

これらは、臨時/非常勤への手当の支給が違法な公金の支出にあたるとして住民訴訟が提起されたもので、地方自治法 204 条上の「常勤の職員」としての実態があると認められた者に対する手当支給が違法ではないと判示された。

いずれも個別具体的な事案の解決を求められた裁判所としての判断を示したものだか、形式的な呼称としての「非常勤」の中には、地方自治法 204 条の「常勤」に該当し、したがって手当の支給が可能である者が存在しうることが示された。これは、地方自治法 203 条の 2 の「非常勤」に対して手当を支給することを認めたものではない。

通知は、この判例を踏まえて、地方自治法 204 条の常勤に当たるか否かは、

- ・任用方法ないし基準
- ・勤務内容及び態様
- ・報酬の支給その他の待遇

等を総合的に考慮して実質的に判断されるべきで、地公法上の任用根拠から直ちに定まるものではないとの趣旨の判例が存在することにも併せて留意が必要としている。

(これらの判決の波及を止めるために) 非常勤の任期を限った任用を繰り返して事実上「任期に定めない常勤」と同様の勤務形態とするようなことは避けるべきで、必要なら手当の支給可能な任期付職員制度の活用を図るべき。

※この部分は今回のレポートの中で最も重要である。総務省はこの画期的な諸判決により、「非常勤

への手当支給は地方自治法違反」という長く掲げてきた頑強な旗を下ろし始めたのである。

総務省通知も未練がましく「(非常勤への手当支給は適法という)判例が存在することにも併せて留意が必要と注意喚起」と精一杯の痩せ我慢を試みているが、これらは確定判決である。

地公法上では非常勤とされていても、地方自治法上では(給料と手当という生計費賃金が支給される)常勤にあたる可能性があるとして司法が判断したのだ。

この衝撃は大きく、総務省が深く下ろさなくともその旗は破れ始めたのだ。

整合すべき地公法と地方自治法で非常勤の位置付けがズレていて、両法に改正が求められている。この放置は、法制度不備についての総務省の重大な不作為(職責放棄)である。

ここでも再確認したいのは訴訟の意義だ。私が力説してきた訴訟チャレンジの有効性がここにも明快に示されている。

ただし、一連の臨時/非常勤手当訴訟のほとんどが「手当支給は違法」という住民訴訟である。総務省に王手をかけてはつきり旗を下ろさせるために、今度には「現行賃金は差別取り扱い」「手当不支給は違法」という臨時/非常勤が原告の訴訟が求められる。

投稿

非常勤職員にボーナス支給を！

本紙記者には都内自治体の幹部職員・組合役員・議員が多いたることを意識して、非常勤職員へのボーナス支給について問題提起をしたい。ここではボーナスに絞り、退職金などの手当問題には触れない。

なお、私のスタンスはボーナスを受け取る常勤であり、賃金の交渉に関わる組合役員である。主人公である非常勤が声を上げ始めたことに感ずて投稿した(本紙10月7日

号「非正規公務員が集まる。これは構造的な不均衡である。現在、「真夏のボーナス」は社会問題であり、片山前総務大臣もこれを憂慮する発言をしている。

②パート労働法は労働契約と更新に際して、ボーナス・昇給・退職手当の有無を文書で明示することを義務付けている。

③東京都東村山市訴訟等の最高裁判決は、一定の条件があれば、非常勤への手当支給は地方自治法に違反しないと判断した。

④不支給の根拠とされた地方自治法第203条は、実は非常勤への手当支給を禁じていない。並列挙する「議会の議員」への期末手当支給を「条例で支給することができる」としており、その理由は「国会議員(歳費制度)との均衡」である(『選挙地方自治法』学陽書房)。

理由と手続きが適正であれば、非常勤への支給は法の趣旨にかなう。そして、今、人事院

は国に対して非常勤への手当支給を奨励し、多くの府省がボーナスと退職手当を支給している(支給基準はボーナスが6カ月以上勤務で、退職手当は加えてフルタイム勤務)。

⑤国基準が23区でも準用されているは(国に準拠)は自治体の常務(6カ月以上勤務する非常勤(2008年総務省調査で1万5165人)にボーナスが出る。また、6カ月以上勤務した大震災被災者や障害者(子やシシ雇用)にもボーナスが出る。

⑥厚生労働省2010年全労調査によれば、49%の民間事業所がパートタイマーにボーナスを支給している。

⑦自治労アンケートによれば、全国で27%の非常勤にボーナスが支給されている。労使交渉中は37.8単組(23%)に及ぶ。23区では既に12区職労エネオンが非常勤へのボーナス支給を要求している。つまり、今この問題は自治体の一般的

