



Title	「同一労働同一賃金」に関する覚書 続：公務員にとっては他人事の世界
Author(s)	小嶋, 典明
Citation	阪大法学. 2017, 66(6), p. 1-33
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/79205
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

「同一労働同一賃金」に関する覚書 続

——公務員にとっては他人事の世界——

小
寫
典
明

- 一 はじめに——ガイドラインと裁判所
 - 1 公務員には適用されないガイドライン
 - 2 裁判所にみる常勤・非常勤職員間の待遇差
- 二 非常勤職員の給与決定
 - 1 常勤職員の初任給を基準として決まる給与
 - 2 具体例からみた非常勤職員の給与
 - 3 事実上の「昇給」と頭打ち
- 三 非常勤職員の手当支給
 - 1 手当支給が法律上認められない地方公務員
 - 2 地方公務員と大差のない国家公務員の手当支給
- 四 非常勤職員の休暇等
 - 1 三種類の休暇にみる常勤職員との違い

2 休職制度が存在しない非常勤職員

五 まとめにかえて——自分にできないことは他人に強制しない

— はじめに——ガイドラインと裁判所

1 公務員には適用されないガイドライン

平成二八年一月二〇日、「正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定」された「同一労働同一賃金ガイドライン案」が、第五回「働き方改革実現会議」の資料として公表された。「いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合には、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか」を示す。そこに、ガイドライン案の趣旨はあった。

しかしながら、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者またはパートタイム労働者）との間における待遇差（労働条件や待遇の相違）を、「不合理と認められるものであつてはならない」と規定する、労働契約法二〇条や「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という）八条の規定が公務員に適用されることはない。より正確に言えば、これらの法律は、国家公務員や地方公務員にはそのすべてが適用を除外されている、という事実がある。

具体的には、労働契約法二二条一項は「この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない」と規定しているほか、パートタイム労働法二九条にも同様の定めがある。国家公務員法二条三項一三号が「特別職」の職員として規定している「裁判官及びその他の裁判所職員」も、その例外ではない。

それゆえ、裁判所を含む公務員の世界では、常勤職員という正規の職員と非常勤職員と呼ばれる非正規の職員との間で、仮に「不合理な待遇差」があつたとしても、それが問題となることはない。

ガイドラインは、公務員にとつては、あくまで他人事であつて、その内容に煩わされることもない。どうあがいてもガイドラインの適用から逃れることのできない民間企業にとつては、想像を超える現実がそこにはある。

2 裁判所にみる常勤・非常勤職員間の待遇差

非常勤職員のことを、裁判所では事務補助員という。その募集は、ハローワーク（公共職業安定所）を通して行われることもある。たとえば、最近、ハローワークインターネットサービスにアップされたもの（いずれも、産休代替職員として募集）には、以下のような勤務条件が記載されていた（一部、順序や表記法を変更）。

表1 裁判所における非常勤職員（事務補助員）の募集例

	東京地裁立川支部	佐賀地裁
就業形態	フルタイム、雇用期間の定めあり（四か月未満）	
雇用期間	平成二九年三月一日～同年五月二八日 契約更新の可能性あり（条件あり）	平成二九年二月一六日～同年五月二四日 契約更新の可能性あり（条件あり）
就業時間	八時三〇分～一七時 休憩時間 四五分	
時間外	あり 月平均三時間	なし
賃金	日給 七三一六円～八三六二円 月額 一四万六三三〇円～一六万七二四〇円 (月額÷日給×二〇日で換算)	日給 六五三三円～七四六三円 月額 一三万七一九三円～一五万六七三三円 (月額÷日給×二二日で換算)
通勤手当	実費支給 上限あり 日額…七三〇円 (+ 佐賀地裁は月額…一万五四〇〇円)	

賞与	なし
休日	土・日（完全週休二日）、祝日
加入保険等	雇用保険・公務災害補償・健康保険・厚生年金保険
仕事の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ パソコンデータ入力 ・ 電話応対 ・ 書類の受付 ・ その他補助事務
	<ul style="list-style-type: none"> ・ パソコンによる文書作成、入出力及び入力 内容の確認作業など、その他付随する業務

裁判所の職員は、特別職の職員であるため、「一般職の職員の給与に関する法律」（以下「給与法」という）や「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」（以下「勤務時間法」という）が直接適用されることはないといえ、裁判所職員臨時措置法は、これらの一般職に適用される法律についても、ごく一部の規定を除いて、大半の規定を準用することを定めている（なお、国家公務員法についても、同法の附則一六条¹が準用されることから、労働三法や最低賃金法は、裁判所の職員には適用されない）。

休憩時間を除く一日の勤務時間は七時間四五分と、一般職の職員と変わりはない。また、休憩時間は四五分と、人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）七条一項二号に定める原則（六〇分）とは異なるが、四五分とすることは同規則の認めるところでもある。さらに、賃金日額にみる東京地裁立川支部と佐賀地裁との差は、人事院規則九―四九（地域手当）別表第一に定める地域手当の支給割合の差を反映したものとなっており（立川市の地域手当の支給割合は一二％、佐賀市はゼロ）、一定のルールが存在することを窺わせる。

佐賀地裁の場合、賃金月額が日給×二二日で計算されているため、給与法の適用を受ける一般職の職員とは比較しにくいものとなっているが、その年収額（週五日、五二週で計算）を月数の一二で割ると、最低額（一四万一五四八円）は、給与法に定める行政職俸給表（一級一号俸（一四万一六〇〇円、地域手当を含まない）と、最高額

(一六万一六九八円)は一級一七号俸(一六万一七〇〇円、同上)と、それぞれほぼ対応していることがわかる。つまり、地域手当相当分を除けば、行政職俸給表(一)の一級一号俸から一級一七号俸までの範囲で、事務補助員には賃金を支給するのが裁判所の共通ルールとなっていると考えて、おそらく誤りはない。他方、事務補助員に支給される通勤手当には日額七三〇円の上限があることや、賞与を不支給とすることも、双方の地裁で共通しており、これを全国共通のルールとみることも可能であろう。

ただし、常勤職員と比較した場合、以下にみるように、非常勤職員との待遇差にはかなり大きなものがあることは否めないものとなっている。

① 常勤職員の場合、人事院規則九一八(初任給、昇格、昇給等の基準)別表第二「初任給基準表」によれば、大卒(一般職)の初任給は一級二五号俸(一七万八二〇〇円、地域手当を含まない)とされており、非常勤職員の頭打ち号俸は、これをも下回るものとなっている。一級の最高号俸である九三号俸(二四万六六〇〇円、同上)とは比ぶべくもない。

