

# 会計年度任用職員資格取得について ～よくある問合せ～

## 非常勤職員に関する「勤務を要しない日」の解釈

国家公務員共済組合関係質疑応答集（平成 24 年度版）P43

問 運用方針国共法第 2 条関係（1）及び（2）について、下記のとおり疑義がありますのでお伺いします。

### 記

- 1 第 2 条関係（1）で引用する「……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。）……」のこの勤務した日には（）書の日が含まれているが、後段の「……勤務した日が 18 日以上ある月が……」とある勤務した日にも当然上記の（）書の日が含まれると解するが如何。
- 2 したがって第 2 条関係（2）の「前項の 18 日には……」にも、上記 1 の解釈によって（）書の日が含まれると解するならば、含まれることになるが如何。
- 3 第 2 条関係（1）で引用する（）書の規定により含む日とされているものは、土曜日、日曜日、国民の祝日、年末年始の休暇のほか、人事院規則 15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第 3 条及び第 4 条の規定により与えられた休暇も含むか。

答 運用方針国共法第 2 条関係（1）の前段で引用する（）書については上記 3 のとおり解して差し支えありませんが、後段の「18 日」には、同条関係（2）による休暇日以外の土曜日、日曜日、祝日等は含まれません。

昭和 35 年 3 月 9 日

蔵計第 572 号

### ●ポイント

- ・地共済法施行令 § 2 v における「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」には休暇日以外の土曜日、日曜日、祝日等が含まれるが、地共済法運用方針の「18 日以上」には、休暇日以外の土曜日、日曜日、祝日等は含まれないことに留意。

5p参照

参考のため国家公務員の規則（2p～4p参照）を掲載していますが、各市町村で定められている会計年度任用職員の勤務時間及び休暇の条例に準じてください。

## 人事院規則一五一—五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）（抄）

（年次休暇）

第三条 各省各庁の長は、人事院の定める要件を満たす非常勤職員に対して人事院の定める日数の年次休暇を与えなければならない。

2 前項の年次休暇については、その時期につき、各省各庁の長の承認を受けなければならない。この場合において、各省各庁の長は、公務の運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならない。

（年次休暇以外の休暇）

第四条 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。

一 非常勤職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

二 非常勤職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

三 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、非常勤職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 七日の範囲内の期間

イ 非常勤職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該非常勤職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。

ロ 非常勤職員及び当該非常勤職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該非常勤職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

四 非常勤職員が地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間

五 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、非常勤職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

六 非常勤職員の親族（人事院の定める親族に限る。）が死亡した場合で、非常勤職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 人事院の定める期間

七 非常勤職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 人事院が定める期間内における連続する五日の範囲内の期間

2 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員（第四号から第七号まで及び第十一号に掲げる場合にあつては、人事院の定める非常勤職員に限る。）に対して当該各号に定める期間の無給の休暇を与えるものとする。

一 六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定である女子の非常勤職員

が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

二 女子の非常勤職員が出産した場合 出産の日の翌日から八週間を経過する日までの期間（産後六週間を経過した女子の非常勤職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）

三 生後一年に達しない子（勤務時間法第六条第四項第一号において子に含まれるものとされる者を含む。第五号イ及びハを除き、以下同じ。）を育てる非常勤職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 一日二回それぞれ三十分以内の期間（男子の非常勤職員にあっては、その子の当該非常勤職員以外の親（当該子について民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により当該子を委託されている同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第一号に規定する養育里親である者（同法第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。）が当該非常勤職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十七条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、一日二回それぞれ三十分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）

四 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する非常勤職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして人事院の定めるその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度（四月一日から翌年の三月三十一日までをいう。以下同じ。）において五日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、人事院の定める時間）の範囲内の期間

五 次に掲げる者（ハに掲げる者にあっては、非常勤職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病又は老齢により二週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この号から第七号までにおいて「要介護者」という。）の介護その他の人事院の定める世話を行う非常勤職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において五日（要介護者が二人以上の場合にあっては、十日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあっては、その者の勤務時間を考慮し、人事院の定める時間）の範囲内の期間

イ 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）、父母、子及び配偶者の父母

ロ 祖父母、孫及び兄弟姉妹

ハ 非常勤職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び非常勤職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で人事院の定めるもの

六 要介護者の介護をする非常勤職員が、当該介護をするため、各省各庁の長が、人事院の定めるところにより、非常勤職員の申出に基づき、当該要介護者ごとに、三回を超えず、かつ、通算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合 指定期間内において必要と認められる期間

七 要介護者の介護をする非常勤職員が、当該介護をするため、当該要介護者ごとに、連続する三年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において一日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合 当該連続する三年の期間内において一日につき二時間（当該非常勤職員について一日につき定められた勤務時間から五時間四十五分を減じた時間が二時間を下回る場合は、当該減じた時間）を超えない範囲内で必要と認められる期間

八 女子の非常勤職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

九 女子の非常勤職員が母子保健法（昭和四十年法律第一百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

十 非常勤職員が公務上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

十一 非常勤職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前三号に掲げる場合を除く。） 一の年度において人事院の定める期間

