

大阪府内の自治体で働く非正規職員の 2023年賃金・労働条件調査結果

2024年2月20日

大阪労連は「大阪府内における臨時・非常勤職員に係わる実態調査」を2006年から実施し、今回(2023年調査)で18年目となりました。今回は10月初旬に調査用紙を郵送し、自治体の業務が多忙の中にも関わらず、大阪府を含む44すべての自治体から回答を頂きました。

自治体職場では、政府が進める「地方行革」に基づいて、全国的に正規職員の削減と非正規化、民間委託や指定管理者制度の導入、地方独立行政法人化などアウトソーシングが進められてきました。総務省の調査によれば、1994年度(平成6年度)の全国の自治体正規職員数は328万人であったものが、集中改革プランの実施(2005年～2009年)などにより2007年度の時点で295万人に減少し、その後2020年度276万人、2022年は280万人で48万人、15%も減少しています。

大阪では1994年度の13万人が2007年度の時点で10万5千人と、すでに20%削減に達し、さらに2020年度には6万9千人、2023年度についてもほぼ変わらず約7万人となっており、1994年比で47%も削減されています。正規職員が減らされた代わりに非正規職員が大幅に増やされてきました。

自治体で働く非正規職員の多くは恒常的業務に従事し、公共サービスの水準を維持向上させようと必死に努力して働いていますが、雇用は不安定で低賃金なままです。2020年4月から「会計年度任用職員」という制度に移行しましたが、多くはこれまでと年収ベースが変わらずに一時金支給の代わりに、月例賃金が引き下げられたり、公募による雇止めが行われるなど、根本的な問題は変わっていません。さらに、賃金、諸手当、休暇制度は自治体ごとに格差があり、制度の一本化には程遠い状態だと言えます。公共サービスを充実させていくためには、人員増とともに、非正規公務員の雇用の安定、賃金労働条件の改善が不可欠です。

1 18年間で正規職員は4万人減少、非正規職員は約1、25万人増加(教育・消防職場は除く)

	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
正規職員	110,721	105,045	10,935	99,879	82,435	78,907	76,963	75,579	74,652
非正規職員	28,554	29,319	29,682	30,966	32,696	33,072	34,761	34,719	35,058
	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
正規職員	73,757	73,032	70,780	70,846	70,555	68,936	69,653	70,413	70,417
非正規職員	35,503	35,446	34,779	36,968	37,135	43,512	39,274	44,803	41,342

2 非正規職員の割合は、多くの自治体で40%を超える

今回の調査を行った2023年4月時点で、大阪府内の自治体に働く非正規職員は、会計年度任用職員(地公法第22条の2による任用)がフルタイム1,383人、パートタイム32,903人、任期付常勤職員(任期付き採用法第4条)が821人、任期付短時間勤務職員(任期付き採用法第5条)が1,624人、一般任期付職員(任期付き採用法第3条2項)が216人、臨時的任用職員(地公法第22条の3)が57人、さらに定年後に1年任用で65歳に達した年度末までの任用更新が可能な再任用として再任用常時勤務職員(地公法

28 条の 4) が 2,705 人、再任用短時間勤務職員（地公法 28 条の 5) が 1,416 人、弁護士・会計士などの資格者を期限付きで任用する特定任期付職員（任期付き採用法第 3 条 1 項）が 110 人、地公法 17 条による臨時的任用職員が 104 人となっています。

非正規職員の比率が40%を超える自治体、22 市 9 町 1 村

吹田市、摂津市、茨木市、高槻市、島本町、箕面市、池田市、豊能町、能勢町、四條畷市、枚方市、寝屋川市、大東市、交野市、柏原市、羽曳野市、藤井寺市、富田林市、河内長野市、大阪狭山市、河南町、太子町、千早赤阪村、高石市、泉佐野市、和泉市、泉南市、阪南市、忠岡町、田尻町、熊取町、岬町

非正規職員の比率が50%を超える自治体 7 市 6 町

島本町、豊能町、四條畷市、交野市、藤井寺市、河内長野市、太子町、高石市、泉南市、阪南市、田尻町、熊取町、岬町

総務省の調査によれば、昨年度の全国の自治体における非正規職員の比率は約 20%ですから、大阪府内の自治体における非正規職員の比率は突出していると言わざるを得ません。また、非正規職員の比率が下がっている自治体の中には、会計年度任用職員が雇い止めされ、民間委託や指定管理者などアウトソーシングにより民間労働者に置き換えられている場合がありますので注意が必要です。

3 会計年度任用職員の賃金を底上げし、官製ワーキングプアをなくそう!