ちなみに、人事院規則九一八別表第一「級別標準職務表」により、行政職俸給表(一)の一級は「定型的な業務を行う職務」の級とされている。

② 常勤職員の場合、通勤手当の上限は、給与法一二条二項一号により、月額五万五〇〇〇円とされており、非常勤職員との差が大きい。

③ 常勤職員の場合、給与法一九条の四により期末手当(その支給月数は、もっぱら基準日である六月一日および一二月一日以前の六か月間における在職期間の長さによって決まる)が、同法一九条の七によって勤勉手当

が、それぞれ支給される（期末・勤勉手当の支給額の合計は、現在年間で俸給月額等の四・三か月分となっている）。そこで、支給の有無が、そのまま待遇差となる。

とはいえ、こうした常勤職員と非常勤職員との待遇差は、裁判所に固有のものでは決してなかった。二以下で明らかにするように、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の検討に当たった「働き方改革実現会議」のメンバーである大臣がトップに立つ各府省や、同会議に有識者として参加した複数の教員が所属する国立大学においても、等しくみられるものだったのである。

二 非常勤職員の給与決定

1 常勤職員の初任給を基準として決まる給与

常勤を要しない職員。給与法にいう非常勤職員とは、このような職員を指す。しかし、給与法に定める「非常勤職員の給与」に関する規定は、以下にみるように、「常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」（二二条二項）と、支給に際しての考え方をごく抽象的に定めるにとどまっている。

（非常勤職員の給与）

第二十二條（一項、略）

- 2 前項に定める職員（委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者——注）以外の常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算

の範囲内で、給与を支給する。

3 前二項の常勤を要しない職員には、他の法律に別段の定がない限り、これらの項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。

こうしたなか、平成二〇年に、非常勤職員に対する給与の適正な支給を目的として、人事院事務総長名で発出された通知に「一般職の職員の給与に関する法律第二二条第二項の非常勤職員に対する給与について」（八月二六日給実甲第一〇六四号）があり、次の四項目が支給に当たつての指針とされた。

- 1 基本となる給与を、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級（当該職務の級が二以上ある場合にあつては、それらのうち最下位の職務の級）の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること。
- 2 通勤手当に相当する給与を支給すること。
- 3 相当長期にわたつて勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること。
- 4 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、前三項の規定の趣旨に沿つた規程を整備すること。

第一項の内容は、給与実務の担当者でなければ理解できない代物といえるが、要するに非常勤職員の給与は、新たに常勤職員として採用された者の初任給を基準として、その額が決まると考えてよい。ただ、第四項にいう規程

は、どの省庁もいまだにこれを公表していないため、非常勤職員の給与が実際にどのようにして決定されるのかは、募集要項等から判断するしかない現状にある。

2 具体例からみた非常勤職員の給与

たとえば、平成二八年二月二日付けの文部科学省初等中等教育局による「非常勤職員（期間業務職員／時間雇用職員）採用のお知らせ」（ネット版）には、以下の記述がある（一部、順序や表記法を変更）。

表2-1 文部科学省における非常勤職員（期間業務職員／時間雇用職員）の募集例

	期間業務職員	時間雇用職員
採用期間	平成二九年二月一日～同年三月三十一日（予定） （年度契約、勤務実績等に応じ任用更新可（最大三年間））	
業務内容	初等中等教育局が行う事務の補助業務等（集計業務、文書作成、書類整理、電話対応等）	
応募資格	・ 高校卒業以上又はそれと同等以上の学力を有する者 ・ パソコンでエクセル、一太郎（又はワード）、パワーポイントの操作ができる者	
勤務時間	週三八時間四五分 九時三〇分～一八時一五分（七時間四五分） 休憩時間 一二時～一三時	週二九時間 月曜日～木曜日…一〇時～一七時（六時間） 金曜日…二〇時～一六時（五時間） 休憩時間 一二時～一三時
勤務日	業務の都合により、超過勤務が生じる場合がある／業務時間については、変更する場合がある 月曜日～金曜日（ただし、祝日及び年末年始（二月二九日～一月三日）を除く）	
勤務場所	東京都千代田区霞が関三―二―二 文部科学省初等中等教育局	
休暇	年次有給休暇あり（ただし、採用から六か月経過以降）	

給与	日額 約七八〇〇円〜約一万六〇〇円 (学歴、経験年数等を勘案して支給) 通勤手当等の諸手当は常勤職員に準じ支給	時給 約一〇〇〇円〜約一三〇〇円 (学歴、経験年数等を勘案して支給) 通勤手当は常勤職員に準じ支給
その他	健康保険・厚生年金保険・雇用保険に加入	

そこにいう「期間業務職員」を、人事院規則八一―一二(職員の任免) 四条一三号は、「相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職であつて、一会計年度内に限つて臨時的に置かれるもの(「国家公務員」法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職(定年後の再任用短時間勤務職員を指す――注)その他の人事院が定める官職(職員の一週間当たりの勤務時間が常勤職員の勤務時間の四分の三を超えない者をいう――注)を除く。)に就けるために任用される職員」と定義しているが、現状では勤務時間が常勤職員と変わらないフルタイムの非常勤職員が期間業務職員全体(三万四二九人)の四割近く(三八・八%)を占める^②。

また、「時間雇用職員」という言葉は、文部科学省とその関係機関でこそよく使用される(平成一六年の法人化前の国立大学も多用していた)ものの、他の省庁ではあまりその使用例をみない。同省の「造語」といつてもよいかもしれない。なお、「週二九時間」という勤務時間は、「期間業務職員」以外の非常勤職員としては、最も長い勤務時間ということになる^③。

さらに、同じ平成二八年二月二二日、厚生労働省のホームページに掲載された同省大臣官房人事課の「非常勤職員(期間業務職員)採用情報」(ネット版)には、以下の記述がある(一部、表2―1に合わせる形で、順序や表記法を変更)。

