

埼玉自治研

特集1 会計年度任用職員制度学習会

特集2 2024年度地方財政計画と自治体財政
～2024年度自治体予算を市民の手に～



公益財団法人 埼玉県地方自治研究センター

〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂 4-3-5 県労評会館
TEL. 048-816-8866 FAX. 048-836-1113
E-mail : info@saitama-jichi.jp
<http://www.saitama-jichi.jp>



◎表紙写真/このはなパーク上里
関越自動車道「上里スマートIC」すぐの好立地に、「美味しい」が集まる上里町の中心的な観光拠点です。地元の新鮮農産物が購入できるフードコート併設型農作物直売所「アグリパーク上里」、南イタリアをモチーフにした大型洋菓子店「上里カンターレ」、多品種のいちご狩りが楽しめる観光農園「上里いちご&トマト園」、健康がテーマの和菓子店「健康工房上里いどり庵」、創業100年を迎えた中央軒煎餅の「上里工場直売店」と、幅広い「美味しい」で年間100万人のお客様を笑顔に。

みんなが育てた 安心のネットワーク それが「こくみん共済 coop」です

戦後まもないころ。ひとたび火災が起きると生活が崩壊する時代。

そこで職場の仲間たちが少しずつお金を出し合い、

お互いをたすけあう火災共済をつくったことが、

こくみん共済 coop のはじまりです。

その後、共済の種類を増やし、さまざまな社会課題に向き合いながら、

生活協同組合として組合員の皆さんと活動を広げてきました。

今では**加入件数2,913万件、**

1年間にお支払いした共済金は3,455億円と

大きなたすけあいの輪に発展しています。

※2023年5月末現在

たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済〈全労済〉

全国労働者共済生活協同組合連合会 coop

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。



公式キャラクター ピットくん

目次

Contents

自治のかぜ

2 ひと・まち・自然が共に輝く“ハーモニータウンかみさと”

上里町長 山下 博一

特集1 公開セミナーの記録

3 会計年度任用職員制度学習会

前自治労総合労働局長 森本 正宏

特集2

79 2024年度地方財政計画と自治体財政

～2024年度自治体予算を市民の手に～

シリーズ 埼玉の歴史 35

102 狭山市

狭山市教育委員会 生涯学習部社会教育課文化財担当

ひと・まち・自然が共に輝く “ハーモニータウンかみさと”



上里町長
山下 博一

上里町は、東京都から85km圏内の埼玉県最北端に位置し、烏川と神流川の二つの河川を境として群馬県と接しており、二大河川の雄大な流れや遠く浅間山、榛名山、谷川岳、赤城山など各山の景色を楽しめる穏やかな気候に恵まれた町です。

町内には上越新幹線とJR高崎線が通り、JR高崎線の神保原駅が町の玄関口となっております。また、交通網に関しましても国道17号や国道254号が町内を通っており、2015年には関越自動車道上里スマートICが供用を開始したことにより、交通の利便性も高まり、流通に適した地域となっております。

関越自動車道上里サービスエリアは、上信越自動車道や北関東自動車道との分岐近くに位置し、埼玉県だけでなく、近隣の群馬県や長野県など様々な地域の旬の食材等を使った料理やお土産品を提供しています。一日およそ2万人の利用者がある全

国的にも利用率の高い施設です。

町では、上里サービスエリアの周辺地域を町の中心的な観光拠点にすることを目指して、「このはなパーク上里」と名付けました。この地区内にある「上里カンターレ」では、こだわりのスイーツや焼き立てパン、お菓子のアウトレットなどが並び、自家製生パスタや焼き立てピザなどを楽しむこともできます。他にも、地元産の新鮮な農産物を販売している「アグリパーク上里」や、いちごとトマトの収穫体験が楽しめる「上里いちご&トマト園」などもあります。

観光農業に関しては、田んぼオーナーの事業も実施しており、田んぼオーナーになった方を対象に、米作り体験やとうもろこし等各種野菜の収穫体験、特産米である「神流清流米」の試食会も行われています。これらの観光農業に関する事業については、都心からも近いという利点を生かしていきたいと考えております。

令和5年12月には、県産の陸上養鰻場（ようまんじょう）「上里halk（ハルク）」が町内に完成しました。全国的に見ても珍しい施設であるため、町内外からの注目度は高く、事

業を展開している企業と協力して「食と健康」に着目した地域活性化に向けて、共に高めあっていきたいと考えております。本年1月に鰻の稚魚が水槽に放たれてから間もないため、現時点では成長を見守っている段階ですが、今後、鰻の出荷が開始されましたら、地域の特産品として広めることにより、上里町が鰻の町として全国的に認知されればと期待しております。

また、町政においては、令和3年度に第5次上里町総合振興計画を策定し、その計画をもとに、住民一人ひとりと地域コミュニティ、そして自然が有機的に連携し、それぞれの魅力を引き出しあいながら各施策をバランスよく推進することで、調和のとれたハーモニータウンを形成し笑顔輝くまちづくりを目指しております。

世界的な取り組み目標であるSDGsに掲げられている「持続可能な世界の実現」に向けて、町としても経済・社会・環境をめぐる幅広い取り組みを通じ、まちづくりの重要性や、情報共有・発信の強化の実施、業務継続性の確保などをすべての施策分野に取り組みうえの基本的な考えとして、本町の魅力を最大限に生かしたまちづくりを全力で進めてまいります。

会計年度任用職員制度学習会

前自治労総合労働局長 森本 正宏

◎この特集は、自治労埼玉県本部主催、公益財団法人埼玉県地方自治研究センター共催で2022年9月14日に開催された集会の記録です。録音したものを自治研センター事務局の責任で編集したものですので、文責は事務局にあります。

あいさつ

司会 黒川滋（埼玉県本部組織内議員・朝霞市議） 皆さん、こんばんは。きょうは自治労埼玉県本部の推薦議員の皆さんに声掛けして、会計年度任用職員の一時金のうち、今まで期末手当しか出せませんでした。来年度から勤勉手当も出せることとなりますので、その中で、各議会でどのような対策をしていくのかを勉強したいと思います。まず、埼玉県本部委員長の前原からあいさつをお願いします。

前原朝子（自治労埼玉県本部中央執行委員長） 皆さん、こんばんは。今回、初めて県本部として推薦をさせていただいている議員の皆さんと連携をしていくということで企画をさせていただきました。今、司会からあったとおり、会計年度任用職員の勤勉手当が出るようになります。そのためには各自治体で条例改正をしていかなければいけないということで、組合としてももちろん頑張るのですが、ぜひ、議会で議員の皆さんのご支援もいただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

これからも、さまざまな場面で議員の皆さんと連携をしながら、皆さんのやりたい政策実現に向けて、自治労としても取り組んでいきたいと思っていますので、引き続きよろしく願いいたします。

本日は、講師を森本前自治労総合労働局長にお願いしていますので、かなり詳しい話も聞かせていただけたと思います。本日はどうぞよろしく願いいたします。

司会 それでは。これから講演を始めますのでよろしくお願いします。

森本正宏（自治労山口県本部・前自治労総合労働局長） 皆さん、こんばんは。8月末の自治労定期大会まで自治労本部の総合労働局長でした。そこで退任しまして、また来月以降、いろんな場面でお世話になると思いますが、よろしくお願いします。

この間、この会計年度任用職員制度に関わってきましたので、きょうの学習会で説明をさせていただきます。早速ですが、中身に入っていきます。4ページに2023（令和5）年給与勧告の骨子というのが入っています。本年の人事院勧告の中身になります。ローマ数字2番の所、今年の月例給ですが、2行目の丸の所、民間給与との格差で、3,869円、0.96%の官民の格差があり、結果として引き上げと記載がしてあります。加えてボーナスですが、民間の支給割合が4.49月、切り上げて4.5月で、現行公務員の支給月数が4.4月なので、0.1月引き上げるといふ勧告をしているところです。

次の5ページです。これを踏まえて、国の場合、給料表のことを俸給表と呼びます、通常、自治体で使っている、あるいは広く使われているのは行政職俸給表（一）です。ここについて、特に初任給のところ、高卒は1級の5号相当になりますが1万2,000円、大卒は1級25号相当になりますが、1万1,000円、総合職試験の大卒は2級1号で、1万1,000円と、月例給を1万2,000、1万1,000円ぐらい引き上げる。それから高齢層になると1,000円しか引き上がらないという改定になっています。ボーナスについては、期末・勤勉手当にそれぞれ0.05月ずつ引き上げることになりました。

特に俸給表、給料表の引き上げですが、恐らく、会計年度任用職員が使っている給料表はこの初任給付近の給料表を使っているということがあります。従って、今年常勤の職員の給料が引き上がるのに合わせて、会計年度任用職員は、ほぼこの1万円以上の引き上げが必要になります。この引き上げをいつから、どのようにするかということについても、後ほど説明します。

勤勉手当

ページを飛ばして、20ページから、主に説明させていただきたいことが2点です。勤勉手当の関係と、今の給料の改定の関係になります。

まず、勤勉手当関係です。総務省の通知の抜粋ですが、フルタイムの会計年度任用職員はもともと地方自治法の第204条の適用になっていて、法律上は期末手当も勤勉手当も支給できることになっていました。一方でパートタイムの会計年度任用職員は報酬、費用弁償と期末手当が支給できると記載されていました。今年の通常国会で、地方自治法が改正され、期末手当、または勤勉手当を支給することができるとなりました。

法律上はそうになりましたが、各自治体の条例ではフルタイムの会計年度任用職員も、パートタイムの会計年度任用職員も勤勉手当が支給できないように定めているはずですが、従って、法律はパートタイムの会計年度任用職員に関して改正になりましたが、条例上はフルタイムもパートタイムも勤勉手当が来年4月以降支給できるということに改正をしないといけません。その改正に関して、21ページです。今回の改正の趣旨ですが、真ん中2段落目の2行目からで、下線が引いてあるところ「国の非常勤職員の取り扱いとの権衡、および適正な処遇の確保の観点から、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする法律改正」です。

それから、改正法の施行は2024（令和6）年4月1日です。「可能とする」と書いてありますが、その下2番のところ、会計年度任用職員に関わる勤勉手当の支給で、パートタイムの会計年度任用職員については、2024年度から対象となる職員に勤勉手当を「適切に支給すべきものであること」と記載してあります。支給するかどうか判断するのは議会であり、首長であるということで、恐らく総務省が書くところが限界だろうと思います。総務省としては、「支給できる」ではなくて、「支給すべき」と書いて

ていることは、「全員に支給しなさい」という基本的な書き方ということです。なお、下から2行目、改正法において、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となることに合わせて、2024年度からフルタイムの会計年度任用職員についても対象となる職員に勤勉手当を適切に支給すべきものであることということで、法律上は、もともとフルタイムには支給できて、パートタイムには支給できないという区分けになっていましたが、条例上はどちらにも、今、支給できないとなっているので、どちらも支給できるように条例規則を改正しないとイケないということになります。

次に、22ページです。勤勉手当支給に当たっての基本的な考え方が書いてあります。会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に当たっての期間率、要するに期末勤勉手当というのは基準日が6月1日、12月1日です。その6月1日、12月1日のそれぞれの間、6カ月間にどれだけ勤続していたか、勤続していた期間によって支給割合が変わってくるという制度になっています。それから成績率は、今、人事評価の結果に基づいて、最も優秀な職員は200%、普通の職員は100%という区分けがあり、常勤職員の取り扱いとの権衡を踏まえて定める必要があります。つまり、常勤職員と同じようにしなさいということです。それから、人事評価の結果を適切に反映しなさいと書いていますので、総務省は勤勉手当の支給を開始するに当たっては、人事評価は必須だといっていることを、まずは理解していただきたい。

それから、「また」以降、単に財政上の制約のみを理由として、勤勉手当の支給について抑制を図ること、これは支給しないということ、それから、いまだに残っている常勤職員と違う支給割合を定めるということ、それに加えて、新たに勤勉手当を支給する一方で、給料、報酬や期末手当について抑制を図ること、これは改正法の趣旨に沿わないので、そういった取り扱いをしてはイケないと言っています。前回、会計年度任用職員制度が入ったときに期末手当を支給する一方で、報酬や給料を減らして、年収であまり増加しないようにするということがあったと言われており、実際にそういうことを行った自治体もあると思われませんが、もともと当時は、月例給、あるいは月例報酬の決定の仕方がバラバラだったので、会計年度任用職員制度がスタートするに当たって、常勤職員との権衡の観点から基本、常勤職員の給料表を使いなさいとなり、常勤職員の前歴換算に倣って給与を決定して、置き換えたら上がった、下がったというふうになった自治体があったのも確かでしょう。そうではなくて、年収で抑えたという所もあったのも事実かもしれませんが、今回は2020年の制度スタート時に常勤職員との権衡を踏まえて給料がここだと決まっているわけですから、これを意味もなく抑制するということは基本的にあり得ないということ、まずは押さえていただきたい。ただし、後ほど説明しますが、その給与決定が本当に適正であるかという課題はまだ残っている状況です。年収でセットするから、月例報酬が今度いくらになりますというのは全く根拠がないと考えられますので、もし、そういう話があったときは、「総務省もそうは言っていません」し、本来、そういう考え方をすること自体がおかしいということ、をしっかり話していただきたいと思います。

人事評価の実施ですが、地方公務員法上はフルタイムか、パートタイムかに関わらず、会計年度任用職員について全て人事評価を実施しなければイケないということが定められています。総務省が国公法に倣って、人事評価を導入するように地方公務員法改正していますが、国家公務員は人事評価を全て職員で実施しないとイケないと法律上定められています、その範囲は人事院規則で定めることができることになっています。実は、国家公務員は非常勤職員に、今は人事評価が実施されていますが、勤勉手当に相当する報酬が支給される前はされていませんでした。地方公務員は法律で人事評価を「実施しないといけない職員」と書いてあるので、それを条例で否定できません。その関係をきちんと理解してい

なくて、法律をそのまま横引きした関係でこうなったのではないかと思います。

ちなみに、人事評価ですけれど、資料「地方自治法の一部を改正する法律」の中に参考資料5というのがあります。その中に、総務省が実際に人事評価をするときの評価シートの例を示しています。常勤職員と比べて、簡素な実施となっています。実は、人事評価を導入する地方公務員法が改正されたときに、これと同じような評価シートを示しています。その評価シートから変わっている所が1カ所あります。自己申告一次評価者の評価結果という所が「評価結果」ではありませんでした。ここに、地方自治体で言うと、S、A、B、C、Dの5段階の評価結果を記載するということを理解しておいていただきたい。こんな常勤職員よりはかなり簡素な形で実施をしてくださいという助言をしていることを理解していただきたい。

本冊23ページです。もともと会計年度任用職員制度の施行に当たって、マニュアルを作っていました。そのマニュアルを改正し、具体的な取り扱いを示したものと理解していただきたい。期末勤勉手当共通ですが、任期が相当長期にわたる者に対して支給するという考え方です。この相当長期というのは6カ月ですが。あくまで任期が相当長期ですから、例えば、4月1日から働きだして、3カ月しかたっていない人でも、任期が6カ月以上あれば、あるいは、途中任用が切れたとしても、合計して6カ月以上に達するようになれば支給できるという基準になっています。

その際と書いてありますが、会計年度任用職員の任期は1会計年度を最長とするとなっていますから、複数の会計年度、4月をまたがって雇用されていて6カ月という場合、つまり、2024年12月2日以降から2025年3月31日まで任用し、2025年4月1日から2025年6月1日まで引き続き任用されてくる場合、前年度も3カ月、今年度も3カ月しかないということになった場合、支給するかどうかについては、ここに書いてあるように、他の職員は6カ月勤務したら支給されるとの権衡の観点から、年度をまたがって6カ月働いている人にも支給することが適当であると考えられると示しています。

従って、厳密に条例で定めるときに、今年の会計年度の任用が任期が6カ月以上と定めるのではなく、こういうイレギュラーケースにも対応できるよう規則で定めればよいと思います。「他の職員との権衡の観点から支給できる」というようなところを入れておかないといけないと考えていただきたい。

それから、基準日については、常勤職員と同様に6月1日、12月1日に設けることを基本としていること、また、基準日1カ月以内に退職した場合も常勤職員は支給になりますので、同様に扱うことなどがマニュアルの改正として示されています。

次に、24ページ、Q&Aです。勤勉手当に活用する人事評価については、常勤職員と同様、直近の人事評価結果を反映するため、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ると書いてあります。通常、国家公務員の場合は、4月から9月まで、それから、10月から3月まで、人事評価と業績評価を2回やって、その業績評価の結果を6月、あるいは12月の人事評価の成績率に換算することになっているので、それと同じようにと書いてありますが、実は常勤の地方公務員の場合は、業績評価を4月から3月まで年に1回実施をして、その結果を次の6月、12月の成績率に反映しているという自治体も多くあります。従って、マニュアルの中ではこう記載していますが、その自治体の常勤職員が1回しかやっていないのであれば、会計年度任用職員も2回やる必要はないと思います。そういう自治体が出たときには、それを無理やり2回やれというような助言をすることがないよう話はしてあると理解していただきたい。

その上で、問12の4です。職務内容、勤務実態に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能で

あるとして、具体的な例が書いてあります。評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とすること、評価者については所属長等を基本としつつ被評価者の職務状況を把握することができる職員を設定することなどにより、常勤職員と比較して簡易な人事評価の実施方法とすることが挙げられています。

先ほどのマニュアルの時点で簡素にしてありますが、ここの評価区分を常勤職員と比較して、少ない区分とすることという意味は、国は6段階、自治体の常勤職員はほとんどがS、A、B、C、Dの5段階ですが、総務省は、おそらくA、B、Cの3段階ぐらいを想定しているのではないかと思います。後段については、通常は所属長、課長などが評価者になるということになりますが、会計年度任用職員の職場では課長が現場にいないこともたくさんあるので、現場で見られる人を評価者にしてもいいと言っているのではないかと思います。

いずれにしても、人事評価の基本は「絶対評価」です。S、A、B、C、Dでいうと、Bが標準になり、C、Dが下位評価ですが、国の場合、下位評価が付くのは0.数%しかいません。言い換えれば、処分を受けるようなことをやらない限りは、下位評価が付かないというのが基本です。従って、常勤職員も含めて下位評価を付けるのはこういう人だと基準を明確にした上で、普通にやっていたら普通の評価が付くとなります。このことを任用、再度の任用にも活用してもらい、通常にやっていたら、人事評価の結果、問題がなく、引き続きその結果を基に任用してもらおう。人事評価をする以上は、こういう制度とするのが、基本的な考え方だと理解いただきたい。

それから、25ページです。問14の1で、地方自治法において、会計年度任用職員に対して期末手当または勤勉手当を支給することができるかとされていますが、任期が相当長期にわたらない場合など、一部の会計年度任用職員を対象外とする余地を残したものに過ぎず、仮に期末勤勉手当を支給しないこととしたり、期末手当、または勤勉手当のいずれかのみを支給することとした場合、地方自治法、または地方公務員法に反するという理解でいいかという設問に対して、会計年度任用職員に期末、勤勉手当を支給しないことが地方自治法に反すると解されるものではないが、臨時非常勤職員の適正な任用、勤務条件を確保するという、2017年、あるいは2023年の改正法の趣旨、それから、地方公務員法に定める情勢適応の原則、あるいは国家公務員との権衡から情勢を踏まえれば、一定の会計年度任用職員、6カ月以上の任期があるなどの会計年度任用職員に対しては、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本であるとしています。「または」と書いてあるからといって、期末手当を払うから、勤勉手当は払わないでよいか、勤勉手当を払うから、期末手当は払わないでよいか、そういうことではないのが基本だと書いてあります。ちなみに、期末手当と勤勉手当は、退職者の取り扱いによって一方の手当が支給されないケースがごくまれにあります。そのために期末手当および勤勉手当を支給しないと書かないと書くのではなく、期末手当「または」と書いてあるだけですから、どちらかを支給すればよいという意味ではないということを解説しているのが、この中身だということを理解していただきたい。

それから、問14の2、制度設計は常勤職員を踏まえて作りなさいと書いてある一方で、次の26ページですが。来年4月から施行で、最初に勤勉手当が支給されるのが6月期になります。2020年に期末手当が支給できるようになったときは、特にパートタイムの会計年度任用職員は4月以降、3カ月しか働いていないという取り扱いになり、1回目の期末手当の支給額が減ったという自治体があり、総務省はそれでもよいと助言をしていました。今回は太字で書いてありますが、勤勉手当の支給については、2024年から支給となるが、勤務期間については2023年から通算する取り扱いとすることが適当であるとして、実際は基準日12月2日から、6月1日までの間の勤務、全てを期間率に換算することができるとい

うことになり、今年度から働いている人は6月期の勤勉手当は期間率が、満額の対象になることが記載してあります。

27ページです。これもたまにあります。問14で、複数の地方公共団体など異なる任命権者に任用された場合、異なる地方公共団体で任用された場合は、通算するという考え方はありません。つまり、3カ月A自治体、3カ月B自治体で任用された場合は基本的には通算しないという考え方に立っています。ただし、問14の6で、同一の者が時期により、異なる任命権者から任用されている場合、例えば、同じ自治体だけれども、首長部局であったり、教育委員会であったりと任命権者が異なる場合は、先ほどの設問は在職期間を通算してはいけないと答えているわけではなく、一つの考え方だということで、常勤職員が出向していた場合、あるいは常勤職員が例えば、教育委員会から、首長部局に移った場合に、ボーナスが減額される取り扱いはしないので、それらに準じて、二つの任命権者にまたがっていても支給して構いませんという取り扱いになっていると理解していただきたい。

28ページです。人事評価をどう成績率に反映するかですが、これも常勤職員と基本的には同じにする。ただし、細部異なる成績、制度設計とすることは差し支えないと書いてあります。従って、職員組合としては、会計年度任用職員については一律標準で支給するというを基本にして差を付けないことを考えています。

それから、問14の10です。例えば、前半はA部署に、秋からは違う部署にいた場合、あるいは、午前中はA部署、午後はB部署となった場合など、同一の者が時期、時間帯で異なるときにどう扱うのかですが、計算は一括してするのか、支給はそれぞれの場所とするのか、この答えはざっくりですが、不利益にならないようにしてくださいと書いてあります。つまり、同じ所で働いたという計算で別々に払っても、一括で払っても同額になるように計算する取り扱いになります。

勤勉手当関係の取扱いは以上ですが、議会でお願ひしたいことは、常勤職員と同じ支給月数で確実に6月から支給できるように、あるいは支給開始に伴って給料が引き下がることがないような取り扱いをお願ひしたいと思います。

給与改定

それから、もう一つは29ページです。常勤職員の給与改定が行われた場合における、会計年度任用職員の給与にかかる取り扱いです。これは、下から5行目です。改定された常勤職員の給与の種類、その他改定の内容、および当該会計年度任用職員の任期、勤務形態を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定にかかる取り扱いに準じて改定することを基本とするようお願いいたしますという通知が出ています。はっきり言うと、常勤職員が4月遡及されるなら、会計年度任用職員も4月遡及にしてくださいということです。