(1) 会計年度任用職員の雇用が不安定でいいのか

民間労働者であれば労働契約法が適用され、無期転換も行われることから、雇用契約の更新を繰り返せば、雇止めも制約されます。ところが、会計年度任用職員には無期転換ルールも雇止め制約法理も適用されず、雇用の調整弁として雇止めが行われているのが実態です。毎年、年度末になると、次年度も任用されるのかという不安にさらされているのです。今や自治体職員の 40%を超え、住民サービスの重要な役割を担っている会計年度任用職員の不安を解消することが、住民サービスにとっても重要です。

ところが、公募によらない選考による再度の任用については、大阪府・大阪市・摂津市・島本町・能勢町・門真市・守口市・四條畷市・枚方市・交野市・松原市・羽曳野市・藤井寺市・大阪狭山市・太子町（職種による）・千早赤阪村・堺市・和泉市・阪南市・忠岡町・田尻町・熊取町が上限回数を 2 回までとしています。また、上限 4 回としているのが、高槻市・東大阪市・河内長野市・太子町（職種による）・泉大津市・岸和田市でした。これに対して上限回数をもうけていない自治体は、12 市 1 町あります。

(2) 会計年度任用職員の最低時間給が 1,064 円を下回るのは 26 自治体

会計年度任用職員の 2023 年 4 月時点での時給単価が、2023 年 10 月 1 日適用の大阪府内の時間額最低賃金 1,064 円を下回っていた自治体は、26 自治体となっております。

これは、もともと臨時職員の時給が低かったことに加えて、会計年度任用職員の初年度の給料について、総務省のマニュアルが「当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級（仮に 1 級とする）の初号給（1 級 1 号給）を基礎として、職務経験等の要素を考慮して（高校卒業以後の学歴免許等の資格による号給調整（加算数 4×4 号給＝16 号給を加算））定める（1 級 1 号給＋16 号給＝1 級 17 号給相当水準）。」「常勤職員の初任給基準額を上限の目安とする」と示したため、多くの自治体がこれにしたがったことが原因であると考えられます。また、会計年度任用職員の時間給は職種によって異なり、資格を必要としない一般事務や学校給食調理員などは最低賃金すれすれの自治体も多いことがわかっています。

職種を一般事務で比べると、2022 年度 4 月時点の時給単価が 2022 年 10 月 1 日に改定した大阪府の最低賃金（1,023 円）を下回っていた自治体は、14 自治体、2023 年 4 月時点の時給単価が 2023 年 10 月 1

日に改定した最低賃金（1,064 円）を下回っていた自治体は、22 自治体でした。民間労働者であれば最低賃金法が適用され 1,064 円未満は違反となりますが、自治体・公務職場は最低賃金法が適用除外であることが会計年度任用職員の賃金を最賃以下か、最賃すれすれの水準に据え置かれている。

（３）最低賃金引上げの影響について

大阪府の 2023 年最低賃金は時間額が、41 円引き上げられ 1,064 円となりました。最低賃金の時間額 1,064 円が妥当であるか、また、最低賃金が募集に影響があるかどうかを自治体に問いました。

これに対して、「妥当」とする回答は 24 自治体、「回答は差し控える」「判断できない」「わからない」「必要に応じて見直しする」が 17 自治体でした。また、回答がなかったのは 4 自治体でした。

最低賃金の募集への影響は、23 自治体が「影響は無い」とするものの、その他の自治体からは「報酬及び給与の額は、各市会計年度任用職員の報酬（給与）の額を考慮すると同時に、人材確保の観点から隣接市等の状況を踏まえて設定するものと考えている。」「現時点で最低賃金に近づいている職種はあるが、予定されている人事院勧告に基づく給料表の改定等により一定程度解消されるものと見込んでいる。なお、現時点でその職種の採用において、著しく困難な状況ではない。」や「厳しい財政状況上、人件費抑制の為やむを得ない。」などがありました。また「影響はあると考えてるが、国や近隣自治体の動向を引き続き注視したい。」などの回答もありました。