表2-2 厚生労働省における非常勤職員（期間業務職員）の募集例

任用予定期間	平成二九年四月一日～平成三〇年三月三十一日 （原則として採用後一か月間は条件付採用期間）
職務内容	一般行政事務補助又は秘書業務（受付、来客・電話応対、文書の作成等） 期間中に担当替えを行う場合がある
募集対象	以下の条件を満たしている方 ・ 明るく、積極的に業務に取り組み意欲があり、周囲との連携がとれること ・ マナー・接遇の基本を理解し、機密を守れる、機転が利くなどの秘書の資質を備えていること ・ パソコン（Word、Excel、一太郎）の操作ができること
勤務時間	担当により異なり、次のいずれかとなる（注：八名程度募集） 〔1〕八時三〇分～一七時一五分 〔2〕九時〇〇分～一七時四五分 昼休み 一一時四五分～一二時四五分
勤務日	週五日（完全週休二日（土・日）制、祝祭日休み）
勤務場所	東京都千代田区霞が関一―二―二 中央合同庁舎第五号館 厚生労働省大臣官房人事課
給与その他	日給 八〇九〇円～一万八七〇円（学歴、職歴等を考慮） 賞与・通勤手当支給（当方規定による）、退職金制度あり（国家公務員退職手当法による） 社会保険加入

両者を比較対照すれば、すぐわかるように、文部科学省と厚生労働省とでは、期間業務職員の給与日額に若干の差異がある（なお、前者における期間業務職員の日給と時間雇用職員の時給は、支払い方法の相違にとどまり、その額に基本的な違いはない）。

行政職俸給表(一)にこれを当てはめると、文部科学省の最低額は、二〇%の地域手当を含まない月額換算で一四万八三三円となり、一級一号俸（一四万一六〇〇円）に相当するのに対して、厚生労働省の場合には、同じ月額換算で一四万六〇六九円となり、一級五号俸（一四万六二〇〇円）が相当する給与ということになる。

人事院規則九一八（初任給、昇格、昇給等の基準）別表第二「初任給基準表」によれば、一級五号俸は高卒（一般職）の初任給に当たるが、採用試験によらない場合の高卒初任給は一級一号俸とされており、両省は、これらの初任給をベースとして、期間業務職員の給与の最低額を決定したものである。

他方、期間業務職員の給与の最高額は、文部科学省の場合、地域手当を含まない月額換算で一九万二三八九円となり、一級三三号俸（一九万七〇〇円）に相当するのに対して、厚生労働省の場合には、同じ月額換算で一九万六二六四円となり、一級三六号俸（一九万六二〇〇円）が相当する給与ということになる。任用期間の「更新」によって、給与が「改訂」される場合においても、これ以上は「昇給」しない。以下、項を改めて、このようになる仕組みを説明したい。

3 事実上の「昇給」と頭打ち

人事院規則八一二（職員の任免）には、「非常勤職員の任期」について、次のように定める規定が存在する。

（非常勤職員の任期）

第四十六条の二 期間業務職員を採用する場合は、当該採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任期を定めるものとする。

2 任命権者は、特別の事情により期間業務職員をその任期満了後も引き続き期間業務職員の職務に従事させる必要が生じた場合には、前項に規定する期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

3 任命権者は、期間業務職員の採用又は任期の更新に当たっては、業務の遂行に必要な任期を定め

るものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。

4 期間業務職員以外の非常勤職員について任期を定める場合においては、前項の規定を準用する。

5 略

したがって、期間業務職員の場合、任期の更新は、一会計年度内においてのみ可能⁽⁴⁾という話になり、会計年度をまたいで、事実上「任用更新」が行われる場合には、新たな採用という形式を踏むことになる。

とはいうものの、期間業務職員については、この人事院規則八―一二が四六条二項ただし書二号において、「能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき」行い、公募によらないで採用することも可能としていることに留意する必要がある。

一種の「抜け穴」であるが、人事院事務総局人材局長名で出された、その運用通知「期間業務職員の適切な採用について」も、「公募によらない採用は、同一の者について連続二回を限度とするよう努めるものとする」といった縛りをかけるにとどまっている。表2―1でみた「勤務実績等に応じ任用更新可（最大三年間）」との文部科学省の募集例も、この縛りに従ったものと理解できよう。

さらに、このような形で「任用更新」が行われた場合、新たな採用が繰り返されることに、経験年数を加味した上で採用が行われることから、常勤職員の標準的昇給例（給与法八条七項を参照）に準じて「任用更新」の都度、四号俸ずつ「昇給」することになる。

こう考えると、採用期間を最大三年とする文部科学省の場合、非常勤職員の給与の最高額が一級三三号俸に相当

する額に設定されていることも説明がつく。つまり、大卒（一般職）の初任給である一級二五号俸に相当する給与で採用された非常勤職員が二度「昇給」すると、この額になるという筋書きである。

ただ、文部科学省の一級三三三号俸相当額にせよ、これだけでは説明できない厚生労働省の一級三六号俸相当額にせよ、それが採用時のみならず、「昇給」における頭打ちの金額となっていることにも注意しなければならない。初任給をベースとする限り、頭打ち⇨上限設定は避けられないということであろう。⁽⁵⁾

なお、平成一六年の法人化後、こうした「昇給」の仕組みをそのまま踏襲した、最も代表的な国立大学に、東京大学がある（以下、平成二八年三月に改正された「東京大学短時間勤務有期雇用教職員就業規則」による⁽⁶⁾）。

東京大学では、年度ごとに給与の改訂が行われるため、非常勤職員の基本給額（時間給額）は、平成二八年一ヶ月の給与法改正（法律第八〇号）を反映したものはなっていないが、表3にみるように、大学卒業後二年の経験年数がある者であっても、大卒（一般職）の初任給相当額（同年一ヶ月改正前の行政職俸給表⁽¹⁾）によると、一七万六七〇〇円）に満たないものとなっている。

たしかに、東京大学の場合、これに地域手当に相当する教育研究連携手当（一九・五％）が加算される（五七条を参照）ものの、その合計額でみても、文部科学省が時間雇用職員に支給している時間給の額とあまり変わらない（時間給のみでは、一級一号俸（平成二八年一ヶ月改正前は一四万一〇〇円）を下回るケースもある）。

更新回数の上限を四回（最長五年）としなければ（二一条二項を参照）、制度そのものが保たなかった。こういって間違いはない。

常勤職員（国家公務員）の場合、勤務成績が良好（標準の意味）であれば、毎年四号俸ずつ昇給していく（給与法八条七項を参照）ため、よほどのことがない限り、俸給月額（月給）は勤続年数が長くなるにしたがって、増え

