

○非正規公務員の場合、年度ごとに、職務内容が異なる場合があり得る。このため、給料表の級の異動ではなく、上位職については、加算給を支給するという方法もある。

(3) 支給しなければならない手当（報酬）（条例案 10～15 条、17～21 条、24・25 条、27・28 条）

①手当の性質別分類

自治法 204 条に列挙された手当の種類は、支給に係る性格から次のように分類。

○仕事給（職務給）的手当 時間外手当、休日手当、夜間勤務、宿日直手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当、特殊勤務手当、農林漁業改良普及手当、産業教育手当、定時制通信教育手当、義務教育等教員特別手当、災害派遣手当、特定任期付職員業務手当、任期付研究員業績手当

○地域給的手当 地域手当、特地勤務手当、へき地手当、寒冷地手当

○生活給的手当 扶養手当、住居手当、単身赴任手当

○人材確保的手当 初任給調整手当

○費用弁償的手当 通勤手当

○期間ごとに支給される手当 期末手当、勤勉手当、期末特別手当

○退職時に支給される手当 退職手当

②自治法の定め

○自治法 204 条 2 項 常勤の職員に支給できる手当の種類を列挙。

⇒フルタイム会計年度任用職員、正規職員、任期付短時間勤務職員、（常勤的非常勤職員）が該当

○自治法 203 条の 2 第 1 項 非常勤の職員〔中略〕に報酬を支給、

3 項 費用の弁償

4 項 期末手当

⇒パートの会計年度任用職員が該当

※ 諸手当の種類を列挙している同法 204 条 2 項は常勤職員等に適用される規定であるため、パートの会計年度任用職員には諸手当は支給できないという法解釈。

③支給しなければならない手当（報酬）、支給すべき手当（報酬）

先に指摘した手当の性格からすると、常勤か非常勤かに関わらず（パートの場合は報酬と名前を変えて、通勤手当は費用弁償として）、支給しなければならない手当があり、次のように考えられる。

○支給しなければならない手当（報酬）

・時間外手当、休日手当、夜間勤務、宿日直手当（条例案 17～21 条）、給料の調整額（条例案 10 条）

労基法に規定された賃金。不支給は不払い労働となり労基法上の罰則が課される。

給料（報酬）の調整額は、給料の一部なので、該当職種では、必ず支給する。

- ・特殊勤務手当（条例案 14 条）、農林漁業改良普及手当（条例案 28 条）

仕事給（職務給）的の手当で、勤務実績があるにもかかわらず、正規職員には支給し、臨時的任用職員や会計年度任用職員に支給しないことは、明らかな不合理な格差。

支給形態が定額の場合は、正規職員と非正規職員で差を設けることはできない。

- ・地域手当（条例案 12 条）、特地域勤務手当（条例案 15 条 1 項）、へき地手当（条例案 15 条 3 項）、寒冷地手当地域給的の手当（条例案 27 条）