先ほど、1万円上がると言いましたが、給与条例の改正が11月から12月ということになります。4月に遡って8月から9カ月分、これに期末・勤勉手当が上がった分も合わせて、当該年度から差額を調整するという対応をお願いいたしますということです。これに関連して、30ページ。今年の3月に国も同じく、今年の改定から常勤職員の給与の改定に準じて務めなさいという通知を出しているの、これに合わせてくださいということです。この細部が、31ページ、給与改定のQ&Aです。問13の9の①の設問の答えが下の丸です。常勤職員に準じて改定を行ってくださいとしつつ、「なお」です。二つ目の丸、

なお、給与改定の実施時期を常勤職員に準ずることとする、会計年度任用職員の範囲については国の取り扱いを参考に、適切に常勤職員と同じように改定をしてください。その常勤職員と同じようにする範囲は地方公共団体の実情を踏まえて適切に設定していただきたいと言っています。その下に、どういう人を対象とするかですが、任期、勤務日数が週2日以上など、こういう取り扱いで対応していただきたいと言っています。この意味ですが、給与改定が11月、12月に行われるときに、もう在職していない会計年度任用職員をどう扱うかという問題が出てきます。意外と住所など追いかけるのもなかなか難しいというケースがあるので、適切に設定していただきたい。改定時期にもう既に、この役所に勤めていないという人について、国や大きな自治体では追いかけて全て改定するのは難しいとも想定されるので、こういう記載がしてあるという意味です。これを例えば、週5日の人はやるけど、週4日の人はやらないとかということを許容していることではなく、基本的には全員改定するのを基本としているということを理解していただいた上で、一部そういう問題があるということです。

給与改定をどういうふうにやっているかということ、4月1日に遡って給料表を改定する。その上で、改定までの間に支払った給与は給与の内払いとみなすという文章を附則に入れて改定しています。基本はそれでよいのですが、非常勤の取扱いは今言ったようなことも含めて、条例規則の中で若干違う修文をしないとイケないということになります。意図的に他の人を外すようなことはやめていただきたい。

32ページは、採用時に渡す通知書です。交付する書面について一定変動があということを書いておいたほうがよいとなっていますが、私は、どちらでもよいと思っています。プラス改定ときは新たに給与がいくらになりましたと通知を渡せばよいと思っています。一方でマイナスになるときはやはりきちんと労使で話し合っ、やるかやらないかを決めてからでよいのではないかと考えています。ただ、総務省は変動があることをあらかじめ書いておいてくださいと言っていると理解してください。

それから、問13の9の③に書いてありますが、増額改定の場合に退職者への遡及改定の事務が困難であることなどから、国と異なるものとしてよいかということで、実情を踏まえて適切に扱うとなっています。33ページにまとめとして書いてあります。

11月、12月議会に向けて、勤勉手当の支給には給与条例の改正が必要になります。改正時期ですが、組分的には12月と言っています。9月議会でも改正できます。恐らく、3月議会になる所もあるかと思いますが、常勤職員の給与改定なども含めて12月議会で決めるようになるので、それに合わせて改正をしていただきたい。改正内容は先ほど言ったように、フルタイム、パートタイムも合わせて条例の改正は必要になります。あらためて初任給の格付け、昇給、昇格の上限の撤廃、それから人事評価を入れるのであれば、少なくとも下位基準は明確にってもらうことなど、議会での質問なども通じて求めている。それから、遡及改定も給与条例の改正が必要で、ボーナスの引き上げも含めた引き上げなので12月1日を越えても大丈夫ですが、改正が必要です。1日までと書いてありますが、減額ではなく増額することなので、12月1日を越えても大丈夫なので、12月1日を目標にということです。

給料表については、常勤職員の給料表を使って同じだけ引き上げて欲しいということです。一部自治体では別の給料表、条例の規定の中で、常勤職員の給料表を使うところと、常勤職員の給料表と同じものを会計年度職員用に別の条例で定めている。1級だけ抜き出して別に条例定めているところ、それから違う給料表を定めている3パターンがあります。いずれにしても、常勤職員の給料表使っているところは常勤職員の給料表が変われば、同様に取っ替えて欲しい。あるいは同じ給料表だけど、別々に条例

上は定めているところは、同じように同時期に改定をしていただきたい。それから、常勤職員と違う給料表になっているところは、やはり常勤職員のところが1万円引き上がるのであれば、同じように1万円引き上げるという改定をしていただきたい。それぞれの自治体の情勢に合わせて改定の実施時期を4月に遡って、先ほど言ったように附則の中で内払いとみなすという規定を入れながら、改定をしていただきたい。

期末手当が0.05月引き上がっています。ちなみに常勤職員の勤勉手当は0.05月引き上がっていますが、できればですが、今年は常勤職員は期末・勤勉手当で0.1月上がっているのので、会計年度任用職員は、期末手当のところを0.1月上げて欲しいということです。その財源ですが、この法改正に合わせて、国会の中で当時の公務員部長が、勤勉手当を支給するのに概算で1,500億円かかると言っていて、適切に措置をしていきたいと明確に答弁をしています。ちなみに、その答弁をした公務員部長は、今、自治財政局長になりましたので、結局、自分が付けないといけないのかと言っていました。確実に財源は付ける対応になってくるだろうと思います。勤勉手当の財源は心配せずをお願いをしておきたいと思います。

総務省資料

それから、別冊は、総務省が8月末にあらためて会計年度任用職員会議で何を言っているのか。まず、2012年と2016年では会計年度任用職員が増えてきている一方で、任用上の問題、処遇上の問題もあったので、会計年度任用職員制度が導入されました。それに合わせて、地方財政計画に2,402億円、期末手当の支給にかかる財源が措置されました。ちなみに2023年度まで引き続き同じ額が基本的に付いています。当時、期末手当2.6月でしたので期末手当相当分の、2.6月相当分の地財措置が今年まで続いているということです。この間、期末手当を減らしたところがあると思いますが、そういう自治体は、財源的には実は浮いている状況になっているということです。

2ページです。会計年度任用職員制度の概略の説明と移行に当たって、人数がどのぐらいになっているかということを行っています。

3ページです。2023年の調査ですが、保険などを掛けないために再任用時の不適切な空白期間は、会計年度任用職員制度が入ってゼロになりました。

4ページ、勤務時間の設定です。1週間当たりの勤務時間について設定が、それぞれこうなっています。後ほど、時間あるときに読んでいただきたいと思います。

問題なのが5ページ。勤務時間が37時間30分以上、つまり、1日に15分だけ短くして、パートタイムとして雇っているのがどれだけあるかです。昨年の調査でもその前年と比べて件数は減っていないという状況になっています。ただ、これが適切かどうかというのは引き続き助言をしていく状況になっています。基本的には、37時間35分などは、フルタイムに見直しなさいと、助言をしているということだと思います。

6ページ、給与決定です。常勤職員の初任給、あるいは職務の級の初号給を基礎として、前歴換算、それから、必要となる知識、技術などを踏まえて、給与決定をしているかという調査です。ほとんどのところでしているとしている一方で、一部の部門、あるいは全ての部門で基礎としていないという団体がまだ残っています。これについては、解消するようになっています。詳しく見ると7ページ、いわゆる前歴換算ですが、職務経験等の要素を考慮しているか。それから、最初の任用のときに考慮して

いるか。あるいは再度の任用時にしたかということです。(3)いわゆる昇給に当たる部分です。これを実施しているかどうか。それぞれ、考慮していない、実施していないという団体がこれぐらいあります。これが100%になったとしても、各自治体で本当に常勤職員と同じように見ているか、同じ基準で見ているかという課題があります。この総務省の調査段階では、そこまで言っていませんが、少なくとも考慮しなさいと総務省は言っていると理解をしていただきたい。

7ページ、期末手当支給の有無です。不支給ほぼなくなりました。ただし、支給しない部門があるという団体が14団体残っています。埼玉は多分なかったと思います

9ページ、空白期間、それから給与決定について常勤職員と均衡、権衡という点です。それから、勤務時間については無理やりパートタイムにするなど、先ほど見たように、特に1日15分だけ短いということについては、引き続き再検討しなさいと言っているということです。それから、再度の任用ですが、適切に取り扱っていただきたい、あるいは前の勤務実績を考慮して採用することは可能というところで止まっています。ですから、必ずしも3回で公募をしないとイケないとか、こういう言い方はしていないということを理解いただきたい。

ただ、10ページ、勤勉手当の支給に関してですが、先ほどの通知のとおり2024年度から支給をしてくださいということです。11ページ、留意事項として、2024年度から対象となる。つまり、6カ月以上任期があるなどの職員には適切に支給すべきだということを。フルタイムの職員についても、同様に支給するようにすること。それから、基本的な考え方として、先ほど説明したとおり常勤職員との均衡、一方で勤勉手当の支給から給与を抑制しないという話をしています。それから人事評価は定期的にやりなさい。こういった内容を解説しています。

以上踏まえて、先ほどまとめましたけれど、議会での課題としては、まずは条例改正をして勤勉手当を支給できるようにすることと、12月の給与改定について、常勤職員と同じように4月に遡って改定をしてもらうことになります。遡及改定すると、恐らく会計年度任用職員には、10万円以上の金額が12月に出るようになります。常々言っていますが、組合交渉でも早めに改定するかどうか、きちんと決めてあげなさい。特に扶養の範囲内で働くという人は、それで扶養から外れるかどうかという話になってきます。ぎりぎりになって、明日からもう来ませんということでは、職場が混乱してしまうので、早い段階で決めることと、もう一つは来年に向けて、もう来年以降上がった額になりますから、扶養の範囲内で働ける範囲が大きく変わってきます。そのことも含めて、やはり雇用の在り方から当局は考えてもらわないといけないのではないか。その際には、基本的に、今の世の中は、しっかり働いて、例えば年金を掛けて、年金をもらったほうが得ではないかという考え方があります。それが基本である一方で、いろいろな家庭的事情から扶養の範囲内でしか働けないというのも事実だろうと思います。その辺のいろいろなパターンの人も含めて、雇用不安を起ささないような、例えば、扶養の範囲で働きたい人の制度設計や、それを越えて働きたいという人はフルタイムに近いような、あるいはフルタイムの制度設計であるとか、採用形態の見直しも含めて協議をしていっていただくように合わせてお願いをします。ご清聴ありがとうございました。

質 疑 応 答

黒川 ありがとうございます。それでは、まず会場から、質問や疑問、それから今回の改正だけではなく、日頃、会計年度任用職員制度に関して、議会でやろうと思って困っていることがあったりしたら、お聞かせ願えたらと思います。

石本亮三（所沢市議） 最後の扶養のところですが、結局12月になると1年間の所得に対しての扶養ですから、そこで上げられてしまうと困る方が出るのではないかと、ある職員から言われました。そこは、どれぐらいの上げ幅になるのかとか、当然のことながら、本人たちにはまだいくら上がるのか伝わっていないわけですから、今、9月ですが、組合としてはどんな感じにいるのか、状況など把握されているのかお伺いしたい。

森本 まず、人数的なことですが、私が推計するには、勤務時間から見ると、おおよそ全国7万人ぐらいいると思います。ただ自治体によって給与水準がそれぞれ違うので何とも言えませんが、特に時給が高い所では、扶養の範囲に入るとい人はほとんどいないのではないかと思いますので、地域によってもかなり異なっている状況があります。上がる金額ですが、先ほど見ていただいたように高卒の所で1万2,000円上がっていますから、9カ月遡及するということになると、約10万円になります。

これに一時金だけでも0.5月上がります。フルタイムであるとそれだけ上がります。勤務時間が3分の2、4分の3であれば、それを掛けた分ぐらいの金額になります。約1カ月分ぐらい上がるのではないかと思います。組合側には、そこも含めてできるだけ早い段階に、給与改定するのではなく、改定するとしたら会計年度任用職員についてはどう取り扱うかということを決めて欲しいという話をしていますが、早めに決められるかということで、少し混乱が出てきている気がします。

ちなみに、民間については、この秋の臨時国会で、社会保険に新たに加えることになった人に一部お金を出したら、雇用保険会計からお、会社にお金が入るような制度を作るようです。しかし、これが公務員には適用にならないと思いますので、そこが微妙ですが、できるだけ早めにどうなるかを示してあげるしかありません。あるいは、早めに示すことで、例えば給料調整をするのであれば、早い段階からしてもらわないと最後、12月に誰もいなくなってしまうなどさまざま問題が出てくるでしょうし、それを気にして、改定をしないというのが一番まずいことになります。

もし、9月議会でも、人事院勧告でどういう給与改定が出て、どう取り扱うかは改めて決めればいいけれど、総務省から常勤職員の給与改定がある場合は、非常勤職員も同じように扱いなさいという通知が出ているので、自分の自治体はどうするのかということを知りたければ、方向性が早く見えるのではないかと思います。結局、来年以降の雇用は見直しを考えないといけないという状況になってくるだろうと思います。

黒川 ありがとうございます。今度は、オンラインの方でお願いします。

矢口豊人（上尾市議） 12月や3月に条例改正を行う場合に、給与改定の遡及のことや、12月から6月を、通算することなど、わざわざ附則などに書かなくても当たり前のことなのか、あるいはわざわざき

ちっと書かないと困ったことになってしまうのか教えていただきたい。

森本 通常は、給与改定は4月1日としてしまえばいいのですが、いつも4月1日に改正した上で、附則には、今まで払った分は内払いとみなすという規定をどこの条例でも改定するときに入れていると思います。それだけが入っていれば構わないと思います。ただし、常勤職員の場合は退職した場合でも4月に遡って支給するということとなりますが、会計年度任用職員についてその時点でいない職員を遡及しないということとなると、条例では書かなくてもよいと思いますが、規則では何らかの規定をしないといけないのではと思います。

その辺りは実務的な話なので、どこまでの範囲、あるいは改定期間にいない職員の取り扱いをどうするのかということなどを、議会で聞いてもらえればよいのではないかと思います。

黒川 他にいらっしゃいますか。

相川綾香（さいたま市議） 会計年度任用職員は結構増えていますが、増えている部門や職種とかありますか。それから、会計年度任用職員でなくてもいい職種や、15分短くして会計年度任用職員にしているところなどでもうちょっと改善してフルタイムにするとか、一般職にしたほうがいい職種などあれば教えてください。

森本 最近、目立って増えているのは、新しくできたような図書館など施設ができたところ、児童虐待などの相談の関係などが結構数が増えています。正直な話で、私も常勤職員を25年やっていましたが、15分単位で仕事を管理していませんでした。15分短いという設定をすること自体が論外だろうと思っています。従って、総務省も15分短というのは、不適切だとは言いきれないけれど、きちんとしなさいと繰り返し言っています。あらためてそういうような設定はおかしいと議会で言ってもらうのが一番よいと思います。

相川 会計年度任用職員は。圧倒的に女性が多いのですが。

森本 圧倒的に女性が多いです。

黒川 その他、まだ聞き足りな方お願いします。

川辺美信（久喜市議） 久喜市では2年前から、部付きの会計年度任用職員という制度を導入しました。総体的に会計年度任用職員の定数を下げるために部付きの職員配置にしました。本来ならば、各課の係に配置をするのですが、部付きにすることで弾力的にその人を仕事に回すということです。一般の職員はそういうふうな配置をやらないのに、なんで会計年度任用職員はそこまで弾力的にやるというのはおかしいのではないかと行ってきました。それは合法のでしょうか。

森本 例えば、保育園でいうフリーの保育士のように、クラス担任にたまたま休みが出たら、違う所も

担当するというイメージで、ある程度大きな所で雇っていて、忙しい所とか、実務がある所に配置をするという取り扱いだらうと思います。これは、法律上でいうと違法かどうかという、特に問題がないのではないかと思います。しかし、その規模や状態にもよりますが、180度違うような所とか、人間関係とかやるとうまくいくかどうか、見てみる必要があると思います。一概によい悪いはなかなかいろいろの正直なところです。

黒川 他にございますか。

西尾綾子（鴻巣市議） 9月議会の一般質問で、会計年度任用職員の処遇改善について取り上げる予定ですが、鴻巣市では、特に事務系の会計年度任用職員で週3日以内、もしくは週20時間未満という採用の仕方をされている人たちがかなりいます。週20時間以上働かなければ、会計年度任用職員には今、期末手当を支給していないのですが、今後、20時間未満の、会計年度任用職員にも期末手当、勤勉手当を拡大する考えはないのかどうか確認しています。これについては近隣市の状況を見ながら調整していきたいというようなことを言っています。ということは、鴻巣市の場合、それは恐らく実現に向けては前向きではないのではないかと思います。他の自治体では15.5時間以上働いている会計年度任用職員は勤勉手当、それから期末手当を支給しているのですが、なぜ鴻巣市では20時間未満には支給しないのか、今一つ分かりません、こういう方法は他の自治体でも結構あるのでしょうか。

森本 きょうの資料には付けませんでした。総務省が示しているのは週2日、常勤職員でいうと15時間30分以上の職員に支給するというふうな規定にしていると思います。国家公務員もそうになっているはず。マニュアルの本体の所に記載がしてあるのと、先ほどの総務省の資料の中で出てきた、2022年会計年度任用職員の施行状況に関する調査結果で、実際の支給状況がどうなっているかという調査結果もその中に載っていますが、むしろ比較的短い時間でも支給するという自治体が多いという結果が出ていると思いますので、その辺りも含めて質問いただければよいのではないかと思います。これは、総務省の資料から出てきます。

黒川 ありがとうございます。20時間未満とか、パートタイムと扶養の範囲をどうするかとか、それから、継続雇用をどうするかとか、恐らく条例などでは説明がつかないので、一般質問とかで埋めていく必要があると思います。そういうことを含めて、ぜひご協力いただきたい。

最後に森本さんにお礼と、本日ご参加いただいた皆さんに感謝を込めて、拍手して終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

埼玉県本部学習会

1

①2023人事院勧告・確定期の課題

②会計年度任用職員制度の改正にともなう議会対策

2023年9月14日

自治労総合労働局

1

2

2023人事院勧告・確定期の課題

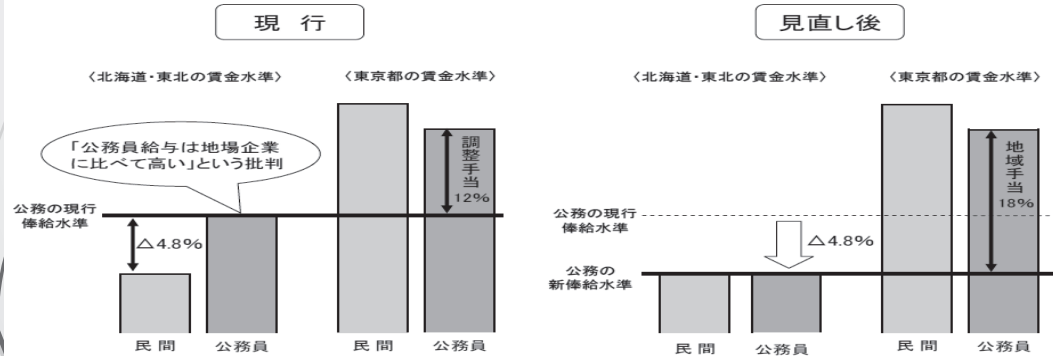
2006年給与構造改革（2005人勧）

3

①地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し

民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

- ① 民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げます。
- ② 民間賃金が高い地域には3%～最高18%（現在12%）の地域手当を支給します。
- ③ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%（60km以上300km未満）又は6%（300km以上）の広域異動手当を支給します。



令和5年 給与勧告の骨子

人事院
National Personnel Authority

4

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のペースアップ～

- ① 民間給与との較差：3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒：約8%[12,000円]、大卒：約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額：3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

5

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定[内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

8

3 在宅勤務等手当の新設

6

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勤告後の平均給与(行政職俸給表(一)) 月額 407,884円(+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円(+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勤告後の初任給(行政職俸給表(一)) 総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年の勤告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表(別添参照)

9

7

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

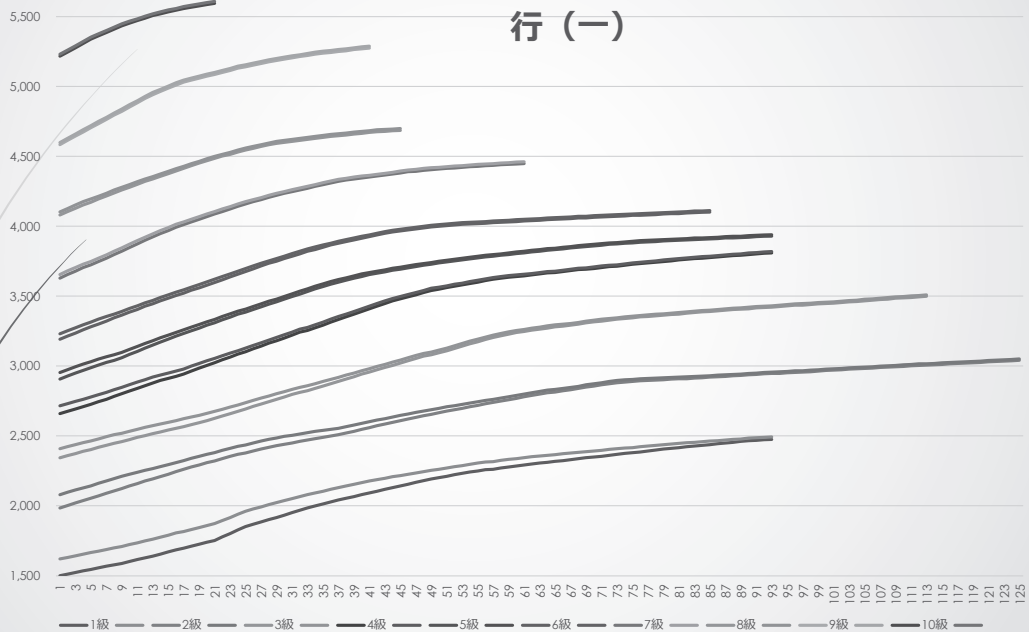
令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

<p>1 人材の確保への対応</p> <p>潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与と水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大</p> <p>① 新規卒卒者、若手・中堅職員の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒初任給の引上げ ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ <p>② 民間人材等の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲) ・ 特定任期付職員のボーナス拡充 ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給 	<p>2 組織パフォーマンスの向上</p> <p>役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化</p> <p>① 役割や活躍に応じた処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲) ・ 本府省課長級の俸給体系をより職責重視に見直し ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲) <p>② 円滑な配置等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域手当の大きくり化 ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大 	<p>3 働き方やライフスタイルの多様化への対応</p> <p>働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 扶養手当の見直し ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】 ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲) ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)
---	---	---

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討 10

8

行(一)



令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子

9

I 現状

- 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

II 必要性

- 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。（育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大）

IV 施行日

令和7年4月1日

6

10

令和5年8月

本年の勤務時間に関する勧告のポイント

概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。
(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大) (令和7年4月1日施行)