表3 事務補佐員・技術補佐員時間給表（東京大学）

経 験 年 数				時間給額	月 額（時間給額 のフルタイム換算）	時間給額と教育研 究連携手当との合 算額
高校卒		大学4卒				
以上	未満	以上	未満	円	円	円
0.00	1.00			802	134,669	958
1.00	2.00			828	139,035	989
2.00	3.00			855	143,569	1,022
3.00	4.00			886	148,774	1,059
4.00	5.00	0.00	1.00	920	154,483	1,099
5.00	6.06	1.00	2.00	956	160,528	1,142
6.06	8.00	2.00	3.06	1,018	170,939	1,217
8.00	9.06	3.06	5.00	1,058	177,656	1,264
9.06		5.00		1,100	184,708	1,315

注)「事務補佐員」の行う業務とは「事務に関する職務を補佐する業務」をいい、「技術補佐員」の行う業務とは「技術に関する職務を補佐する業務」をいう（「東京大学短時間勤務有期雇用教職員就業規則」2条2項を参照）。なお、中卒、短大卒および修士課程修了については、記述を省略した（時間給額の上限は同じ）。月額および時間給額と教育研究連携手当の合算額の表示は、筆者による。東大の場合、フルタイムは週38時間45分。

備考（1）経験年数は、各欄記載の学歴取得後の経験年数を示す。
 （2）表中「6.06」等とあるのは「6年6月」等を示す。

続けることになる。

他方、給与法に規定された行政職俸給表(一)と、「東京大学教職員給与規則」に定められた一般職俸給表(一)との間には、その内容にまったく違いがみられないため、こうした昇給の実態についても、双方の間で差異はないものと考えられる。

たとえば、二級のまま、それ以上昇格しなかった職員であっても、その最高号俸である一二五号俸までの昇給が可能であり、地域手当を含まない俸給月額（平成二八年法律第八〇号による改正前のもの）は、三〇万三〇〇円と、三級四六号俸、四級二二二号俸および五級八号俸の額をも上回るものとなる。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、「基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者

働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない」というが、国家公務員や国立大学の職場ほど、こうした年功的な基本給の支給が徹底して行われてきた部署はない。

常勤職員と非常勤職員との権衡を考えれば、任用期間や雇用期間は、これを少なくとも三年から五年程度の範囲に限定する必要がある。無期転換などおよそ考えられない世界が、そこにはあったのである。

三 非常勤職員の手当支給

1 手当支給が法律上認められない地方公務員

常勤職員に対しては、給料および旅費に加え、数多くの種類の手当支給を認める一方で、非常勤職員に対しては、報酬の支給と費用弁償のみを認める。地方自治法には、このことを明文の規定をもって定めた、以下の条項が存在する（傍線は筆者による。以下同じ）。

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委

員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。

② 前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。

③ 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

④ 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四條 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、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、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、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

③ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

以上に加え、地方自治法二〇三条三項は、「条例で、その議会の議員に対し、期末手当を支給することができる」と規定しており、これらの規定を併せ読めば、非常勤職員に対しては期末手当を含む手当を一切支給できない、という解釈（反対解釈）が導かれる。⁸⁾

たしかに、東京都のように、地方自治法二〇三条の二第一項にいう「報酬」を拡張解釈して、通勤手当や時間外勤務手当に相当する額を、報酬として支給している地方公共団体はある（東京都「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例施行規則」六条一項および八条を参照。なお、東京都では、時間外勤務手当のことを超過勤務手当と称している）。また、大阪府のように、通勤手当に相当する額を、費用弁償の形で支給しているところも存在する（大阪府「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例」三条を参照。なお、大阪府においても、時間外勤務手当に相当する額は、報酬に含めて支給している。同条例二条五項を参照）。

しかしながら、多くの地方公共団体の場合、それが限度となる。つまり、時間外勤務手当や通勤手当に相当する給与を除けば、支給を行っていないのが現状といえる⁹⁾。

ちなみに、地方自治法二〇三条の二第一項および二〇四条一項にいう「短時間勤務職員」とは、常勤職員が定年退職後、短時間勤務（週一五時間三〇分以上三二時間以下、勤務時間法五条二項を参照）の再任用職員として採用された場合をいい（同法九二条二項を参照）、このような再任用短時間勤務職員に対しては、常勤職員と同様、給料および旅費のほか、諸手当の支給が可能とされる。期末手当等の支給月数は、定年前の常勤職員のおよそ半分に¹⁰⁾なる¹⁰⁾とはいえ、パートタイムの再任用職員のほうがフルタイムの非常勤職員よりも「優遇」される、という「逆転現象」がここでは生じている。そうした問題にも留意する必要がある。

2 地方公務員と大差のない国家公務員の手当支給

これに対して、国家公務員の場合、地方公務員とは違い、非常勤職員に対する手当支給に法律上の制約はない。超過勤務手当に相当する給与は、「予算の範囲内」（給与法二二条二項）という事実上の「リミット」はあれ、従前

から支給されていたし、通勤手当に相当する給与についても、二で言及した平成二〇年八月の人事院事務総長名の通知「一般職の職員の給与に関する法律第二二条第二項の非常勤職員に対する給与について」が「通勤手当に相当する給与を支給すること」として以来、上限額が常勤職員の月額五万五〇〇〇円（給与法二二条二項一号を参照）よりも低く設定されている可能性はあるものの、支給対象となる非常勤職員については、その全員が支給を受けているという⁽¹¹⁾。

とはいえ、右にみた通知も、期末手当に相当する給与については「相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対して、……勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること」とするにとどめたこともあって、その支給を受けるのは、「一週間の勤務時間が常勤職員と同じ三八時間四五分の期間業務職員」にほぼ限られている⁽¹²⁾。

また、退職手当の支給については、国家公務員退職手当法が適用される非常勤職員には全員支給とはされていないものの、「常勤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一日以上ある月が引き続いて六か月を超える」等の要件を満たさなければ、そもそも同法の適用を受けられない⁽¹³⁾。

なお、このような現状は、法人化後の国立大学においても、概ね等しくみられるところであって、特別の作業に従事した場合に支給される高所作業手当等の手当を除けば、その支給は、法人化前から支給されていた通勤手当や超過勤務手当（これに類似する休日勤務手当、夜勤手当等を含む）の域を出ない、というのが現状となっている⁽¹⁴⁾。

非常勤職員の給与は、あくまでもその勤務日数に勤務実績に応じて支給するものであり、そうである以上、扶養手当や住居手当、寒冷地手当といった諸手当の支給は、端から問題とならない⁽¹⁵⁾。

常勤職員とは違い、非常勤職員については、給与の支給に関しても「ノーワーク・ノーペイ」の原則が貫かれ、その全額が後払いとされている（国立大学の場合、月末締め翌月一七日払いが原則となる）⁽¹⁶⁾ことも、勤務実績に

