間に関する要件）

### 【当該職に就くべき職員】

- ・任期の定めのない常勤職員（地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「地方公務員育児休業法」という。）に基づく育児短時間勤務職員を含む。）
- ・任期付職員
- ・再任用職員
- ・臨時的任用職員

### イ 非常勤の職

上記ア以外の職。

当該職は「短時間勤務の職」と「会計年度任用の職」がある。

このうち、「会計年度任用の職」は、標準的な業務の量によって「フルタイムの職」と、「パートタイムの職」に分けられる。

# 「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2版）」抜粋（2/4）

（平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知）

## I 2（3）臨時的任用の適正確保

改正法においては、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています。

したがって、臨時的任用職員については、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなります。また、給料等の水準については、常勤職員の給料と同様に、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則等の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定することが必要です。

# 「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2版）」 抜粋（3/4）

（平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知）

問3-3 臨時的任用について、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」という要件が新たに追加されたが、例えば学校の教員の場合、どのような場合であれば、臨時的任用が可能なのか。

- 例えば、学校の教員については、児童生徒数の減少傾向に不確定要素があったり、当該年度の児童生徒数が年度の開始時点で確定しなかったりするなどして、これに対応した時限的に確保が必要となる教員数を一定の確度で見込めない時には、必要となった教員の職を「臨時の職」と捉え、かつ「常時勤務を要する職」に該当する場合には、臨時的任用により、教員を採用することは可能である。

問3-4 臨時的任用職員について、「再度の任用」は可能か。

- 臨時的任用職員の任期が新地方公務員法第22条の3において最長1年以内と規定されていることを踏まえれば、臨時的任用職員が就くこととされる職については、1年ごとにその職の必要性が吟味される「新たに設置された職」と位置付けられるべきものであり、任期の終了後、再度、同一の職務内容の「新たな職」に改めて任用されることはあり得るものである。
- ただし、任用に当たっては、いかなる優先権をも与えるものではなく、臨時的任用に係る制度上の要件を改めて確認する必要があり、フルタイムの臨時的任用を繰り返すことによって、事実上任期の定めのない常勤職員と同様であるかのような運用は避けるべきである。

# 「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2版）」 抜粋（4/4）

（平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知）

問6-3 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」では、有期労働契約が3回以上の更新をされた者等に対して、雇止めの予告を30日前までに行い、請求があったら雇止めの理由を明示することとされているが、当該事項は、あくまで留意すべきものという取扱いでよいか。また、実質無期や期待保護（反復更新）については、地方公務員について適用されるのか。

- 労働基準法第14条第2項は地方公務員については適用除外とされている。これは職員の任用は行政処分としてなされるものであり、辞令に示された期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅するため、紛争の未然防止策や行政指導の法律の規定を適用する余地はないためである。
- なお、前述のとおり労働基準法第14条第2項は適用除外となっているため、「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」の雇止めの予告や理由の明示についてはあくまで参考とすべきものであって、その他にも様々な配慮が考えられるものである。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

**第 18 条** 同一の利用者との間で締結された 2 以上の有期労働契約 (契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。) の契約期間を通算した期間 (次項において「通算契約期間」という。) が 5 年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件 (契約期間を除く。) と同一の労働条件 (当該労働条件 (契約期間を除く。) について別段の定めがある部分を除く。) とする。

2 (略)

(適用除外)

