

「非常勤職員の給与に関するガイドライン（案）」への意見等について

2008. 7. 8
公務員労働組合連絡会

過日示されました表記ガイドラインにつきまして、下記の通り、意見及び確認事項を取りまとめましたので、これを踏まえて策定されるよう要請します。

なお、処遇の改善に当たって、予算の不足から非常勤職員の人数や勤務時間の削減となり、事務・事業の遂行に支障を来さすことがないように、所要の予算措置を講じるべく、人事院として財務省及び各府省への働きかけを行われるよう、申し添えます。

記

一、意見

1. 「1」について

「基礎」ではなく、「最低」とすること。

（理由）未満であってはならないという趣旨を明確にする必要がある。

2. 「3」について

(1) 「相当長期」について、「相当長期、特に六月以上」と改めること。

（理由）「相当長期」ではあいまいであり、昭和30年の通知も踏まえ、「6カ月以上」を明記する必要がある。

(2) 「職員」について、「職員（基準日前1カ月以内に退職したものを含む）」と改めること。

（理由）常勤職員との均衡を図るほか、支給しないために基準日以前に退職させることのないようにする必要がある。

(3) 期末手当のみならず、勤勉手当に相当する給与も支給するよう改めること。

（理由）支給するのは勤勉手当そのものではなく相当する給与であり、人事評価を行うまでもなく常勤職員の「標準」に相当することが明らかである場合には、勤勉手当に相当する給与を支給することが、常勤職員との均衡を図る観点から求められる。

(4) 「支給するよう努めること」という努力義務ではなく、「支給すること」と改めること。

（理由）期末手当及び勤勉手当は要件を満たせば当然に支給される給与であり、(1)と同様、常勤職員との均衡を図る必要がある。

3. 社会保険及び雇用保険の適用について

社会保険及び雇用保険については、一定の要件を備えた民間企業のパートタイム労働者にも適用されており、国の非常勤職員にも適用されなければならないことから、公務員の勤務条件を所掌する立場から、各府省を指導して適正な適用を徹底すること。

(理由) 適用を回避するため、雇用期間の細切れ化などを含めて、本来適用されるべき非常勤職員であっても適用されていない例が少なくないことから、国も使用者の責務として適正な適用を期す必要があり、人事院の果たす役割も大きい。

二、確認事項

1、「1」について

- (1) 今回提示するガイドラインは、現在の非常勤職員の給与を引き下げるものではないこと。
- (2) 「職務内容」に応じて、初任の級以外の職務の級の初号の俸給月額を基礎とすることができること。
- (3) 「在勤する地域」を考慮するとは、少なくとも在勤する地域の地域手当の支給割合に相当する割合を給与に加算する趣旨であること。
- (4) 「職務経験等」を考慮するとは、常勤職員に準じて「学歴免許等」及び「経験年数」に応じた調整を行うことができること。

2、「2」について

実費弁償を基本として、原則として、常勤職員と同様に取り扱うものであること。

3、「3」について

「相当長期」の判定に当たっては、一時的な非任用期間や年度の区切りに関わらず、実態としての任用期間を基本とすること。