（４）非正規であっても主たる生計者として従事している労働者

会計年度任用職員で扶養家族がいて扶養控除を受けている人（主たる生計者）は何人ですかの質問には、34 自治体が回答し、6034 人が主たる生計者として従事していました。しかし、不明や未集計など回答なしは 10 自治体でした。回答があった自治体の非正規労働者のうち 18.19%が主たる生計者として就労しています。

4 労働条件は改善傾向にあるも、まだある格差

「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づくパートタイム・有期雇用労働法が 2021 年 4 月に中小企業も含めて完全施行されたもとで、民間では休暇制度や福利厚生なども含めて格差是正と説明責任が求められるようになりました。公務職場にはパートタイム・有期雇用労働法が適用除外とはいえ、その理念は公務職場にも該当するものであり、自治体における改善が迫られています。

労働条件における格差は改善傾向にありますが、「休暇の日数」が正規職員より少なかったり、有給ではなく無給となっていたり、まだまだ正規職員との格差が残っています。総務省マニュアルが、休暇制度は国家公務員非常勤職員との均衡を求めていることが障害となっています。今回は休暇制度について、新たに「感染症特別休暇」についても調査し、回答を頂きました。

☆感染症特別休暇

感染症特別休暇の制度がないの回答では、正規職員は 25 自治体、会計年度任用職員（フルタイム）は 14 自治体、会計年度任用職員（パートタイム）では、26 自治体が制度なしの回答でした。

☆忌引休暇

忌引休暇が無いと回答があった自治体は、今年も会計年度任用職員（パートタイム）で 1 自治体（枚方市）でした。

☆結婚休暇

結婚休暇が無いとの回答は、今年も会計年度任用職員（フルタイム）で和泉市、会計年度任用職員（パートタイム）で 4 自治体（枚方市、大東市、松原市、和泉市）でした。

☆生理休暇

生理休暇については、会計年度任用職員（フルタイム）でも 16 自治体が無給、会計年度任用職員（パ

ートタイム) では 25 自治体が無給という回答でした。

☆病気休暇

病気休暇については、正規職員が有給で 90 日を上限とするのに対して、会計年度任用職員（フルタイム）で 15 自治体が無給で 10 日～90 日、会計年度任用職員（パートタイム）で、27 自治体が無給で、1 自治体が無しの回答でした。今回の調査後も、大阪自治労連のたたかい(2023 年 11 月期)により、河内長野市で会計年度任用職員の 10 日間の病休について全日を有給化、八尾市で 10 日の病休の内 6 日を有給化などの改善を実現させています。

*尚、フルタイムを採用していない自治体があります。

2022年	夏期休暇			忌引休暇			短期介護休暇			生理休暇			病気休暇（私傷病）		
	制度あり	無給	なし	制度あり	無給	なし	制度あり	無給	なし	制度あり	無給	なし	制度あり	無給	なし
正規職員	43	0	0	43	0	0	43	0	0	43	0	0	43	0	0
会計年度・フルタイム	25	0	0	25	0	0	25	14	0	22	13	0	24	15	0
会計年度・パート	43	0	1	43	0	1	38	28	3	44	27	0	42	27	2

2022年	育児休業			子の看護休暇			結婚休暇			産前産後休暇		
	制度あり		なし	制度あり	無給	なし	制度あり	無給	なし	制度あり	無給	なし
正規職員	43		0	43	0	0	43	0	0	43	0	0
会計年度・フルタイム	23		1	14	12	0	23	0	1	25	3	0
会計年度・パート	42		2	43	27	1	40	0	4	44	6	0