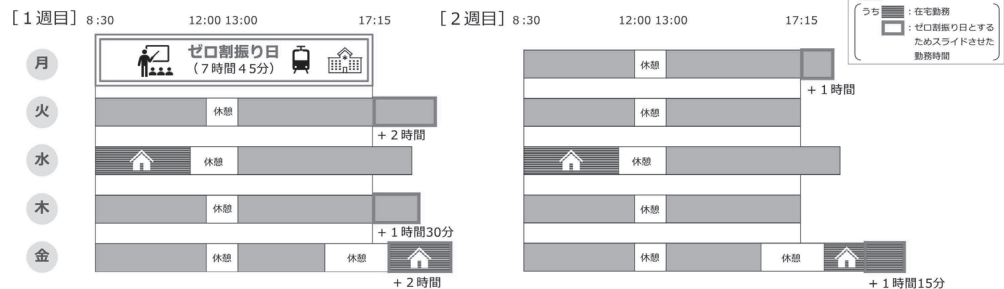
趣旨

- フレックスタイム制等の柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資する。
- 今般の措置は、これらの柔軟な働き方の効果をより一層発揮させるために行うもの。

活用例

想定されるニーズ 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、大学院通学、地域活動 等

一 活用イメージ 例：1週目の月曜日を勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）とする



基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要



01
公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組



02
職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策



03
多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

課題への対応

民間と公務の知の融合の推進

実務の中核を担う人材の積極的誘致
幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

官民人事交流の促進のための発信強化
交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実
民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討
優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現
潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

令和6年
給与アップデート

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討
非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

13

課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

課題への対応

職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20~30歳代の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進
人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現 令和6年 給与アップデート

- 役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現
- ✓ 係長級~本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
 - ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
 - ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
 - ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

4

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

14

課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

課題への対応

多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等
個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

職員の選択を後押しする給与制度上の措置 令和6年 給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて
勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

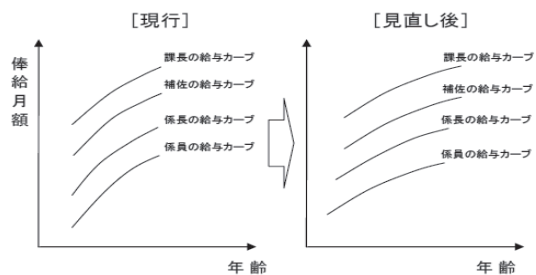
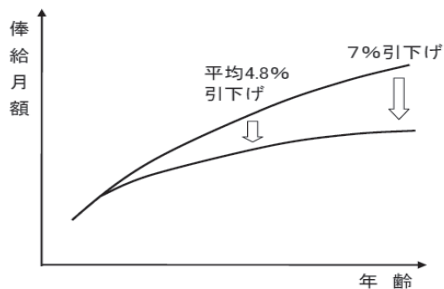
5

2006年給与構造改革（2005人勸）

②職務・職責に応じた俸給構造への転換

給与カーブの見直し（フラット化）により、年功的に上昇する給与を抑制します。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げます。

職務・職責に基づく俸給水準を確保します。
（俸給表の職務の級間の水準の重なりを縮減）



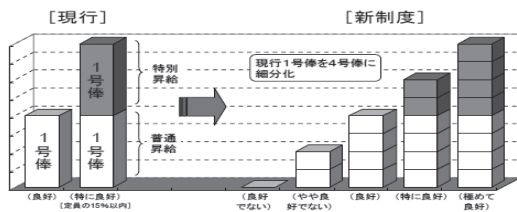
15

2006年給与構造改革（2005人勸）

③勤務実績の給与への反映

- 勤務実績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、現在自動昇給している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化します。
- ボーナス（勤勉手当）についても勤務実績が支給額により反映されるよう、今回のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大します。

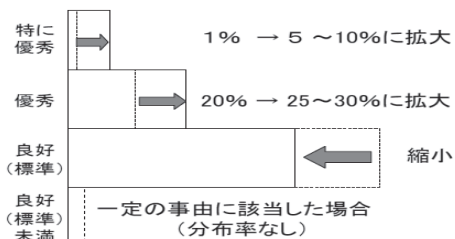
新たな昇給制度



〈成績区分ごとの人員分布率〉

昇給号俸数	良好でない	やや良好でない	良好	特に良好	極めて良好
0	0	2	4	6	8以上
人員分布率				20%	5%

ボーナス（勤勉手当）の人員分布の拡大



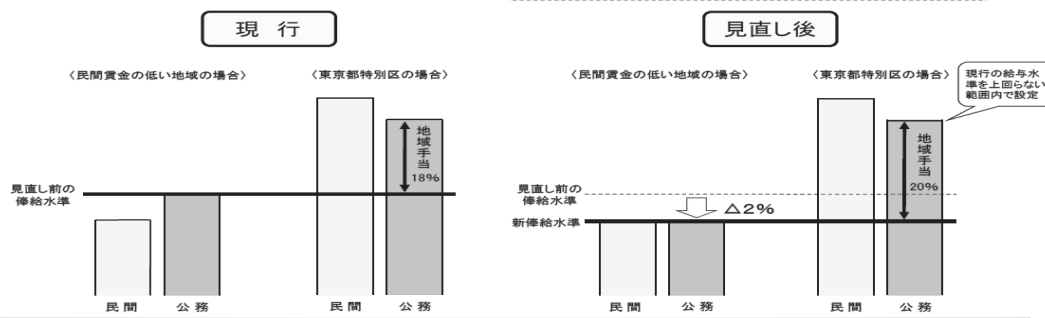
16

2015年給与制度の総合的見直し（2014人勧）

①地域間の給与配分の見直し

- 地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。
- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引き下げます。
 - ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合の見直しを行います。(3%～最高20%)
 - ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域の見直しを行います。

※ 全国各地に官署が所在し同一水準の行政サービスの提供が求められること、転勤等を含む人事管理上の事情等を踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界



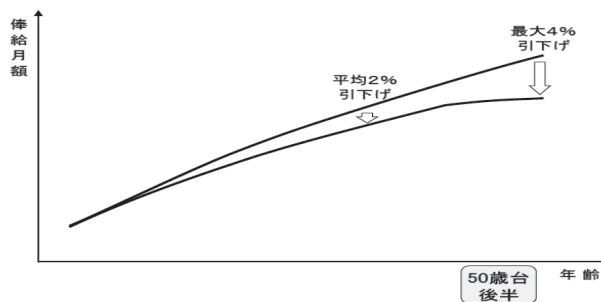
17

2015年給与制度の総合的見直し（2014人勧）

②世代間の給与配分の見直し

- 公務においては、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があること等から、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にあります。
- このような状況を踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げます。
- 一方、人材確保への影響等を考慮し、初任給にかかる号俸等については引下げを行いません。

〔55歳を超える職員（行政職（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置は廃止します。〕



18

賃金闘争のポイント1

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○ 令和4年4月1日現在 98.9 (前年 99.0 Δ0.1)

※ラスパイレス指数:全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

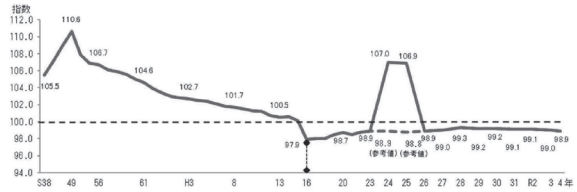
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	R3.4.1	R4.4.1	増 減	
				S49→R4	R3→R4
全地方公共団体平均	110.6	99.0	98.9	Δ 11.7	Δ 0.1
都道府県	111.3	99.9	99.8	Δ 11.5	Δ 0.1
指定都市	116.1	99.7	99.7	Δ 16.4	0.0
市	113.8	98.8	98.7	Δ 15.1	Δ 0.1
町村	99.2	96.3	96.3	Δ 2.9	0.0
特別区	—	98.9	98.8	—	Δ 0.1

2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	R4.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.2	静岡県	95.8	鳥取県
指定都市	102.7	仙台市	97.1	大阪市
市	103.4	千葉県八千代市	89.4	北海道夕張市
町村	103.0	千葉県芝山町	74.3	沖縄県多良間村

3) ラスパイレス指数の推移



※参考値:給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置がないとした場合の値。

会計年度任用職員制度の改正にともなう議会対策

21

地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について（通知）令和5年6月9日

第1 改正法の趣旨等

1 改正法の趣旨

平成29年の地方公務員法及び地方自治法の改正により、新たに会計年度任用職員制度が創設され、期末手当の支給が可能となった一方で、勤勉手当の支給については、勤勉手当の支給実績が広がっていない国の非常勤職員の取扱いとの均衡や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との検討課題とされた。

その後、国の非常勤職員においては、令和3年度までの間に、対象となる職員に勤勉手当が支給されていること、また、会計年度任用職員に対する期末手当の支給が定着したことを踏まえ、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とするものであること。

また、改正法は、令和6年4月1日から施行されるものであること。

2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

パートタイムの会計年度任用職員については、**令和6年度から、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。**

フルタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、給料、旅費及び同法第204条第2項に規定する手当の支給対象とされており、同項には勤勉手当も規定されているところであるが、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給は上記のとおり検討課題とされたことを踏まえ、「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」（「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（通知）」（平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号総務省自治行政局公務員部長通知）等により通知。以下「マニュアル」という。）において、勤勉手当については支給しないことを基本としてきた。

改正法において、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となることにあわせ、**令和6年度から、フルタイムの会計年度任用職員についても、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。**

22

地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について（通知）令和5年6月9日

第2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての基本的な考え方

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての期間率や成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要がある、成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要があること。

また、単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。

第3 会計年度任用職員に対する人事評価の実施

人事評価の対象は、地方公務員法上、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず、会計年度任用職員も含めたすべての職員が対象であり、職員の執務について、定期的に人事評価を行わなければならないものとされていること。

具体的な人事評価の実施方法等については、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について（通知）」（平成26年8月15日付総行公第67号・総行経第41号総務省自治行政局長通知）及びマニュアルを参考にされたいこと。

マニュアルの改正について①（抜粋）

○ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、任期が相当長期にわたる者に対して支給する必要があります。この場合において「相当長期」とは、会計年度任用職員の任期が最長でも1年であることを踏まえ、6カ月以上を基本とします。

その際、例えば、令和6年12月2日以前から令和7年3月31日まで任用、令和7年4月1日から令和7年6月1日まで引き続き任用され、その後、任用がなかった場合、令和7年度における任用期間は6カ月以上となりませんが、前年度からの任用期間が6カ月以上継続することとなるため、令和7年度の任期が6カ月以上となる会計年度任用職員との権衡から、このような場合は令和7年6月期の期末手当・勤勉手当を支給することが適当と考えられます。

また、期末手当の基礎額、期別支給割合及び在職期間別割合の取扱い、勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があり、勤勉手当の支給にあたっては、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。

基準日については、常勤職員と同様に6月1日、12月1日に設けることが基本であり、会計年度任用職員に対して期末手当・勤勉手当を支給しない目的で基準日を外した任用を行うことは避ける必要があると考えられます。

また、常勤職員について、基準日前1カ月以内に退職、失職又は死亡した者に対し、在職期間・勤務期間を反映した期末手当・勤勉手当の額を支給している等の場合、会計年度任用職員についても、同様の制度とすることが考えられます。

なお、会計年度任用職員への期末手当・勤勉手当の支給にあたっては、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ありません。

マニュアルの改正について②（QA抜粋）

【人事評価】

<新規>

問12-3 勤勉手当に活用する人事評価（業績評価）については、年2回実施しなければならないのか。

○ 会計年度任用職員に勤勉手当を支給する際には、常勤の職員と同様、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る。

問12-4 職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能とあるが、具体的にどのようなことが可能なのか。

○ 職務内容や勤務実態等に応じた柔軟な形で人事評価の実施とは、例えば、

- ・ 評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とすること、
- ・ 評価者については所属長等を基本としつつ、職務状況等を勘案して、被評価者の職務遂行状況を把握することができる職員を設定すること、などにより、常勤職員と比較して簡易な人事評価の実施方法とすることが考えられる。

25

マニュアルの改正について③ (QA抜粋)

【期末手当・勤勉手当】

問14-1 地方自治法において、会計年度任用職員に対し、期末手当又は勤勉手当を「支給することができる」こととされているが、これは任期が相当長期にわたらない場合など一部の会計年度任用職員を対象外とする余地を残したものにすぎず、仮に期末手当・勤勉手当を支給しないこととしたり、期末手当又は勤勉手当のいずれかのみを支給することとしたりした場合、地方自治法又は地方公務員法に反するという理解でよいか。

○ 会計年度任用職員に期末手当・勤勉手当を支給しないことが、地方自治法に反すると解されるものではないが、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという平成29年改正法及び令和5年改正法の趣旨や、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則から、以下の国家公務員や民間の労働者をとりまく情勢を踏まえれば、一定の会計年度任用職員に対し、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本となるものである。

問14-2 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給月数等、具体的な制度設計はどのように行うべきか。

○ 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給額の計算については、以下のとおりとしつつ、具体的な詳細についても常勤職員との権衡等を踏まえて定めることが適当である。

26

マニュアルの改正について④ (QA抜粋)

問14-4 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の計算に当たり、「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いはどのようにすべきか。また、再度任用された場合の6月期の「在職期間」、「勤務期間」の取扱いはどのようにすべきか。

○ 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当に係る「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いについては、常勤職員との権衡等を踏まえて定める必要がある。

○ 例えば、令和6年4月1日から令和7年3月31日まで任用、令和7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、令和7年6月期の「在職期間」、「勤務期間」については、令和6年12月2日から令和7年6月1日までの6カ月とすることが適当である。

○ なお、勤勉手当の支給については、令和6年度から可能となるが、「勤務期間」については、令和5年度から通算する取扱いとすることが適当と考えられる。

マニュアルの改正について⑤ (QA抜粋)

問14-5 複数の地方公共団体など、異なる任命権者に任用された場合における期末手当・勤勉手当に係る在職期間・勤務期間の通算については、どのようにすべきか。

○ 異なる地方公共団体に任用された場合には、基本的には通算することについては想定していない。なお、任命権者が同一であれば、異なる職への任用であっても通算して差し支えない。

問14-6 自団体では、同一の者である常勤職員が時期により異なる任命権者から任用されていた場合、期末手当・勤勉手当の在職期間・勤務期間については通算することとしている。一方で、首長部局の人事担当課が、同一団体であって任命権者の異なる部局の非常勤職員の採用及び配置について調整している場合もあるが、このような場合においても、会計年度任用職員の在職期間・勤務期間については通算しないこととすべきか。

○ 問14-5は、異なる任命権者間の在職期間・勤務期間を通算してはならないという趣旨ではなく、一つの指針を示したものである。

○ 常勤職員について、任命権者等の要請により、出向による不利益の回避といった事情や目的等を勘案して在職期間・勤務期間を通算する取扱いとしている場合、同様の事情等（設問のような事情も含む）に基づいて、会計年度任用職員の通算に係る取扱いを常勤職員に準じて制度設計しても差し支えない。

マニュアルの改正について⑥ (QA抜粋)

問14-8 会計年度任用職員への勤勉手当の支給に際し、成績率の区分は、国家公務員や常勤職員と同様とすべきか。

○ 会計年度任用職員への勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要がある。

○ 成績率の区分は、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。

問14-10 同一の者が会計年度任用職員として時期や時間帯によって異なる所属で任用される場合であっても、任命権者が同一であれば、期末手当・勤勉手当の計算は一括して行うことが基本と考えられる。一方で、所属部署の別により予算の目が違うために一括して期末手当・勤勉手当の支給を行うことができない等の事情がある場合、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算を行うことは可能か。

○ お示しのようなやむを得ない事情がある場合には、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算及び支給を行うことも想定される。この場合であっても、会計年度任用職員の不利益とならず、かつ、合理的な制度となるよう適切に設計されたい。

29

常勤職員の給与改定が行われた場合における 会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて（抜粋）

2023年5月2日総務省自治行政局公務員部 給与能率推進室長通知

今般、給実甲第1064号（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）の一部が改正されましたので、別紙1（次ページ）のとおり送付いたします。本改正内容を踏まえ、各地方公共団体におかれては、職員の給与に関する条例等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするようお願いいたします。

30

人事院事務総長 給実甲第1064号の一部改正について（通知） 2023.3.22

給実甲第1064号の一部改正について（通知） 給実甲第1064号（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）の一部を下記のとおり改正したので、令和5年4月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改める。

新設（部分のみ抜粋）

4 一般職の職員の給与に関する法（新設）律等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該非常勤職員の任期、勤務形態等を考慮の上当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよう努めること。

給与改定QA抜粋

問13-9①常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのような取扱いをすればよいか。

○常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについては、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本としていただきたい。

○なお、給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考にしつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。

※国家公務員の非常勤職員の給与に係る取扱いについては、「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」（給美甲第1064号平成20年8月26日人事院事務総長通知）を踏まえた、各府省等間の当面の運用に係る申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ（令和5年3月22日最終改正、同年4月1日適用）））において、「非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする。」とされており、同申合せは「委員、顧問、参与その他これらに類似する職務に従事する非常勤職員」、「特定の時期に一時的（任期が3か月以内）に任用される非常勤職員」や「勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員」を除く非常勤職員を対象としている。

給与改定QA抜粋

13-9②年度途中で給与改定により給料・報酬等が変更する可能性があることを踏まえ、任用時の勤務条件通知をどのように行えば良いか。また、給与改定時に、改めて勤務条件通知を行う必要があるか。

○労働基準法第15条第1項の規定に基づき、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件の明示が必要とされており、この場合において、賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項等については、書面の交付により行わなければならないこととされている。この規定については、地方公共団体に対しても適用されており、会計年度任用職員の任用手続の際には、勤務条件の明示や書面で示すべき事項の明示について、適切に対応が必要である。

○この際、常勤職員の給与改定を踏まえ、年度途中で給料・報酬等の増額改定又は減額改定があり得ることについても、労働基準法所定の明示事項ではないが、あわせて明示することが望ましい。

○また、書面において給料・報酬を給料表上の号給ではなく具体的な額で示している場合には、給与改定によって当該額が変更されることから、改めて給料・報酬の額を明示することが望ましい。

問13-9③増額改定の場合に、退職者への遡及改定の事務が困難であることや、仮に減額改定の場合、退職者の減額ができず在職者との間に不均衡が生じることを考慮し、遡及改定の対象者を国の取扱いと異なるものとしてよいか。

○各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。

11, 12月議会に向けて

勤勉手当の支給→給与条例の改正が必要→12月（2024年6月1日までに改正が必須）
あわせて常勤職員と同様に初任給の格付け、昇給（相当）、昇格（相当）上限の撤廃
人事評価の実施（下位基準の明確化）

逆求改定→給与条例の改正が必要（2023年12月1日まで）

給料表

- ①常勤職員の給料表を使用
- ②常勤職位の給料表と同じ物を、別に条例で規定→同時に改定
- ③常勤職員と異なる給料表を使用（級・号給により改定率が異なることに注意しつつ。少なくとも常勤職員の給料用と同様号給の改定率により改定）

改定時期→4月、附則

期末手当（最低限人勤引き上げ相当分の引き上げ12月）

総行給第29号
総行女第12号
令和5年6月9日

各都道府県知事
各政令指定都市市長
各人事委員会委員長 } 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について（通知）

地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号。以下「改正法」という。）の公布については、令和5年5月8日付総行行第191号・総行給第23号総務大臣通知（以下「公布通知」という。）によりお知らせしたところですが、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっては、公布通知により通知した事項のほか、下記の特に運用に当たって留意すべき事項を踏まえ、改正法の施行に遺漏のないよう必要な対応を図っていただくようお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 改正法の趣旨等

1 改正法の趣旨

平成29年の地方公務員法及び地方自治法の改正により、新たに会計年度任用職員制度が創設され、期末手当の支給が可能となった一方で、勤勉手当の支給については、勤勉手当の支給実績が広がっていない国の非常勤職員の取扱いとの均衡や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された。

その後、国の非常勤職員においては、令和3年度までの間に、対象となる職員に勤勉手当が支給されていること、また、会計年度任用職員に対する期末手当の支給が定着したことを踏まえ、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とするものであること。

また、改正法は、令和6年4月1日から施行されるものであること。

2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

パートタイムの会計年度任用職員については、令和6年度から、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。

フルタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、給料、旅費及び同法第204条第2項に規定する手当の支給対象とされており、同項には勤勉手当も規定されているところであるが、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給は上記のとおり検討課題とされたことを踏まえ、「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」（「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（通知）」（平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号総務省自治行政局公務員部長通知）等により通知。以下「マニュアル」という。）において、勤勉手当については支給しないことを基本としてきた。

改正法において、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となることにあわせ、令和6年度から、フルタイムの会計年度任用職員についても、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。

第2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての基本的な考え方

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての期間率や成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえ

て定める必要があり、成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要があること。

また、単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。

第3 会計年度任用職員に対する人事評価の実施

人事評価の対象は、地方公務員法上、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムかにかかわらず、会計年度任用職員も含めたすべての職員が対象であり、職員の執務について、定期的に人事評価を行わなければならないものとされていること。

具体的な人事評価の実施方法等については、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について（通知）」（平成26年8月15日付総行公第67号・総行経第41号総務省自治行政局長通知）及びマニュアルを参考にされたいこと。

第4 その他

公布通知及び本通知でお知らせした事項のほか、改正法の運用上の留意事項その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項について、マニュアルを別紙のとおり改正すること。

II 名論

3 会計年度任用職員制度の整備

(1) 会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項

以下、①任用等（募集・能力実証、任用）、②服務及び懲戒、③勤務条件等、④人事評価、⑤再度の任用、⑥人事行政の運営等の状況の公表、⑦制度の周知について、留意事項を示します。

①、② （略）

③ 勤務条件等

ア 給付

(ア) 平成29年改正法及び令和5年改正法の趣旨

平成29年改正法及び令和5年改正法により、フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とし（地方自治法第204条）、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償、期末手当及び勤勉手当の支給対象とするものです（地方自治法第203条の2）。なお、勤勉手当は、令和6年度から支給する必要があります。

また、地方自治法第203条の2及び第204条においては、報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法、給料及び手当の額並びにその支給方法は、条例で定めなければならないこととされています。

平成29年改正法により、会計年度任用職員が一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、地方公務員法第24条が適用になります。このため、各地方公共団体の条例やその委任に基づく規則等において会計年度任用職員の具休の給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要です。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意ください。

民間企業の労働者の給与水準との権衡については、各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすることにより、間接的に実現されると考えられます。また、給与情報開示の取組を徹底することを通じて、適正な給与水準の確保を図ることも重要です。

国の非常勤職員の給与水準との権衡については、国の非常勤職員の給与が、「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の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定する」とされており、会計年度任用職員についても同様の考え方をとっています。
【参考資料2】参照

(イ) フルタイムの会計年度任用職員

i) 給料水準の考え方

給料水準については、フルタイムの会計年度任用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の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものです。

ii) 一定の手当の支給

手当については、地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、以下のとおり取り扱うべきものです。

○ 時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当
(略)

○ 通勤手当
(略)