応じて支給されるという、以上にみた非常勤職員の給与の性格を表しているといえる。

しかし、勤務実績に応じて支給される手当であれば、非常勤職員に対しても支給されるというわけではない（逆は、必ずしも真ならず）。先にみたように、期末手当や退職手当が非常勤職員に支給されるのは、勤務時間が常勤職員と変わらないようなケースでしかない。それが現実であることも、確かなのである。

四 非常勤職員の休暇等

1 三種類の休暇にみる常勤職員との違い

「職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇とする」。勤務時間法は、一六条で休暇の種類をこのように規定する。これに続く一七条には年次休暇、一八条には病気休暇、一九条には特別休暇、そして二〇条には介護休暇に関する定めが、個々の独立した規定として置かれている。⁽¹⁷⁾

しかし、これらの規定は、いずれも非常勤職員には適用されない。勤務時間法二三条が、「常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の勤務時間及び休暇に関する事項については、第五条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して人事院規則で定める」としているからである。⁽¹⁸⁾

これを受け、——勤務時間法に代わるものとして——定められた人事院規則に、人事院規則一五—一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）がある。とはいえ、常勤職員に適用される勤務時間法や、これを具体化した人事院規則一五—一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）との間には、その規定内容に大きな違いが存在する。

以下、年次休暇、病気休暇、特別休暇の順で、その違いをみていくこととしたい（常勤・非常勤いずれの場合も無給の休暇として定められた介護休暇については、説明を省略）。

(1) 年次休暇

常勤職員の場合、四月一日採用であれば、採用当初から一五日の年次休暇が付与され、翌年一月一日以降、その日数は二〇日となる（勤務時間法一七条一項のほか、人事院規則一五―一四第一八条の二、別表第一を参照）。

他方、非常勤職員の場合、採用当初は年次休暇が付与されず、六か月間継続勤務し、全勤務日の八割以上出勤したときに初めて、一〇日の年次休暇が付与される。二〇日の年次休暇が付与されるためには、さらに六年の歳月を必要とする（人事院規則一五―一五第三条、および同規則の運用通知（平成六年七月二七日職職第三二九号）を参照）。要するに、非常勤職員の年次休暇は、労働基準法とおり⁽¹⁹⁾に付与されているといつてよい。

採用当初から、すなわち勤務（出勤）日数がゼロであっても、年次休暇が付与される常勤職員の場合、八割出勤要件は、当然のことながら課し得ない。出勤日数が極端に少なくても、毎年二〇日の年次休暇が与えられる。天国のような世界が、そこにはある。ただ、このような非常勤職員との違いを合理的に説明することは、およそ不可能に近い。それもまた事実といえよう。

(2) 病気休暇

「病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする」。勤務時間法一八条は、このように規定する。これを受けて、人事院規則一五―一四第二一条も、本文で「病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする」と定めている。

しかし、一方で、休暇中は、病気休暇に限らず、給与が減額されることはない、という事実にも留意する必要がある

ある。その根拠は、「職員が勤務しないときは、……休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあつた場合を除き、その勤務しない一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額を減額して給与を支給する」と規定した、給与法一五条にある。

たしかに、給与法附則第六項は「当分の間、第十五条の規定にかかわらず、職員が負傷（略）若しくは疾病（略）に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置（略）により、当該療養のための病気休暇又は当該措置を開始の日から起算して九十日（人事院規則で定める場合（結核性疾患に当たる場合——注）にあつては、一年）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、俸給の半額を減ずる」としているが、これを逆に読めば、療養開始から九〇日間は俸給の全額が支給されるという話になる。²⁰

さらに、病気休暇中といえども、期末手当が減額されることはない。勤勉手当についても、休暇期間が三〇日を超えると、勤務期間から除算され、期間率に影響を与える（たとえば、算定期間中に二か月病気休暇を取った場合には、支給割合が一〇〇分の七〇となる）とはいえ、その支給までがストップするわけではない（人事院規則九一四〇（期末手当及び勤勉手当）五条、一〇条、一一条二項九号、別表第二を参照）。

だが、以上のようにいえるのは、あくまでも常勤職員（再任用短時間勤務職員を含む）に限られるのであって、非常勤職員については、「六か月以上の任期が定められている職員または六か月以上継続勤務している職員（週以外の期間によって勤務日が定められている職員で一年間の勤務日が四七日以下であるものを除く）が負傷または疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合」との要件を満たす者に対して、一の年度に一〇日の範囲内（その日数は、一週間（週以外の期間によって勤務日が定められている者については、一年間）の勤務日の日数によっては、一〇日より短くなる。表4を参照）で、無給休暇の取得を認めるにとど

ま⁽²¹⁾まっている(人事院規則一五―一五第四条二項一〇号、および同規則の運用通知を参照)。

表4 勤務日の日数が少ない非常勤職員の病気休暇日数

一週間の勤務日の日数	四日	三日	二日	一日
一年間の勤務日の日数	一六九日～二二六日	一二二日～一六八日	七三日～二二〇日	四八日～七二日
病気休暇の日数	七日	五日	三日	一日

なお、常勤職員については、公務災害および通勤災害の場合、有給の病気休暇(給与法附則第六項は適用されず、九〇日経過後も、俸給額は半減しない)が与えられるのに対して、非常勤職員については、公務災害(通勤災害を含まない)であっても、無給の休暇が与えられるにすぎない⁽²²⁾、という違いもある(人事院規則一五―一四第二一条一項二号、人事院規則一五―一五第四条二項九号を比較参照)。

このように、とりわけ病気休暇については、常勤職員と非常勤職員との格差が目立つ。こういったも、誤りはあるまい。

(3) 特別休暇

以上のほか、常勤職員と非常勤職員との間には、年次休暇や病気休暇以外の休暇についても、かなりの違いがみられる。常勤職員の世界でいう「特別休暇」(非常勤職員の世界では、病気休暇や介護休暇を含めて「年次休暇以

外の休暇」という)がそれである。

すなわち、表5にみるように、非常勤職員に対しても、常勤職員と同様に有給の休暇が付与されているものは、少数にとどまっているのが、現状となっている(以下、人事院規則一五―一四第三二条、人事院規則一五―一五第 四条、および人事院規則一五―一五の運用通知による)。