2023年	忌引休暇			病気休暇（私傷病）				感染症特別休暇			
	制度あり	なし	未回答	制度あり	無給	無し	未回答	制度あり	無給	無し	未回答
正規職員	43	0	1	41	0	0	3	16	0	25	3
会計年度・フルタイム	26	0	1	27	15	0	0	10	2	14	0
会計年度・パート	42	1	1	43	27	1	0	15	2	26	3

2023年	夏期休暇			短期介護休暇			生理休暇		
	1日～5日	6日～8日	勤務日数で異	制度あり	5日・10日	なし	制度あり	無給	未回答
正規職員	12	32		44	40・2	0	43	0	1
会計年度・フルタイム	18	6	2	30	23・1	0	25	16	1
会計年度・パート	30	7	7	38	30・2	6	43	25	1

2023年	子の看護休暇			
	就学前	小学校6年生まで	中学校卒業まで	無し
正規職員	24	18	2	0
会計年度・フルタイム	14	8	3	0
会計年度・パート	23	11	3	4

2023年	結婚休暇				産前産後休暇				育児休業		
	制度あり	無給	無し	未回答	制度あり	無給	無し	未回答	制度あり	無し	未回答
正規職員	44	0	0	0	44	0	0	0	42	0	2
会計年度・フルタイム	26	1	1	0	27	0	0	0	26	0	0
会計年度・パート	40	1	4	0	44	1	0	0	43	1	0

5自治体に広がる委託・派遣など様々な非正規労働者

(1) コロナ感染が5類に移行し、昨年より減ったものの派遣労働者は925人

労働者派遣法に基づく派遣労働者の導入は、13自治体で、26自治体が導入していない。総人数は925人
大阪府：159人の労働者派遣を導入（補助金申請受付業務4人、入院・療養支援業務・事務14人、
看護師19人、保健所支援業務・事務64人、看護師52人）
営業時間短縮協力金の債権回収に関わる補助業務・事務3人、一時保健所入所児童の衣類洗濯業務・事務3人）。

枚方市：約612人（期日前投票事務従事として、R5年府知事選・府議会選は期日前投票期間それぞれ16日間、8日間で延べ312名、R5枚方市議会選6日間のべ132名、R5枚方市長選6日間のべ132名、
看護師 病棟7人看護助手 病棟7人、新型コロナウイルス感染症対策業務（R2/8/12～R5/7/31
まで）、R5 4～5月看護師5～10人/日事務員4～10人/日、R5 6～7月（土日祝日なし）看護師1
人 事務員1人）

堺市：125人を導入（市長公室9、総務局2、ICTイノベーション推進室1、財政局18、健康福祉局
36、こども青少年局4、産業振興局2、建築都市局1、堺区役所10、中区役所8、東5、西6、
南8、北5、美原4、教育委員会事務局6）の派遣労働者を導入しています。

導入しているが人数を把握していないや不明は3自治体。（門真市、羽曳野市、泉南市）。把握してい
ないが（寝屋川市）、本設問における「派遣労働者」の定義が不明瞭であるとして、回答することが
困難と答えたのは（東大阪市）でした。

(2) シルバー人材センターの活用は42自治体。昨年同様に把握していないが高槻市、採用が無いのは松原市、河南町

シルバー人材センターは臨時的・短期的な就業の場を提供するとしていますが、常時必要とされる業務が含まれています。高齢者の「生きがい就労」として、労働基準法の適用を除外した就労（請負契約）であり、最低賃金や労災などの保障がないことで問題となっています。同時に、シルバー人材センターとして派遣業をしている所もあり、「生きがい就労」と「派遣業務」の両方が混在している自治体は（大阪府、茨木市、池田市、枚方市、大東市、羽曳野市、）の6自治体となっています。

業務内容：漁港区域内施設管理・清掃等業務委託、水路の草刈り業務、場内管理業務（除草、樹木管理、清掃、巡視等）、一般解放施設管理業務（門扉開閉、鍵管理、利用者対応及び上記常務）路上喫煙防止対策マナー推進員配置業務、施設管理業務、清掃業務、管理業務、植木管理業務及び除草作業、施設管理業務等、市所管施設等の管理業務及び清掃業務他、市民情報コーナー管理業務、電話交換室管理業務、公用車整備室管理業務、駐車場管理

