

人事評価記録書(非常勤(事務補助)職員)例

評価期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	被評価者	所属:	職名:	氏名:
期首面談	平成 年 月 日	1次評価者	所属・職名:	氏名:	評価記入日: 平成 年 月 日
期末面談	平成 年 月 日				

(I 能力評価)

評価項目及び行動	自己申告 (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (所見:必要に応じ)	
	(全て該当する場合にチェック)	(コメント:必要に応じ)	(全て該当する場合にチェック)	(所見:必要に応じ)
<倫理・知識・技能>				
<p>服務規律を遵守し、業務に取り組んでいる</p> <p>業務に必要な知識・技術を有しており、職務遂行にあたって特に留意すべき問題がない</p>				

(II 業績評価)

番号	業務内容	目標	達成状況	自己申告 (コメント:必要に応じ)	1次評価者 (所見:必要に応じ)
				(全て該当する場合にチェック)	(※は該当する場合にチェック)
1	〇〇課における事務補助	上司や職員の指示に従い、課内の事務補助を行う	左記の内容について、特に留意すべき問題がない(※)		

【全体講評】

1次評価者
(所見)

※本記録書の様式及び記載内容はあくまで例示です。

## 【労働時間管理等】

自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合の、労働基準法における労働時間等の規定の適用はどうか。

(答)

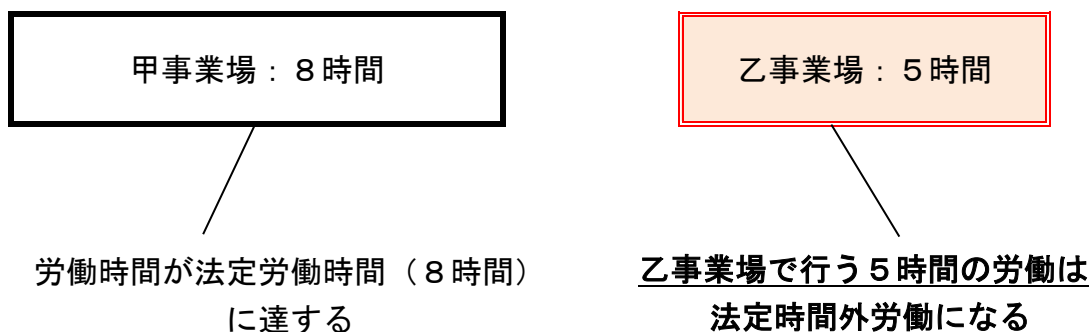
- 1 労働基準法第 38 条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含みます。(労働基準局長通達(昭和 23 年 5 月 14 日基発第 769 号))
- 2 労働時間を通算した結果、労働基準法第 32 条又は第 40 条に定める法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は、自社で発生した法定外労働時間について、同法第 36 条に定める時間外及び休日の労働に関する協定(いわゆる 36(サブロク)協定)を締結し、また、同法第 37 条に定める割増賃金を支払わなければなりません。
- 3 このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った(すなわち、それぞれの法定外労働時間を発生させた)使用者です。
- 4 従って、一般的には、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使用者が、契約の締結に当たって、当該労働者が他の事業場で労働していることを確認した上で契約を締結すべきことから、同法上の義務を負うこととなります。(参照:実例(1)、(2))
- 5 通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負うこととなります。(参照:実例(3)、(4))

実例（甲乙事業場ともに、双方の労働時間数を把握しているものとします。）

（１） 甲事業主と「所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、甲事業場における所定労働日と同一の日について、乙事業主と新たに「所定労働時間 5 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

