

# 2024年度 第2回WEBスキルアップ講座

## 会計年度任用職員の手当支給

### 目次

- (1) 地方公務員のボーナス
  - ・勤勉手当について
  - ・勤勉手当の期間率
  - ・人事評価
- (2) 退職手当
- (3) 地域手当
- (4) 時間外勤務手当
- (5) 交渉のポイント
- (6) 仲間づくり



2023年12月13日

# (1) 地方公務員のボーナス

## 期末手当

- 生活していて出費が大変な時期（6月、12月）に生活費として支給する手当です。
- 生活給として支給されるため、勤務態度や勤務成績などは、基本的には金額に影響しません。



## 勤勉手当

- 普段の仕事の頑張り进行评估されて支給される手当です。
- 業務における頑張り（人事評価）を見て、あなたはこれだけ頑張ったのでこの金額を上乗せしますね、という感じで貰える手当です。



ふたつの手当を合わせて一時金といいます。

# 会計年度任用職員の一時金

地方自治法が改正され、会計年度任用職員についても、2024年度から条例化することによって「勤勉手当」を支給**できること**になりました。

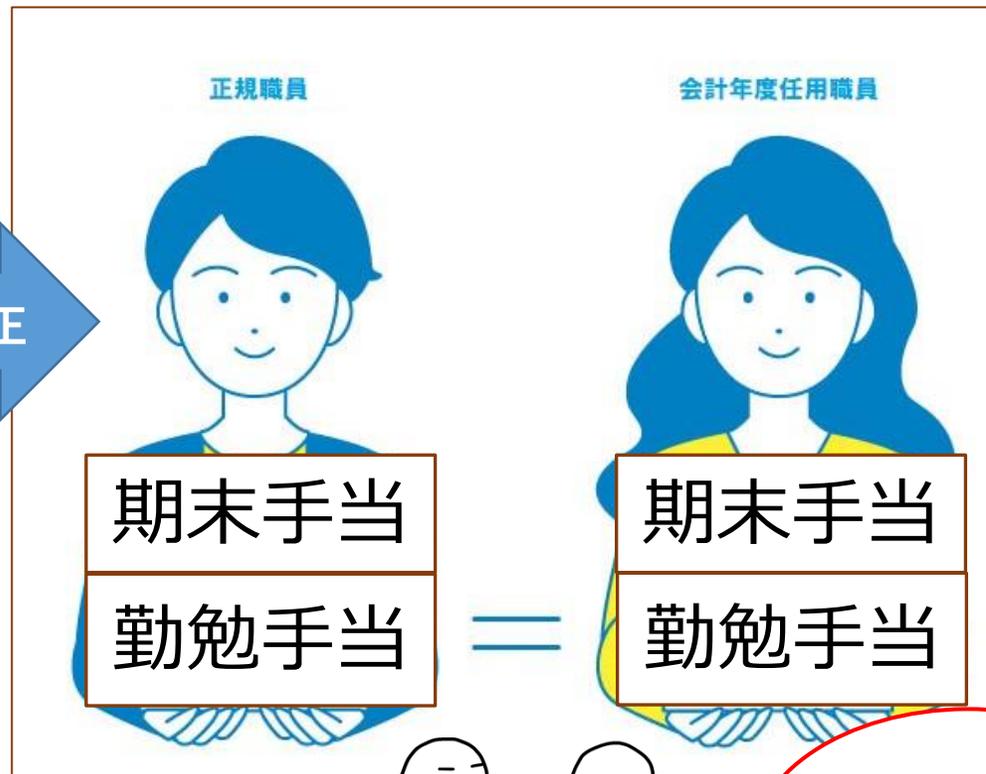
「できる」=「支給しなければ  
ならない」ではない

現在



法律改正

2024年度から



正規職員と同じように支給されるには、組合交渉が必須!