表5 非常勤職員に対する「特別休暇」の付与

有給の休暇付与	①公民権の行使、②証人等としての官公署への出頭、③地震・火災等による住居の滅失損壊に伴う復旧作業、④地震や交通機 関の事故等による出勤の著しい困難、⑤地震・水害等による通勤途上の危険回避、⑥親族の死亡 ※ ⑥については、六か月以上の任期が定められている職員、または六か月以上継続勤務している職員に限る。
無給の休暇付与	①産前休暇、②産後休暇、③哺育時間、④子の看護、⑤短期の介護、⑥骨髄移植のための骨髄液の提供 ※ ④・⑤については、一週間の勤務日が三日以上とされている職員、または週以外の期間によって勤務日が定められている 職員で一年間の勤務日が一二一日以上であるものであって、六か月以上継続勤務しているものに限る。
休暇の付与なし	(1)災害援助等のボランティア、(2)結婚、(3)妻の出産、(4)妻の産休期間中の子の養育、(5)父母の法事、(6)夏季 ※ (6)に関連して、年(暦年)の前半に「雇用」された、一定の条件を満たす非常勤職員に対しては、「夏季年次休暇」の制 度が設けられている。

たとえば、産前・産後の休暇の場合、常勤職員に対しては給与が全額支給され、勤勉手当についても、病気休暇とは異なり、休暇期間が勤務期間から除算されないため(除算規定がない)、期間率にも影響を与えない。他方、非常勤職員の場合には、同じ産休といっても、給与は一切支給されない。この違いは大きい。

ただ、勤務実績がない以上、非常勤職員には給与を支給しない。そうした「ノーワーク・ノーペイ」の原則を徹

底すると、このような結果になる。逆にいえば、常勤職員に対しては、「ノーワーク・ノーペイ」の原則が適用されない。年次休暇や病気休暇、そして数多くの特別休暇がこれを支えているともいうことができる。⁽²³⁾

2 休職制度が存在しない非常勤職員

公務員の世界でいう分限処分には、降任および免職のほか、休職が含まれる。そして、このことに関連して、国家公務員法には、次のような定めが置かれている。

(本人の意に反する休職の場合)

第七十九条 職員が、左の各号の一に該当する場合又は人事院規則で定めるその他の場合においては、その意に反して、これを休職することができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合

(休職の効果)

第八十条 前条第一号の規定による休職の期間は、人事院規則でこれを定める。休職期間中その事故の消滅したときは、休職は当然終了したものとし、すみやかに復職を命じなければならない。

- ② 前条第二号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
- ③ いかなる休職も、その事由が消滅したときは、当然に終了したものとみなされる。
- ④ 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。休職者は、その休職の期間中、給与に関

する法律で別段の定めをしない限り、何らの給与を受けてはならない。

また、国家公務員法八〇条一項にいう「人事院規則」として、人事院規則一一―四（職員の身分保障）が制定され、同規則の五条一項は、「「国家公務員」法第七十九条第一号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に並び、…三年を超えない範囲内において、…任命権者が定める。この休職の期間が三年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き三年を超えない範囲内において、これを更新することができる」と規定している」。そこで、国家公務員法七九条一号にいう「心身の故障のため、長期の休養を要する場合」の休職（傷病休職）の期間は、最長三年ということになる。民間企業からみれば、異常に長いというのが、率直な感想であろう。

他方、国家公務員法八〇条四項にいう「給与に関する法律」としては給与法が存在し、同法は、休職者の給与について、次のような定めを設けている。

（休職者の給与）

第二十三条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（略）により負傷し、若しくは疾病にかかり、国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満二年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の八十を支給することができる。

3 職員が前二項以外の心身の故障により国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満一年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の八十を支給することができる。

4 職員が国家公務員法第七十九条第二号に掲げる事由に該当して休職（刑事休職——注）にされたときは、その休職の期間中、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当及び住居手当のそれぞれ百分の六十以内を支給することができる。

5 略

6 国家公務員法第七十九条の規定により休職にされた職員には、他の法律に別段の定がない限り、前五項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。

7・8 略

いわゆる私傷病休職であっても、最初の一年間（結核性疾患の場合、二年間）は、俸給等（扶養手当や地域手当を含む）の八割が支給され、期末手当についても、その八割支給が保障される（なお、公務・通勤災害の場合は、最長三年間の休職期間中、給与の全額が支給される）。しかし、ここでも、その対象は、常勤職員に限られる。より正確にいえば、非常勤職員については、休職制度そのものが存在しない²⁴。

任期が一会計年度内に限られ、会計年度が変われば、新たな採用となる。このような長期にわたる任用を予定していない非常勤職員を「長期の休養を要する」ために設けられた傷病休職の対象とすることは、休職制度の趣旨に反する。あるいは、こうした判断が働いたのであるうか、分限規定それ自体は、非常勤職員に対しても適用される

タテマエにはなっているもの、⁽²⁵⁾ 休職制度は常勤職員のためにあるという理解が確立している。⁽²⁶⁾ 傷病休職の制度をこれに先行する病気休暇の制度とワンセットで考えると、公務員の休暇・休職制度における常勤職員と非常勤職員との格差は、民間企業には例をみないほどに大きい。こうした現実にも、目を向ける必要がある。

五 まとめにかえて——自分にできないことは他人に強制しない

仮に公務員に対しても労働契約法やパートタイム労働法が適用されていたとすれば、「同一労働同一賃金ガイドライン案」も、こんな内容にはならなかった。ごく一部の例外を除けば、公務員にはできないことばかりがそこには書かれているからである。

たとえば、ガイドライン案には、「病気休職」について、次のように述べる箇所がある。「無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない」。最近の流行語でいう「おまいう」の典型。そのように評されても仕方あるまい。

ガイドライン案を決定した「働き方改革実現会議」には、国立大学（東京大学）の教授が二人も有識者として参加しているのに、異論が出なかった（むしろ会議の方向をリードした）というのも解せない。法人化後、労働関係法令の全面適用を受けることになった国立大学にとっては、まさに他人事ではないからである。

公務員の職場と同様、国立大学では、常勤職員であれば、採用後間もない時期であっても、年次休暇が取得できるのに対して、同じ職場で働く非常勤職員は、採用後六か月以内は休暇が取れない（欠勤で処理される）。こうし

た状況に不満をいさぐ非常勤職員も多く、人事担当者は対応に苦慮しているという。⁽²⁷⁾

他方、国立大学では、公的な外部資金によって研究を行うケースが急増する傾向にあるが、非常勤職員が年次休暇を取得した場合には、経費としての支出を認めない外部資金もなかにはあると聞く。ちなみに、外部資金は、期間を限って支給される資金であるため、資金を活用した無期雇用を前提とする常勤職員の雇用ができないことは、いうまでもない。

