

会計年度任用職員に対し 勤勉手当を支給可能とする見直し

令和4年7月13日
徳島県

現行制度の概要

- 一般職の非常勤職員の採用方法の明確化や、労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給を可能とすること等を目的に、**令和2年4月に「地方公務員法及び地方自治法」が一部改正され、新たに「会計年度任用職員」制度が導入された。**
- **「会計年度任用職員」は、全国で「62.2万人(R2.4.1時点)」**おり、「新型コロナウイルス感染症」への対応など、多くの行政課題を抱える中、公務の運営に欠かすことのできない存在として活躍している。

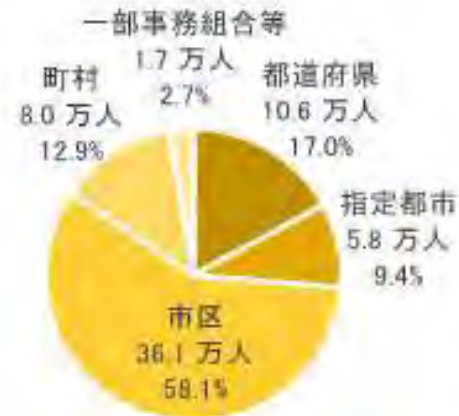
【フルタイム/パートタイム】



【性別】



【団体区分別】



【職種別】



(総務省「令和2年度 地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果」より抜粋)

現行制度における支障①

○ 「会計年度任用職員制度」導入により、「期末手当」の支給は可能となったが、**地方自治法や総務省通知により「勤勉手当」を支給することができない。**

※ 「勤勉手当」が支給される**「常勤職員」や「国の非常勤職員」との間に不均衡が生じており、「同一労働・同一賃金」に合致していない。**

＜（１）パートタイム会計年度任用職員（任用根拠：地方公務員法第22条の2第1項第1号）＞

パートタイム会計年度任用職員に対しては、「報酬」「費用弁償（旅費・通勤費用弁償等）」の支給と、手当では「期末手当」に限り支給が可能となっている。

◎ 地方自治法上、「勤勉手当」の支給はできない。

【 地方自治法第203条の2 】

普通地方公共団体は、その委員会の非常勤の委員、非常勤の監査委員、（中略）その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。

②～③ 略

④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち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対し、期末手当を支給することができる。

⑤ 略

現行制度における支障②

< (2) フルタイム会計年度任用職員（任用根拠：地方公務員法第22条の2第1項第2号） >

フルタイム会計年度任用職員に対する、給与支給の法的根拠は「常勤職員」と同じであり、地方自治法上、「勤勉手当」の支給は可能であるが、総務省通知により、「勤勉手当」を支給しないことが基本とされている。

◎ 総務省通知により、「勤勉手当」の支給はできない。

【 地方自治法第204条 】

普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、(中略)及び地方公務員法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、(中略)勤勉手当、(中略)を支給することができる。

③ 略

【 総務省通知（H30.10.18「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の改訂について」）（抜粋） 】

勤勉手当を含む

3③ア(イ)ii)

○上記以外の手当については、支給しないことを基本とします。

(上記の手当:時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、通勤手当、期末手当、退職手当、特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、初任給調整手当、特地勤務手当、へき地手当)

現行制度における支障③

○ 近年、常勤職員における特別給(期末・勤勉手当)の改定状況としては、

・引下げ改定時 → 「期末手当」により引下げ

・引上げ改定時 → 「勤勉手当」により引上げ

となっており、**常勤職員に準じて会計年度任用職員の期末手当を改定する場合、当分の間、期末手当は据置き又は減額となる。**

【 過去10年の人事院勧告における特別給（期末勤勉手当）の支給月数 】

・ R3年	4.	30月	(期末手当▲0.15月)	※会計年度任用職員制度の導入
・ R2年	4.	45月	(期末手当▲0.05月)	
・ R元年	4.	50月	(勤勉手当+0.05月)	
・ H30年	4.	45月	(勤勉手当+0.05月)	
・ H29年	4.	40月	(勤勉手当+0.10月)	
・ H28年	4.	30月	(勤勉手当+0.10月)	
・ H27年	4.	20月	(勤勉手当+0.10月)	
・ H26年	4.	10月	(勤勉手当+0.15月)	
・ H25年	3.	95月	(改定なし)	
・ H24年	3.	95月	(改定なし)	

【 「職員の給与に関する報告（抜粋）」（人事院） 】

(R3年)支給月数の引き下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引く
(R元年)支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、
民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分することとする。

