

消地協第25号
平成25年2月27日

各都道府県知事 殿

消費者庁長官 阿南 久

地方消費者行政に対する国の財政措置の活用期間に関する一般準則について

別紙のとおり「地方消費者行政に対する国の財政措置の活用期間に関する一般準則」を定めることとしましたので、通知します。

また、本通知については、速やかに管内市町村に周知されるようお願いいたします。

地方消費者行政に対する国の財政措置の活用期間に関する一般準則

平成 21 年 2 月 3 日付け府国生第 54 号内閣府国民生活局長通知の別紙「地方消費者行政活性化基金管理運営要領」（平成 25 年 2 月 26 付け消地協第 21 号消費者庁長官通知による改正後のもの。以下「運営要領」という。）第 2（9）③による延長後の消費者行政活性化のための事業の実施期限（平成 25 年度末）後においても地方消費者行政に対する国の財政措置（地方消費者行政活性化基金の更なる延長又はその後継となる財政措置であって、東日本大震災復興特別会計によるものを除く。以下「基金等」という。）が行われる場合において、基金等により整備した消費者行政体制の自主財源による安定的な維持・充実を図るべく、各地方公共団体において長期的視点に立った体制整備を進められるようにするため、個別事業ごとの基金等の活用期間に関する一般準則を定める。

第 1 原則

基金等を活用できる期間（以下「基金等活用期間」という。）は、個別事業ごとに、本準則の制定前に地方消費者行政活性化基金を活用した期間を含め、当該事業を開始した年度の初日を起算点として、次の表の左欄に掲げる事業メニュー（運営要領の別添に掲げる事業メニューをいう。以下同じ。）に応じ、それぞれ右欄に定める期間とする。

1. 消費生活相談機能整備・強化事業	
① 消費生活センター等の整備	3 年
② 消費生活相談対応力強化のための専門家の活用	7 年
③ 製品関連事故等の原因究明等のための機能強化	
④ 地方苦情処理委員会の開催、あっせん等の強化	
2. 消費生活相談員養成事業	
3. 消費生活相談員等レベルアップ事業	
4. 消費生活相談体制整備事業	
5. 市町村の基礎的な取組に対する支援事業	
1. の事業に準ずる事業	1. に準ずる
市町村の取組支援のための消費者行政担当者の体制整備	4. に準ずる
6. 地域社会における消費者問題解決力の強化に関する事業	7 年
7. 消費者安全法第 46 条第 2 項に基づく法定受託事務	設定なし

注：財政力が弱く、かつ小規模な市町村については、財政弾力性が乏しく、より自主財源化に時間がかかることから、（１）人口５万人未満、かつ、（２）財政力指数０.４未満である市町村については、上記の基金等活用期間をそれぞれ２年延長する。

第２ 期間の特例等

- （１）基金等活用期間経過後においても、地方公共団体の独自の取組として基金等を活用して整備した体制を維持又は更に強化することを、毎年度表明することを条件として特例を設ける。

表明の方法は、地方公共団体の長の施政方針演説、総合計画等の地方公共団体の長の意思として対外的に表明するものとする。

対象事業メニュー：１．から６．まで

対象地方公共団体：基金等活用期間経過後において、基金等を活用して整備した体制を維持又は更に強化することを対外的に表明する地方公共団体（毎年度、その前年度において表明したかどうかを（市町村にあっては、都道府県を通じて）確認する。）

特 例 内 容：基金等活用期間をそれぞれ２年延長

- （２）地方公共団体の判断で、非常勤職員については一律に任用更新回数の上限を設け、同一者を再度任用しない例（いわゆる「雇止め」）が増えている。このため、国費を投じて確保・養成・育成した消費生活相談員が、実際に能力を発揮する前に雇止めとなることのないよう、雇止めを行っている場合には、基金等活用期間を以下のとおりとする。

対象事業メニュー：２．から４．まで及び５．のうち市町村の取組支援のための消費者行政担当者の体制整備に関する事業

対象地方公共団体：非常勤職員として任用する消費者行政担当者の雇止めをしている地方公共団体（毎年度の交付金交付時に、その前年度において雇止めを行っている（又は雇止めを前提とした雇用ルールとなっている）かどうかを（市町村にあっては、都道府県を通じて）確認する。ただし、該当メニューごとに、基金等活用期間の最終年度の前年度までに雇止めの見直しをした地方公共団体については対象外とする。）

措 置 内 容：基金等活用期間をそれぞれ２年短縮

注：上記の「雇止め」とは、条例、規程等（人事等の内部規程を含む。）において、非常勤職員として任用する消費者行政担当者について任用回数に上限を設け、上限を超えた場合には同一者を任用しないという規定、若しくは同様の効果を持つ規定を置いている場合、又は一定の任用回数を超えた者を再度任用しない人事慣行が確認される場合をいう。