○ 期末手当・勤勉手当
期末手当・勤勉手当については、任期が相当長期にわたる者に対して支給する必要があります。この場合にお

いて「相当長期」とは、会計年度任用職員の任期が最長でも1年であることを踏まえ、6カ月以上を基本とします。

その際、例えば、令和6年12月2日以前から令和7年3月31日まで任用、令和7年4月1日から令和7年6月1日まで引き続き任用され、その後、任用がなかった場合、令和7年度における任用期間は6カ月以上となりませんが、前年度からの任用期間が6カ月以上継続することとなるため、令和7年度の任期が6カ月以上となる会計年度任用職員との権衡から、このような場合は令和7年6月期の期末手当・勤勉手当を支給することが適当と考えられます。

また、期末手当の基礎額、期別支給割合及び在職期間別割合の取扱い、勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があり、勤勉手当の支給にあたっては、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。

基準日については、常勤職員と同様に6月1日、12月1日に設けることが基本であり、会計年度任用職員に対して期末手当・勤勉手当を支給しない目的で基準日を外した任用を行うことは避ける必要があると考えられます。

また、常勤職員について、基準日前1カ月以内に退職、失職又は死亡した者に対し、在職期間・勤務期間を反映した期末手当・勤勉手当の額を支給している等の場合、会計年度任用職員についても、同様の制度とすることが考えられます。

なお、会計年度任用職員への期末手当・勤勉手当の支給にあたっては、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ありません。

○ 退職手当
(略)

- 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（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）
（略）

- 上記以外の手当
（略）

(ウ) パートタイムの会計年度任用職員

i) 報酬水準の考え方

報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべきものです。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられます。

また、正規の勤務時間を超えての勤務（週休日を含む。）や、休日等の勤務を命じた場合には、労働基準法の規定を踏まえ、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきです。

ii) （略）

iii) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、上記（イ）iiと同様、任期が相当長期にわたる者に対して支給すべきものです。この場合において「相当長期」とは、会計年度任用職員の任期が最長でも1年であること等を踏まえ、6カ月以上、週あたり15時間30分以上（※）の勤務時間を基本とし、また、期末手当の基礎額、期別支給割合及び在職期間別割合の取扱い、勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があります。

また、勤勉手当の支給にあたっては、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。

基準日の考え方や在職期間別割合、期間率の取扱い、基準日前1カ月以内に退職した場合等の取扱いについては、上記（イ）iiに記載のとおり、フルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めるべきものです。

なお、会計年度任用職員への期末手当・勤勉手当の支給にあたっては、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も差し支えありません。

※ 参考

週当たり15時間30分以上と示した理由としては、一般に、週2日に見合う勤務時間未満では、本格的に職務に従事するとは言い難いものと考えられていること、また、国の暫定再任用短時間勤務職員・定年前再任用短時間勤務職員（週の勤務時間が15時間30分以上フルタイム未満）に対しては、期末手当・勤勉手当を支給するものとされていることを踏まえたもの。

また、各府省等の申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ））においては、「非常勤職員に対し、その勤務実態（中略）等を適切に考慮の上、期末手当／勤勉手当に相当する給与を支給するものとする」とされているが、「勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員（例：健康管理医、客員教授等）」についてはその「対象から除く」とされている。

イ～エ （略）

④ 人事評価

地方公務員法上、会計年度任用職員は、常勤職員と同様、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムかにかかわらず、人事評価の対象となります。

会計年度任用職員については、任期ごとに客観的な能力の実証を行った上で任用することが求められます（下記⑤ア（イ）参照）。再度の任用を行う場合の客観的な能力実証に当たり、前の任期における人事評価結果を判断要素の一つとして活用することが考えられます。このほか、人事評価結果を研修などの人材育成に活

用することも想定されます。

また、任期の定めのない常勤職員として採用する場合の能力実証に際し、会計年度任用の職に就いていた者が会計年度任用職員であった時の人事評価による勤務実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能です。ただし、その任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではないことに留意ください。

さらには、令和5年改正法により、令和6年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることとなったため、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。

なお、具体的な人事評価の実施方法等については、地方公務員法上、各任命権者に委ねられているため、職務内容や勤務実態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。その際、「人事評価記録書例（会計年度任用（事務補助）職員）」【参考資料5】も参照ください。

⑤～⑦ （略）

(2) （略）

【人事評価】

<新規>

問12-3 勤勉手当に活用する人事評価（業績評価）については、年2回実施しなければならないのか。

- 会計年度任用職員に勤勉手当を支給する際には、常勤の職員と同様、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る。

<新規>

問12-4 職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能とあるが、具体的にどのようなことが可能なのか。

- 職務内容や勤務実態等に応じた柔軟な形での人事評価の実施とは、例えば、
 - ・ 評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とすること、
 - ・ 評価者については所属長等を基本としつつ、職務状況等を勘案して、被評価者の職務遂行状況を把握することができる職員を設定すること、
 などにより、常勤職員と比較して簡易な人事評価の実施方法とすることが考えられる。

【給与決定の考え方】

<修正>

問13-11 会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

- 会計年度任用職員の給与については、一般職の常勤職員と同様、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の考え方に基づき、決定すべきである。

- 具体的に、給料・報酬の水準については、各会計年度任用職員と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額※を基礎として、職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきである。

※ 各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤職員の給与を基礎とすることにより、会計年度任用職員についても、間接的に民間の給与水準との均衡が図られるものとする。

- 期末手当の支給額（①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③在職期間別割合により計算。）、勤勉手当の支給額（①勤勉手当基礎額 × ②期間率 × ③成績率により計算。）についても、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がある。
- また、単に財政上の制約のみを理由として、
- ・ 期末手当・勤勉手当の支給について抑制を図ること
 - ・ 新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図る
- 等の対応は、平成29年改正法及び令和5年改正法の趣旨に沿わないものであり、適切ではない。

【期末手当・勤勉手当】

<修正>

問14-1 地方自治法において、会計年度任用職員に対し、期末手当又は勤勉手当を「支給することができる」こととされているが、これは任期が相当長期にわたらない場合など一部の会計年度任用職員を対象外とする余地を残したものにすぎず、仮に期末手当・勤勉手当を支給しないこととしたり、期末手当又は勤勉手当のいずれかのみを支給することとしたりした場合、地方自治法又は地方公務員法に反するという理解でよい。

- 会計年度任用職員に期末手当・勤勉手当を支給しないことが、地方自治法に反すると解されるものではないが、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという平成29年改正法及び令和5年改

正法の趣旨や、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則から、以下の国家公務員や民間の労働者をとりまく情勢を踏まえれば、一定の会計年度任用職員に対し、期末手当と勤勉手当のいずれも支給することが基本となるものである。

- ・ 国家公務員の非常勤職員のうち、委員、顧問、参与等以外の非常勤職員については、任期が相当長期にわたる者に対し、期末手当・勤勉手当に相当する給与を支給するよう努めることとされ（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（平成20年8月26日給実甲第1064号）、これを踏まえた各府省等間の当面の運用に係る申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ））においても、「支給するものとする」とされていること
- ・ 民間の労働者に係る賞与についても、平成30年12月に取りまとめられた「同一労働同一賃金ガイドライン」において、「通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない」ことは「問題となる事例」とされていること

- なお、地方自治法上は期末手当「又は」勤勉手当を支給できるとされているが、これは手当の性質上、ごく限られた場合（※）に、期末手当のみが支給される職員も生じうることから、法制上、このように規定したものである。

（※）常勤職員については、公務上又は通勤による災害以外による病気休職中の職員等に対しては、期末手当は支給されるが、勤勉手当は支給されないこととなっている。

<修正>

問14-2 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給月数等、具体的な制度設計はどのように行うべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給額の計算については、以下のとおりとしつつ、具体的な詳細についても常勤職員との権衡等を踏まえて定めることが適当である。

【期末手当支給額】 = ①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③
在職期間別割合

【勤勉手当支給額】 = ①勤勉手当基礎額 × ②期間率 × ③成績率

- なお、仮に、常勤職員に対する期末手当・勤勉手当の支給割合が、国の割合を上回っている場合には、その取扱いについて改めて検討いただくことが必要と考えられるため、留意されたい。

<修正>

問14-3 例えば、義務教育の教育職員等では、学期ごとに任期が切れ、夏休み期間中など任用されない月がある場合があるが、こうした職員に対する期末手当・勤勉手当の支給についてはどのようにすべきか。

- 期末手当・勤勉手当については、「任期が相当長期（6カ月以上を基本）にわたる者」に対して支給することが適当と考えられることから、任用時において6カ月以上の任用期間の発令がある場合には、常勤職員と同じ支給日に支給して差し支えない。
- 任用時において6カ月未満の発令である場合についても、任期終了後に同一の者が再度任用された結果、一会計年度内に限り、任用期間を合算した期間が6カ月以上に至ったときは、期末手当・勤勉手当を支給して差し支えない。

<修正>

問14-4 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の計算に当たり、「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いはどのようにすべきか。また、再度任用された場合の6月期の「在職期間」、「勤務期間」の取扱いはどのようにすべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当に係る「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いについては、常勤職員との権衡等を踏まえて定める必要がある。

- 例えば、令和6年4月1日から令和7年3月31日まで任用、令和7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、令和7年6月期の「在職期間」、「勤務期間」については、令和6年12月2日から令和7年6月1日までの6カ月とすることが適当である。
- なお、勤勉手当の支給については、令和6年度から可能となるが、「勤務期間」については、令和5年度から通算する取扱いとすることが適当と考えられる。

<修正>

問14-5 複数の地方公共団体など、異なる任命権者に任用された場合における期末手当・勤勉手当に係る在職期間・勤務期間の通算については、どのようにすべきか。

- 異なる地方公共団体に任用された場合には、基本的には通算することについては想定していない。なお、任命権者が同一であれば、異なる職への任用であっても通算して差し支えない。

<修正>

問14-6 自団体では、同一の者である常勤職員が時期により異なる任命権者から任用されていた場合、期末手当・勤勉手当の在職期間・勤務期間については通算することとしている。一方で、首長部局の人事担当課が、同一団体であって任命権者の異なる部局の非常勤職員の採用及び配置について調整している場合もあるが、このような場合においても、会計年度任用職員の在職期間・勤務期間については通算しないこととすべきか。

- 問14-5は、異なる任命権者間の在職期間・勤務期間を通算してはならないという趣旨ではなく、一つの指針を示したものである。
- 常勤職員について、任命権者等の要請により、出向による不利益の回避といった事情や目的等を勘案して在職期間・勤務期間を通算する取扱いとしている場合、同様の事情等（設問のような事情も含む）に

基づいて、会計年度任用職員の通算に係る取扱いを常勤職員に準じて制度設計しても差し支えない。

<修正>

問14-7 例えば、週に数日しか出勤しない日額支給の会計年度任用職員に係る期末手当・勤勉手当の基礎額は、どのように計算すべきか。

- 日額（ないし時間額）を月額に換算することが適切である。
- 月により勤務日数が異なる場合など、単純に月額に換算しがたい場合には、期末手当・勤勉手当の算定対象となる在職期間・勤務期間における平均を取る方法が考えられる。

例1) 日額5,000円、週2～3日勤務、月により勤務日数が異なり、12月2日から6月1日まで6カ月在職する場合

基礎額（月額換算額）＝5,000円×（12月2日～6月1日までの実勤務日数）÷（21日×6月）×21日

※ 1月を21日として計算。

例2) 時間額1,000円、週20～30時間勤務、月により勤務時間が異なり、1月2日から6月1日まで5カ月在職する場合

基礎額（月額換算額）＝1,000円×（1月2日から6月1日までの実勤務時間数）÷（7時間45分×21日×5月）×（7時間45分×21日）

※ 1月を（7時間45分×21日分）として計算

<新規>

問14-8 会計年度任用職員への勤勉手当の支給に際し、成績率の区分は、国家公務員や常勤職員と同様とすべきか。

- 会計年度任用職員への勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要がある。
- 成績率の区分は、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。

<新規>

問14-9 会計年度任用職員について、人事評価の結果を勤勉手当の成績率に反映しない取扱いが可能か。

- 地方公共団体における人事評価については、地方公務員法において、「人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする」(法第23条第2項)との根本基準が規定されるとともに、「人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない」(法第23条の3)こととされている。
- そのため、人事評価の結果を活用せずに勤勉手当を支給している状態は、地方公務員法の趣旨に反するものであると考えられる。
- したがって、常勤職員と同様、会計年度任用職員についても、勤勉手当を支給するにあたっては、年2回の評価も含め、適切に人事評価を実施し、評価結果を活用して勤勉手当を支給する必要があると考えられる。

<問繰下げ・修正>

問14-10 同一の者が会計年度任用職員として時期や時間帯によって異なる所属で任用される場合であっても、任命権者が同一であれば、期末手当・勤勉手当の計算は一括して行うことが基本と考えられる。一方で、所属部署の別により予算の目が違うために一括して期末手当・勤勉手当の支給を行うことができない等の事情がある場合、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算を行うことは可能か。

- お示しのようなやむを得ない事情がある場合には、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算及び支給を行うことも想定される。この場合であっても、会計年度任用職員の不利益とならず、かつ、合理的な制度となるよう適切に設計されたい。

【その他の手当】

<修正>

問15-1 フルタイムの会計年度任用職員の手当に係る「上記以外
の手当については、支給しないことを基本とすること」について、
支給しないことを基本とすべきとする趣旨は何か。

- 「上記以外の手当」については、総務省有識者研究会報告書の提言
において「今後の検討課題とすべき」とされていること、会計年度任
用職員については長期継続雇用を前提としていないこと、管理職手当
や単身赴任手当などはそもそも会計年度任用職員への支給が想定さ
れないこと等から、支給しないことを基本とすることが適当と考えら
れるものである。

会計年度任用職員に対する給付の考え方

I 給料・報酬水準		
	フルタイム (給料・旅費・手当を支給)	パートタイム (報酬・費用弁償・期末手当・勤勉手当を支給)
基本的な考え方	地方公務員法に定める職務給の原則、均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、 ・当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の給料表を基礎とすること ・職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮 ・地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意 ・地域の実情等（最低賃金を含む。）を踏まえ適切に決定	
再度任用時の考え方	職務経験等を考慮する等、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当	
常勤職員の給与が改定された場合における給与改定の取扱い	給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定が基本	
II 手当の支給（報酬・費用弁償としての支給を含む。）		
	フルタイム	パートタイム
通勤手当	○	○ (費用弁償として支給可能)
時間外勤務手当等 ^{*1}	○	○ (報酬として支給可能)
期末手当	○	○
勤勉手当	○ (令和6年度～)	○ (令和6年度～)
職務給的 手当 (特殊勤務手当等)	○ (各団体で、勤務形態、職務の内容や責任、手当の趣旨等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ支給を判断)	○ (各団体で、勤務形態、職務の内容や責任、手当の趣旨等に留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、報酬水準に加味することとして差し支えない)
人材確保のための 手当 (初任給調整手当 ^{*2} 等)	※個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意	※個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意
地域手当		
退職手当	○ (常勤職員の勤務時間以上勤務した日が原則として18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った者)	-
その他の手当 (単身赴任手当等)	-	-

*1 宿日直手当、休日勤務手当、夜間勤務手当を含む。

*2 医師・歯科医師や、これと同様の事情がある職種について、初任給調整手当を支給する(報酬水準に加味する)こととして差し支えない。

人事評価記録書(会計年度任用(事務補助)職員)例

評価期間	令和	年	月	日	～	令和	年	月	日	被評価者	所屬:	職名:	氏名:
------	----	---	---	---	---	----	---	---	---	------	-----	-----	-----

期首面談	令和	年	月	日	1次評価者	所屬・職名:	氏名:	評価記入日:	令和	年	月	日
期末面談	令和	年	月	日								

(I 能力評価)

評価項目及び行動	自己申告 (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (所見:必要に応じ)	
	(評価結果)	(コメント:必要に応じ)	(評価結果)	(所見:必要に応じ)
<倫理・知識・技能>				
服務規律を遵守し、業務に取り組んでいる				
業務に必要な知識・技術を有しており、職務遂行にあたって特に留意すべき問題がない				

(II 業績評価)

番号	業務内容	目標	達成状況	自己申告 (コメント:必要に応じ)		1次評価者 (所見:必要に応じ)	
				(評価結果)	(コメント:必要に応じ)	(評価結果)	(所見:必要に応じ)
1	〇〇課における事務補助	上司や職員の指示に従い、課内の事務補助を行う	左記の内容について、特に留意すべき問題がない				

【全体講評】

1次評価者
(所見)

※本記録書の様式及び記載内容はあくまで例示です。

II 名論

3 会計年度任用職員制度の整備

(1) 会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項

以下、①任用等（募集・能力実証、任用）、②服務及び懲戒、③勤務条件等、④人事評価、⑤再度の任用、⑥人事行政の運営等の状況の公表、⑦制度の周知について、留意事項を示します。

①、② （略）

③ 勤務条件等

ア 給付

(ア) 平成29年改正法及び令和5年改正法の趣旨

平成29年改正法及び令和5年改正法により、フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とし（新地方自治法第204条）、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償、及び期末手当及び勤勉手当の支給対象とするものです（新地方自治法第203条の2）。なお、勤勉手当は、令和6年度から支給する必要があります。

また、新地方自治法第203条の2及び第204条においては、報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法、給料及び手当の額並びにその支給方法は、条例で定めなければならないこととされています。

平成29年改正法により、会計年度任用職員が一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、新地方公務員法第24条が適用になります。このため、各地方公共団体の条例やその委任に基づく規則等において会計年度任用職員の具体的な給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要です。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意ください。

民間企業の労働者の給与水準との権衡については、各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤の職員の給与を基礎とすることにより、間接的に実現されると考えられます。また、給与情報開示の取組を徹底することを通じて、適正な給与水準の確保を図ることも重要です。

国の非常勤職員の給与水準との権衡については、国の非常勤職員の給与が、「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の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定する」とされており、会計年度任用職員についても同様の考え方をとっています。
（【参考資料2】参照）

(イ) フルタイムの会計年度任用職員

i) 給料水準の考え方

給料水準については、フルタイムの会計年度任用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の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものです。~~（【参考資料2】参照）~~

ii) 一定の手当の支給

手当については、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、以下のとおり取り扱うべきものです。

○ 時間外勤務手当、宿日直手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当
(略)

○ 通勤手当
(略)

○ 期末手当・勤勉手当
期末手当・勤勉手当については、任期が相当長期にわたる者に対して支給する必要があります。この場合にお

いて、「相当長期」とは、会計年度任用職員の任期が最長でも1年であることを踏まえ、6カ月以上を基本目安とします。~~することが考えられます。~~

その際、例えば、令和6年12月2日以前から令和7年3月31日まで任用、令和7年4月1日から令和7年6月1日まで引き続き任用され、その後、任用がなかった場合、令和7年度における任用期間は6カ月以上となりませんが、前年度からの任用期間が6カ月以上継続することとなるため、令和7年度の任期が6カ月以上となる会計年度任用職員との権衡から、このような場合は令和7年6月期の期末手当・勤勉手当を支給することが適当と考えられます。

また、期末手当の基礎額、期別支給割合及び在職期間別割合の取扱い、勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があります。~~ます。~~ 勤勉手当の支給にあたっては、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。

基準日については、常勤職員と同様に6月1日、12月1日に設けることが基本であり、~~と考えられますが、一方で、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も差し支えありません。~~

~~例えば、平成32年12月2日から33年6月1日まで任用され、その後、任用がなかった職員の場合、33年度内の任用期間は6カ月以上となりませんが、この場合であっても、常勤職員や他の会計年度任用職員との権衡から、33年6月期の期末手当を在職期間別割合100/100として支給するといったことも考えられます。~~

~~なお、会計年度任用職員に対して期末手当・勤勉手当を支給しない目的で基準日を外した任用を行うことは避ける必要があると考えられます。~~

また、常勤職員について、基準日前1カ月以内に退職、失職又は死亡した者に対し、在職期間・勤務期間を反映した期末手当・勤勉手当の額を支給している等の場合、会計年度任用職員についても、同様の制度とすることが考えられます。~~が、これについても、~~

なお、会計年度任用職員への期末手当・勤勉手当の支給にあたっては、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ありません。

○ 退職手当
(略)

○ 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（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）
(略)

○ 上記以外の手当
(略)

(ウ) パートタイムの会計年度任用職員

i) 報酬水準の考え方

報酬水準については、パートタイムの会計年度任用職員と同種の職務に従事するフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方との権衡等に留意の上、職務の内容や責任、在勤する地域、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮しつつ、職務に対する反対給付という報酬の性格を踏まえて定めるべきものです。そして、勤務の量に応じて支給することが適当と考えられます。

また、正規の勤務時間を超えての勤務（週休日を含む。）や、休日等の勤務を命じた場合には、労働基準法の規定を踏まえ、時間外勤務手当等に相当する報酬を支給するなど、労働基準法の規定に沿って適切に対応すべきです。~~（【参考資料2】参照）~~

ii) (略)

iii) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、上記（イ）iiと同様、任期が相当長期にわたる者に対して支給すべきものです。この場合において、「相当長期」とは、会計年度任用職員の任期が最長でも1年であること等を踏まえ、6カ月以上、週当たり15時間30分以上(※)の勤務時間を基本目安とし、また、期末手当の基礎額、期別支給割合及び在職期間別割合の取扱い、勤勉手当の基礎額、期間率及び成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がありますべきものです。

また、勤勉手当の支給にあたっては、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。

基準日の考え方や在職期間別割合、期間率の取扱い、基準日前1カ月以内に退職した場合等の取扱いについては、上記（イ）iiに記載のとおり、フルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めるべきものです。

なお、会計年度任用職員への期末手当・勤勉手当の支給にあたっては、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も差し支えありません。

~~したがって、例えば週当たり15時間30分未満(※)の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定されるものではあります。他の会計年度任用職員との権衡に十分留意ください。~~

※ 参考

週当たり15時間30分以上未満と併示した理由としては、一般に、週2日に見合う勤務時間未満では、本格的に職務に従事するとは言い難いものと考えられていること、また、国の暫定再任用短時間勤務職員・定年前再任用短時間勤務職員（週の勤務時間が15時間30分以上フルタイム未満）に対しては、期末手当・勤勉手当を支給するものとされていることを踏まえたもの。

また、各府省等の申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ））においては、「非常勤職員に対し、その勤務実態（中略）等を適

切に考慮の上、期末手当／勤勉手当（中略）に相当する給与を支給するものとする」とされているが、「勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員（例：健康管理医、客員教授等）」についてはその「対象から除く」とされている。

~~また、基準日の考え方や在職期間別割合の取扱い、基準日1ヶ月前に退職した場合等の取扱いについては、上記（イ）iiに記載のとおり、フルタイムの会計年度任用職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めるべきものです。~~

イ～エ （略）

④ 人事評価

新地方公務員法上、会計年度任用職員は、常勤職員と同様、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず、人事評価の対象となります。

会計年度任用職員については、任期ごとに客観的な能力の実証を行った上で任用することが求められます（下記⑤ア（イ）参照）。再度の任用を行う場合の客観的な能力実証に当たり、前の任期における人事評価結果を判断要素の一つとして活用することが考えられます。このほか、人事評価結果を研修などの人材育成に活用することも想定されます。

また、任期の定めのない常勤職員として採用する場合の能力実証に際し、会計年度任用の職に就いていた者が会計年度任用職員であった時の人事評価による勤務実績を、必要に応じて一定程度考慮することは可能です。ただし、その任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではないことに留意ください。