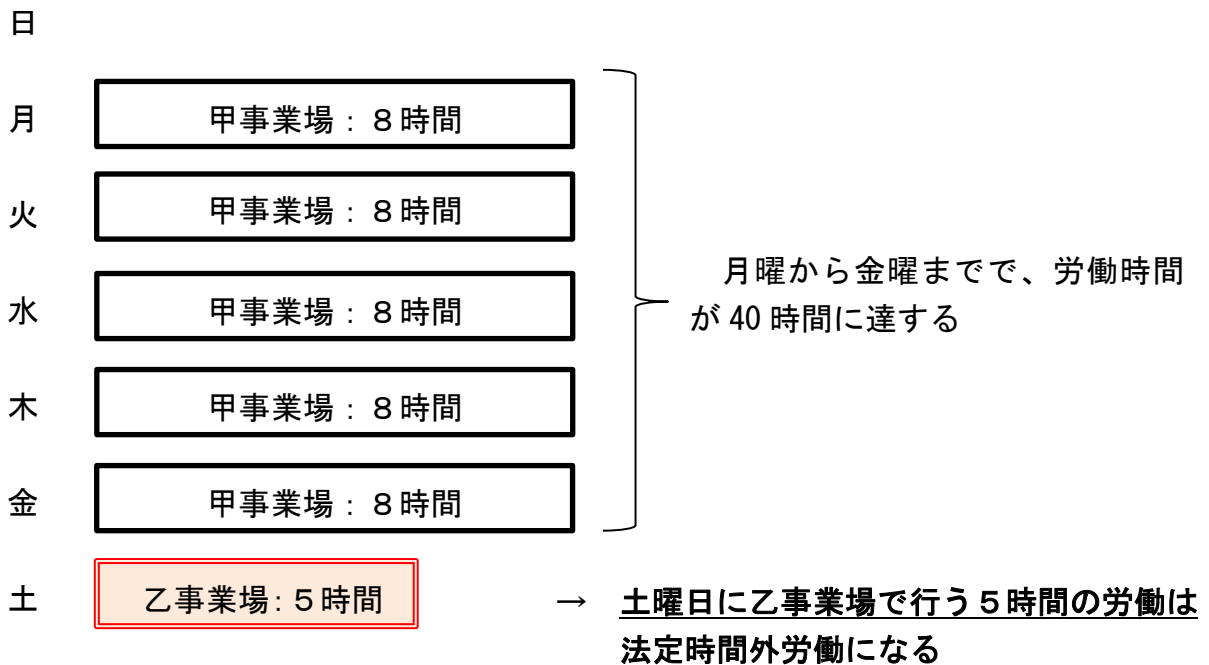
- 1 甲事業場の所定労働時間は 8 時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、甲事業場での労働時間が法定労働時間に達しているため、それに加え乙事業場で労働する時間は、全て法定時間外労働時間となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で労働した 5 時間は法定時間外労働であるため、乙事業主はその労働について、割増賃金の支払い義務を負います。



(2) 甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、乙事業主と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

(答)

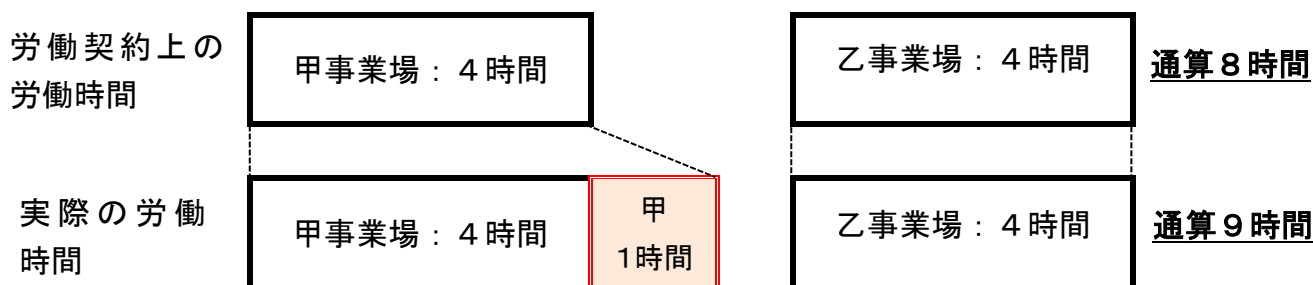
- 1 甲事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜から金曜までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおりさせた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 日曜日から土曜日の暦週で考えると、甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、労働時間が週の法定労働時間に達しているため土曜の労働は全て法定時間外労働となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で土曜日に労働した5時間は、法定時間外労働となるため、乙事業主は5時間の労働について、割増賃金の支払い義務を負います。