地域手当は、本来、給料として支給すべきもの。支給割合は参考資料 2 参照

また寒冷地手当に典型的なように、地域の季節的物価変動を踏まえて、給料を補填するという性格のものである。

- ・通勤手当（通勤費）（条例案 3 条、13 条）

その費用弁償の性格から、必ず、支給しなければならず、支給金額も正規職員との間で差異を設けてはならない。

- ・期末手当（条例案 24 条）

地方自治法 203 条の 2、204 条に規定された必ず支給しなければならない手当

- ・勤勉手当（報酬）（条例案 25 条）

人事院ガイドライン 3 項に記載

「3 任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること」。

- ・退職手当（「職員の退職手当に関する条例（案）」）

6 月以上勤務のフルタイムの会計年度任用職員や臨時的任用職員に支給。

要件を満たす者には必ず支給しなければならない。

(4) 支給の可否を検討すべき手当（報酬）・支給を想定されない手当

○支給の可否を検討すべき手当（報酬）

生活給的の手当 扶養手当と住居手当 条例案では規定していない。

○支給が想定されない手当（報酬）

- ・管理職手当、管理職員特別勤務手当／・期末特別手当／・単身赴任手当

## 2. 会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）

真っ先に整備しなければならないのは、勤務時間・休暇・休業。法施行日を待つまでもなく、整備しておかなくてはならない。

休暇・休業の種類とは、次のように、分類できる。

(1) 労働基準法上の休暇

地方公務員は、原則的に労働基準法（以下、「労基法」という）が適用。

①年次有給休暇（条例案 17 条、労基法 38 条）、

②特別休暇のうち

- ・ 公民権行使休暇（条例案 22 条、労基法 7 条）、
- ・ 産前産後休暇（条例案 23 条、労基法 65 条）、
- ・ 保育時間（条例案 26 条、労基法 67 条）、
- ・ 生理休暇（条例案 28 条、労基法 68 条）。

(2) 国家公務員の非常勤職員の休暇

○国家公務員における休暇の種類は図表 3 に示した通り。

○ただし、常勤の正規職員に付与される休暇は介護休暇を除き有給だが、非常勤職員に関しては、人事院規則 15-15 で、年次有給休暇（3 条）、有給の休暇（4 条 1 項）、無給の休暇（4 条 2 項）に区分。

・ 非常勤職員の有給の休暇、年次有給休暇のほかは、公民権行使・官公署出頭／忌引／現住居の滅失等／出勤困難／退勤途上で、

・ 私傷病による病気休暇、生理休暇、公務災害による病気休暇、骨髄等ドナー休暇、産前・産後休暇、保育時間、子の看護休暇、短期介護休暇、忌引休暇、介護休暇、介護時間、母子保健指導休暇である。

夏季休暇は有給ではあるが、正規職員には特別休暇として付与されるのに対し、非常勤職員のそれは年次有給休暇の消化を原資しており、不均衡である。

また、休暇によっては、たとえば公務災害休暇、保健指導休暇、産前産後休暇のように、正規職員と非正規職員で格差を設けることに合理性が疑われるものが散見。

さらに、男性の非常勤職員には、妻の出産休暇や男性の育児参加休暇は与えられず、極めてジェンダーバランスを欠いたもの。早急な見直しが必要。

(3) すべての休暇を有給に

条例案では、常勤の職員の条例を準用すると規定することで、有給とした。

図表3 国家公務員の非常勤職員の休暇の種類

国の正規職員の休暇の種類 (勤務時間法、人事院規則15-14、10-7)			国の非常勤職員の適用関係 (人事院規則15-15)		他法の 適用関係	
	事由	期間	制度の有無	有給・無給 の別		
年次有給休暇(法17条)	回わない	一の年において20日の 範囲内の期間(規則15 -14第18~20条)	○(3条)	有給	労基法39条	
病気休暇(法18条)	私傷病休暇(規則15-14 第21条)	原則90日	○(4条2項11 号)1年度につき 10以内	無給		
	生理休暇(規則15-14第 21条1項1号)	必要と認められる期間	○(4条2項8号)	無給	労基法68条	
	公務災害(規則15-14第 21条1項2号)	必要と認められる期間	○(4条2項10 号)	無給		
	医師の指導による生活矯正 (規則15-14第21条1項 3号)	必要と認められる期間	×			
特別休暇 (法19条)	公民権行使	選挙権等の公民権の行使を する場合(規則15-14第 22条1項1号)	必要と認められる期間	○(4条1項1号)	有給	労基法7条
	官公署出張	裁判員等として官公署へ出 張する場合(規則15-14 第22条1項2号)	必要と認められる期間	○(4条1項2号)	有給	
	骨髄等ドナー	骨髄又は末梢血幹細胞の提 供者となる場合(規則15 -14第22条1項3号)	必要と認められる期間	○(4条2項12 号)	無給	
	ボランティア	ボランティア活動に参加す る場合(規則15-14第22 条1項4号)	一の年において5日の範 囲内の期間	×		
	結婚	職員が結婚する場合(規則 15-14第22条1項5号)	結婚の日の5日前の日か ら結婚の日後1月を経過 する日までの期間におけ る連続する5日の範囲内 の期間	×		
	産前	産前の場合(規則15-14 第22条1項6号)	6週間(多胎妊娠の場合 にあっては、14週間) 以内に出産する予定であ る女子職員が出産の日ま でに申し出た期間	○(4条2項1号)	無給	労基法65条 1項
	産後	産後の場合(規則15-14 第22条1項7号)	出産の日の翌日から8週 間を経過する日までの期 間	○(4条2項2号)	無給	労基法65条 2項
	保育時間	生後1年に達しない子を保 育する場合(規則15-14 第22条1項8号)	1日2回それぞれ30分 以内の期間(男子職員に あっては、それぞれ30 分から配偶者が取得して いる時間を差し引いた時 間)	○(4条2項3号)	無給	労基法67条
	妻の出産	妻(事実婚含む)が出産す る場合(規則15-14第22 条1項9号)	妻の出産に係る入院等の 日から出産の日後2週間 を経過する日までの期間 における2日の範囲内の 期間	×		