# 勤勉手当について

対象者：基準日（6月1日、12月1日）に在職している職員

会計年度任用職員 フルタイムは任期が6か月以上、

パートタイムは任期が6か月以上、週の勤務時間15時間30分以上

## 勤勉手当の計算方法 ①基礎額×②期間率×③成績率

①基礎額：月額＋地域手当等

②期間率：基準日前の6か月の勤務期間に応じて算出される率

※期間率は自治体によって異なります。ご自分の自治体の条例等を確認してください。

勤務期間	割合	勤務期間	割合
6か月	100/100	2か月15日以上3か月未満	40/100
5か月15日以上6か月未満	95/100	2か月以上2か月15日未満	30/100
5か月以上5か月15日未満	90/100	1か月15日以上2か月未満	20/100
4か月15日以上5か月未満	80/100	1か月以上1か月15日未満	15/100
4か月以上4か月15日未満	70/100	15日以上1か月未満	10/100
3か月15日以上4か月未満	60/100	15日未満	5/100
3か月以上3か月15日未満	50/100	0	0

③成績率：人事評価によって決められます。

# 勤勉手当の「期間率」の取り扱い（総務省マニュアルより）

交渉！

○常勤職員（正規職員）との権衡等を踏まえて定める必要があります

○例えば2024年4月1日から2025年3月31日まで任用、2025年4月1日から6月1日まで引き続き任用された職員の場合、2025年6月期の「在職期間」「勤務期間」については、2024年12月2日から2025年6月1日までの6か月とすることが適当です



注意！



○勤勉手当の支給については、2024年度から可能となりますが、「勤務期間」については、2023年度から通算する取り扱いとすることが適当と考えられます

交渉！

# 人事評価について

地方公務員法上は、会計年度任用職員は勤務時間にかかわらず、人事評価の対象となります。

勤勉手当を支給するには、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要があります。

具体的な実施方法については、職務内容や勤務実績等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能です。

## 柔軟な形での人事評価のイメージ

○評価項目を正規職員と比較して少なくする

(例) 正規職員は業績、能力、組織運営をそれぞれの項目でさらに細かなカテゴリーで評価  
会計年度任用職員は実績、能力評価のみ

○評価の区分を少なくする

(例) 正規職員はS,A,B,C,Dの5段階  
会計年度任用職員はA,B,Cとして、C評価は無断欠勤が多いや処分を受けるなど、明らかに問題がある場合

○評価者を会計年度任用職員の業務を理解している人にする

(例) 正規職員：一次評価者が課長、二次評価者が部長、確認者が市長  
会計年度任用職員：一次評価者は直近の上司 二次評価者、確認者は課長

## 総務省 会計年度任用職員勤勉手当の支給について Q&A 2023年6月9日通知(以下総務省Q&Aより抜粋)

Q,勤勉手当に活用する人事評価については、年2回実施しなければなりませんか？(問12-3)

A,常勤職員と同様、直近の人事評価結果を反映するために、評価期間を2回に設定し、その結果を年2回の勤勉手当の成績率に反映する必要があります

Q,成績率の区分は、国家公務員や常勤職員と同様とすべきですか？(問14-8)

A,常勤職員に適用される制度を基本としつつ、各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とすることは差し支えない

Q,人事評価の結果を勤勉手当の成績率に反映しない取り扱いは可能？(問14-9)

A,地方公務員法において根本基準が規定されており、評価結果を活用せずに勤勉手当を支給している状態は地方公務員法の主旨に反するもの

現在の常勤職員の人事評価制度自体が全国的にバラバラです(評価期間の設定や回数)

まずは、自分の自治体の常勤職員の人事評価制度について確認します。

会計年度任用職員についても同様の制度、またはそれよりも簡易な制度とすることを求めていきましょう。

# 人事評価についての考え方

## 【成績率の反映について】

勤勉手当の成績率は、制度上は常勤職員と同様に規定しつつも、運用上は差をつけさせない（標準のみの運用とし、上位区分と下位区分についてはつけさせない）制度とするよう求めます。

## 【評価の方法】

会計年度任用職員としての業務内容・勤務実態を考慮した評価方法とすることを求めます。  
現場の負担とならないよう、簡単な評価方法での実施に向けた交渉・協議を行いましょ。