(3) 甲事業主と「所定労働時間4時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間4時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

(答)

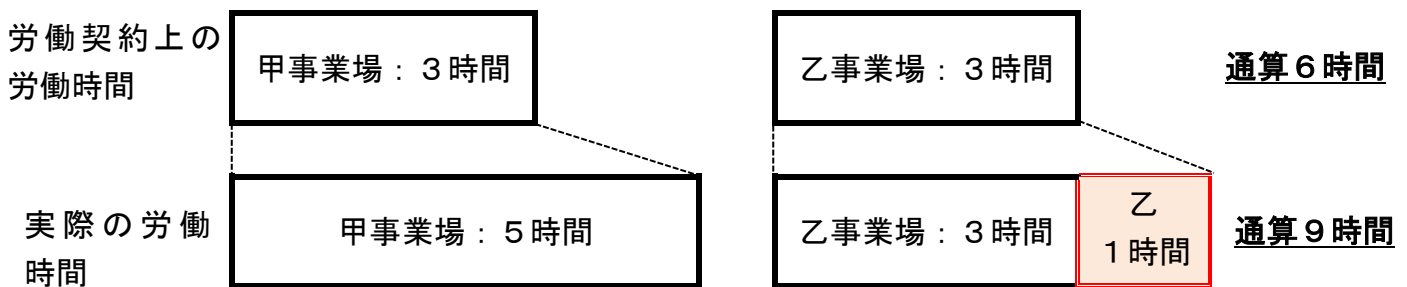
- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は8時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 1日の所定労働時間が通算して8時間に達しており、甲事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、法定労働時間を超えて労働させた甲事業主は割増賃金の支払い義務を負います。



(4) 甲事業主と「所定労働時間3時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間3時間」という労働契約を締結し、甲事業場で5時間労働して、その後乙事業場で4時間労働した場合。

(答)

- 1 労働者が甲事業場及び乙事業場で労働契約のとおり労働した場合、1日の労働時間は6時間となり、法定労働時間内の労働となります。
- 2 ここで甲事業主が、労働時間を2時間延長した場合、甲事業場での労働が終了した時点では、乙事業場での所定労働時間も含めた当該労働者の1日の労働時間は法定労働時間内であり、甲事業場は割増賃金の支払等の義務を負いません。
- 3 その後乙事業場で労働時間を延長した場合は法定労働時間外労働となるため、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出がなければ当該労働者を労働させることはできず、当該延長した1時間について乙事業主は割増賃金の支払義務を負います。



(参考) 労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号) (抄)

(時間外及び休日の労働)

第 36 条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間 (以下この条において「労働時間」という。) 又は前条の休日 (以下この項において「休日」という。) に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 (略)

(時間計算)

第 38 条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

2 (略)

## 【健康確保措置】

所定労働時間の3/4以下の短時間労働者は労働安全衛生法第66条第1項に基づく健康診断の対象とはならないが、副業・兼業することにより所定労働時間の3/4を超えてしまう場合（※）には、当該労働者に対する健康診断の実施義務はかかるのか。

（※） 例えば、通常の常時使用する労働者の1週間の所定労働時間を40時間としている甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、労働時間は8:00～12:00」という労働契約を締結している短時間労働者が、乙事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、労働時間は13:00～16:00」という労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合等がある。

（答）

必要ありません。

ただし、事業主が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが望まれます。



## 【労災保険】

(1) 副業・兼業している場合、労災保険給付額の算定はどうなるのか。

(答)

副業・兼業をする労働者への労災保険給付額については、労働災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定しています。

(2) 副業・兼業している場合、業務の過重性の評価に当たって労働時間は合算されるのか。

(答)

労災保険法は、個別事業場ごとの業務に着目し、その業務に内在する危険性が現実化して労働災害が発生した場合に、保険給付を行うこととしていることから、副業・兼業している場合であっても、それぞれの就業先における労働時間は合算せず、個々の事業場ごとに業務の過重性を評価しています。

(3) A会社での勤務終了後、B会社へ向かう途中に災害に遭った場合、通勤災害に該当するのか。

(答)