さらには、令和5年改正法により、令和6年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることとなったため、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。

なお、具体的な人事評価の実施方法等については、新地方公務員法上、各任命権者に委ねられているため、職務内容や勤務実態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。その際、平成27年度「地方公共団体における人事評価に関する研究会」で示されている「人事評価記録書例（会計年度任用非常勤（事務補助）職員）」（【参考資料5】）も参照ください。

⑤～⑦ (略)

(2) (略)

【人事評価】

<新規>

問12-3 勤勉手当に活用する人事評価（業績評価）については、年2回実施しなければならないのか。

- 会計年度任用職員に勤勉手当を支給する際には、常勤の職員と同様、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る。

<新規>

問12-4 職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能とあるが、具体的にどのようなことが可能なのか。

- 職務内容や勤務実態等に応じた柔軟な形での人事評価の実施とは、例えば、
 - ・ 評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とすること、
 - ・ 評価者については所属長等を基本としつつ、職務状況等を勘案して、被評価者の職務遂行状況を把握することができる職員を設定すること、などにより、常勤職員と比較して簡易な人事評価の実施方法とすることが考えられる。

【給与決定の考え方】

<修正>

問13-11 ~~4月の法施行に当たって、~~会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

- 会計年度任用職員の給与については、一般職の常勤職員と同様、地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の考え方に基づき、決定すべきである。

- 具体的に、給料・報酬の水準については、各会計年度任用職員と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額※を基礎として、職務の内容や責任の程度、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきである。

※ 各地方公共団体において、人事委員会による公民比較を通じて民間給与との均衡が図られている常勤職員の給与を基礎とすることにより、会計年度任用職員についても、間接的に民間の給与水準との均衡が図られるものとする。

- 期末手当の支給額（①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③在職期間別割合により計算。）、勤勉手当の支給額（①勤勉手当基礎額 × ②期間率 × ③成績率により計算。）についても、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がある。
- また、単に財政上の制約のみを理由として、
 - ・ 期末手当・勤勉手当の支給について抑制を図ること
 - ・ 新たに勤勉手当・期末手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図る
 等の対応は、平成29年改正法及び令和5年改正法の趣旨に沿わないものであり、適切ではない。

【期末手当・勤勉手当】

<修正>

問14-1 新地方自治法において、会計年度任用職員に対し、期末手当又は勤勉手当を「支給することができる」こととされているが、これは任期が相当長期にわたらない場合など一部の会計年度任用職員を対象外とする余地を残したものにすぎず、仮に期末手当・勤勉手当を支給しないこととしたり、期末手当又は勤勉手当のいずれかのみを支給することとしたりした場合、地方自治法又は地方公務員法に反するという理解でよい。

- 会計年度任用職員に期末手当・勤勉手当を支給しないことが、地方自治法に反すると解されるものではないが、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するという平成29年改正法及び令和5年改

正法の趣旨や、新地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則から、以下の国家公務員や民間の労働者をとりまく情勢を踏まえれば、一定の会計年度任用職員に対し、期末手当と勤勉手当のいずれもを支給することが基本となるものであるべきものと考えられる。

- 国家公務員の非常勤職員のうち、委員、顧問、参与等以外の非常勤職員については、任期が相当長期にわたる者一定の者に対し、期末手当・勤勉手当に相当する給与を支給するよう努めることとされ（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（平成20年8月26日給実甲第1064号）、これを踏まえた各府省等間の当面の運用に係る申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ））においても、「支給するものとする」とされていること

~~• 国家公務員の非常勤職員に係る期末手当（に相当する給与）について、平成28年9月に公表された「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査について（調査結果）」によれば、フルタイムの期間業務職員に対する期末手当の支給が11,807人のうち11,497人（97%）と一般的となってきたこと~~

- 民間の労働者に係る賞与についても、平成30~~28~~年12月に取りまとめられた「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、「通常の無期雇用フルタイム労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない」ことは「問題となる事例」とされていること

○ なお、地方自治法上は期末手当「又は」勤勉手当を支給できるとされているが、これは手当の性質上、ごく限られた場合（※）に、期末手当のみが支給される職員も生じうることから、法制上、このように規定したものである。

（※）常勤職員については、公務上又は通勤による災害以外による病気休職中の職員等に対しては、期末手当は支給されるが、勤勉手当は支給されないこととなっている。

<修正>

問14-2 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給月数等、具体的な制度設計はどのように行うべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の支給額の計算については、以下のとおりとしつつ、具体的な詳細についても常勤職員との権衡等を踏まえて定めることが適当である。

【期末手当支給額】 = ①期末手当基礎額 × ②期別支給割合 × ③在職期間別割合

【勤勉手当支給額】 = ①勤勉手当基礎額 × ②期間率 × ③成績率

- なお、仮に、常勤職員に対する期末手当・勤勉手当の支給割合が、国の割合を上回っている場合には、その取扱いについて改めて検討いただくことが必要と考えられるため、留意されたい。

<修正>

問14-3 例えば、義務教育の教育職員等では、学期ごとに任期が切れ、夏休み期間中など任用されない月がある場合があるが、こうした職員に対する期末手当・勤勉手当の支給についてはどのようにすべきか。

- 「~~期末手当~~・勤勉手当については、「任期が相当長期（6カ月以上を基本目安）にわたる者」に対して支給することが適当と考えられることから、任用時において6カ月以上の任用期間の発令がある場合には、常勤職員と同じ支給日に支給して差し支えない。
- 任用時において6カ月未満の発令である場合についても~~は~~、任期終了後に同一の者が再度任用された結果、一会計年度内に限り、任用期間を合算した期間が6カ月以上に至ったときは、期末手当・勤勉手当を支給して差し支えない。

<修正>

問14-4 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当の計算に当たり、「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いはどのようにすべきか。また、再度任用された場合の6月期の「在職期間」、「勤務期間」の取扱いはどのようにすべきか。

- 会計年度任用職員に対する期末手当・勤勉手当に係る「在職期間別割合」、「期間率」の取扱いについては、常勤職員との権衡等を踏まえて定める必要がある。
- ~~○ したがって、法施行日の平成32年4月1日以降に新たに任用される会計年度任用職員に係る期末手当の具体的計算に当たっては、任用期間に応じて「在職期間別割合」を割り落とす（国の場合30/100（3箇月未満））取扱いとすることが適当と考えられる。~~
- ~~また、例えば、令和6平成32年4月1日から令和7平成33年3月31日まで任用、令和7平成33年4月1日からに再度任用され、引き続き任期が6月1日まで引き続き任用されたあり、かつ平成33年度内に任用期間が6月以上ある職員の場合、令和7平成33年6月期の「在職期間」、「勤務期間」については、令和6平成32年12月2日から令和7平成33年6月1日までの6カ箇月とすることが適当である。~~
- ~~○ なお、平成32年3月31日まで給料・手当の支給対象の職員（常勤職員、臨時的任用職員、任期付職員等）であった場合、平成32年6月期の期末手当については、平成31年12月2日以降の在職期間を通算して「在職期間別割合」を100/100としても差し支えないが、平成32年3月31日まで報酬・費用弁償の支給対象者であった場合には、当該在職期間は通算しないことが適切である。~~
- なお、勤勉手当の支給については、令和6年度から可能となるが、「勤務期間」については、令和5年度から通算する取扱いとすることが適当と考えられる。

<修正>

問14-5 複数の地方公共団体など、異なる任命権者に任用された場合における期末手当・勤勉手当に係る在職期間・勤務期間の通算については、どのようにすべきか。

- 異なる地方公共団体に任用された任命権者が異なる場合には、基本的には通算することについては想定していない。なお、任命権者が同一であれば、異なる職への任用であっても通算して差し支えない。

<修正>

問14-6 自団体では、同一の者である常勤職員が時期により異なる任命権者から任用されていた場合、期末手当・勤勉手当の在職期間・勤務期間については通算することとしている。一方で、首長部局の人事担当課が、同一団体であって任命権者の異なる部局の非常勤職員の採用及び配置について調整している場合もあるが、このような場合においても、会計年度任用職員の在職期間・勤務期間については通算しないこととすべきか。

- 問14-5は、異なる任命権者間の在職期間・勤務期間を通算してはならないという趣旨ではなく、一つの指針を示したものである。
- 常勤職員について、任命権者等の要請により、出向による不利益の回避といった事情や目的等を勘案して在職期間・勤務期間を通算する取扱いとしている場合、同様の事情等（設問のような事情も含む）に基づいて、会計年度任用職員の通算に係る取扱いを常勤職員に準じて制度設計しても差し支えない。

<修正>

問14-7 例えば、週に数日しか出勤しない日額支給の会計年度任用職員に係る期末手当・勤勉手当の基礎額は、どのように計算すべきか。

- 日額（ないし時間額）を月額に換算することが適切である。

- 月により勤務日数が異なる場合など、単純に月額に換算しがたい場合には、期末手当・勤勉手当の算定対象となる在職期間・勤務期間における平均を取る方法が考えられる。

例1) 日額5,000円、週2～3日勤務、月により勤務日数が異なり、12月2日から6月1日まで6カ月在職する場合

基礎額(月額換算額) = 5,000円 × (12月2日～6月1日までの実勤務日数) ÷ (21日 × 6月) × 21日

※ 1月を21日として計算。

例2) 時間額1,000円、週20～30時間勤務、月により勤務時間が異なり、1月2日から6月1日まで5カ月在職する場合

基礎額(月額換算額) = 1,000円 × (1月2日から6月1日までの実勤務時間数) ÷ (7時間45分 × 21日 × 5月) × (7時間45分 × 21日)

※ 1月を(7時間45分 × 21日分)として計算

<削除>

~~問14-8 会計年度任用職員に対する期末手当の支給割合について、段階的に常勤職員と同様の支給割合とすることとしてよいか。~~

- ~~○ 会計年度任用職員に対する期末手当の具体的な制度設計については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めることが適当であるが、制度の導入に当たっては、支給割合を2年程度の期間をかけて段階的に引き上げる取扱いとすることが考えられる。~~

<新規>

問14-8 会計年度任用職員への勤勉手当の支給に際し、成績率の区分は、国家公務員や常勤職員と同様とすべきか。

- 会計年度任用職員への勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要がある。
- 成績率の区分は、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。

<新規>

問14-9 会計年度任用職員について、人事評価の結果を勤勉手当の成績率に反映しない取扱いが可能か。

- 地方公共団体における人事評価については、地方公務員法において、「人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする」(法第23条第2項)との根本基準が規定されるとともに、「人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない」(法第23条の3)こととされている。
- そのため、人事評価の結果を活用せずに勤勉手当を支給している状態は、地方公務員法の趣旨に反するものであると考えられる。
- したがって、常勤職員と同様、会計年度任用職員についても、勤勉手当を支給するにあたっては、年2回の評価も含め、適切に人事評価を実施し、評価結果を活用して勤勉手当を支給する必要があると考えられる。

<問繰下げ・修正>

問14-10 ~~9~~ 同一の者が会計年度任用職員として時期や時間帯によって異なる所属で任用される場合であっても、任命権者が同一であれば、期末手当・勤勉手当の計算は一括して行うことが基本と考えられる。一方で、所属部署の別により予算の目が違うために一括して期末手当・勤勉手当の支給を行うことができない等の事情がある場合、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算を行うことは可能か。

- お示しのようなやむを得ない事情がある場合には、それぞれの任用ごとに期末手当・勤勉手当の計算及び支給を行うことも想定される。この場合であっても、会計年度任用職員の不利益とならず、かつ、合理的な制度となるよう適切に設計されたい。

【その他の手当】

<修正>

問15-1 フルタイムの会計年度任用職員の手当に係る「上記以外の手当については、支給しないことを基本とすること」について、~~勤勉手当等については支給しないことを基本とすべきとする趣旨は何か。~~

- 「上記以外の手当」~~(勤勉手当を除く。)~~については、総務省有識者研究会報告書の提言において「今後の検討課題とすべき」とされていること、会計年度任用職員については長期継続雇用を前提としていないこと、管理職手当や単身赴任手当などはそもそも会計年度任用職員への支給が想定されないこと等から、支給しないことを基本とすることが適当と考えられるものである。

~~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。~~

総行給第 2 1 号
令和 5 年 5 月 2 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（ 人 事 担 当 課 扱 い ）
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長 } 殿

総務省自治行政局公務員部
給与能率推進室長
（ 公 印 省 略 ）

常勤職員の給与改定が行われた場合における
会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて

今般、給実甲第 1064 号（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）の一部が改正されましたので、別紙 1 のとおり送付いたします。

本改正内容を踏まえ、各地方公共団体におかれては、職員の給与に関する条例等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするようお願いいたします。

また、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知により発出した「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（第 2 版）」Ⅲ（Q&A）について、別紙 2 のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対しても速やかにこの旨周知いただくようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

「会計年度任用職員制度」の導入（令和2年4月1日）

地方公務員における臨時・非常勤職員の状況と任用・処遇上の課題

- 多様化する行政需要に対応するため、**臨時・非常勤職員が増加**。

平成24年度：約59.9万人 → 平成28年度：約64.3万人（※任用期間が6か月以上かつ1週間の勤務時間が19時間25分以上の職員）
（令和2年度：約69.4万人）

<任用上の課題>

- 通常の事務職員も「特別職」で任用してきた
※「特別職」は、本来、専門性が高い者等であり、**守秘義務、政治的行為の制限**などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない（地方公務員法 非適用）
- 採用方法等が明確に定められていないため、**一般職非常勤職員としての任用が進まない**

<処遇上の課題>

- **労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない**
※ 国の非常勤職員には支給可能。また、民間では「同一労働同一賃金」に向けた取組が進められている。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）令和2年4月1日施行

<適正な任用の確保> = 「会計年度任用職員制度」を創設

- 現行の臨時・非常勤職員を、（一部の特別職等を除き）**新たに設置する一般職の「会計年度任用職員」に移行**
※ 採用方法や任期等を明確化し守秘義務等の服務に関する規定を適用

<適正な処遇の確保> = 「会計年度任用職員」に対する給付を規定

- **会計年度任用職員について、期末手当の支給を可能とする**
※ 国の非常勤職員や民間における取組との整合

地方財政措置（地方財政計画計上額）

令和3年度：2,402億円（期末手当の支給等に係る財源）

会計年度任用職員制度

概要

- 臨時・非常勤職員について、適正な任用及び処遇を確保するため、一般職の「**会計年度任用職員制度**」を導入

（地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）令和2年4月1日施行）

【任期・勤務時間】

- ・ 一会計年度を超えない範囲内で任用され、標準的な業務の量に応じてフルタイムの職とパートタイムの職に区分

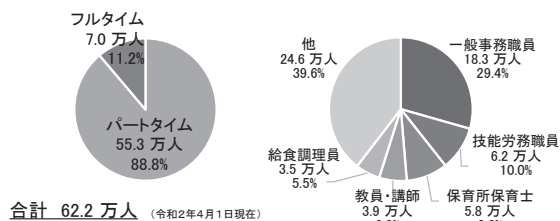
【服務】

- ・ 守秘義務、職務専念義務、政治行為の制限など、服務に関する規定のほか、懲戒処分に関する規定が適用

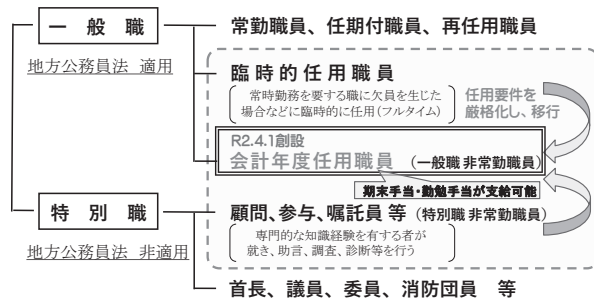
【給与】

- ・ 職務給の原則、均衡の原則等に基づき、職務経験等の要素を考慮し給与水準が決定
- ・ 期末手当をはじめとする各種諸手当が支給

【職員数※】



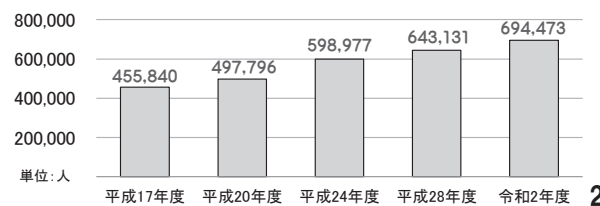
（参考）地方公務員の職



（参考）臨時・非常勤職員数※の推移

任用区分	R2.4.1	H28.4.1	増減数
会計年度任用職員（H28一般職非常勤職員）	62.2万人	16.7万人	+45.5万人
臨時的任用職員	6.8万人	26.0万人	▲19.2万人
特別職非常勤職員	0.4万人	21.6万人	▲21.2万人
計	69.4万人	64.3万人	+5.1万人

※ 任用期間が6か月以上（※込みも含む）かつ1週間の勤務時間が19時間25分（※勤続職員の半分）以上の職員



令和4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（概要）①

- 令和4年1月の総務省通知(※1)等における助言に基づく対応の状況を確認するため、令和4年4月1日時点における各地方公共団体の施行状況調査を実施

<調査対象部門・職種(※2)>

部門	一般行政部門	教育部門	警察部門	消防部門	公営企業部門
職種	一般事務職員 / 保育所保育士 / 技能労務職員 / 放課後支援員 / 給食調理員	教員・講師 / 一般事務職員 / 技能労務職員 / 給食調理員 / 図書館職員	一般事務職員	一般事務職員	一般事務職員 / 看護師 / 技能労務職員

<調査対象団体数>

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	一部事務組合等	合計
団体数	47	20	795	926	1,149	2,937

(※1) 「会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)」(令和4年1月20日付総行公第7号・総行給第5号)

(※2) 前年度と調査対象は同じ。

1. 再度任用時の不適切な空白期間(※3)の有無

【制度趣旨の助言内容】

- 再度の任用の際、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするために、いわゆる「空白期間」(新たな任期と前の任期との間に一定の期間を空けること)を設けることは、改正法の趣旨に沿わない

- 会計年度任用職員に移行した職について、不適切な「空白期間」は設定されていない。

※今年度は、調査対象の部門・職種における「全ての職」について調査を実施。(昨年度は調査対象の部門・職種における「代表的な職」。)

<再度任用時の不適切な空白期間の設定状況>

(単位:団体数)

区分	会計年度任用職員		(参考)<前回調査> 会計年度任用職員	
	なし	あり	なし	あり
都道府県	47	0	47	0
指定都市	20	0	20	0
市区	795	0	795	0
町村	926	0	926	0
一部事務組合等	1,149	0	1,139	0
合計	2,937	0	2,927	0

(※3) 不適切な「空白期間」とは、退職手当や社会保険料等の負担をしないことを目的として、再度任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間を空けることをいう。

3

令和4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（概要）②

2-1. パートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定 (1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職)

【制度趣旨の助言内容】

- 会計年度任用職員の勤務時間については、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
- 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
- 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、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

- 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)以上の職については、任用団体数は1,161団体(12団体減少)、任用件数は56,573件(911件増加)となっており、多くの部門・職種で任用されている状況
- 当該勤務時間について、業務内容に応じた勤務時間の積上げ、シフト・勤務体制、施設や窓口の運営時間等を考慮して設定したと回答している団体が多い

(1) 団体区分別任用団体・件数

区分	任用団体数	任用件数	(参考) <前回調査> 任用団体数	(参考) <前回調査> 任用件数
都道府県	11	390	11	385
指定都市	11	1,817	11	1,908
市区	428	37,035	447	36,482
町村	499	14,888	500	14,500
一部事務組合等	212	2,443	204	2,387
合計	1,161	56,573	1,173	55,662

(2) 部門・職種別任用件数

区分	任用件数	
一般行政部門	一般事務職員	14,945
	保育所保育士	11,052
	技能労務職員	4,381
	放課後支援員	348
教育部門	給食調理員	1,805
	教員・講師	4,169
	一般事務職員	3,556
	技能労務職員	3,007
	給食調理員	3,489
図書館職員	1,965	
警察部門	一般事務職員	0
消防部門	一般事務職員	57
公営企業部門	一般事務職員	3,680
	看護師	1,843
	技能労務職員	2,276

(3) 勤務時間設定の考え方

分類	団体数	割合
① 業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果によるもの	811	69.9%
② 施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの	392	33.8%
③ 職務内容に関するシフトや勤務体制、繁忙時間帯を考慮したもの	442	38.1%
④ 本人の希望や応募状況を考慮したもの	41	3.5%
⑤ 通常期はフルタイム任用だが、夏季休暇期などに勤務しない時期があるため、通年ではパートタイムとなるもの	116	10.0%
⑥ 非常勤職員の勤務終了時に、常勤職員による確認・点検等が必要のため、当該確認等の時間を考慮したもの	62	5.3%

※ 該当する職を設置している団体に勤務時間設定の考え方を確認したところ、全ての団体から上記の6つの分類のいずれかに該当するとの回答が得られた。

※ 複数回答であるため各団体の合計は、任用団体数の合計(1,161団体)と一致しない。

4

令和4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（概要）③

2-2. 1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職における勤務時間の見直しの実施状況

【制度趣旨の助言内容】

- パートタイム会計年度任用職員の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など勤務の実態を把握した上で、必要に応じ、フルタイムでの任用を含め、見直しの検討を行う必要がある

- 前年度において、1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職で、任用期間中の時間外勤務時間の1日当たりの平均が常勤職員との勤務時間との差（15分程度）以上であったが、勤務時間の見直しが行われなかった職に、今年度任用されている件数は8,598件。
- 見直しを行っていない理由としては、業務量が増大したのは突発的な要因（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）であると分析していること等が挙げられていた。

＜勤務時間の見直しの実施状況＞

区分	前年度において、一週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職で、令和4年度に職を設定するに当たり勤務時間の見直しが行われなかった件数	前年度中に時間外勤務があったが、勤務時間の見直しが行われなかった件数	うち前年度における任用期間中の時間外勤務時間の平均が、常勤職員の勤務時間との差以上の件数
都道府県	388	204	81
指定都市	1,768	900	387
市区	18,047	12,992	6,401
町村	6,843	3,639	1,489
一部事務組合等	837	575	240
合計	27,883	18,310	8,598

5

令和4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（概要）④

3. 適切な給与決定

【制度趣旨の助言内容】

- 給与水準については、類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮すべき
- 単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わない

- 全ての部門・職種で常勤職員の給料表を基礎とした給料（報酬）決定を行っている団体は全体の91.9%、職種独自の事情により、一部の部門・職種で基礎としていない団体が全体の4.6%
（基礎としていない団体の中には、人材確保への支障という観点から従前の報酬水準を維持するため基礎とすることが困難であるという団体もあった）
- 全ての部門・職種で初任用時の給料（報酬）決定において、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮している団体は全体の76.2%
- 全ての部門・職種で再度任用時に、経験年数等の要素を踏まえた給料（報酬）決定を行っている団体は全体の89.1%
- 今回調査においても、前回調査と同様、期末手当を支給しない団体が一部存在している状況