## 【再度の任用の能力実証】

人事評価結果を、再度の任用を行う場合の客観的な能力実証として、活用することが可能となりますので、公募・試験を行わなくても、再度の任用ができるような運用を、各単組で協議し、交渉により適用させましょ。

## 総務省Q&A

問6-5 公募を行う際、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者については、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能か。

A ~略~当該会計年度任用職員の職と同一の職務内容の職が翌年度設置される場合、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力実証を経て再度任用されることはあり得るものである。

~略~客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行い、その結果、再度の任用をすることは可能である。

## (2) 退職手当

総務省マニュアル

退職手当については、常時勤務に服することを要する職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものは、職員とみなして、退職手当を支給することとされており（職員の退職手当に関する条例（案）第2条第2項及び職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）（昭和37年9月29日自治丙公発第20号）附則第5項）、この支給要件を満たす場合には、各地方公共団体の条例に基づき適切に支給する必要があります。

対象は正規職員と同じ勤務時間（フルタイム）の会計年度任用職員で6か月以上働いている人

※正規職員とは違う退職手当条例を定めている自治体があるため、自分の働いている自治体の条例を確認しましょう！

短時間勤務（パートタイム）で任用されているが、毎日時間外勤務をさせ、実態は7時間45分勤務となっているような悪質な運用がされている場合には、フルタイムの会計年度任用職員として任用するように組合で求めます。

また、7時間30分勤務など、わずかに短い勤務時間を設定されている場合は、本来はフルタイムで任用すべきところを、財政上の理由で短時間勤務に設定している可能性があります。そのような場合は、業務の内容、量に見合った勤務時間になるように組合で求めます。

交渉！



# 総務省通知 令和4年(2022年)12月23日 会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知より抜粋)

- 適切な勤務時間の設定 会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。
- 今年度調査では、1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上のパートタイム会計年度任用職員は依然多くの部門・職種で任用されているが、令和3年度助言通知のとおり、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに、十分留意すること。
- 令和3年度において超過勤務があったにもかかわらず勤務時間の見直しを行っていないものについて、見直しを行っていない理由として、新型コロナウイルス感染症対策に関連した業務への従事等、業務量が増大したのは突発的な要因であると分析していること等が挙げられていたが、勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があることについては、令和3年度助言通知のとおりであり、このことに十分留意する必要があること。

### (3) 地域手当

地域手当とは、首都圏や都市部などの物価の高い地域に勤務する公務員に対して支給される手当のことを指します。勤務地によって生じる支出の差を埋めるための制度であり、公務員の地域手当は人事院規則によって定められています。