2つの就業先で働く労働者が、1つ目の就業の場所で勤務を終え、2つ目の就業の場所へ向かう途中に災害に遭った場合、通勤災害となります。ご質問の場合、B会社の労災保険を使用して保険給付を受けることができます。

職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第三条第一項中「こえない」を「超えない」に改め、同条第二項中「あつても」を「あつても」に改め、同条に次の一項を加える。

- 4 法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員に対する第一項の規定の適用については、同項中「三年を超えない範囲内」とあるのは「法第二十二條の二第一項及び第二項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第四条中「の合計額」の下に「（法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員については、報酬の額（一般職の職員の給与に関する条例（昭和〇〇年〇〇県条例第〇号）第〇条に規定する〇〇手当に相当する額を除く。））」を加える。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（案）の一部を次のように改正する。  
第二条第二項第三号中「第二十二条第一項」を「第二十二条」に、「条件附採用」を「条件付採用」に、「なっている」を「なつている」に改める。

#### 附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の育児休業等に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の育児休業等に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第七条中「育児休業をしている職員」の下に「（地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員を除く。）」を加える。

第八条中「育児休業をした職員」の下に「（地方公務員法第二十二条の二第一項に規定する会計年度任用職員を除く。）」を加える。

第九条の〔注2〕の次に次の注を加える。

〔注3〕育児休業をした職員のうち、地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員については、退職手当条例（案）第二条に規定する職員に含まれないことから、本条における規定の対象とはならない。

#### 附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（例）の一部を改正する条例（例）

公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（例）の一部を次のように改正する。

第二条第二項第三号及び第十一条第三号中「第二十二條第一項」を「第二十二條」に、「条件付採用」を「条件付採用」に改める。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の退職手当に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の退職手当に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第二条第二項に次のただし書を加える。

ただし、地方公務員法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員については、この限りでない。

附 則

- 1 この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。
- 2 改正後の職員の退職手当に関する条例第二条第二項の規定は、平成三十二年四月一日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（例）の一部を改正する条例（例）

人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（例）の一部を次のように改正する。

第三条中「占める職員」の下に「及び同法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員」を加える。

附 則

この条例は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の臨時的任用に関する規則（案）の一部を改正する規則（例）

職員の臨時的任用に関する規則（例）の一部を次のように改正する。

第一条中「第二十二條第二項」を「第二十二條の三第二項」に改める。

第二条中「任命権者は、」の下に「當時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、」を加え、「おいては」を「該当するときは」に改める。

附 則

この規則は、平成三十二年四月一日から施行する。

職員の条件附任用の期間の延長に関する規則（案）の一部を改正する規則（例）

職員の条件附任用の期間の延長に関する規則（案）の一部を次のように改正する。

題名を次のように改める。

職員の条件付採用の期間の延長に関する規則（案）

第一条中「及び第二十二條第一項」を「、第二十二條及び第二十二條の二第七項」に、「条件附任用」を「条件付採用」に改める。

第二条の見出しを「（条件付採用の期間の延長）」に改め、同条中「条件附採用」を「条件付採用」に、「但し」を「ただし」に、「こえる」を「超える」に改め、同条に次の一項を加える。

- 2 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「六月間」とあるのは「一月間」と、「九十日」とあるのは「十五日」と、「条件付採用の期間の開始後一年」とあるのは「当該職員の任期」とする。

附 則

この規則は、平成三十二年四月一日から施行する。

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（案）の一部を改正する規則（例）

外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（案）の一部を次のように改正する。

第二条中「第二十二條第一項」を「第二十二條」に、「あつて」を「あつて」に改める。

附 則

この規則は、平成三十二年四月一日から施行する。

○ 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）（昭和三十六年地自乙第二百六十三号）  
 （傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（休職の効果）                      第三条 法第二十八条第二項第一号の規定に該当する場合                      における休職の期間は、三年を超えない範囲内において、                      休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任命権者が定める。                      2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつても、                      その事故が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。                      4<sup>3</sup>（略）                      法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員                      に対する第一項の規定の適用については、同項中「三年                      を超えない範囲内」とあるのは「法第二十二條の二第一                      項及び第二項の規定に基づき任命権者が定める任期の範                      囲内」とする。</p>	<p>（休職の効果）                      第三条 法第二十八条第二項第一号の規定に該当する場合                      における休職の期間は、三年を超えない範囲内において、                      休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任命権者が定める。                      2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつても、                      その事故が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。                      3（略）                      （新設）</p>