年次休暇の取得（法定外年休を除く）は、労働基準法の問題と解されたためか、ガイドライン案でも、これに言及した箇所はないものの、年次休暇ですら、このありさまのだから、後は追って知るべし。ガイドラインがこのまま国立大学にも適用されるようなことになると、どこの大学も一大パニックに陥る。それだけは、確実といえる。たしかに、現行制度には、改革（改善）の余地はある。しかし、改革には時間がかかる。たとえば、同一労働同一賃金以前の問題ではあるが、給与法の昇給規定（現在の八条六項）に「その者の勤務成績に応じて」昇給を行う旨の文言が入ったのは、平成一七年（一八年四月一日施行）。以来、約一〇年しか経っていない。

これを受けて、国立大学においても、給与規程や給与規則の改正が実施されたとはいえ、いまだに定期昇給に近い昇給が行われている。⁽²⁸⁾ 教員の昇給については、その勤務成績さえ反映されることはない。勤務成績が良いか悪いかを判断するための評価を事実上行っていないのだから、当然ではある。

こうしたなか、勤務先（大阪大学）では、非常勤職員について、病気休暇の日数を三〇日に延長する一方で、⁽²⁹⁾ 常勤職員についても、法人化のタイミングで、病気休暇中の給与を無給化することを、就業規則の本則では規定した。しかし、現在なお、後者については「当分の間」これを有給とする経過措置を定めた規定が附則には残る、という状況が続いている。⁽³⁰⁾

したがって、他人様のことをとやかくいえるような立場には、筆者もない。ただ、「自分にできないことは他人に強制しない」。このことは社会で生きていくための最低限のルールであり、このルールに反するような行動は、避けるべきであろう。せめてガイドラインの内容は、公務員や国立大学であっても、そして民間企業においても実現可能なものであつて欲しい。筆者の願いもまた、この一点に尽きるのである。

【後記】本稿は、ネット配信のアドバンスニュース (<http://www.advancenews.co.jp/>)「インタビュール&スペシャル」欄に、平成二八年二月二六日から翌二九年一月七日にかけて、計七回に分けて掲載された「続・『同一労働同一賃金』について——公務員にとっては他人事の世界」をベースとして、これに必要な加筆を行ったものである。

(1) 国家公務員法附則一六条は、「労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、船員法（昭和二十二年法律第百号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）及び船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）並びにこれらの法律に基いて発せられる命令は、第二条の一般職に属する職員には、これを適用しない」と規定している。

(2) 内閣官房内閣人事局「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査」（平成二八年九月）による。具体的には、「調査対象とした非常勤職員のうち、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ三八時間四十五分の職員は一万一八〇七人（二二％）、常勤職員の四分の三超三八時間四十五分未満の職員は一万八六〇四人（三三％）、常勤職員の四分の三以下の職員は二万四四四五人（四四％）、週によって勤務時間が異なる等の事情があり、これらのいずれにも分類されなかった職員は一一六三人（二％）であつたという。

(3) 常勤職員の一週間当たりの勤務時間である三八時間四十五分の四分の三を超えないためには、少なくとも二九時間以下である必要がある。

(4) 表1でみたように、裁判所による非常勤職員の募集は、年度をまたぐ形で行われている。すなわち、特別職の職員を構成員とする裁判所は、人事院規則の規定に煩わされることなく、募集を行っていることがわかる。

(5) 法人化前の国立大学における「頭打ち号俸」の実態については、拙著『国立大学法人と労働法』（ジアース教育新社、平成二六年）二五三―二五四頁を参照。

(6) ちなみに、「東京大学短時間勤務有期雇用教職員就業規則」は、二条一項で「この規則における短時間勤務有期雇用教職員とは、期間を定めた労働契約により一週間の所定の勤務時間が三五時間を超えない範囲内で雇用する者をいう」と規定している。

(7) なお、東京大学以外の国立大学も、職員の俸給月額や基本給月額を、国家公務員のそれに合わせる形で規定するのが現状となっている。国立大学の幹部職員の相当数が、現在なお文部科学省系の全国異動職員によって占められていること（したがって、大学間で差を設けにくいこと）、退職手当については、その俸給月額や基本給月額をベースに、国家公務員退職手当法に規定する計算式どおりに算定した額が、国によって措置されていること（俸給額や基本給額を変更すれば、それが退職手当にも影響を与えること）といった事情が、その背景にはある。

(8) 詳しくは、拙稿「公務員の再任用——その仕組みと現状」『阪大法学』六六巻五号（平成二九年一月）一頁以下、一九―二二頁を参照。

(9) 地方公務員の場合、国家公務員とは違い、一般職の職員であっても、労働基準法が原則として適用される（割増賃金について規定した三七条も適用を除外されていない）ことに注意。地方公務員法五八条三項を参照。詳しくは、小島典明・豊本治「地方公務員への労働基準法の適用」『阪大法学』六三巻三・四号（平成二五年一月）七頁以下を参照。

(10) 東京都「職員の給与に関する条例」二二条三項および二二条の二第二項三号、大阪府「職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例」二条三項および五条二項、二号を参照。なお、給与法（一九条の四第三項、一九条の七第二項二号）がそのモデルとなっている。詳細については、前掲（注8）拙稿「公務員の再任用」一七頁を参照。

(11) 前掲（注2）「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査」を参照。

(12) 前掲（注2）「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査」によれば、「期末手当に相当する給与の支給については、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ三八時間四五分の期間業務職員一万一八〇七人のうち、期末手当に相当する給与を支給す

る予定の職員は一万一四九七人（九七％）、一週間の勤務時間が常勤職員の四分の三超三八時間四五分未満の期間業務職員一万八六二二人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は二〇八〇人（一一％）、期間業務職員以外の非常勤職員二万五五九〇人のうち、期末手当に相当する給与を支給する予定の職員は二二〇〇人（九％）であったという（なお、分母となる職員数は、注2で引用した数値と必ずしも一致していない）。

また、この調査によれば、勤勉手当に相当する給与についても、支給率こそ若干下がる（たとえば、一週間の勤務時間が常勤職員と同じ期間業務職員についても、その支給率は七八％にとどまっている）ものの、同様の傾向がみられる。

ただ、人事院規則九一四〇（期末手当及び勤勉手当）は、非常勤職員に対する期末手当および勤勉手当そのものの支給については、これを認めていない。同規則一条四号および七条二号を参照。