#### 【地域手当が支給されている自治体の場合】

フルタイムの会計年度任用職員は正規職員と同様に支給されているかを確認し、支給されていない場合は支給を求めます。

パートタイムの会計年度任用職員は地域手当分が報酬単価に含まれているかを確認し、含まれていない場合は加算を求めます。

都道府県	支給地域	都道府県	支給地域
北海道	札幌市	岐阜県	岐阜市 大垣市 多治見市 美濃加茂市 各務原市 可児市
宮城県	多賀城市、仙台市、名取市	静岡県	静岡市 沼津市 磐田市 御殿場市 浜松市 三島市 富士宮市 富士市 焼津市 掛川市 藤枝市 袋井市
新潟県	新潟市	愛知県	刈谷市 豊田市 名古屋市長 豊明市 西尾市 知多市 みよし市 岡崎市 瀬戸市 春日井市 豊川市 津島市 碧南市 安城市 犬山市 江南市
茨城県	取手市 つくば市 守谷市 牛久市 水戸市 日立市 土浦市 龍ヶ崎市 古河市 ひたちなか市 神栖市 笠間市 鹿嶋市 筑西市		田原市 弥富市 西春日井郡豊山町 豊橋市 一宮市 半田市 常滑市 小牧市 飛島村
群馬県	高崎市 前橋市 太田市 渋川市	三重県	鈴鹿市 四日市市 津市 桑名市 亀山市 名張市 伊賀市
栃木県	宇都宮市 大田原市 下野市 栃木市 鹿沼市 小山市 真岡市	滋賀県	大津市 草津市 栗東市 彦根市 守山市 甲賀市 長浜市 東近江市
埼玉県	和光市 さいたま市 志木市 東松山市 朝霞市 坂戸市 川越市 川口市 行田市 所沢市 飯能市 加須市 春日部市 羽生市 鴻巣市 深谷市	京都府	京田辺市 京都市 宇治市 亀岡市 向日市 木津川市
	上尾市 草加市 越谷市 戸田市 入間市 久喜市 三郷市 幸手市 滑川町 鳩山町 杉戸町		大阪府
千葉県	袖ヶ浦市 印西市 千葉市 成田市 船橋市 浦安市 市川市 松戸市 佐倉市 市原市 富津市 野田市 茂原市 東金市 柏市 流山市 印旛郡酒々井町 栄町 木更津市 君津市 八街市	兵庫県	交野市 岸和田市 泉大津市 泉佐野市 富田林市 河内長野市 和泉市 藤井寺市 泉南市 阪南市 熊取町 田尻町 岬町 南河内郡太子町
東京都	特別区 武蔵野市 調布市 町田市 小平市 日野市 国分寺市 狛江市 清瀬市 多摩市 八王子市 青梅市 府中市 昭島市 東村山市 国立市		西宮市 芦屋市 宝塚市 神戸市 尼崎市 伊丹市 川西市 三田市 明石市 赤穂市 姫路市 加古川市 三木市
神奈川県	横浜市 川崎市 厚木市 鎌倉市 相模原市 藤沢市 横須賀市 平塚市	奈良県	天理市 奈良市 大和郡山市 大和高田市 橿原市 香芝市 王寺町 桜井市 宇陀市
	小田原市 茅ヶ崎市 大和市 三浦市 秦野市 葉山町 中郡二宮町		和歌山県
山梨県	甲府市 南アルプス市	岡山県	岡山市
長野県	塩尻市	広島県	広島市 三原市 東広島市 廿日市市 海田町 坂町
富山県	富山市	山口県	周南市
石川県	金沢市 河北郡内灘町	徳島県	徳島市 鳴門市 阿南市
福井県	福井市	香川県	高松市 坂出市
長野県	長野市 松本市 諏訪市 伊那市	福岡県	福岡市 春日市 福津市 太宰府市 糸島市 新宮町 粕屋町 北九州市 筑紫野市 宇美町
		長崎県	長崎市

※支給率は自治体によって異なります。それぞれ確認してください。

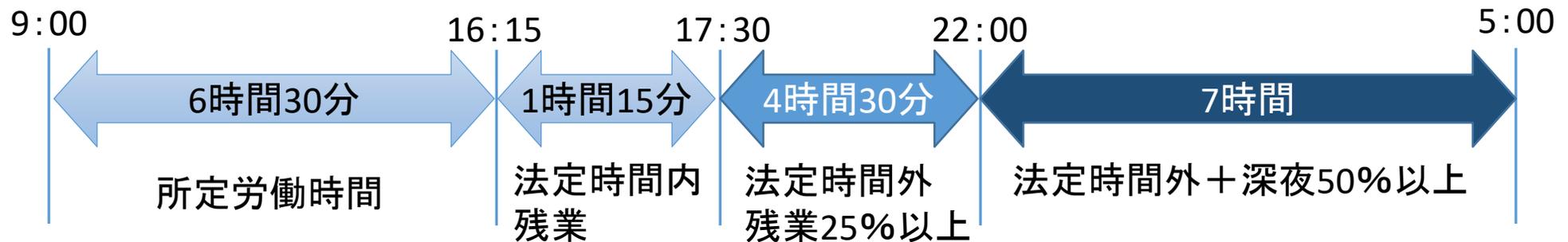
## (4) 時間外勤務手当

勤務時間を超えて勤務を命じられた場合に、残業した時間数に応じて支給される手当です。

フルタイムの会計年度任用職員は時間外勤務手当として、短時間勤務（パートタイム）の会計年度任用職員には時間外勤務手当相当額が報酬として支払われます。

労働基準法は1日8時間を超えて勤務した時間から手当の対象となりますが、自治体の場合は正規職員の7時間45分を超えた時間から手当の対象となります。

### 【9時から16時30分までの6時間30分勤務の場合】



## (5) 交渉のポイント

- 交渉前に単組の執行委員と職場の現状課題を共有します。
- 要求項目に関する担当課とは事前に要求内容などを説明します。
- 交渉では要求の根拠を具体的に示しましょう。  
(例) 1か月に実際に残業した時間数
- 当局からの要求を下回る提案や回答に対しては、必ずその根拠を確認します。
- 当局の主張、説明の矛盾点をみつけて追及します。