十二 非常勤職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢しょう 血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

3 前二項の休暇（前項第一号及び第二号の休暇を除く。）については、人事院の定めるところにより、各省各庁の長の承認を受けなければならない。

## 地方公務員等共済組合法 運用方針（抄）

### 第二条関係 施行令第二条第五号

一 第二条第五号に規定する「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」は、雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、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十八日以上ある月が、引き続いて十二月を超えるに至つた者とする。

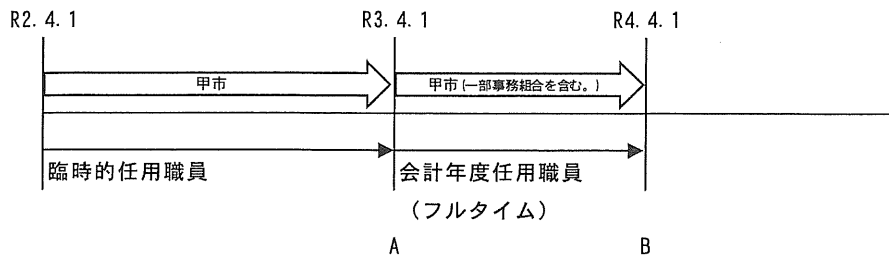
二 一の十八日には、次に掲げる日を含むものとする。

- (一) 施行令第二条第一項第一号に規定する休職又は停職の処分により現実に職務をとることを要しない期間に属する日（任命権者又はその委任を受けた者が当該処分に係る事由がなければ勤務を要するものとして定めた日に限る。）
- (二) 施行令第二条第一項四号に規定する育児休業により現実に職務をとることを要しない期間に属する日（任命権者又はその委任を受けた者が当該育児休業に係る請求がなければ勤務を要するものとして定めた日に限る。）
- (三) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第十九条第一項に規定する部分休業をいう。）その他これに準ずる事由により勤務しない時間を勤務したものとみなした場合にその日の勤務した時間が常勤職員について定められている勤務時間以上となる日
- (四) 人事院規則十五—十五第三条及び第四条の規定に相当する人事委員会規則等の規定により休暇を与えられた日
- (五) (一) から (四) までに掲げる日に準ずる日

## 臨時的任用職員が会計年度任用職員として任用された場合

問 以下のケースにおいて、資格取得はどの時点か。

〔総務省Q&A（その1）#2〕



○Aの時点において組合員資格を喪失し、地共済法令上の要件（地共済法第二条第一項第一号、地共済令第二条第五号、運用方針）を満たした場合には、Bの時点において再び組合員の資格を取得する。〔市町村連合会見解〕

→お見込みのとおり。〔総務省福利課回答〕

### ポイント

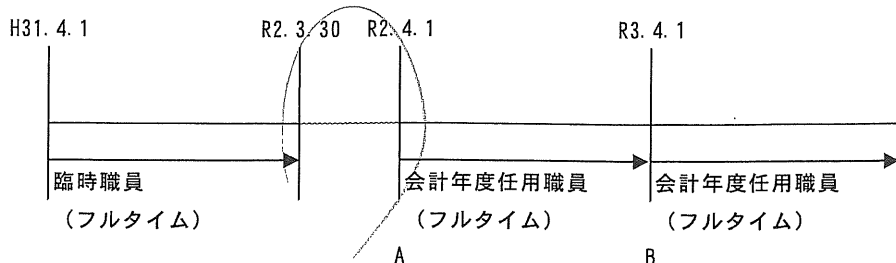
改正後地公法における臨時的任用職員については、「常時勤務を要する職」に就く職員として位置付けられることから、組合員が会計年度任用職員として任用された場合と同様の考え方となる。

# 空白期間がある者における組合員の資格取得について

## 再度の任用との間に空白の期間がある場合

問 以下のケースにおける、資格取得はいつか。

〔総務省Q&A（その2）#1〕



○前提として地共済法運用方針（雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、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十八日以上ある月が、引き続いて十二月を超えるに至った者）とされているが、任命権者と職員との間で次の任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の任用関係が中断することなく存続していると認められる場合は、勤務の実態に照らしてAにおいて資格取得（R2. 3は18日以上を満たせるため）〈市町村連合会見解〉

→お見込みのとおり 〈総務省福利課回答〉

### ポイント

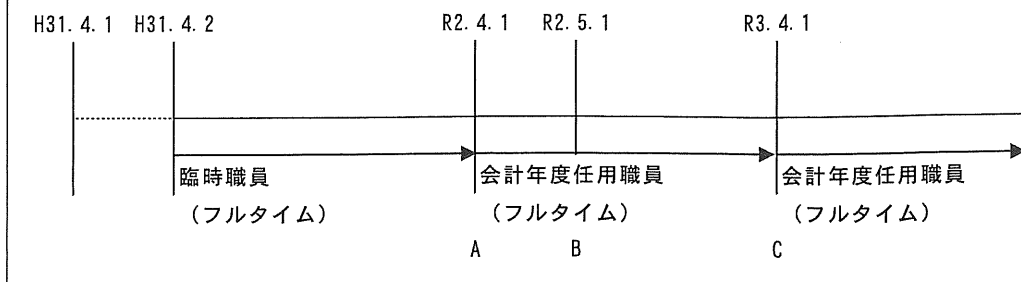
空白の期間については、共済取扱通知等により「任用の終了時にあらかじめ、任命権者と職員との間で次の任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、この期間は引き続く期間として取り扱うこととする。」とされている。