交渉テーマである。

⑧任用根拠は異なるものの、同じ短時間勤務である再任用・任期付にはボーナスが支給されている。また、都区の学校非常勤講師には、条例でボーナスが支給されている。

⑨人事院と異なり、特別区人事委員会は23区の非常勤は特別職であり制度外として、非常勤処遇改善の動きをしない。一方で、非常勤の処遇に及した動きを出した政令市人事委員会は既に5つある(千葉市・浜松市・京都市・堺市・西山市)。

特別区人事委員会の「23区に一般職非常勤はゼロ」という認定は、以下の通り誤りであり、矛盾している。

(1) 2008年総務省全労調査で、一般職非常勤は約10万人である(特別職非常勤は約20万人いる)。

(2) 行政実例は、「学校給食パートと特別保育パートは一般職非常勤」とする。

(3) 特別区研修所発行

交遊テーマである。

⑧任用根拠は異なるものの、同じ短時間勤務である再任用・任期付にはボーナスが支給されている。また、都区の学校非常勤講師には、条例でボーナスが支給されている。

⑨人事院と異なり、特別区人事委員会は23区の非常勤は特別職であり制度外として、非常勤処遇改善の動きをしない。一方で、非常勤の処遇に及した動きを出した政令市人事委員会は既に5つある(千葉市・浜松市・京都市・堺市・西山市)。

特別区人事委員会の「23区に一般職非常勤はゼロ」という認定は、以下の通り誤りであり、矛盾している。

(1) 2008年総務省全労調査で、一般職非常勤は約10万人である(特別職非常勤は約20万人いる)。

(2) 行政実例は、「学校給食パートと特別保育パートは一般職非常勤」とする。

(3) 特別区研修所発行



「一時金・退職金を手の届かぬままに」 10・4集会

の『職員のポナツ』は、特別職を「選挙等」で選ばれる職、「非専務職（非職業的）」「自由任用職」の三つに分ける。しかし、23区で働く非常勤の多くは公募で採用され、専務的かつ職業的である。

④ポナツを出さないことは、以下の理由により人事政策として考え直されるべきである。

(1)『逐条地方自治法』には、「期末手当は、わが国の生活水準、盛夏と年末に生活費が一時的に増高することを考慮して支給される生活給」(勤労手当は、精勤に対する報償として支給される能率給)とある。なぜ非常勤をのりに置くのか。

(2)金融機関は、ポナツ支給のない顧客には

ローンの幅を狭くする。福利厚生費付制度もポナツ返済併用型をとる。計画的なローンで住宅、車・教育費・治療費を得ることは、働きがいを得、離職や流出を止めることにつながる。

①水は低い方に流れる。現状を放置すれば、非常勤の賃金制度は特権と化す。これまでの「非正規」は安く使

る。は「正規」は高く、ついに転換する。ちなみに、2010年特別区人事委員会勧告は、調査した民間事業所において、「ベトナム人の賃行なし」係員70%、係長級75%、「定期昇給制度なし」係員19%、係長級32%と報告した。深刻な格差が公務員を包圍している。まずは同じ屋根の下の格差解消を目指す

べきである。港区でも、この秋から非常勤へのポナツ支給についての労使協議を始める。区は本年3月に人事政策方針を改定し、「非常勤の役割が補助的ではない」という認識のもと、その育成はますます重要」と記した。実のある協議を期待している。(港区職員組合役員 本多伸行)

都政新報

●ポナツを求めめる根拠と確信をしっかりと固めよう!

発行所 都政新報社
〒160-0023 東京都新宿区西新宿7-23-1 T Sビル
(総務・販売) 03-5330-8781
(企画・広報) 03-5330-8784
(編集) 03-5330-8786
(印刷) 03-5330-8788
(フレッグス) 03-5330-8808
郵送料 月1,680円(税込)
毎週火・金曜日発行
ただし、祝日は休刊
©都政新報社 2011

「都政新報」への投稿記事(2011.11.1号)

○東京都・区昇任試験
○地方自治・行政関連
東京都庁第一庁
03-5332-0111

特別区職員労働組合連合会

賃金ミニノート

◆期末・勤勉手当

1. 支給額の計算

【期末手当の算定方法】

④ 支給額 = (① + ②) × 支給月数 × 欠勤率日数に応じた支給割合

= 給料月額 + 扶養手当 + 地域手当 [(給料月額 + 扶養手当) × 0.20]

⑤ 職務段階別加算 = (給料月額 + 地域手当 (給料月額 × 0.20)) × 職務段階別加算割合

【勤勉手当の算定方法】

⑥ 支給額 = (③ + ④) × 支給月数 × 欠勤率日数に応じた支給割合 × 成績率

× (1 - 私事・無届欠勤者等に対する減額率)