○ 職員の懲戒の手続及び効果に関する条例（案）（昭和三十六年地自乙第二百六十三号）  
 （傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（減給の効果）                      第四条 減給は、一日以上六月以下給料及びこれに対する                      地域手当の合計額（法第二十二條の二第一項第一号に掲                      げる職員については、報酬の額（一般職の職員の給与に                      関する条例（昭和〇〇年〇〇県条例第〇号）第〇條に規                      定する〇〇手当に相当する額（注）を除く。））の十分                      の一以下を減するものとする。</p>	<p>（減給の効果）                      第四条 減給は、一日以上六月以下給料及びこれに対する                      地域手当の合計額の十分の一以下を減するものとする。</p>

○ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（案）（昭和六十二年自治公二第六十八号）  
（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（職員の派遣）</p> <p>第二条（略）</p> <p>2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>四・五（略）</p>	<p>（職員の派遣）</p> <p>第二条（略）</p> <p>2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二条第一項に規定する条件付採用になっている職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>四・五（略）</p>

○ 職員の育児休業等に関する条例（案）（平成四年自治能第二〇号）  
（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）</p> <p>第七条（略）</p> <p>2 職員の給与に関する条例第〇条第〇項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員（地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員を除く。）のうち、基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤奨手当を支給する。</p> <p>（育児休業をした職員の職務復帰後における号級の調整）</p> <p>第八条 育児休業をした職員（地方公務員法第二十二条の二第一項に規定する会計年度任用職員を除く。）が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として人事委員会規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号級を調整することができる。</p> <p>（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）</p> <p>第九条（略）</p> <p>2 （略）</p> <p>〔注1〕（略）</p> <p>〔注2〕（略）</p> <p>〔注3〕 育児休業をした職員のうち、地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員については、退職手当条例（案）第二条に規定する職員に含まれないことから、本条における規定の対象とはならない。</p>	<p>（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）</p> <p>第七条（略）</p> <p>2 職員の給与に関する条例第〇条第〇項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前六箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤奨手当を支給する。</p> <p>（育児休業をした職員の職務復帰後における号級の調整）</p> <p>第八条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として人事委員会規則で定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号級を調整することができる。</p> <p>（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）</p> <p>第九条（略）</p> <p>2 （略）</p> <p>〔注1〕（略）</p> <p>〔注2〕（略）</p> <p>（新設）</p>



○ 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（例）（平成十二年自治公第二十六号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（職員の派遣）</p> <p>第二条 略</p> <p>2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）<u>第二十二条に規定する条件付採用になっている職員</u>（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>四・五 (略)</p> <p>（法第十条第一項に規定する条例で定める職員）</p> <p>第十一条 法第十条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法<u>第二十二条に規定する条件付採用になっている職員</u>（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>四・五 (略)</p>	<p>（職員の派遣）</p> <p>第二条 略</p> <p>2 法第二条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）<u>第二十二条第一項に規定する条件付採用になっている職員</u>（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>四・五 (略)</p> <p>（法第十条第一項に規定する条例で定める職員）</p> <p>第十一条 法第十条第一項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 地方公務員法<u>第二十二条第一項に規定する条件付採用になっている職員</u>（人事委員会規則で定める職員を除く。）</p> <p>四・五 (略)</p>

○ 職員の退職手当に関する条例（案）（昭和二十八年九月十日自内行発第四十九号）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（退職手当の支給）</p> <p>第二条 略</p> <p>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく人事委員会規則により、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もので、その超えるに至つた日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例（第四条中十一年以上二十五年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病氣（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分並びに第五条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに二十五年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。）の規定を適用する。ただし、<u>地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員については、この限りでない。</u></p>	<p>（退職手当の支給）</p> <p>第二条 略</p> <p>2 職員以外の者のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令又は条例若しくはこれに基づく人事委員会規則により、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もので、その超えるに至つた日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、この条例（第四条中十一年以上二十五年未満の期間勤続した者の通勤による負傷又は病氣（以下「傷病」という。）による退職及び死亡による退職に係る部分並びに第五条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに二十五年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分を除く。）の規定を適用する。</p>

