

元高教福第 1862 号
令和 2 年 3 月 31 日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課長

臨時的任用教職員の児童手当の取扱いについて（通知）

臨時的任用教職員の児童手当は、令和元年度まで、居住地の市町村から支給が行われていたところですが、令和 2 年度から、臨時的任用教職員が「常時勤務に服することを要する地方公務員」に位置づけられることにより、県から児童手当を支給することになります。

つきましては、臨時的任用教職員の児童手当の取扱いについて、下記のとおりお知らせします。管内の学校長に周知するとともに、適切に取り扱うようご指導をお願いします。

記

1 事務処理について

「児童手当法の一部を改正する法律の施行に伴う平成 24 年 4 月以降の児童手当の支給等について（通知）」（平成 24 年 4 月 11 日付け 24 高教福第 60 号高知県教育長通知）及び「諸手当認定事務の手引」により取り扱うこと。

2 注意点

（1）任用開始時

任用開始に伴い、県が支給することになるため、市町村から受給している者については、速やかに市町村で消滅の手続きをさせること。

届出を行う際には、任用前に受給していた児童手当の消滅を確認するため、消滅通知書又は連絡票等を添付すること。（諸手当認定事務の手引 8 ページ 質疑③ 4 月 1 日付けで公務員となった場合参照）

（2）任用終了（退職）時

児童手当支給事由消滅通知書（様式第 6 号）を送付するので、該当者に交付すること。交付の際には、次の所属又は市町村での申請手続きに同通知書が必要となることを知らせること。

【担当】

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課 給与担当
TEL 088-821-4906

事 務 連 絡
令和元年 12 月 25 日

都道府県民生主管部（局）
児童手当主管課（部） 御中

内閣府子ども・子育て本部
児童手当管理室

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う
児童手当の取扱いについて

児童手当法（昭和 46 年法律第 73 号）第 17 条に規定する公務員の範囲については、「児童手当法等の施行について（施行通達）」（昭和 46 年 9 月 4 日付け児発 495 号厚生省児童家庭局長通達）で示しているとおり、国または地方公共団体が使用者の立場から共済組合の長期給付に要する費用にあてるための負担金を負担している者の範囲と同一としているところです。

今般、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号）の令和 2 年 4 月 1 日の施行に向け、総務省の「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」（以下「マニュアル」という。）において、臨時的任用職員等への地方公務員共済制度（以下「共済制度」という。）の適用の判断基準が示されていますので、同法施行後の児童手当等（児童手当及び法附則第 2 条第 1 項の給付をいう。）の支給事務については、当該マニュアルを確認の上、対応をお願いします。また、特に留意すべき点を下記にまとめましたので、各都道府県担当者におかれては、内容について御了知の上、職員管理・福利厚生部局等の、所属職員への児童手当支給事務を担当する部（局）及び担当者に周知いただくとともに、貴管内市区町村に周知していただくようお願いいたします。

記

1 臨時的任用職員について

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、任用の日から共済制度が適用されることから、児童手当においても、児童手当法第 17 条第 1 項の表の上欄に掲げる「常時勤務に服することを要する地方公務員」に該当するものとして取り扱うこと。

すなわち、当該者が児童手当の支給要件に該当する場合は、任用の日から 15 日以内に、児童手当法第 17 条第 1 項の表の下欄に掲げる者に対して認定の請求を行う必要があることに留意すること。

2 会計年度任用職員について

地方公務員等共済組合法施行令（昭和 37 年政令第 352 号）第 2 条第 5 号の適用を受ける会計年度任用職員については、児童手当制度上の公務員として取り扱うこと。

すなわち、当該者が児童手当の支給要件に該当する場合は、同号の適用を受けることとなった日から 15 日以内に、児童手当法第 17 条第 1 項の表の下欄に掲げる者に対して認定の請求を行う必要があることに留意すること。

3 「空白期間」の取扱いについて

臨時的任用職員及び会計年度任用職員の「空白期間」の取扱いについては、マニュアルを確認の上、共済制度の取扱いに準ずること。

すなわち、任用が 1 日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においては、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、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、引き続き、児童手当制度上の公務員として取り扱うこと。

以上