特別休暇 (法19条)	男性の 育児参加	育児参加をする場合(規則 15-14第22条1項10号)	妻の出産予定日の6週間 (多胎妊娠の場合にあっ ては14週間)前日から 出産の日後8週間を経 過する日までの期間に おける5日の範囲内の 期間	×		
	子の看護休暇	子の看護をする場合(規則 15-14第22条1項11号)	一の年において5日(子 が2人以上の場合にあっ ては、10日)の範囲内 の期間	○(4条2項4号)	無給	育児介護休業 法61条11項
	短期介護	負傷、疾病又は老齢によ り2週間以上の期間にわ たり日常生活を営むのに 支障がある配偶者、父 母、子等(要介護者)の 短期の介護その他の世 話をする場合(規則15- 14第22条1項12号)	一の年において5日(要 介護者が2人以上の場 合にあつては、10日) の範囲内の期間	○(4条2項5号)	無給	育児介護休業 法61条16項
	忌引	親族が死亡した場合(規則 15-14第22条1項13号)	親族に応じて連続する日 数の範囲内の期間(例: 父母の場合は7日)	○(4条1項6号)	有給	
	父母の追悼	父母を追悼する場合(規則 15-14第22条1項14号)	1日の範囲内の期間	×		
	夏季休暇	夏季における心身の健康 の維持・増進等の場合(規則 15-14第22条1項15号)	一の年の7月から9月ま での期間内における原則 として連続する3日の範 囲内の期間	○(平成6年7月 27日職職-329 人事院事務総長 発)	有給(年休 を使用)	
	現住居の 滅失等	現住居の滅失・損壊等の場 合(規則15-14第22条1 項16号)	原則として連続する7日 の範囲内の期間	○(4条1項3号)	有給	
	出勤困難	災害・交通機関の事故等 により出勤が困難な場合(規則 15-14第22条1項17号)	必要と認められる期間	○(4条1項4号)	有給	
	通勤途上危険 回避	通勤途上の危険を回避する 場合(規則15-14第22条 1項18号)	必要と認められる期間	○(4条1項5号)	有給	
介護休暇(法20条)	負傷、疾病又は老齢によ り2週間以上の期間にわ たり日常生活を営むのに 支障がある配偶者、父 母、子等(要介護者)の 介護をする場合(規則15- 14第23条)	要介護者の介護を必要と する状態が引き続いて いる間における通算6月 まで(3回まで分割可)の 期間内において必要と 認められる期間	○(4条2項6号)	無給	育児介護休業 法61条6項	
介護時間(法20条の2)	同上(規則15-14第23条 の3)	要介護者の介護を必要と する状態が引き続いて いる間における連続する 3年の期間内において 必要と認められる期間 (1日2時間まで)	○(4条2項7号)	無給	育児介護休業 法61条32項	
母子保健指導休暇	母子保健法の規定による 保健指導又は健康診査に 基づく指導事項を守るた め勤務しないことがやむ を得ないと認められる場 合(規則10-7第5条)	必要と認められる期間	○(4条2項9号)	無給	男女雇用機会 均等法12条、 母子保健法 10条・12条	

(注) 本表において「法」とは「勤務時間法」、「育児介護休業法」とは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」をいう。