○ 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（例）（平成十六年総行公第五十五号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（報告事項）</p> <p>第三条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員の臨時に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員及び同法第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>一 十一 （略）</p>	<p>（報告事項）</p> <p>第三条 前条の規定により人事行政の運営の状況に関し、任命権者が報告しなければならない事項は、職員の臨時に任用された職員及び非常勤職員（地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下同じ。）に係る次に掲げる事項とする。</p> <p>一 十一 （略）</p>

○ 職員の臨時的任用に関する規則（案）（昭和二十七年自丙行発第五十二号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（この規則の目的）</p> <p>第一条 この規則は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第八条第五項及び第二十二条の三第一項の規定に基づき、職員の臨時的任用に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（臨時的任用を行うことができる場合）</p> <p>第二条 任命権者は、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、次に掲げる場合に該当するときは、現に職員の臨時に任用された職員を除く。）でない者を臨時に任用することができる。この場合において、第一号の規定により臨時的任用を行おうとするときは、人事委員会の承認があつたものとみなす。</p> <p>一 三 （略）</p>	<p>（この規則の目的）</p> <p>第一条 この規則は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第八条第五項及び第二十二条第二項の規定に基づき、職員の臨時的任用に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（臨時的任用を行うことができる場合）</p> <p>第二条 任命権者は、次に掲げる場合においては、現に職員の臨時に任用された職員を除く。）でない者を臨時に任用することができる。この場合において、第一号の規定により臨時的任用を行おうとするときは、人事委員会の承認があつたものとみなす。</p> <p>一 三 （略）</p>

○ 職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）（昭和二十七年目丙行発第五十二号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>職員の条件付採用の期間の延長に関する規則（案）</p> <p>（この規則の目的）</p> <p>第一条 この規則は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第八条第五項、第二十二條及び第二十二條の二第七項の規定に基づき、職員の条件付採用の期間の延長に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（条件付採用の期間の延長）</p> <p>第二条 職員が条件付採用の期間の六月間において、実際に勤務した日数が九十日に満たない場合においては、その日数が九十日に達するまでその条件付採用の期間を延長するものとする。ただし、条件付採用の期間の開始後一年を超えることとなる場合においては、この限りでない。</p> <p>21 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「六月間」とあるのは「一月間」と、「九十日」とあるのは「十五日」と、「条件付採用の期間の開始後一年」とあるのは「当該職員の任期」とする。</p>	<p>職員の条件付任用の期間の延長に関する規則（案）</p> <p>（この規則の目的）</p> <p>第一条 この規則は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第八条第五項及び第二十二條第一項の規定に基づき、職員の条件付任用の期間の延長に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>（条件付採用の期間の延長）</p> <p>第二条 職員が条件付採用の期間の六月間において、実際に勤務した日数が九十日に満たない場合においては、その日数が九十日に達するまでその条件付採用の期間を延長するものとする。但し、条件付採用の期間の開始後一年を超えることとなる場合においては、この限りでない。</p> <p>（新設）</p>

○ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する規則（案）（昭和六十二年自治公二第六十八号）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（派遣の対象とならない職員の特例）</p> <p>第二条 条例第二条第二項第三号に規定する規則で定める職員は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第五十九條第一項の規定により官職に正式に採用されていた者又は地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二條の規定により〇〇県以外の地方公共団体の職員の職に正式に採用されていた者であつて、引き続き職員として採用されたものとする。</p>	<p>（派遣の対象とならない職員の特例）</p> <p>第二条 条例第二条第二項第三号に規定する規則で定める職員は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第五十九條第一項の規定により官職に正式に採用されていた者又は地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十二條第一項の規定により〇〇県以外の地方公共団体の職員の職に正式に採用されていた者であつて、引き続き職員として採用されたものとする。</p>