(1) 常勤職員の給料表を基礎とした給料（報酬）決定

(単位:団体数)

区分	全ての部門・職種で基礎としている団体		一部の部門・職種で基礎としていない団体		全ての部門・職種で基礎としていない団体		(参考) <前回調査> 一部の部門・職種で基礎としていない団体		(参考) <前回調査> 全ての部門・職種で基礎としていない団体	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	22	46.8%	25	53.2%	0	0.0%	22	46.8%	1	2.1%
指定都市	16	80.0%	3	15.0%	1	5.0%	2	10.0%	1	5.0%
市区	701	88.2%	59	7.4%	35	4.4%	61	7.7%	36	4.5%
町村	868	93.7%	41	4.4%	17	1.8%	45	4.9%	18	1.9%
一部事務組合等	1,092	95.0%	7	0.6%	50	4.4%	7	0.6%	52	4.6%
合計	2,699	91.9%	135	4.6%	103	3.5%	137	4.7%	108	3.7%

6

令和4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 (概要) ⑤

(2) 職務経験等の要素を考慮した給料(報酬)決定(初回任用時)

(単位:団体数)

区分	全ての部門・職種で考慮している団体		考慮していない部門・職種がある団体		(参考) <前回調査> 考慮していない部門・職種がある団体	
	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	17	36.2%	30	63.8%	29	61.7%
指定都市	11	55.0%	9	45.0%	8	40.0%
市区	471	59.2%	324	40.8%	319	40.1%
町村	761	82.2%	165	17.8%	158	17.1%
一部事務組合等	977	85.0%	172	15.0%	167	14.7%
合計	2,237	76.2%	700	23.8%	681	23.3%

※ 「初回任用時」とは、会計年度任用の職に初めて任用する場合を指す。

(3) 職務経験等の要素を考慮した給料(報酬)決定(再度任用時)

(単位:団体数)

区分	全ての部門・職種で考慮している団体		考慮していない部門・職種がある団体		(参考) <前回調査> 考慮していない部門・職種がある団体	
	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	16	34.0%	31	66.0%	29	61.7%
指定都市	14	70.0%	6	30.0%	5	25.0%
市区	658	82.8%	137	17.2%	134	16.9%
町村	862	93.1%	64	6.9%	66	7.1%
一部事務組合等	1,068	93.0%	81	7.0%	84	7.4%
合計	2,618	89.1%	319	10.9%	318	10.9%

※ 「再度任用時」とは、会計年度任用の職についていた者を、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用する場合を指す。

令和4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 (概要) ⑥

(4) 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		(参考) <前回調査> 支給しない部門・職種がある団体	
	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	47	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
指定都市	20	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区	792	99.6%	3	0.4%	3	0.4%
町村	917	99.0%	9	1.0%	14	1.5%
一部事務組合等	1,147	99.8%	2	0.2%	3	0.3%
合計	2,923	99.5%	14	0.5%	20	0.7%

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（令和4年12月23日付け公務員部長通知）

1 「空白期間」の適正化

- 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではない。

2 適切な給与決定

- 会計年度任用職員の給与水準の決定については、地方公務員法に定める給与決定原則にのっとり、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。
- また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

3 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。
- 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。
- 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。
- 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ことが必要。

4 再度の任用について

- 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたい。
- 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、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うことは可能。
- また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましい。
- これらの内容については、**事務処理マニュアルの本文（II3（1）⑤）及びQ&A（問6-1～6-6）**を参照。

5 その他

- 本年12月20日に閣議決定された「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」においては、「会計年度任用職員に係る手当については、勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」こととされている。

9

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

- H29年に地方自治法等の改正により、**非常勤職員を、新たに創設した「会計年度任用職員」に移行させ、任用と処遇の適正化を実施（施行R2.4.1）**。その際、**「期末手当」を支給可能に**。
- 「勤勉手当」の支給について、法改正時は、国の非常勤職員に支給が広がっていなかったこと等を踏まえ、検討課題としていたが、R3年度までの間に、**対象となる国の非常勤職員すべてに「勤勉手当」が支給されること**に。

※「勤勉手当」の支給を可能とする見直し要望あり

「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和4年12月20日閣議決定）（抄）
…（略）…勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）

国の取扱いとの均衡の観点から、会計年度任用職員についても、**「勤勉手当」を支給**できることとする。

※人事評価を適切に活用する必要があること等から、**令和6年度から支給**を開始する。

●改正後の地方自治法（昭和22年法律第67号）※令和6年4月1日施行。赤字は改正（追加）箇所
第二百三条の二

- 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、**期末手当又は勤勉手当を支給**することができる。

パートタイムの会計年度任用職員

※フルタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、勤勉手当は支給可能とされているが、総務省からの助言により、「支給しないことを基本」としてきたところ。法改正にあわせ、令和6年度より勤勉手当を支給するよう助言を行う予定。

10

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての留意事項等

「地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について」
（令和5年6月9日付け総務省自治行政局公務員部長通知）（抄）

第1 改正法の趣旨等

2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

パートタイムの会計年度任用職員については、令和6年度から、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。

（中略）

改正法において、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となることにあわせ、令和6年度から、フルタイムの会計年度任用職員についても、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。

第2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての基本的な考え方

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての期間率や成績率の取扱い等、**具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要があり、成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要があること。**

また、**単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。**

第3 会計年度任用職員に対する人事評価の実施

人事評価の対象は、地方公務員法上、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず、会計年度任用職員も含めたすべての職員が対象であり、職員の執務について、定期的に人事評価を行わなければならないものとされていること。

（後略）

給実甲第1313号

令和5年3月22日

人事院事務総長

給実甲第1064号の一部改正について（通知）

給実甲第1064号（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）の一部を下記のとおり改正したので、令和5年4月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改める。

改正後	改正前
1～3（略）	1～3（略）
<u>4 一般職の職員の給与に関する法律等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の</u>	（新設）

<p><u>改定内容及び当該非常勤職員の任期、勤務形態等を考慮の上当該非常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよう努めること。</u></p> <p><u>5</u> 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、<u>第1項から第3項までの規定の趣旨に沿った規程を整備すること。</u></p>	<p><u>4</u> 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、<u>前3項の規定の趣旨に沿った規程を整備すること。</u></p>
--	--

以 上

【修正】

問 1 3 - 8 常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのような取扱いをすればよいか。また、会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

- ~~非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本と考えているが、各団体の実情に応じて適切に判断いただきたい。~~
- 会計年度任用職員の給与の決定について、人事委員会勧告が必須事項であるとはいえないが、各人事委員会において必要に応じ、給与をはじめとする会計年度任用職員の勤務条件に係る人事委員会勧告を行うことは否定されない。

【新規】

問 1 3 - 9 ① 常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのような取扱いをすればよいか。

- 常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについては、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本としていただきたい。
- なお、給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考にしつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。
 - ※ 国家公務員の非常勤職員の給与に係る取扱いについては、「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」（給実甲第 1064 号平成 20 年 8 月 26 日人事院事務総長通知）を踏まえた、各府省等間の当面の運用に係る申合せ（国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成 29 年 5 月 24 日人事管理運営協議会幹事会申合せ（令和 5 年 3 月 22 日最終改正、同年 4 月 1 日適用））において、「非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする。」とされており、同申合せは「委員、顧問、参与その他こ

れらに類似する職務に従事する非常勤職員」、「特定の時期に一時的（任期が3か月以内）に任用される非常勤職員」や「勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員」を除く非常勤職員を対象としている。

【新規】

問13-9② 年度途中で給与改定により給料・報酬等が変更する可能性があることを踏まえ、任用時の勤務条件通知をどのように行えば良いか。また、給与改定時に、改めて勤務条件通知を行う必要があるか。

- 労働基準法第15条第1項の規定に基づき、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件の明示が必要とされており、この場合において、賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項等については、書面の交付により行わなければならないこととされている。この規定については、地方公共団体に対しても適用されており、会計年度任用職員の任用手続の際には、勤務条件の明示や書面で示すべき事項の明示について、適切に対応が必要である。
- この際、常勤職員の給与改定を踏まえ、年度途中で給料・報酬等の増額改定又は減額改定があり得ることについても、労働基準法所定の明示事項ではないが、あわせて明示することが望ましい。
- また、書面において給料・報酬を給料表上の号給ではなく具体的な額で示している場合には、給与改定によって当該額が変更されることから、改めて給料・報酬の額を明示することが望ましい。

【新規】

問13-9③ 増額改定の場合に、退職者への遡及改定の事務が困難であることや、仮に減額改定の場合、退職者の減額ができず在職者との間に不均衡が生じることを考慮し、遡及改定の対象者を国の取扱いと異なるものとしてよいか。

- 各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。

【問繰下げ】

問13-10 ごく短期間の繁忙期において単純作業に従事させるために任用するような会計年度任用職員についても、職務経験等を考慮して給与を決定する必要があるのか。

(略)

【問繰下げ】

問13-11 自団体においては、55歳以上の常勤職員について、昇給停止の取扱いとしているところであるが、会計年度任用職員についても同様の取扱いを行うべきか。

(略)

【問繰下げ】

問13-12 4月の法施行に当たって、会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

(略)

2024年度地方財政計画と自治体財政

～2024年度自治体予算を市民の手に～

公財) 埼玉県地方自治研究センター
地方財政セミナー

24年度予算を読む

—大きく変わる予算状況—

菅原敏夫
2024年2月10日

1. さいたま市と埼玉県の24年度予算案	2
2. 24年度政府予算案	4
3. 24年度自治体財政の見通し・「予算編成上の留意事項」	6
4. こども子育ての「自治体」政策	8
5. こども子育て政策の仕組みと財源	11
6. 予算の論点 14	
7. 決算と予算 15	
8. 決算不認定と地方自治法	17
9. 地方分権の終わり 地方制度調査会	22

1. さいたま市と埼玉県の24年度予算案

まず、さいたま市の24年度予算案から。2月3日付埼玉新聞。

さいたま市は2日、2024年度当初予算案を発表した。一般会計は前年度比6・4%増の7120億円と9年連続で過去最大を更新した。一般会計の当初予算案が7千億円を超えたのは初めて。特別会計と企業会計を含めた全会計の総額も4・7%増の1兆1816億円と過去最大だった。子ども、子育て支援の充実、脱炭素、防災、デジタルトランスフォーメーション(DX)推進を重点に予算を編成したとしている。

清水勇人市長は同日の定例会見で、「財政状況は決して楽観できるものではない」とした上で、「子ども、子育て施策を最も重視した。少子化対策は喫緊の課題で、ライフステージに合わせて切れ目ない支援を実施する」と述べた。

歳入のうち、市税は定額減税による個人市民税の減少で、0・6%減の2828億円。国庫・県支出金は8・9%増の1823億円。市債は18・2%増の899億円で過去最大となった。貯金に当たる財政調整基金からの取り崩しは過去最大の171億円で、前年度より37・9%増えた。

歳出は人件費、扶助費、公債費を合わせた義務的経費が5・9%増の3646億円で過去最大を更新した。普通建設事業費が30・4%増の1263億円。一般廃棄物処理施設サーマルエネルギーセンターの整備事業費285億円が大きく影響した。新型コロナウイルス関連事業費は4億円と大幅に減少した。

主な事業では、子ども・子育て支援を最重点に、子ども医療費無償化を高校3年まで拡大し、71億5339万円を計上した。大学への進学支援で、入学一時金25万円など支給に1487万円。

DXの施策として、デジタル地域通貨の市民アプリ導入に11億4827万円を盛り込み、6月の運用開始を予定している。ゼロカーボンシティ実現に向けたエネルギーの地産地消システムの構築などに3億2790万円。さいたま市民医療センターの浸水対策に7302万円。「認知症フレンドリーまちづくりセンター」の開設に1億4253万円を充てる。

地下鉄7号線(埼玉高速鉄道)の岩槻延伸事業に1億4470万円を計上した。鉄道建設・運輸施設整備支援機構への技術支援の業務委託費を含み、鉄道事業者と一体となり、事業実施要請をできる限り早期に行うとしている。

市は6日開会の市議会2月定例会に、24年度当初予算案を提出する。

【24年度当初予算案】

一般会計 7120億円 (6・4%増)

特別会計 3355億円 (3・4%増)

企業会計 1342億円 (0・9%減)

全会計 1兆1816億円 (4・7%増)

【主な事業】

高3まで医療費無償化 71億5339万円

大学など進学への支援 1487万円

デジタル地域通貨導入 11億4827万円

認知症フレンドリーまちづくりセンター開設 1億4253万円

アピアランスケア支援 1807万円

地下鉄7号線延伸事業 1億4470万円

(埼玉新聞24年2月3日付)

予算案は例年、定例記者会見において発表される。発表の後記者からいくつかの質問が。財調取り崩しが質問になっている。しかしこれは、決算をしてみないとわからない。市長も正確には答えていない。

－財政調整基金繰入額が前年度比37%増の受け止めは。

市長 活用しないと、予算編成自体が難しい状況にあるのは事実ですが、縮減策を取りながら、最小限にとどめています。財政状況は決して楽観できるものでもないし、厳しいものが続いていると認識をしています。施策の優先順位づけをしながら、スクラップ・アンド・ビルドも含めて、しっかりやっていくことが必要と認識をしています。

予算の読み方は、決算と一緒に読むことにポイントがある。本稿でも後ろの方に、23年9月のさいたま市決算の話が出てくる。

一方、埼玉県。

埼玉県の2024年度一般会計当初予算案の規模が2兆1200億円程度となり、前年度比約4・1%減となる見通しであることが6日、関係者への取材で分かった。当初予算ベースで2兆円を超えるのは約2兆2111億円だった23年度に引き続き4年連続。

新規事業では、子どもや子育て当事者などの意見を聴取するシステムの構築、困難を抱える妊婦を緊急一時的に受け入れる居場所の整備、潜在保育士が情報収集できるポータルサイト構築などで子育て支援の充実を目指す。

子どもの居場所づくりを推進するため、バーチャルユースセンター（仮称）の構築・運用、地域ネットワークの立ち上げ費用への助成も行う。誰もが輝く社会の実現へ、難病患者の雇用促進に向けた専任アドバイザーによる企業への働きかけ、プロスポーツチームと連携した婚活イベントの開催などで結婚を希望する県民を支援する。

危機や災害に強い体制づくりでは、洪水予報発表システムおよび水位予測モデルの構築

など防災関連公共事業の推進、教育分野では保護者が負担している県立高校の空調設置費用の公費負担、県立農業高校におけるスマート農業、農業経営などを学ぶカリキュラムの開発など、キャリア教育の推進と多様な学びの機会の充実を目指す。

財源は県税が8100億円程度、地方交付税が2700億円程度、県債が1800億円程度、財政調整基金など3基金で1300億円程度と見込んでいる。

新年度予算は20日に開会予定の県議会2月定例会に提案され、審議される。（埼玉新聞2月7日付）

2. 24年度政府予算案

昨年末12月22日、24年度政府予算案は閣議決定され、1月1日の能登半島地震発生を受けた修正を経て、1月16日閣議再決定、26日、国会（第213通常国会）に提出された。一般会計の総額は112兆5717億円、2年連続で110兆円を超え、過去2番目の規模（過去最大は23年度当初予算の114兆3812億円）。前年度当初予算比、社会保障費が37兆7193億円と8506億円増えたほか、防衛費も7兆9172億円と1兆1292億円増えた。

1月29日両院予算委員会での政治資金問題集中審議の後、30日、岸田首相の施政方針演説が行われた。冒頭1割以上の時間は喫緊の課題である能登半島地震への対応に費やされたが、演説の強調点は昨年10月の所信表明と同じく「経済、経済、経済」だった。

やっと演説の後半にさしかかって、「こども・子育て政策」が登場する。「日本社会の最大の戦略課題は『人口減少問題』です」というのが岸田首相の基本認識だ。この構図では、政策実現指標がこどもの「頭数（あたまかず）」になりかねないのだ。とはいえ、「児童手当の抜本的拡充、高等教育の負担軽減、保育所の76年ぶりの配置改善、児童扶養手当の拡充など、いよいよ政策が本格実施されるステージに入ります」というのは予算案に表れてはいる。

他方、高齢者は認知症患者としてしか登場しない。確かに、認知症基本法は今年の1月1日施行だ。ご祝儀が先立ったか。「認知症と向き合う『幸齢社会』」というダジャレの種になってしまった。ただしこれも、とはいえ、認知症基本法では、「認知症の人に対する支援のみならず、その家族その他認知症の人と日常生活において密接な関係を有する者（以下「家族等」という。）に対する支援」が基本理念の5番目に置かれ、ケアラー支援への道が作られているのは重要だ。

本稿では紙幅の関係から、こども・子育て政策に的を絞って、政府予算・自治体予算を見ていきたい。

時間を戻して昨年12月22日、最初に述べた政府当初予算案の閣議決定の後、加藤鮎子こども家庭庁担当大臣がメッセージを発している。こども家庭庁初めての予算である。

「先ほど行われた臨時閣議で、令和6年度当初予算案等が閣議決定されました。こども家庭庁が発足して9か月。初めての予算編成となりましたが、予算だけでなく、今後のこども政策に関連する重要事項が政府として正式に決定されましたので、こども政策担当大臣として、改めて、所感を申し述べたいと思います。」

「まず、こども基本法に基づく我が国初の「こども大綱」、「こども未来戦略」、「幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン」、「こどもの居場所づくりに関する指針」が決定され、「少子化は我が国が直面する最大の危機であるとの認識の下、3.6兆円程度に及ぶ、前例のない規模での政策強化の具体策を盛り込みました。」

24年度予算については、

第一に、児童手当拡充（24年12月から支給を開始）

第二に、出産・子育て応援交付金

第三に、制度発足以来75年間一度も改善されてこなかった4・5歳児の保育士職員配置基準について、30対1から25対1への改善

第四に、こどもの貧困対策・ひとり親家庭の自立促進や、児童虐待防止・社会的養護・ヤングケアラー等支援、障害児支援、医療的ケア児支援等を拡充し、多様な支援ニーズを有するこどもの健やかな育ちを支える

第五に、「こども・子育て政策の強化は、国と地方が車の両輪となって取り組んでいくべきであることを踏まえ、総務省において、「加速化プラン」のうち令和6年度の地方負担分について地方財源を適切に確保するとともに、地方自治体が地域の実情に応じた独自のこども・子育て施策をソフト・ハード両面で実施するために必要な地方財源も確保したところ。」

第六に、「こども家庭庁の職員定員については、庁全体で35名の増員となり、令和6年度末定員は465名となります。」

と述べた。

もちろん、庁職員定員の拡充は大事なことである。保育士配置基準の改善も大事。しかし、こどもに直接届く予算は、第一と第二の「現金」なのだ。これも「親」に届く。お金ではない具体的な支援は、第四の項目を「ソフト・ハード両面で実施」する地方自治体の地方財源と自治体予算にかかっている。これはこども家庭庁の予算ではない。ほとんどは国の予算でもない。つまり、こども家庭庁の話聞いてもどんな政策が実現するかはわからないのだ。これはこども家庭庁の無力を意味しているのではない。大きな予算原則として、現金の給付は国予算、サービスの実施は自治体予算という役割分担があるからなのだ。

その自治体予算、手がかりとして東京都予算。1月26日東京都は新年度予算を発表した。報道各紙とも「少子化対策が柱」という見出しは共通だ。都道府県段階でも具体策を

示さなければならない。東京都の発表には多数のこども関係予算の中、公立学校給食の無償化補助という項目があった。これは区市町村が学校給食を無償化した場合、その半額を補助するというものだ。無償化でなければ補助されない。つまり東京都だけではなく、都内の区市町村の予算が明らかにならなければ、給食無償化政策が実現したのかわからない。私たちの国・自治体予算研究・調査は到達点のはるか手前だ。さらに、国会審議、自治体議会審議の過程で、私たちの意見が参照され、影響し、参与的研究観察となることもあるかもしれない。自治体予算の手がかりをもう一つ見ておこう。

3. 24年度自治体財政の見通し・「予算編成上の留意事項」

1月22日、全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議が総務省で開催され、「令和6年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項等について」（総務省自治財政局財政課）が示された（「留意事項」と略記）。この文書の性格は「地方財政対策（地財対策）」すなわち、政府予算案決定の最終盤で、財務大臣と総務大臣との折衝（12月20日）の結果決まった、国政府予算から地方交付税特別会計への繰り出し額18.7兆円（政府予算の中では単独項目としては最大）の積算内訳を示したものである。積算の根拠なのであり、その結果自治体に公布される地方交付税交付金の使徒を指定するものではない。

国の予算編成の方針

総務省の「留意事項」はまず国の予算編成の方針から始まる。それは、

「(2) (国の) 予算編成についての考え方

①令和6年度予算は、令和5年度補正予算と一体として、上記の基本的考え方及び「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定。以下「骨太方針2023」という。）に沿って編成する。

足下の物価高に対応しつつ、持続的で構造的な賃上げや、デフレからの完全脱却と民需主導の持続的な成長の実現に向け、人への投資、科学技術の振興及びイノベーションの促進、GX、DX、半導体・AI等の分野での国内投資の促進、海洋、宇宙等のフロンティアの開拓、スタートアップへの支援、少子化対策・こども政策の抜本強化を含む包摂社会の実現など、新しい資本主義の実現に向けた取組の加速

- ・ 防災・減災、国土強靱化など、国民の安全・安心の確保

- ・ 防衛力の抜本的強化を含む外交・安全保障環境の変化への対応を始めとする重要な政策課題について、必要な予算措置を講ずるなど、メリハリの効いた予算編成を行う。

②その際、骨太方針2023で示された「本方針、骨太方針2022及び骨太方針2021に基づき、経済・財政一体改革を着実に推進する。ただし、重要な政策の選択肢をせばめること

があつてはならない」との方針を踏まえる。

③歳出の中身をより結果につながる効果的なものとするため、骨太方針2023を踏まえ、新経済・財政再生計画の改革工程表を改定し、EBPMやPDCAの取組を推進し、効果的・効率的な支出(ワイズスペンディング)を徹底する。」

ワイズスペンディングになるかどうか。同様の政策目標は地方自治体にも同じく求められている。

「予算編成上の留意事項」とは、自治体が予算編成を行う上で、留意すべき事柄、という事で、項目数で、今年は67項目（昨年は63項目。増えている。新しいこと、新しいやり方が増えている。この点注目）までである。全てに触れる時間的な余裕がないので、いくつかに絞って述べる。とりわけ、「こども子育て」関連はしっかり見ていこう。

24年度自治体予算に特徴的なのは次の4点だと思う。留意事項のペーパーでは（5）から始まっているが、次の4つである。（「留意事項」p.7から）

- ・ 所得税・個人住民税の定額減税に伴う減収への対応
- ・ こども・子育て政策の強化に係る地方財源の確保
- ・ 給与改定・会計年度任用職員への勤勉手当支給に要する地方財源の確保
- ・ 物価高への対応

その部分だけ引用する。

(5) 所得税・個人住民税の定額減税に伴う減収への対応

賃金上昇が物価高に追いついていない国民の負担を緩和するため、デフレ脱却のための一時的な措置として、令和6年分所得税及び令和6年度分個人住民税の減税を実施することとされたが、これに伴う地方財政の減収については、次の措置を講ずることとしている。