### 用語解説

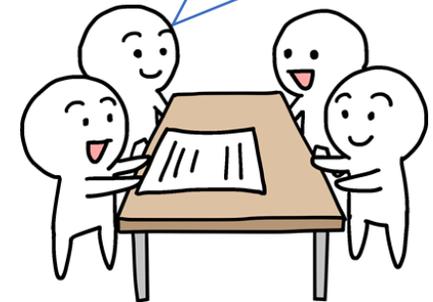
当局とは：賃金や労働条件などの交渉をする相手方の総称  
市長、副市長、人事課、総務課 所属の担当課の部長、課長など

### 相手に伝えるために

具体的な例を出して職場の実態を伝えます。  
出先職場の場合は担当課に職場を、見てもらうなど現場の実態を認識してもらいましょう。

専門職の場合、職場以外の人にも、わかる言葉で伝えましょう。

客観的な視点を持って訴えましょう。



# (6) 仲間づくり 組合員をふやして要求を実現しよう！

組合がなかったら!!  
こんな事が起こるかも!?

お知らせ  
会計年度任用職員は  
これまでどおり期末手当の  
み支給することになりました



労働条件について正式に  
意見がいえるのは労働組合だけです！

組合の交渉力が弱ければ、  
団体交渉でいい結果を出すことが  
難しくなります。

数は交渉の「力」になります。  
仲間を増やし要求を実現していきましょう！



# 仲間づくりの すすめ方

## 自分の職場



組合未加入者には就業時間の前後や  
休憩時間に加入を呼びかけましょう。

レクリエーションも大事な  
組合活動です。  
レクリエーションの機会を  
つかって未加入者にも  
組合加入を呼びかけましょう。

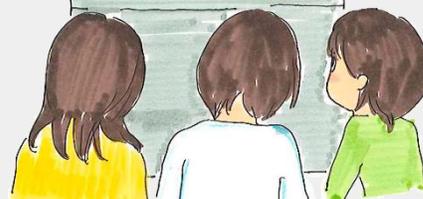


## 他の職場

勤勉手当の支給など会計年度任用職員全体にかかわる課題は、一部の職場・  
職種だけの組合員との交渉では改善が難しいこともあります。  
できるだけ多くの職場、職種の会計年度任用職員に仲間の輪を広げましょう。



自治体単組の役員、組合員に協力して  
もらいながら、組合説明会を開いたり、  
組合の学習会に参加してもらい組合加入  
を促しましょう。



# おさらい

- ①自分たちの自治体の正規職員の労働条件を確認します。
  - ・勤勉手当の計算方法、人事評価制度、支給されている手当など
- ②会計年度任用職員に支給されている手当、支給の条件などを確認します。
- ③自治体単組執行部と要求や目標時期を確認し協力しあって交渉しましょう。
- ④要求書づくり、当局との交渉前、交渉後には組合員に状況を伝えます。
- ⑤組合未加入者にも状況を伝え、組合加入が要求実現の後押しになることを伝えて加入を促しましょう。

## 2024第1回WEBスキルアップ講座 賃金 条例から学ぼう



## 会計年度任用職員 の手引き

- 1 会計年度任用職員等の現状と課題
- 2 給料
- 3 休暇・休業制度
- 4 社会保険等
- 5 任用
- 6 組織化

新発売

申し込みは

自治労総合組織局編  
A5判 128頁  
定価：500円（本体455円+税10%）

(株)自治労サービス・自治労出版センター  
<https://www.jichiro.gr.jp/press/>  
TEL 03-3263-2023 FAX 03-5213-5485