6正規職員の実態

(1) 行政職の高卒初任給は、地域手当込みでも最低賃金割れが23自治体

高卒初任給（平均金額）

2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
164,942	164,309	164,328	163,506	162,923	163,579	161,332	160,875	161,590
2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
161,403	169,016	170,645	171,260	172,736	175,623	175,179	174,810	164,443

*月168時間換算しています

行政職高卒初任給に地域手当を加えた額の最低額は、163,876 円の藤井寺市・千早赤阪村。昨年と状況は変わっていません。時間額では 975 円にすぎません。

2023 年 4 月時点の賃金が、2023 年 10 月適用の最低賃金を割り込んでいたのは、大阪府、吹田市、能勢町、四条畷市、枚方市、柏原市、松原市、藤井寺市、富田林市、河内長野市、河南町、太子町、千早赤阪村、高石市、泉大津市、岸和田市、貝塚市、和泉市、泉南市、阪南市、忠岡町、田尻町、熊取町の 23 自治体。そのうち昨年の最低賃金 1023 円を下回っているのは、能勢町・枚方市（1,010 円）、富田林市・忠岡町（1,002 円）そして、1,000 円未満の自治体が、藤井寺市・千早赤阪村（975 円）、でなんと、2021 年度最低賃金の 992 円をも下回っています。調査後に、2023 年度の人事院勧告が高卒初任給を 11,000 円引き上げたことにより、各自治体の多くが 4 月に遡及して引き上げました。しかし、民間企業に対して範を示すべき自治体職場において、最低賃金法の適用除外だからと高卒初任給が最低賃金を下回るか、最賃水準に据え置かれている状況には驚きを隠せません。最低賃金法を公務員にも早期に適用するとともに、初任給を最賃の水準から大幅に引き上げるべきです。

（２）地域手当についての各自治体の認識

同じ大阪府内の自治体で働いていても、自治体によって地域手当の支給額が異なっています。これは国家公務員が勤務する事業所の所在地によって地域手当支給率が異なっていることを踏まえて、各自治体の地域手当支給率が定められている（一部自治体では国家公務員の支給率を下回っている）ことによるものです。大阪府内であれば同一経済圏・生活圏ですから、大阪府市長会・町村長会も「同じ支給率とすべき」と国に要望していたほどです。ところが、実際には自治体ごとに 6%～16%まで支給率に格差がついています。

このような地域手当については、各自治体の認識は、「現状のままでいい」と答えた自治体が 16 自治体、「大阪府内一律にすべき」は 6 自治体、「自治体単位でなく近隣地域で一律にすべき」は 10 自治体、「回答しない」や「判断できない」を含めその他が 10 自治体。その他の詳細では、「指定基準について、より広範的な視点に基づいて検討すべき」、「同一生活圏である近隣市での支給割合の格差が出ている点は課題であると考えている」「国家公務員制度が基本と考える」、「人事院勧告等を尊重する」などの回答がありました。

（３）課長以上の役職に就く女性の人数と比率

自治体の雇用の場においてもジェンダー平等を実現させることが必要です。自治体の意思決定に女性職員の参画を進めるために、女性職員を管理職に積極的に登用することが求められています。今回の調査では、課長職以上の女性職員は 19 の自治体で 1,287 人となっており昨年度と比較して、課長職以上の女性職員とその自治体の数が減っています。

また、女性の活躍を推進するべく国や自治体、雇用する企業の努力を促す法律、「女性活躍推進法」が 2022 年 4 月より改正されることになり、中堅中小企業で義務化がスタートします。「常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下」の「一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表」が義務付けられました。自治体においても 2023 年から男女別の賃金格差が公表されていますが、昇任昇格の男女別格差、正規職員と非正規職員の賃金格差が、男女の賃金格差を拡大する大きな要因になっています。女性が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場環境となります。やはり自治体職場から率先してすすめるべきです。

（４）6 か月以上病欠者の約 77%がメンタルヘルスでの休業

6 か月以上の病欠者総数が 358 人うち非正規労働者 33 人で、メンタルヘルス不全を理由とした病欠者は 277 人うち非正規労働者 9 人です。昨年は、6 ヶ月以上の病欠者総数が 383 人うち非正規労働者が 29