1 個人住民税の定額減税

個人住民税の定額減税に伴う減収9, 234億円については、地方特例交付金によりその全額を補填することとしていること。

2 所得税の定額減税に伴う地方交付税の減収

所得税の定額減税に伴う地方交付税の減収7, 620億円については、前年度からの繰越金及び自然増収による地方交付税法定率分の増1兆1, 982億円により対応することとしていること。

さらに、2,076億円を、令和7年度以降、国の一般会計から交付税特

別会計に繰り入れるものとし、当該加算額については交付税特別会計借入金の償還に充てることとしていること。

(6) こども・子育て政策の強化に係る地方財源の確保

「こども・子育て支援加速化プラン」による地方負担の増(2, 250億円程度)について、必要な財源を確保するとともに、地方公共団体が、こども・子育て政策の地方単独事業を実施できるよう、ソフト事業分として一般行政経費(単独)を1, 000億円増額し、ハード事業分として投資的経費(単独)に新たに「こども・子育て支援事業費(仮称)」を500億円計上することとしている。

また、普通交付税の基準財政需要額に新たな算定費目「こども子育て費(仮称)」を創設することとしている。

(7) 給与改定・会計年度任用職員への勤勉手当支給に要する地方財源の確保

令和5年人事委員会勧告に伴う給与改定に要する地方負担(3, 300億円程度)や、会計年度任用職員への勤勉手当の支給に要する経費(1, 810億円)について、所要額を計上することとしている。

(8) 物価高への対応

学校、福祉施設、図書館、文化施設など地方公共団体の施設の光熱費の高騰や、ごみ収集、学校給食など地方公共団体のサービス・施設管理等の委託料の増加を踏まえ、一般行政経費(単独)に700億円(前年度同額)を計上することとしている。

4. こども子育ての「自治体」政策

こども・子育て政策についてさらに詳しく見ておこう。(行頭の番号は「予算編成上の留意事項」67項目の番号。)

2 「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)に掲げる「こども・子育て支援加速化プラン」について、その予算規模(国・地方の事業費ベース)は、現時点では全体で3.6兆円程度と見込まれており、その内訳は以下のとおりとされている。

(1) ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組 1.7兆円程度

(2) 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充 1.3兆円程度

(3) 共働き・共育ての推進 0.6兆円程度

また、その財源については、「こども・子育て支援加速化プラン」の実施が完了する令和10年度までに、既定予算の最大限の活用等、歳出改革による公費節減及びこども・子育て支援金制度(仮称)の構築により安定財源を確保することとし、地方財源もこの中で併せて確保することとされている。

なお、令和6年度までにおける充実額は、国・地方の事業費ベースで累計1.3兆円程度(うち令和6年度1.0兆円程度)とされている。

7 こども・子育て支援の強化に係る地方財源については、次のとおり、確保することとしている。

(1) 令和6年度においては、「こども未来戦略」に掲げる「こども・子育て支援 加速化プラン」について新たに次の措置等を講ずることとされており、地方負担の増(2, 250億円程度)について、全額地方財政計画の一般行政経費(補助)等に計上するとともに、新たに地方交付税措置を講ずることとしていること。

① ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

ア 児童手当の抜本的拡充(所得制限の撤廃、高校生年代までの支給期間の延長及び多子加算について第3子以降3万円) 294億円

イ 出産・子育て応援交付金(妊娠届出・出産届出を行った妊婦等に対する経済的支援(計10万円相当)の平年度化) 134億円

ウ 高等教育費の負担軽減(多子世帯や理工農系の学生等の中間層(世帯年収約600万円)への対象拡大) 45億円

② 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

ア 出産・子育て応援交付金(妊娠時から出産・子育てまで一貫した伴走型相談支援の平年度化) 5億円

イ 幼児教育・保育の質の向上等(4・5歳児の職員配置基準の改善、保育士・幼稚園教諭の処遇改善) 656億円

ウ 放課後児童クラブの常勤職員の配置改善 345億円

エ 多様な支援ニーズへの対応(児童扶養手当の拡充(所得制限の見直し、多子加算の見直し)、児童相談所の児童福祉司等の増員等) 621億円

③共働き・子育ての推進

育児休業給付を支えるための財政基盤の強化(地方公務員分の公費負担について現行の1/80から1/8に引上げ) 69億円

(2) 「こども未来戦略」に基づく取組に合わせて、地方公共団体において地域の実情に応じた現物給付事業を拡充することが見込まれることから、地方公共団体が、地域の実情に応じてきめ細かに独自のこども・子育て政策(ソフト)を実施できるよう、地方財政計画の一般行政経費(単独)を1,000億円増額することとしていること。

(3) 地方公共団体が、「こども未来戦略」に基づく取組に合わせて、こども・子育て支援機能強化に係る施設整備や子育て関連施設の環境改善(ハード)を速やかに実施できるよう、地方財政計画の投資的経費(単独)において、「こども・子育て支援事業費(仮称)」を創設し、令和6年度は500億円を計上することとしていること。

対象事業は、公共施設及び公用施設におけるこども・子育て支援機能強化に係る施設整備並びに児童館、保育所などの児童福祉施設、障害児施設、幼稚園等の子育て関連施設の環境改善に係る地方単独事業としており、国庫補助事業に関連して実施される地方単独事業、社会福祉法人等が整備する施設に対する補助金についても対象としていること。

その地方負担については、90%まで地方債(こども・子育て支援事業債(仮称))を充当できることとし、後年度の元利償還金に対する地方交付税措置については、改修についてはその50%、新築・増築についてはその30%を、それぞれ基準財政需要額に算入することとしていること。

事業期間については、「こども未来戦略」において、「こども・子育て支援加速化プラン」の実施が令和10年度までに完了することとされたことを踏まえ、令和10年度までとしていること。

なお、地域活性化事業(一億総活躍社会の実現のためのいのちと生活を守る安心の確保)の対象事業から、子育てに関する相談・情報提供を行う施設、学童保育施設、認定こども園(公立の幼稚園型、保育所型及び地方裁量型並びに私立の地方裁量型)の保育所機能又は幼稚園機能に係る施設等の地域の少子高齢化を支える保健福祉施設及び乳児用ベッドや幼児用の椅子を備えたトイレ、授乳室、休憩室、託児室等の女性・子育て支援関連施設の整備を除外することとしていること。

(4) 普通交付税の算定に当たり、地方公共団体が実施するこども・子育て政策の全体像を示し、こども・子育て政策に係る基準財政需要額の算定をよりの確なものとするため、道府県分・市町村分の基準財政需要額に、測定単位を「18歳以下人口」とする新たな算定費目「こども子育て費(仮称)」を創設し、以下の財政需要を一括して算定することとしていること。

- ①「こども未来戦略」に掲げる「こども・子育て支援加速化プラン」に基づく地方公共団体の財政需要
 - ②地方公共団体が、地域の実情に応じて独自に実施するこども・子育て政策(ソフト)に係る財政需要
 - ③従来の「社会福祉費」、「(保健)衛生費」、「その他の教育費」等において算定しているこども・子育て政策に係る財政需要
- なお、人口に占める「18歳以下人口」の割合が小さい団体に配慮した補正措置を講ずることとしていること。

5. こども子育て政策の仕組みと財源

以上の項目の内容もさることながら、こども・子育て政策の「仕組み」にも注意を払わなくてはならない。以上の項目に書いてある事柄は、地方交付税という仕組みの中で、総務省が勝手に書いた項目だということである。勝手に書いて、今度の通常国会に地方交付税法を改正して、算定費目「こども子育て費(仮称)」を創設すると言っている。

では、そこに書いてある金額に何の意味があるのか。総務省がくれるのか、こども家庭庁がくれるのか。どちらでもない。補助金はほぼない。そのことは、「一般行政経費(単独)」書いてあることで分かる。(いちぎょうたんどく、と業界では呼びならわしている)

自治体が全額自分の財布から出すのである。それほど税収がない自治体には、「地方交付税」といって、足らずまいを、18兆6,671億円(23年度比1.7%増)交付するという仕組みがある。(ところで、23年度地方交付税を受け取れなかった自治体が77ある。)

それでも足りない時は、借金もして(新しい借金、地方債(こども・子育て支援事業債(仮称)))支出すべきだ、というお薦めである。

しかしこの地方交付税として来た金額には用途の指定がない。受け取った自治体は何にでも使える。上のこども政策に一元も使わないとしてもお咎めはない。

つまり、自治体の議会で、上のこども政策に使う予算が提出されて通らなければ、何一つ実現しないのだ。今度の予算議会は極めて重要だ。こどもの命運は今度の議会にかかっている。議員の役割も重要だ。無駄遣いをたしなめるだけでなく、借金してでも、これをやれ、と堂々と主張しなければならない。チェックだけでなく、煽ることも。

見出しだけ全部書き起こしておこう。

- 1 経済成長率予測 GDP成長率 名目 3.0%程度 実質 1.3%程度
- 2 こども未来戦略
- 3 デジタル田園都市国家構想
- 4 脱炭素
- 5 原油価格上昇・物価高対策
- 6 防災・減災
- 7 こども・子育て支援強化の地方財源
- 8 公共施設光熱費高騰対策、建設単価高騰対策
- 9 会計年度任用職員勤勉手当等
- 10 地方公務員定年延長
- 11 地方創生
- 12 D X。
- 13 地域D X
- 14 義務教育段階における1人1台端末
- 15 脱炭素化推進事業債
- 16 リスキリング
- 17 公共施設総合管理計画
- 18 緊急防災・減災事業費
- 19 緊急自然災害防止対策事業債
- 20 緊急浚渫推進事業債
- 21 消防防災行政、消防団
- 22 地域社会再生事業費
- 23 ローカル10,000プロジェクト(地域経済循環創造事業交付金)
- 24 地域おこし協力隊
- 25 地域活性化起業人
- 26 居場所づくりや交流の場確保等
- 27 特定地域づくり事業協同組合
- 28 連携中枢都市圏構想
- 29 定住自立圏構想
- 30 その他広域連携
- 31 大学との連携協定、リスキリング講座、リスキリング後の地域活動支援
- 32 地方公務員の人材育成

- 33 復旧・復興支援技術職員派遣制度
- 34 新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン。児童福祉士、児童心理士増員
- 35 感染症法、保健所体制強化
- 36 社会保障・税一体改革による社会保障の充実
- 37 人づくり革命
- 38 医療・介護提供体制、適正化
- 39 国民健康保険制度
- 40 後期高齢者医療制度
- 41 介護保険制度
- 42 養護、軽費老人ホーム職員処遇改善
- 43 予防接種
- 44 定員及び給与
- 45 行革
- 46 経営・財務マネジメント
- 47 財政健全化法
- 48 予算執行
- 49 地方公会計
- 50 財務情報の開示
- 51 一般行政経費(単独)決算情報
- 52 公共工事、長時間労働、スライド条項運用
- 53 契約における中小企業者配慮
- 54 競争入札参加資格審査申請
- 55 全銀ネット手数料交付税措置(24年10月より)
- 56 PPP/PFI
- 57 孤独・孤立対策推進法
- 58 2025万博
- 59 東日本大震災復興特区
- 60 地方選挙期日前投票所
- 62 自治会
- 63 私立学校助成
- 64 種子法
- 65 地域公共交通再構築負担
- 66 公営企業会計・一般会計費用負担区分
- 67 地方消費税引上げ分社会保障財源化

これで67。

24年度「留意事項」内容全文については、

https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01zaisei02_02000359.html

を参照いただきたい。

6. 予算の論点

こども子育て予算から離れて、政府・自治体予算の共通の論点、隠れた論点に焦点をあてたい。

第一に、予算編成の前提となる経済・景気の状態を正確に把握すること。地域経済の状況はそれぞれに極端に違うだろう。しかし、財政調整制度、人流、物流によって国民経済の状況が地域の経済的雰囲気やを緩やかに統合していくだろう。そう考えると、景況判断がインフレ期待を造成し、拡張的財政政策を正当化しているように思う。内閣府による景気の谷判定は、2020年5月だった。コロナ禍もウクライナ戦争も経済の拡張の方向に働いていたことになる。いまだに経済は正義から遠い。

経済の拡張は所得及び経済状態の格差を拡大する方向に動いた。厚生労働省は概ね3年に一度、所得再分配調査を行なっている。21年調査の結果は14年調査以来のジニ係数、所得格差の拡大だった。

新聞はこのように報道していた。

「所得格差が拡大 2021年の「ジニ係数」 過去最高と同水準に
2023/8/22 19:30朝日新聞有料記事（の無料部分）

世帯ごとの所得格差が拡大していることが厚生労働省の2021年の調査でわかった。格差の大きさを示す「ジニ係数」が、税や社会保障による再分配前の当初所得で0・5700となり、前回17年の調査（0・5594）から上昇。過去最高だった14年の調査（0・5704）に次ぐ水準となった。

同省が22日公表の「所得再分配調査」で明らかにした。ジニ係数は、0～1の間で、格差が大きいほど数値が高くなり「1」に近づく。全員が同じ所得だと「0」になり、全所得を1人が独占していると「1」になる。所得は20年のデータを使って算出した。

公的年金の給付などを含む再分配後の所得ではジニ係数が0・3813となり、これも17年の0・3721から微増した。

「貧困の高齢化」、注視が必要」（ここまで。あとは有料部分）

アベノミクスはここに来て「成功」しつつあるように見えるが、貧困の解消には向かわず、トウクルダウンも起こらず、むしろ格差を利用しているのではないか、とも思われ

る。生活保護制度は文字通り最後のセーフティネットであるが、利用価値が上がっているとは思えない。

公的年金による格差縮小効果は力を減じている。力を減じるように制度運営がなされている。24年度予算は強く再分配を意識して立案されるべきだ。

もう一つ、女性活躍推進法に基づき、厚生労働省が従業員300人超の企業の男女賃金格差を集計し公表した（1月30日）。それによると雇用形態別に正規雇用で、女性の賃金は男性の75.2%、非正規雇用では80.2%だった。正規雇用の方が格差が大きいということは、女性の仕事の上でのキャリア形成に大きな歪みがあるのではないかと疑わせる。クラウディア・ゴールドインはアメリカ企業について長期にわたる調査を行い、賃金格差の原因を「チャイルド・ペナルティ」と表現している。

この問題の是正に関する政策はすぐには思いつかないが、現代予算の課題だと思う。

高齢化という問題が今年の予算論議の正面の課題から外れたということは国の予算を述べたところで確認した。それに関して昨年7月、厚生労働省が気になる数字を公表していた。22年簡易生命表、いわゆる平均寿命である（23年7月28日）。それによると平均寿命は2年連続で短くなった。21年より22年の方が、男性より女性の方が、前年を下回る度合いが大きい。75歳平均寿命でみると、よりこの特徴が顕著になる。高齢の女性の寿命が縮んでいる。厚労省も原因がよくわからない。通りが良いと見てコロナ感染症と原因を挙げてみたのだが、コロナ感染症による超過死亡は厚労省自らが否定した現象だ。老衰年齢が少し下がっている。自然な寿命が少し短くなっている。筆者は高齢者女性に生きる意欲を減退させている社会的死亡だという仮説を持っているのだが、科学的に確かめようがない。高齢者政策の再構築が求められよう。

最後に予算の基盤財政構造の変化に言及しておこう。少なくともここ4年、自治体に、より顕著に財政構造が強化されている。その代表的指標である「将来負担比率」は22年度決算で半数超の自治体がマイナス、すなわち貯蓄が負債を上回ったのである。そのように解釈してよいのか、そこに現れない負債もあるではないか等、議論がありうるのは承知しているが、いわゆる「財政破綻」はごく例外的にしか起きなくなった。今こそ再分配政策に自治体も注力すべきである。格差の小さい市民社会の方が強い。

7. 決算と予算

第6に、24年度予算を見る上で22年度決算の位置付けは大変重要である。

ちなみに都道府県市町村の22年度決算は、（23年9月29日速報、11月28日確報、総務省）

1 歳入 121.9兆円（▲6.3兆円）

うち通常収支分 121.2兆円（▲5.9兆円）、東日本大震災分 0.7兆円（▲0.4兆円）

【増要因】

・法人関係二税の増等による地方税の増加（1兆6,432億円増）

【減要因】

・新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の減等による国庫支出金の減少（5兆3,549億円減）

・臨時財政対策債の減等による地方債の減少（2兆9,641億円減）

・普通交付税の減等による地方交付税の減少（8,739億円減）

2 歳出 117.4兆円（▲6.0兆円）

うち通常収支分 116.7兆円（▲5.7兆円）、東日本大震災分 0.6兆円（▲0.3兆円）

【増要因】

・全国旅行支援等の観光支援事業や消費喚起事業の委託費の増等による物件費の増加（1兆1,963億円増）

【減要因】

・営業時間短縮要請等に応じた事業者に対する協力金の支給等の新型コロナウイルス感染症対策に係る事業費の減等による補助費等の減少（4兆4,324億円減）

・子育て世帯等臨時特別支援事業の減等による扶助費の減少（1兆1,868億円減）

3 決算収支

(1) 実質収支 3兆711億円の黒字(1,777億円減)

実質単年度収支 647億円の黒字(2兆1,357億円減)

(2) 実質収支が赤字の団体は、市町村において1団体、一部事務組合において1団体（令和3年度は一部事務組合において1団体が赤字）

4 財政構造の弾力性

(1) 経常収支比率 92.4%（4.3ポイント上昇）

(2) 実質公債費比率 7.6%（前年度同率）

5 地方債現在高

(1) 地方債現在高 141兆7,384億円(2兆8,426億円減)

(2) 地方債現在高(臨時財政対策債除き) 89兆8,524億円(6,212億円減)

8. 決算不認定と地方自治法

令和4年度さいたま市一般会計及び特別会計歳入歳出決算の不認定に係る措置状況の報告について

令和4年度さいたま市一般会計及び特別会計歳入歳出決算の不認定に係る措置状況の報告の提出

令和5年9月定例会にて不認定となりました、「令和4年度さいたま市一般会計及び特別会計歳入歳出決算」について、地方自治法に基づき不認定に係る措置報告を、以下のとおりさいたま市議会に提出しました。

措置状況報告書の内容

報告第62号

令和4年度さいたま市一般会計及び特別会計歳入歳出決算の不認定に係る措置状況の報告について

令和4年度さいたま市一般会計及び特別会計歳入歳出決算の不認定を踏まえ、必要な措置を講じたので、地方自治法（昭和22年法律第67号）第233条第7項の規定に基づき、次のとおり報告する。

令和5年11月22日提出

さいたま市長 清水 勇 人

1 不認定となった日

令和5年10月20日

2 講じた措置の内容

公衆街路灯LED化事業における不適正な事務処理等を踏まえ、当該事業における再発防止策並びに他の事業における類似事案の発生防止策として、次のとおり必要な措置を講じた。

(1) 公衆街路灯LED化事業の適正化と再発防止策

ア 維持管理計画書の内容の明確化

(ア) 事務執行の大前提となる維持管理計画書の内容に紛れが生じないように、維持管理計画書の用語の整理を行うとともに、事業者と市の役割・費用負担を明確化することとした。

(イ) LED公衆街路灯の新設は、原則として10VA電柱共架とすることとし、独立柱の新設は、市がESCO契約とは別に対応することを維持管理計画書に明記することとした。

(ウ) 完了報告について、事業者は写真を添付すること、また、新設の検査について、市は現地確認を実施することなどを維持管理計画書に明記することとした。

イ 執行体制の適正化

(ア) 市民等からの公衆街路灯に係る不具合の通報や新設の要望の受付から始まる一連の過程について、市民局において、費用負担の判断も含め、一元的な執行管理が可能な分かりやすい体制を構築することとした。

(イ) 市民局における費用負担の判断に当たっては、上記(1)のアの(ア)にて明確化した負担区分に応じたチェックリストに基づき確認を行うとともに、事業者による確認も行い、執行状況を共有することとした。

(ウ) ESCO契約内で、市が対応・費用負担する業務については、計画上限額を超過することがないように適切に執行管理を行うこととした。

(エ) 毎年度の計画上限額は、効率的かつ効果的な執行の観点から、新設に係る計画上限額と修繕に係る計画上限額の合算での運用とすることとした。

(オ) 事業者は、毎月完了報告書に写真を添付の上、完了報告を行い、市民局は、これに基づき履行確認を行うこととした。また、新設については、各区役所くらし応援室の協力を得て、現地確認を実施することとした。

ウ 事業者と市の役割・費用負担を踏まえた今後の適切な予算措置

(ア) 本ESCO契約の内容を踏まえると、市が対応・費用負担する業務については、ESCO契約と別に、必要な予算を適切に措置すべきものであるにもかかわらず、これまで措置していなかったことが、今回の事態を招く要因にもなっていると考えられるため、今後、所要額を精査の上、適切に措置することとした。

(イ) ESCO契約に係る予算とは別に、独立柱の設置やデザイン灯の修繕等のために措置している予算では、例年不用が生じており、今後、過去の実績等を踏まえ、所要額を精査の上、適切に措置することとした。

(ウ) ESCO契約とは別に、市が対応・費用負担する業務について、令和5年度末までに必要な予算は、厳に精査の上、上記を踏まえ、適切に対応することとした。

エ 実施状況の見える化

(ア) 議会や市民に対する信頼回復に資するよう、公衆街路灯の維持管理（新設及び修

繕)に係る実施状況を、毎月、市ホームページに掲載し、公表することとした。

オ 市民局におけるコンプライアンスの確保

(ア) 市民局職員の予算や契約管理に関する基本的事項の習得・確認を促進するため、市民局内において「契約事務の手引」や「支出事務の手引」等の全庁向け事務マニュアルを活用した独自研修を実施することとした。

(イ) 市民局職員は、担当業務に関連する研修に積極的に参加するとともに、局長以下管理職は、職員に対し、研修受講の働きかけを行うこととした。

(ウ) 組織として、文書による事案の処理を徹底することとした。

(エ) 各職員が、内部の意思決定手続を含め、法令等の根拠規定の確認を徹底することとした。

(オ) 決裁過程において、必要なチェックリストを作成し、適正性を確認することとした。

(2) 全庁的な再発防止策

ア 予算執行段階における再発防止

(ア) 予算編成における事業内容の確認・精査の徹底

a 各局等は、債務負担行為に基づく契約を踏まえた歳出予算の要求を行う場合には、契約内容等の確認を徹底した上で、財政課に対し、歳出予算見積書の附属資料として契約書の写しを提出し、財政課において事業内容の確認・精査を徹底することとした。

b 財政課は、各局等に対し、債務負担行為に基づく契約等について、次年度に将来債務の増額等を伴う変更を予定している場合は、追加の債務負担行為予算見積書を提出する必要があることを周知徹底することとした。

(イ) 組織的なチェック体制の確保

a さいたま市予算規則（平成13年さいたま市規則第60号）を改正し、債務負担行為の執行に関する事項等について、財政局長又は財政課長合議の対象とすることとした。

b 各局等は、支出負担行為（執行伺、契約伺及び変更伺）の決裁時に、財政局長又は財政課長に合議を行うこととした。

c 上記の合議を行う際には、決裁書類に「債務負担行為に基づく予算執行チェックシート」を添付することとし、債務負担行為の設定年度や契約等の履行期間、執行額、契約予定日等の確認を行うこととした。