現行制度における支障④（その1）

- （勤勉手当を支給しないとした）制度導入時と比べ、国・地方の状況に変化が見られており、見直しのタイミングを迎えていると考える。

- ① 令和3年7月より、国の非常勤職員においては、期末・勤勉手当の支給月数を常勤職員のもの为基础とするよう努めることとされるなど、勤勉手当の支給を促進している。

【H28. 12. 27 地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書（抜粋）】

勤勉手当を含む

IV 4（2）③

これら以外の手当については、現行の非常勤職員の報酬単価に係る考え方が地方公共団体ごと・職種ごとに相当程度異なっている実態や、非常勤職員の職務の内容、**国の非常勤職員に係る支給実態**、現下の厳しい地方財政の状況**などを踏まえ、その支給については今後の検討課題**とすべきである。

【R3. 7. 16改正 一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（抜粋）】

- 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**。この場合において、職務、勤務形態等が**常勤職員と類似する非常勤職員**に対する当該給与については、**常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給すること**。

現行制度における支障④（その2）

② 令和3年4月時点で、ほぼ全ての自治体において、会計年度任用職員に対し「期末手当」を支給している。

【 総務省通知（H30.10.18「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の改訂について」）（抜粋） 】

Ⅲ Q&A 問15-1(抜粋)

なお、特に「勤勉手当」については、**各地方公共団体における「期末手当」の定着状況等を踏まえた上での検討課題**とすべきものと考えている。



【 総務省（令和3年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果）（抜粋） 】

(R3.4.1時点「期末手当の支給の有無」)

(単位:団体数)

区分	全ての部門・職種 ^(※) で支給する団体		支給しない部門・職種がある団体		[極めて短期間(短期間)の勤務しか想定していない職種であり、規定を整備していないため]		[左記以外の理由]	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	47	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
指定都市	20	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区	792	99.6%	3	0.4%	1	0.1%	2	0.3%
町村	912	98.5%	14	1.5%	1	0.1%	13	1.4%
一部事務組合等	1,136	99.7%	3	0.3%	1	0.1%	2	0.2%
合計	2,907	99.3%	20	0.7%	3	0.1%	17	0.6%

(※) 期末手当を支給しないこととされているJETプログラムに関するものは除いて集計。

現行制度における支障（総括）

○ 「現行制度における支障」をまとめると次のとおりとなる。

（国）

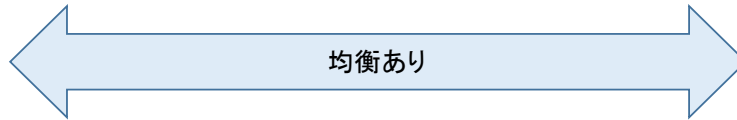
（地方公共団体）

常勤職員

・勤労手当：支給あり

常勤職員

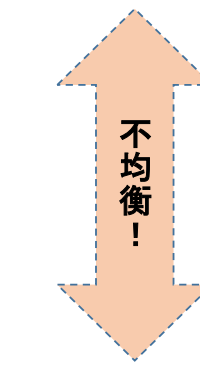
・勤労手当：支給あり



非常勤職員
(期間業務職員等)

・勤労手当：支給あり

- ① 期末手当の支給に努める。(H20.8人事院指針策定)
- ② 期末手当に加え、勤労手当の支給に努める。(H29.7改正)
- ③ 期末・勤労手当の支給月数を、常勤職員のもの为基础とするよう努める。(R3.7改正)



会計年度任用職員

・勤労手当：支給なし(地方自治法・総務省マニュアル)

- 「同一労働・同一賃金」に合致せず
(会計年度任用職員に勤労手当なし)
- 特別給改定(常勤準拠)に係る課題
→ (勤労) 引上げ時：対応困難
(期末) 引下げ時：負担感大



○ 「同一労働・同一賃金」に合致せず(国の非常勤職員に勤労手当あり)

○ 「総務省通知」では、「『期末手当』の定着状況を踏まえた上での検討課題とすべき」とあるが、ほぼ全ての自治体で期末手当を支給済

「求める措置」及び「制度改革による効果」

< 求める措置 >

「会計年度任用職員」の勤勉手当について、

- 「勤勉手当」支給を不可とする「**地方自治法の改正**」
- 「会計年度任用職員」への「勤勉手当」は支給しないことを基本とすべきとする「**総務省通知の見直し**」
など、諸制度を整備すること。

< 制度改革による効果 >

- ① 「勤勉手当」の支給が可能となれば、国・地方の常勤職員や国の非常勤職員の給与との均衡を図ることができ、会計年度任用職員の「待遇改善」が実現できる。

制度の定着には、
地方財政措置も重要

- ② 待遇改善により、会計年度任用職員の「人材確保」や、「意欲向上」といった効果が見込まれる。

- ③ 地方公共団体において、必要な人材が確保されることで「行政サービスの向上」に繋がる。