地共済法運用方針は「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十八日以上ある月が、引き続いて十二月を超えるに至った者」とされていることから、再度の任用との間に空白の期間がある場合でもR2. 3において勤務した日が18日以上ある場合はAの時点で組合員資格を取得することとなる。

## 任用が月初ではない場合

問 以下のケースにおける、資格取得はいつか。

〔総務省Q&A（その2）#2〕



○前提として地共済法運用方針（雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、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十八日以上ある月が、引き続いて十二月を超えるに至つた者）とされているが、Aにおいて資格取得（H31. 4は18日以上を満たせるため）〈市町村連合会見解〉

→お見込みのとおり 〈総務省福利課回答〉

### ポイント

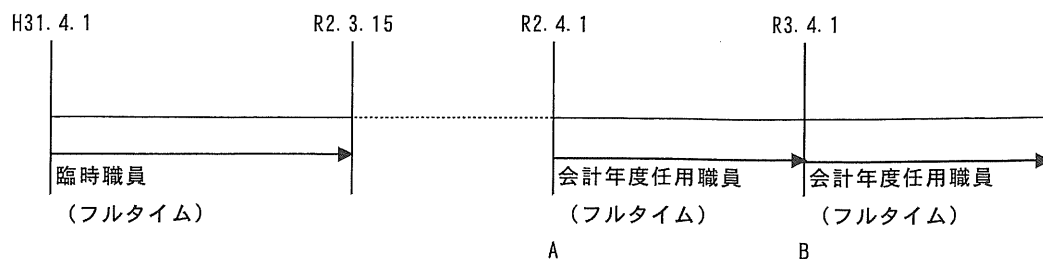
再度の任用との間に空白の期間がある場合と同様の考え方で、任用が月初でない場合でもH31. 4において勤務した日が18日以上ある場合はAの時点で組合員資格を取得することとなる。



## 再度の任用との間に空白の期間がある場合②

問 以下のケースにおける、資格取得はいつか。

〔総務省Q&A（その2）#4〕



○前提として地共済法運用方針（雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、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十八日以上ある月が、引き続いて十二月を超えるに至った者）とされているが、Bにおいて資格取得（R2. 3は18日以上を満たせないため）〈市町村連合会見解〉

→お見込みのとおり 〈総務省福利課回答〉

### ポイント

再度の任用との間に空白の期間がある場合と同様の考え方ではあるが、再度の任用との間に空白の期間がある場合でもR2. 3において勤務した日が18日以上でない場合はAの時点で組合員資格を取得することはできず、Bの時点で組合員資格を取得することとなる。

## 非常勤職員が1年間の待期期間中に欠勤した場合の組合員資格

国家公務員共済組合関係質疑応答集(平成24年度版)42p

国共令第2条第1項第7号中「常勤職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12月を超えるに至ったもので」とありますが、

- (1) 勤務した日とは欠勤（日給の支給なし）の日を含まないと解してよいでしょうか。
- (2) もし含まないとすれば過去12月の間に1日でも欠勤した日があれば中断されることになるのでしょうか。

答 「常勤職員について定められている勤務時間」は、一般的に、38時間45分を月曜日から金曜日までに割り振ることとされています。そのような勤務時間によって勤務した日が引き続き12月を超えるに至った場合に、その者は組合員資格を与えられることになるのですが、勤務した日の中には「欠勤した日」はもちろん含まれません。

しかし、任用に当たって、職務、給与額、勤務場所及び任用更新等を記載した人事異動通知書又はそれに代わる文書の交付により、雇用関係が明確にされており、その雇用関係が事実上継続していると認められるものについては、たとえ欠勤があっても常勤職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続き12月を超えるに至ったときは、その超えるに至った日以後組合員の資格を取得することになります（運用方針国共令第2条関係(1)）。

## 非常勤職員が組合員資格取得後に欠勤した場合の組合員資格

国家公務員共済組合関係質疑応答集(平成19年度版)42p

国共令第2条第1項第7号の職員として組合員と認定された者が、故意又は重大な過失からではなく、やむを得ず欠勤せざるを得なくなり、1か月の勤務日数が18日以下となった場合、次のいずれによるべきでしょうか。

- ① 欠勤しても、事実上雇用関係があれば、勤務日数の如何にかかわらず、組合員資格は喪失しない。
- ② 雇用関係があっても、「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」に該当せず、組合員資格を喪失する。

答 事例の場合は、貴見の①により処理して下さい。