**第 21 条** この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

## 臨時学校事務職員の任用種別

職名	種別	事由	任用する条件	根拠法
臨時学校事務職員	臨時的任用職員	欠員	欠員が生じた場合 (常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な職員が充当されていない場合(定数差))	地方公務員法-第22条の3
		欠員 (休職)	休職者の代替 (常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な職員が充当されていない場合(休職))	地方公務員法-第22条の3
		出産休暇取得者の代替	女子教職員が出産休暇を取得した場合で、出産前8週から産後8週までの期間	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
		育児休業取得者の代替	教職員が育児休業を請求した場合で、当該請求期間が1年未満	地方公務員の育児休業等に関する法律-第6項第2号
		配偶者同行休業取得者の代替	教職員がを配偶者同行休業を申請した場合で、当該申請期間が1年未満	地方公務員法-第26条の6第7項第2号
	育児休業代替 任期付職員	育児休業取得者の代替	教職員が育児休業を請求した場合で、当該請求期間が1年以上の場合(本市では育児休業2年目の場合に適用)	地方公務員の育児休業等に関する法律-第6項第1号
	配偶者同行休業 代替任期付職員	配偶者同行休業の代替	教職員がを配偶者同行休業を申請した場合で、当該申請期間が1年以上の場合(本市では育児休業2年目の場合に適用)	地方公務員法-第26条の6第7項第1号

## 臨時学校事務職員の人数推移

任用種別	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
産育休	8	10	10	12	16
欠員	19	17	5	9	16
休職	0	0	1	0	0
配偶者同行休業	-	0	1	1	1
合計	27	27	17	22	33

※基準日：各年度4月1日

## 臨時学校事務職員 通算経験年数（令和4年4月1日時点）

通算 経験年数	1年未満	1年以上～ 5年未満	5年以上～ 10年未満	10年以上～ 15年未満	15年以上～ 20年未満	20年以上～ 25年未満	25年以上～ 30年未満	合計
人数	10	6	8	4	3	1	1	33

## 学校事務職員 職員数推移（正規・再任用）

職員区分／年度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
正規職員	200	205	213	213	215
再任用職員	23	26	25	21	18
合計	223	231	238	234	233

※基準日：各年度4月1日時点。再任用職員には、再任用短時間勤務職員を含む。

## 陳情要旨に対する本市の考え方について

- 陳情要旨「川崎市立小・中・特別支援学校で長年にわたり正規職員同様に働き続けている『非正規学校事務職員』（臨時的任用職員）について、無期雇用への転換を実現する」について

臨時的任用の学校事務職員については、教諭と同様、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律により定数が算定され、学校事務職員については、小中学校の場合、4学級以上の学校数に1を乗じ、3学級以下の学校数に4分の3を乗じ、27学級以上の小学校数に1を乗じ、21学級以上の中学校数に1を乗じて得た数の合計数とされておりますが、新年度における学級数の確定は4月5日又は6日であり、前年度以前において正確な学級数を見込むことが困難であることに加え、本市の学級数は、小学校が令和7年度に、中学校が令和11年度にピークを迎える見込みとなっており、今後、児童生徒数が減少し、教職員定数についても減少していく見込であることを踏まえ、教職員定数と国庫負担との関係性から、義務標準法に照らして過剰な状態となる可能性も考慮して、定数の一部については、臨時的任用職員により充足することも必要となっております。

また、出産休暇や育児休業等を取得する職員に対応するため、代替となる職員として、臨時的任用職員を任用することが必要となっております。

このような臨時的任用は、地方公務員法その他関係法令に基づき任用しておりますが、毎年度の教職員定数の変動

に依じて、一度任用した職員を、新たな職にあらためて採用するものとして、再度任用する場合がございます。その結果、複数回の再度任用の結果として、数年間にわたり任用している臨時的任用職員もおりますが、職員の任用は行政処分としてなされるものであり、辞令に示された期間の満了によって当然に職員としての身分は消滅することとされているほか、地方公務員については、労働契約法が適用除外とされており、同法第18条第1項による「期間の定めのない労働契約への転換」が適用されておられません。

加えて、地方公務員法第22条の3第5項により、臨時的任用職員については、職員の採用に関する優先権は認められておらず、同法第17条第1項により職員の採用は競争試験によるものとされています。

以上を踏まえますと、本件陳情の実現に当たっては、地方公務員法や、労働契約法等をはじめとした現行法令のもとでは、今回の陳情の実現は難しいものと考えております。