人で、メンタルヘルス不全を理由とした病欠者は 290 人うち非正規労働者が 11 人でした。自治体職員の削減が、職員の深刻な健康破壊を招いています。

(5)正規職員の時間外労働

月 80 時間以上の超過勤務を行った正職員の人数は全体で 3,106 人でした。そのうち時間外勤務手当・休日手当を支給した人数は、全体で 2,084 人でした。年間 720 時間を超える時間外勤務・休日勤務を行った人数は、305 人でした。昨年より人数は減っているものの、多くの職員が超過勤務となっています。早期の増員が必要です。

最後に・・・住民の安全安心を守るためにも、自治体職員の増員と処遇改善が必要

これまで、自治体の職員を減らしすぎたことで、正規・非正規の労働条件の悪化や住民サービスの低下を招いています。ましてやパンデミックや大災害が発生した時には、住民のいのちと安全を守ることができなくなります。自治体に働く労働者が安心して「住民福祉の増進」(地方自治法)を図る仕事に専念できるようにするためには、正規職員を増員することが必要です。また正規・非正規との格差がまだまだ放置されており、すべての労働者の格差是正を図るためにも、公務職場から率先して改善をすすめていくことが必要です。

大阪では自治体職員の非正規率が全国平均を超えて高く、60%を超える自治体もあり、また多くの業務がアウトソーシングされている中で、個人情報保護の問題や、民間委託を請け負う企業と自治体職員との連携が適切にできているかなど、住民からも不安の声が上がっています。『いかに安く人件費を抑えられるか』という認識だけで行政を進めることは、職務の執行に支障をきたします。住民の安全・安心を守る職務を果たすためには、職員の安定雇用、労働条件の改善が不可欠です。

地方公務員法より抜粋

(会計年度任用職員の採用の方法等)

第二十二條の二 次に掲げる職員（以下この条において「会計年度任用職員」という。）の採用は、第十七條の二第一項及び第二項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。

一 一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を除く。）（次号において「会計年度任用の職」という。）を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの

二 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの

2 会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。

3 任命権者は、前二項の規定により会計年度任用職員を採用する場合には、当該会計年度任用職員にその任期を明示しなければならない。

4 任命権者は、会計年度任用職員の任期が第二項に規定する期間に満たない場合には、当該会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

5 第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

6 任命権者は、会計年度任用職員の採用又は任期の更新に当たっては、職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。

7 会計年度任用職員に対する前条の規定の適用については、同条中「六月」とあるのは、「一月」とする。

(臨時的任用)

第二十二條の三 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（第二十一條の四第四項において読み替えて準用する第二十一條第一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、六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、当該臨時的任用を六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。

(定年退職者等の再任用)

第二十八條の四 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等（第二十八條の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者をいう。以下同じ。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

第二十八條の五 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のものを占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。以下同じ。）に採用することができる。

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律 抜粋

(職員の任期を定めた採用)

第三条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専

門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときであつて、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものであることその他当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三 前二号に掲げる場合に準ずる場合として条例で定める場合

第四条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

一 一定の期間内に終了することが見込まれる業務

二 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務

2 任命権者は、法律により任期を定めて任用される職員以外の職員を前項各号に掲げる業務のいずれかに係る職に任用する場合において、職員を当該業務以外の業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。

(短時間勤務職員の任期を定めた採用)

第五条 任命権者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間を延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実し、又はその延長した提供時間若しくは充実した提供体制を維持する必要がある場合において、短時間勤務職員を当該サービスに係る業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

3 任命権者は、前二項の規定によるほか、職員が次に掲げる承認（第二号にあつては、承認その他の処分）を受けて勤務しない時間について短時間勤務職員を当該職員の業務に従事させることが当該業務を処理するため適当であると認める場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができる。

一 地方公務員法第二十六条の二第一項又は第二十六条の三第一項の規定による承認

二 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（平成三年法律第七十六号）第六十一条第六項の規定により読み替えて準用する同条第三項から第五項までの規定を最低基準として定める条例の規定による承認その他の処分

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）第十九条第一項の規定による承認