

[TOP page](#)
[資料室](#)
[イベント情報](#)
[講師を探す](#)
[Worker's 広場](#)
[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [組合組織（公務員）](#) | [非正規地方公務員（3）](#)
[労働組合](#)
[労働者福祉・共済](#)
[一般教養](#)
[組織活動](#)
[組織運営と法律](#)
[労働安全衛生](#)
[経営対策活動](#)
[教育・宣伝活動](#)
[労働時間をめぐる諸問題](#)
[教育活動](#)
[選挙活動](#)
[組合組織（公務員）](#)
[教育カリキュラム](#)
[🔍 キーワード検索はこちら](#)

非正規地方公務員（3）

「21年通知」と「26年通知」

臨時・非常勤職員の増加などにより、非正規公務員の問題がクローズアップしていった。そこで非正規地方公務員の雇用・人事運用について、総務省は2回にわたり通知を発出した。それが「21年通知」と「26年通知」である。

「21年通知」発出後に行った調査では臨時・非常勤職員が増加傾向にあることが結果として現れ、また、運用の実体上からも「21年通知」の趣旨が徹底されていない実態も見受けられた。そこで新たに、「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について（総行公第26号平成21年4月24日）」を発出した。

「26年通知」のポイント

I 臨時・非常勤職員の任用等について

1 任用について

- (1) 臨時・非常勤の職の位置づけを踏まえ、職務の内容や勤務形態に応じて適切に任用を行うこと
- (2) 募集や採用に当たっては、勤務条件を明示すること
- (3) 任期は原則として1年であること
- (4) 客観的な能力の実証を経たの再度の任用はあり得ること

2 勤務条件等について

- (1) 報酬等については、職務の内容と責任に応じて適切に水準を設定すること
時間外勤務に対する報酬の支給や通勤手当の費用弁償についても適切に取り扱うと共に関連する法律にも留意すること
- (2) 労働基準法や地方育休法、育児・介護休業法に基づき、各種休暇・休業を適切に整備すること
- (3) 社会保険・労働保険の適用について、法律に基づく適用要件に則って適切に対応すること
研修や厚生福利について、従事する業務の内容や業務に伴う責任程度に応じて適切に対応すること

3 再度の任用について

- (1) 任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されないが、あくまで「新たな職に改めて任用するもの」と整理すること
ただし、長期にわたっての連続任用には留意が必要であること
- (2) 再度の任用であっても、任期の設定や均等な応募期間の付与について留意すること
- (3) 職務内容や責任等が変更された場合には、異なる職への任用であることから報酬額を変更することはあり得ること

II 任期付職員制度の活用について

- (1) 現在、臨時・非常勤職員制度により対応している具体的な任用事例について、本格的な業務に従事することができ、かつ複数年にわたる任期設定が可能である場合には、任期付職員制度の活用についても検討すること
- (2) 臨時・非常勤職員制度と同様、競争試験または選考による能力の実証を経れば、再度の任用も可能であること
その際、職務内容や責任等が変更される場合には、給与の額の変更はあり得ること

(つづく)

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

[Worker's Library 会員登録](#)

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.