⑦ 一部分 = 給料月額 + 地域手当 (給料月額 × 0.20)

⑧ 職務段階別加算 = (給料月額 + 地域手当 (給料月額 × 0.20)) × 職務段階別加算割合

* 幼稚園教育職員で教職調整額の適用がある職員は、上記の「給料月額」に「教職調整額」を加算。

2. 支給月数 (2016年4月1日適用)

区分	基準日	支給対象者	期末手当	勤勉手当	支給月数計	支給日
夏季手当	6月1日	①基準日現在 在職する者	1.15月 (0.65月)	0.85月 (0.40月)	2.00月 (1.05月)	2016.6.30
	12月1日	②基準日前 1ヶ月以内の 退職者	1.20月 (0.70月)	0.85月 (0.40月)	2.05月 (1.10月)	2016.12.10
年度末手当	3月1日	退職者	0.25月 (0.10月)	-	0.25月 (0.10月)	2017.3.15
	年間支給月数		2.60月 (1.45月)	1.70月 (0.80月)	4.30月 (2.25月)	-

※支給日が、土曜日又は日曜日となる場合は、その日前のその日に最も近い土曜日ではない日が支給日となる。
※支給月数の()内は、再任用職員の支給月数。

3. 職務段階別加算 再任用職員も同率 (2016年4月1日現在)

行政系	職 階		加算割合 (※1)
	総括係長	係長 (※2)	
技能・業務系	総括技能長	技能長	10%
	主任主事	主任主事	7%
幼稚園教育職員	総括技能長・技能主任	主任主事	5%
	主任教諭	主任教諭	5%

(※1) 再任用職員も同率

(※2) 医(一)については、医歴5年以上

4. 期末手当の欠勤等日数に応じた支給割合 <2009年6月2日から適用>

支給期間	年度末手当	夏季手当	年末手当	
	12/2~3/1	12割	3/2~6/1	6/2~12/1
支	12日未満	10割	23日未満	10割
	12日以上17日未満	9割	17日以上23日未満	9割

7. 私事・無届欠勤者等に対する減額率 (勤勉手当のみ)

私事・無届欠勤等	欠勤日数		減額率	
	2日	3日	減額1回	減額率
私事・無届欠勤等	3日	4日	減額1回	10/100
	5~6日	7~8日	減額1回	15/100
	9日以上		停職1回	20/100

●常勤のボーナス制度
をしっかりと確認しよう!

8. 勤勉手当における成績率

(2006年4月1日から適用) (2012年4月1日から扶養手当相当額を加算原資に算入)

① 勤務成績判定期間、基準日、適用時期

勤務成績判定期間	1月1日から12月31日
勤務成績判定基準日	勤務成績判定期間の翌年の1月1日
判定結果の成績率の適用	勤務成績判定基準日の属する年度の翌年度に支給される勤勉手当に適用

② 一般職員に適用する成績率の拠出と加算の内容 (2016年4月1日改定)

③ 勤務成績割合から、④一律拠出割合を減じた割合を成績率とする。

勤務成績判定区分	行政系			技能系・業務系		幼稚園教育職員
	総括係長 係長	主任主事	1・2級職	1級職 技能主任	技能長 技能主任	
④一律 拠出割合	2016年度 まで	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める (七段: 10,000分の 100)
	2017年度 から	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める (上限: 10,000分の 100)	各区におい て定める
(上限:10,000分の400)						
⑤ 勤務成績 割合	支給の制度、区長が定める (基準に定める算定方式により勤務成績割合を求めると、下記⑥参照)					
勤務成績 割合	10,000分の10,000 (ただし「最上位者」「上位者」がいない勤務成績判定区分では「中位者」 に加算する)					
勤務成績 割合	各区において定める (下限:10,000分の9,750)					
勤務成績 割合	各区において定める (下限:10,000分の9,500)					

*再任用職員もそれぞれの区分による。

⑥ 「最上位」「上位」の⑤勤務成績割合の算定

「夏季手当」「年末手当」の勤勉手当 (支給月数などはP43参照) の支給ごとに、勤務成績判定区分 (上記②参照) ごとに、「一律拠出割合による拠出額」、「下位・最下位からの拠出額」、「扶養手当相当額 (※1)」を合計して加算原資とする。
この加算原資を加算値 (*注2)、「最上位者」「上位者」の職員の一俣提出後の勤勉手当の合計額を元に、勤務成績判定区分 (上記②参照) ごとに「最上位」と「上位」の勤務成績割合を算定する。

⑦ 「最上位者」「上位者」がいない勤務成績判定区分では「中位者」に加算する。

*注1: 扶養手当相当額

勤務成績判定区分 (上記②参照) ごとの対象職員の扶養手当の合計額と、扶養手当の合計額に