(13) 国家公務員退職手当法二条二項が「その勤務形態が職員に準ずるものは、政令で定めるところにより、職員とみなしてこの法律の規定を適用する」と定めたことを受け、同法施行令一条一項二号は、これに該当する者を「職員について定められている勤務時間以上勤務した日（略）が引き続き十二月を超えるに至つた日以後引き続き」当該勤務時間により勤務することとされているもの」と規定している。ただ、先にみたように、非常勤職員の任期は最大でも当該会計年度の末日までとされていることから、任期中に勤務した日が一二月を超えることはあり得ない。とはいっても、施行令の昭和三四年改正附則第五項が次のように規定したことから、本文に記したような取扱い（「一八日以上」の要件は、「国家公務員退職手当法の適用を受ける非常勤職員等について」（昭和六〇年四月三〇日総人第二六〇号）による）となった。

5 国家公務員退職手当法施行令（昭和二十八年政令第二百十五号。以下この項及び次項において「施行令」という。）第一条第一項各号に掲げる者以外の常時勤務に服することを要しない者の同項二号に規定する勤務した日が引き続き六月を超えるに至つた場合（略）には、当分の間、その者を同号の職員とみなして、施行令の規定を適用する。この場合において、その者に対する国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第二条の四及び第六条の五の規定による退職手当の額は、同法第二条の四から第六条の五までの規定により計算した退職手当の額の百分の五十に相当する金額とする。

なお、こうした事情から、年度末に退職する度に退職手当が支給される半面、その額はかなり低くなる（一年勤務して

○・四三五月分、自己都合退職の場合は○・二六一か月分。ちなみに、東京大学では、法人化前に勤務時間が常勤職員と異ならない日雇用職員として在職し、現在も常勤職員と同じ時間勤務している非常勤職員に対して、基本給の二一日分に○・三を乗じた退職手当を支給している。「東京大学短時間勤務有期雇用教職員就業規則」附則八条二項および同規則の末尾に定められた支給率表を参照。

(14) 「東京大学短時間勤務有期雇用教職員就業規則」一五三条二号を参照。

(15) なお、これらの手当は、再任用職員にも支給されない。給与法一九条の八第三項のほか、「国家公務員の寒冷地手当に関する法律」一条を参照。前掲(注8) 拙稿「公務員の再任用」一〇頁(地方公務員については、一七頁)を併せ参照。

(16) 「東京大学短時間勤務有期雇用教職員就業規則」七六条三項を参照。なお、ここでは、基本給のほか諸手当についても「勤務実績に応じた分について」支給すると規定されていることに注意。

(17) 平成二九年一月一日以降、これに介護時間(無給)が加わる。

(18) それゆえ、再任用短時間勤務職員については、常勤職員に準じて取り扱われることになり、ここでも勤務時間がより長い期間業務職員との間で逆転現象が生じる、という問題がある。

(19) 昭和二四年五月三十一日に施行された人事院規則一五―四(非常勤職員の勤務時間及び休暇)は、当初「非常勤職員については、有給休暇は認めない」と規定。これがようやく改正をみたのは、昭和三〇年七月二〇日のことであった。詳細は、拙著『法人職員・公務員のための労働法72話』(ジヤース教育新社、平成二七年)一七五―一七六頁を参照。

(20) 官吏を対象とした九〇日の病気休暇規定(俸給半減規定)には、二二〇年以上の歴史があり、その淵源は、遠く明治時代にまで遡ることができる。前掲(注19) 拙著『法人職員・公務員のための労働法72話』一七九頁のほか、拙稿「療養のための休暇・休職制度——公務員の世界にみるその沿革」『阪大法学』六六卷一号(平成二八年五月)一頁以下、九―一三頁を参照。

(21) 非常勤職員について、無給の「病気休暇」が制度化されたのは、平成一〇年四月一日のことであり、当初は日々雇用職員をその対象としていた。これが現行制度のようになったのは、わずかに数年前、平成二二年一〇月一日のことにすぎない。前掲(注19) 拙著『法人職員・公務員のための労働法72話』一八〇頁を参照。

(22) ただし、非常勤職員についても、公務災害の場合には、休暇期間が「必要と認められる期間」となる。

- (23) 以上のほか、職務専念義務免除（給与法一五条にいう「勤務しないことの承認」という方法が、実務ではその一翼を担っている。
- (24) 非常勤職員については、刑事（起訴）休職の制度もないが、ここでは触れない。
- (25) 分限処分規定については、非常勤職員を対象とした適用除外規定がないため、理論上はその適用があると解するほかにない。
- (26) 東京大学をはじめ、非常勤職員を対象とした休職制度を持たない国立大学は、実際にも多い。その大半は、法人化前と同様、欠勤（傷病欠勤）扱いとして、これを処理しているものと思われる。なお、大阪大学では、非常勤職員に対しても、休職期間が「労働契約の期間を超えない範囲で」無給の傷病休職制度を設けている。「大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則」一一条一項一号および一二条一・三項を参照。
- (27) 問題の根源は、常勤職員の休暇制度が恵まれてすぎていることにある。さりとて、労働条件の不利益変更問題もあり、訴訟リスクを考えると、年次休暇制度の一本化を図ることは容易ではない。
- (28) 国家公務員の例に倣い、大半は「勤務成績が良好（標準の意味——注）である職員」として、毎年一月一日に四号俸昇給させるのが実態となっている。なお、「勤務成績が極めて良好である職員」（五％）に対しては八号俸、「勤務成績が特に良好である職員」（二〇％）に対しては六号俸、それぞれ昇給させるものとなっている。前掲（注19）拙著『法人職員・公務員のための労働法72話』七〇―七二頁を参照。
- (29) 「大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）の労働時間、休日及び休暇等に関する細則」八条一項一号（業務災害については、病気休暇の期間を九〇日とする）を参照。なお、ここにいる「短時間勤務職員」とは、週の勤務時間が三〇時間以下の者を指す（ちなみに、大阪大学では、常勤職員の勤務時間を週四〇時間としている）。
- (30) 「大阪大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する細則」九条一項一号、同条二項および附則第二項を参照。なお、大阪大学の場合、法人化以降は、常勤職員についても、傷病休職一年目から給与を不支給としている。「大阪大学教職員給与規程」四一条二項を参照。その結果、常勤職員については、傷病休職となった時点から、文部科学省共済組合によって、傷病手当金の支給を受けることになる。こうした無給休職と傷病手当金（傷病手当金附加金を含む）の関係については、前掲（注19）拙著『法人職員・公務員のための労働法72話』九五―九六頁、一〇三―一〇六頁を参照。