

期間業務職員の採用等に関するQ & A

令和 6 年 1 1 月
人事院人材局企画課

問1 今回、公募によらない再採用の上限回数を連続2回までとするよう努めることとする記載を削除した理由如何。

答 期間業務職員制度の導入から10年以上が経過し、有効求人倍率が上昇し人材獲得競争がし烈になる中で、行政サービスの提供を支える有為な人材の安定的な確保が従前より困難になっているとの声が寄せられていたところ。

各府省における同制度の運用実態に係る調査やヒアリングの結果等によると、「期間業務職員の適切な採用について(平成22年8月10日人企一972)」(以下「人材局長通知」という。)における公募によらない再採用の上限回数を連続2回までとするよう努めることとする記載が、いわゆる「公募3年要件」と認識され、その「3年」があたかも任期のように扱われ、期間業務職員としての高い適性を有する人材が3年を区切りに公務外に流出するなどの弊害が生じていたこと等に鑑み、このような状況が生じていた職場において、それぞれの人材確保の実情に応じた方法で柔軟に採用を行うことを可能とするよう、公募によらない再採用の上限回数に係る人材局長通知の記載を削除することとした。

あわせて、公募によらない再採用を行うに当たって考慮すべきことを示すため、「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について(令和6年6月28日人企一841)」(以下「企画課長通知」という。)を発出した。

※今回の見直し後も、期間業務職員の任期は、一会計年度内における最長1年間であることに変わりはない。

※今回発出した企画課長通知において記載した内容は、公募によらない再採用をすることができる場合についての例示をしたものであり、新たな要件を付加したものではない。

問2 本 Q & A の対象となる非常勤職員の範囲如何。

答 全ての期間業務職員が対象となる。

問3 期間業務職員が公募によらずに再採用されること(特に、公募によらない再採用を長期間繰り返すこと)は平等取扱いの原則に反するのではないか。

答 期間業務職員の官職は、「相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職」とされており、一会計年度に限って臨時的に置かれるものとしているところ、期間業務職員を採用するに当たっては公募を行うことが原則であり、例外として公募によらない再採用を行うとしても直ちに平等取扱いの原則に反するものではない。

平等取扱いの原則の遵守については、「期間業務職員の適切な採用について(平成22年8月10日人企一972)」(以下「人材局長通知」という。)において周知しているが、今般新たに発出した「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について(令和6年6月28日人企一841)」(以下「企画課長通知」という。)においても、平等取扱いの原則等の遵守について重ねて示すとともに、「公募によらない再採用を行う場合として、『例えば、…『公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合』等」を具体的な例として示している。

公募によらない再採用は、公募を行う原則に対しての例外であることから、任命権者においては、人材局長通知及び企画課長通知の趣旨を踏まえて適切に判断し、国民に広く平等に官職を公開することとする原則から逸脱することがないように留意いただきたい。

問4 どのような場合には公募によらずに再採用することができるのか。

答 期間業務職員の採用に当たっては公募を行うことが原則であり、国民に官職を公開する機会を必要以上に狭め、新たに採用を希望する適任者を排除することにつながるような適正に運用すべきである。

期間業務職員の公募によらない再採用は、「面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき能力の実証を行うことができると明らかに認められる場合であって、実際に面接及び当該勤務実績に基づき能力実証を行うとき」に行うことができるものである。

なお、期間業務職員の再採用に当たっては公募を行うことが原則である中、公募によらない再採用を行う場合の例としては、「仮に公募を行った際に、一定数の応募者は見込まれるものの、職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合」等が考えられる。公募によらない再採用を行うに当たっては、採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮する旨も示したところであり、職場の実情に応じて判断することとなる。（「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について（令和6年6月28日人企一841）」に記載）

※任用期間の通算年数についての上限はないものの、公募による再採用、公募によらない再採用いずれの場合においても、期間業務職員の任期は、一会計年度内における最長1年間であり、恒常的に配置することを前提とした採用が行われることがないよう留意する必要がある。

問5 今回の通知改正により、勤務実績に基づく能力実証の取扱いについて従前の運用から変更する必要があるのか。

答 今回の見直し後においても、各府省において官職の職務内容等に応じて適切に勤務実績を把握し能力実証を行うことに変わりはない。

問6 公募によらない再採用の上限回数を各府省において独自に設定する場合に留意すべき点はあるか。また、公募時において留意すべき点はあるか。

答 公募によらない再採用を行うか否かについては、平等取扱いの原則・成績主義の原則の下、期間業務職員の勤務実績や人材確保の状況等を踏まえながら、職場の実情や採用しようとする官職に応じて個別に判断されるものである。公募によらない再採用は、公募を行う原則に対しての例外であることから、任命権者においては、「期間業務職員の適切な採用について（平成22年8月10日人企一972）」及び「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について（令和6年6月28日人企一841）」の趣旨を踏まえて適切に判断し、国民に広く平等に官職を公開することとする原則から逸脱することがないように留意いただきたい。

その上で、各府省が、それぞれの実情に応じて、公募によらない再採用の上限回数などの目安を独自に設けることも否定されるものではないと考えるが、そのような場合においても、当然、適切に能力実証等を行い、公募によらない再採用とするか否かについて判断する必要がある。

また、公募によらない再採用の上限回数を示す場合であっても、勤務実績や業務上の必要性等により、公募によらない再採用とならない場合があることも併せて公募時に示すなど、上限回数までは確実に再採用されるといった誤解を招くことのないようにする必要がある。

問7 期間業務職員として採用された職員との関係で留意すべきことはあるか。

答 任命権者においては、官職の職務内容等に応じて評価基準や評価項目を設定の上、勤務実績を適切に把握し能力実証を行うことはもとより、採用時を含め日頃から職員とのコミュニケーションを十分にとることが重要である。

また、公募によらない再採用の可否に係る期間業務職員への伝達について、特に公募によらない再採用を行わない場合には、当該職員が次年度に向けて求職活動を行うこととなること等を踏まえ、任期終了日までに十分な時間的余裕をもって本人に通知することや、公募によらない再採用を行わないことについて、任命権者と本人の間でトラブルが生じないよう十分にコミュニケーションを図り、丁寧に説明を行うことなどが考えられる。