イ 最終的な支出段階における再発防止

(ア) 支払帳票の審査における債務負担行為の設定の確認

支出帳票の審査において、上記(2)のアの(イ)のcに基づき新たに添付される「債務負担行為に基づく予算執行チェックシート」と照合を行い、債務負担行為の設定年度や契約等

の履行期間、執行額、契約日等の確認を行うこととした。

ウ 決算段階における確認・再発抑止

(ア) 債務負担行為設定事業の確認に資する決算資料の調製

「主要な施策の成果を説明する書類」である「行政報告書」における事務事業の説明内容を工夫し、債務負担行為設定事業であるか否かを確認することができるよう、調製することとした。また、各局等は、これを念頭に適切に当該年度中の事務執行を行うこととした。

エ 組織的なコンプライアンスの確保

(ア) 内部統制のモニタリングにおける「全庁共通リスク」の見直し及び各局等におけるリスク対策の支援

a 内部統制のモニタリングにおける「全庁共通リスク」に、「債務負担行為の未設定」に関するリスクを新設し、制度所管課が、リスク対応策が有効に作用しているかについて、振り返り又は自己評価を定期的・継続的に実施することとした。

b 庁内情報紙や例月の事務処理ミス等の庁内周知等において、事務マニュアル等の見直し及び事務点検の実施について周知を行い、各局等におけるリスク対策として業務手順の適正化を促進することとした。

(イ) 複雑・高度な内容の新規契約におけるリーガルチェックのための顧問弁護士を含む専門家による法律相談等の活用

a ESCO契約のような複雑・高度な内容の新規契約について、契約締結前のリーガルチェックのため、顧問弁護士を含む専門家による法律相談等の活用を促進することとした。

b 当該法律相談等に当たっては、制度所管課等が原則同席するなど、情報共有を密にし、組織的な対応や知識の向上を強化することとした。

(ウ) 管理職特別研修の実施

課長級の職員等を対象に、管理職として、職場における内部統制と財務・契約に関する必要な知識と技術を習得し、マネジメント能力を強化するため、管理職特別研修を実施することとした。

(エ) 地方自治法研修の実施による基本的な法務知識の向上

全職員を対象とする主管課研修において、地方自治法の財務規定に係る基本的な事項の習得・確認を促進するため、地方自治法研修を実施することとした。

(オ) コンプライアンス・財務実務・契約実務に関する研修の実施

課長級以下の職員等を対象に、コンプライアンスや予算、契約管理に関する基本的事項の習得・確認を促進するため、研修を実施することとした。

(カ) 「契約事務の手引」等の全庁向け事務マニュアルの改正

さいたま市予算規則の改正により債務負担行為の執行に関する事項等を財政局長又は財政課長合議の対象とすることに伴い、「契約事務の手引」において、債務負担行為に基づく契約行為の手續や契約内容の履行確認等について確認的に加筆・修正を行い、各局等に対し、周知徹底することとした。

(キ) 「支出事務の手引」等の全庁向け事務マニュアルの改正

債務負担行為に基づく契約等の支出命令書に、「債務負担行為に基づく予算執行チェックシート」を添付するよう「支出事務の手引」の見直しを行い、重点的な審査を行うこととした。

(ク) 各局等における業務特性を踏まえた事務マニュアル等の見直し

各局等において、債務負担行為に係る誤認や予算関係事項に係る合議漏れ等が生じることのないよう、改めて適正な手續の確認・周知を徹底するとともに、必要に応じ、それぞれの業務特性を踏まえた事務マニュアル等の自主的な見直しを行うこととした。

これは政令で決まっている。

地方自治法施行令等の一部を改正する政令概要

1. 改正理由

地方自治法等の一部を改正する法律(平成 29 年法律第 54 号。以下「改正法」という。)のうち平成 30 年4月1日施行分の施行に伴い、地方自治法施行令(昭和 22 年政令第 16 号)等の関係政令について所要の改正を行うもの。

2. 改正の概要

(1) 地方自治法施行令関係

1 決算不認定関係(第5条)

改正法により、決算不認定の場合における地方公共団体の長から議会への報告規定が創設された(地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 233 条 第7項)。

これとの並びをとって、廃置分合により消滅した普通地方公共団体の長 又はその職務代理人であった者が行った決算が不認定となった場合についても、同様の報告規定を創設する。

あわせて、監査委員審査における意見の決定について、監査委員の合議によるものとする旨の規定を追加する。

2 監査専門委員の共同設置関係(第174条の24) 改正法により、監査委員に監査専門委員を置くことが可能とされ(地方自治法第 200 条の2)、監査専門委員は共同設置することも可能とされた(地方自治法第 252 条の7、第 252 条の 13)。

これに伴い、議会事務局等について委員会等を共同設置する場合の規定を準用してい

る地方自治法施行令第 174 条の 24 において、監査専門委員を共同設置する場合の規定を追加する。

(2) 地方自治法施行規程関係 改正法により、監査専門委員の服務、懲戒等に関しては、地方自治法附則第9条第1項の規定を準用することとされた(地方自治法附則第9条第 2 項)。

これに伴い、地方自治法施行規程(昭和 22 年政令第 19 号)において、監査専門委員の服務、懲戒等について、専門委員の服務、懲戒等に関する 規定との並びをとって、所要の規定を整備する。

(3) 市町村の合併の特例に関する法律施行令関係(第 48 条) 合併特例区が解散した場合に合併特例区の長であった者又はその職務 代理者が行った決算について、監査委員審査における意見の決定は監査委員の合議によるものとする旨の規定を追加する。

(4) 大都市地域における特別区の設置に関する法律施行令関係(第 20 条) 改正法により、決算不認定の場合における地方公共団体の長から議会への報告規定が創設された(地方自治法第 233 条第7項)。これとの並びをとって、特別区の設置により従来特別区の地域が属して いた市町村の長であった者が行った決算が不認定となった場合についても、同様の報告規定を創設する。あわせて、監査委員審査における意見の決定について、監査委員の合議によるものとする旨の規定を追加する。

9. 地方分権の終わり 地方制度調査会

2023年12月29日朝日新聞社説

地方自治の今後に禍根を残すできごとだ。前例にしてはならない。

沖縄県宜野湾市の米軍普天間飛行場を名護市辺野古に移設する計画を巡り、国土交通相はきのう、玉城デニー知事に代わって承認する「代執行」をした。防衛省は近く工事に着手する方針だ。抑制的であるべき最終手段が、地元が抵抗するなかで使われたのは残念で、容認できない。

最高裁が県敗訴の判決を出した後も知事は承認しなかった。だから地方自治法に基づき正当な手続きを経たというのが国の言い分だろう。

たしかに不承認は法治主義に反するという見方はある。だが、司法は一貫して国の姿勢を追認し、とくに最高裁は承認要件の根幹である軟弱地盤のリスクに触れず、手続き論で県の主張を退けた。代執行を認めた先日の司法判断もそれを下敷きにしたものだ。歯止めを失った政策が強権的に実行されるのは、民主主義にかなうとは思えない。

予定通りに工事が進んでも供用開始までに12年かかる。大規模な地盤改良は難工事となり、さらに遅れる可能性もある。その間、普天間の安全をどう担保するのか、明確な具体策は示されていない。

自治体と国が対立した時の民主的解決方法が本来どうあるべきか。考え直す時だ。

地域の自主性を高めるため地方分権一括法が施行されたのは2000年だった。その7年前の衆参両院による地方分権推進決議は「国から地方への権限移譲」を図り、自治体の自律性を強めて「21世紀に向けた時代にふさわしい地方自治を確立することが現下の急務」とした。

国の「下請け仕事」といわれた機関委任事務の廃止など一連の改革で、いびつな上下関係はどれだけ改善されたのか。分権の流れは停滞、後退しているようにも見える。

首相の諮問機関の地方制度調査会は、政府が閣議決定すれば個別法に規定がなくても自治体に指示できる「指示権」を盛り込んだ答申を、21日に首相に提出した。国民の安全に重大な影響を及ぼす感染症や災害の時を念頭に置くという。辺野古の対応をみれば、新たな権限が自治体の自主性を損ねずに運用できるのか、懸念を払拭（ふっしょく）できない。

国の「公益」と民意のはざまに立たされた沖縄の現状は一つの県の問題ではない。重要な課題こそ対話を通じて解決すべきだ。膨大な法定受託事務を任されている都道府県はじめ各自治体は分権の現状を点検し、地域本位の行政という大切な足場が崩れぬよう取り組んでほしい。

以上

(すがわら としお)

◎このレジュメは、2月10日に開催された公開セミナーで使用したものです。例年、講演内容を掲載しておりましたが、今年は時間の関係でレジュメのみとさせていただきます。なお、講演の記録については、後日掲載を検討します。



	面積 / 48.99km ²
	市の木 / 茶の木
	市の花 / つつじ
	世帯数 / 72,194世帯
	人口 / 148,744人

令和6年2月1日現在

狭山市 sayama

❁ 狭山市教育委員会 生涯学習部社会教育課文化財担当

紹介

狭山市は、埼玉県の南西部、武蔵野台地の一端に位置し、市の中央やや北西寄りには、南西から北東にかけて、名栗に源を發し荒川へと注ぐ入間川が貫流しています。入間川両岸には河岸段丘が形成され、右岸は武蔵野台地、左岸は入間台地と呼ばれる台地となっています。流域は沖積層の低地帯が広がり、その他は比較的平坦な洪積層の台地となっています。市内には、雑木林が点在し、北方に日光・那須、西方に秩父の各連山、南西には遥かに富士山を望むことができ、武蔵野の詩情を豊かに残す地域です。市域の形はおよそ菱形をなし、東部を川越市に、北部を川越市・日高市に、西部を入間市・飯能市に、南部を所沢市に接しています。



アケボノ象骨格化石（博物館にある模型）

の化石骨が發掘されました。ほぼ全身の骨格化石の發掘は、狭山市笹井のものが全国で初めてでした。これらの發掘成果から、今からおよそ170万年前の狭山市域はメタセコイアなどの大木が生い茂る大森林で、象の祖先であるアケボノ象が闊歩していたものと考えられています。5万年ほど前になると富士山などの火山活動が活発になり、3万年ほど前にはその活動が激化し、その結果、いわゆる関東ローム層（赤土）と呼ばれる地層ができあがります。当市域に人が住み始めたのは、およそ3万3千年前のことで、約8千年前には、すでにこの地でも確固とした生活が営まれていました。入間川両岸の台地には旧石器時代、縄文時代の遺跡が分布し、当時の石器や土器などの種々の生活用具が出土しています。

一章 太古のぞむ

昭和49年（1974）に笹井堰下流の入間川河床でメタセコイアの化石林が見つかり、翌年に調査が行われた結果、株が残っているもの18株、株の中心はないが根だけが残っているもの9株、根の痕跡だけのもの2株の計29株が確認されました。また、その後昭和50年（1975）にアケボノ象と呼ばれる大型哺乳類の大白歯、肩甲骨などが、昭和60年（1985）には肋骨、大腿骨、肩甲骨など、ほぼ1頭分にあたる58点

旧石器時代の遺跡である西久保遺跡の發掘調査では石器製作跡が多数發見されたほか、宮地

遺跡では細石刃や細石核が出土しています。縄文時代の遺跡は、草創期から後期後半までが確認されています。概観すると、前期黒浜期に集落の明確化や遺跡数の増加などの動きが認められますが、数的には中期中葉から後葉の物が大勢を占めています。

これらの資料は、狭山市立博物館の常設展示で見ることができます。

二章 古代

弥生時代・古墳時代前期の遺跡・遺物は未発見ですが、今から1,800年ほど前には低湿地帯に素朴な農耕文化が始まったと見られ、定住した人々をまとめる豪族も出現したと考えられています。狭山市域の古墳時代後期の代表的な遺跡である上広瀬古墳群はわずかに墳丘を呈しており、石室からは7世紀の銅製耳環、直刀、鏑、鍬、切子玉、小玉、管玉などが出土しており、滝祇園遺跡でも同時期の土師器の坏・甕・甑・壺が出土しています。古墳時代後期以後、物部氏の勢力下にあったとみられるこの地方は、奈良・平安時代に移ると、高麗文化の影響を強く受けながらも、律令国家の地方行政と密接な関わりをもつようになります。高麗郡が建郡された霊亀2年（716）よりやや時代が下った8世紀中ごろの集落からは、厩などが馬具と共に検出されています。また、諸文献にも市域周辺の地名と思われるものなどが散見されるようになり、『日本文徳天皇実録』には嘉承3年（850）に武蔵国広瀬神が官社に列せられたとあるほか、貞観14年（872）に作成された『貞観寺田地目録帳』には入間郡広瀬庄が藤原良相から山城国の貞観寺に寄進されたことが記されています。広瀬神は現在の広瀬神社（広瀬二丁目）と考えられているほか、広瀬庄は近くの今宿遺跡^{※1}周辺でないかと考えられていま

す。なお、この頃、後に鎌倉街道と呼ばれる入間道が、すでに現在の市域を南北に貫いていたと考えられます。同時期に開鑿されたと考えられる大型の漏斗状井戸は、主に街道が推定される周辺に分布しており、武蔵野の水が乏しかった地域を中心に設けられていたものと考えられます。「七曲井」「堀兼之井」はまさに街道沿いの井戸であったと考えられています。『枕草子』『とはずがたり』にみる「ほりかねの井」は、こうした大型の漏斗状井戸を指しているものと考えられます。



今宿遺跡

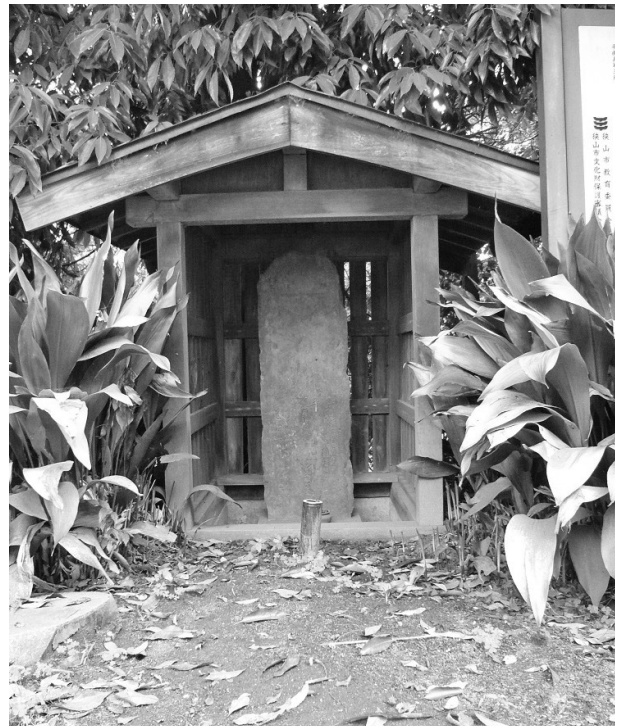
※1 今宿遺跡：今宿遺跡は、8・9世紀を中心とする奈良・平安時代の集落の遺跡で、これまでに住居跡、掘立柱建物跡、土壇、集石土壇、炉穴、溝、古墳等が見ついています。1969年に第1次調査が実施された際には、いくつかの住居跡からは実に多くの須恵器が出土し、近くの窯跡群に関連する人々が住んでいた集落だったのではないかと注目を集めました。また、焼失した住居跡が2軒見つかかり、炭化したコメ、ヒエのほか、屋根や壁などの建材が出土したこともあり、中間成果発表会では奈良・平安時代の当地域の生活を詳しく知ることができる大変珍しい遺跡であると報告されました。これをきっかけに、遺跡保護の気運が高まり、1970年に見つかった遺跡の一部を史跡として保存するとともに当時の学説の主流であった茅葺屋根の復元住居が整備され、長らく地元の方々に親しまれてきました。しかし、復元整備後50余年が経過し、復元住居の老朽化が進むとともに、外観が現在の学説と異なるなどの課題も生じてきたことから、これらの課題の解決を図り、学校教育の教材、生涯学習の場として活用を図ろうと、2022年から2023年にかけて再度調査研究が行われ、土葺屋根を模した現在の姿に再整備されました。

三章 中世

鎌倉時代に入ると、鎌倉街道は当地方一帯の武蔵武士と鎌倉幕府との関連から一層重要性を増していきます。鎌倉時代末期から、入間川周辺は、上野や下野、信濃と鎌倉を結ぶ幹線上の地であり、南下する人々と北上する人々とが行き交う地として物語や文献に登場し始めます。元暦元年（1184）、木曾義仲の嫡男、清水冠者義高は源頼朝による謀殺から逃れるため、鎌倉から脱出したものの敢え無く捕えられ殺害された場所である「入間河原」（『吾妻鏡』）の記述に始まり、新田義貞の鎌倉攻撃や北条時行の鎌倉討ち入り（中先代の乱）に当たっては、相対する両軍が入間川に滞陣することを目指していたことが、『太平記』、『鎌倉大日記』、『鎌倉大草紙』などに記されています。これらの記述に対応するように、当地域には、清水冠者義高伝説に由来する「影隠地蔵」や「清水八幡」のほか、八幡神社に伝わる「新田義貞駒繋ぎの松」等の史跡が残されています。また、北に入間川の流れを背負い、南北に鎌倉街道が通っていた入間川宿も渡河点の宿場町として登場します。『曾我物語』には源頼朝が久米河で狩りをし、その夜に入間川宿に入ったとあるほか、『信生法師集』には、元仁2年（1225）に宇都宮朝業が入間川宿で歌を詠んでおり、『宴曲抄』の「善光寺修業」においても、「入間河」の地名が登場します。その後、足利尊氏が次子基氏を文和2年（1353）に鎌倉から入間川に陣を移させ、9年間入間川で鎌倉公方としての職務をとらせた（このため基氏は「入間川殿」と呼ばれています）ことが入間川及び入間川宿の地勢的な価値を高め、室町時代中期にかけて、入間川宿には人も集まり町が形成され市も立つようになり、交通の要衝として栄えました。その規模は『太平記』の延文3年



新田義貞駒繋ぎの松



天岑寺月待ち供養の碑

（1358）の新田義興自害事の記事によると、義興の怨霊による雷火で入間川の「在家三百余宇」、「堂舎仏閣数十箇所」が瞬時に焼失したとあり、この数字をそのまま信頼するわけにはいきませんが、入間川宿の繁栄をある程度伝えるものと考えられます。また、入間川宿の中心と考えられる場所からは、北宋から明代にかけての大量の貨幣が土の中から発見されており、当地域に貨幣経済が浸透していた状況をうかが

い知ることができます。一方で、明日の命をも知れない時代であったこともあり、庶民の間で仏教への信仰が高まっていたことをしのばせる青石塔婆が市内各所に残っています。天岑寺月待ち供養の碑は、文明14年（1482）に造立されたもので、その古さと大きさから、市指定文化財に指定されています。

四章 近世

永禄2年（1559）を下限に作成された『小田原衆所領役帳』から、中世末期には入間川、上奥富、三ツ木、広瀬、笹井、柏原の各村は後北条氏の支配を受けていたことがわかります。これらの古くからの村は、江戸時代に入ると、川越藩や旗本領などに細分され、領主支配を受けることとなります。残念ながら、土地生産条件の悪い村が多く、一部入間川沿いにある村に水田が展開するものの、川沿いの村々は常に洪水・干ばつに苦しみ、川沿い以外の村々も湯水に悩まされるという状況でした。川越藩は手つかずの状態であった不老川下流から上流にかけての地域の新田開発を進め、堀金（兼）村、上赤坂村、中新田、水野村等が成立しました。

また、江戸末期から明治にかけては製茶・養蚕・浮織が盛んになり、川沿いの低地は水稲耕作が中心に行われ、市が立ち、にぎわいを見せました。酒造や金貸しを業とした入間川の綿貫家は、この時代の商業活動を象徴する大きな商家として有名です。ただ、その伝説があまりにも華々しい反面、徳林寺に「綿貫家一門墓所」が残されているほかは記録もほとんど失われていて、その実態は十分明らかになっていません。

ところで、当地域はこの時期に多くの小寺社の成立を見ます。これらは有力農民や豪商の屋敷神、あるいは鎮守である神社や寺の境内末

社、町や村の下部組織である組・小字・株などの小さな集団が祀る神社でした。これらの祭神は、名刹大社の参詣講が盛んになるにつれて民衆が勧請した神、御師や先達が教線拡張のため勧請した神、別当寺が経営の一助として勧請した神であり、その種類も稲荷、神明、愛宕、秋葉、三峰、御嶽、天神などでした。この中で稲荷神社は、川越がその信仰の中心地であったことから、当地域にもその影響で広まったと考えられます。ほかにも富士講の影響が大きく、市内各地に富士塚や富士講にまつわる品々が残されています。柏原白鬚神社には、富士講の影響を大きく受けたと考えられる絵馬「陰陽和合図」が奉納されています。



綿貫家一門墓所

五章 近代

幕末、武州一揆によって豪商綿貫家は家宅が打ち壊されたほか、勤皇討幕派の志士である清川八郎、西川練造らが広福寺を密会所として利用していたことが発覚するなど、当地域にも事件はありましたが、本来的に低生産地で商品生産の展開も少なかったこともあり、村役人層を中心に土地集積が進むという農民層の分解はみられたものの、村役人層とその他の層の激しい対立は見られず、名主や組頭役の選出が有力家

の世襲から村内百姓の入札になったという位の比較的穏やかな変化で進行しました。



広福寺（山門）

明治維新の際には、廃藩置県により当地方は入間県（県庁は川越）や熊谷県（県庁は熊谷）に属したりしましたが、明治7年（1874）には、入間、入曽、水野、堀兼、西三芳野、奥富、上奥富、柏原、広瀬、笹井に学校が開設され、明治9年（1876）に現在の埼玉県域が確立した（当時の当市域の人口は1万2238人）あと、明治22年（1889）に町村制施行に伴い、入間川、入間、堀兼、奥富、柏原、水富の各村が成立、さらに明治24年（1891）には入間川村が町制を施行、近代国家の一地方としての骨格ができあがります。産業面では広瀬や入間川、柏原などを中心に絹織物が興り、また狭山茶の生産が盛んになる一方、明治28年（1895）には国分寺・川越間に鉄道が開通し、入間川駅（現狭山市駅）と入曽駅が設置され、明治34年（1901）には入間馬車鉄道（入間川・飯能間）、中武馬車鉄道（入間川・青梅間）が開通し、沿線は活気を帯びました。大正時代には、動力機械が導入され、紡績業が盛んになりました。昭和初期には、徐々に東京の近郊農村地帯としての役割を担うようになってきます。昭和13年（1938）には旧陸軍航空士官学校が設立されましたが、終戦と同時に閉鎖

され、米軍が進駐し、ジョンソン基地^{※2}となりました。津村節子さんの自伝的小説『星祭りの町』には、戦後、米軍が進駐し、入間川町が基地の町となる姿が細かく描かれています。

※2 現在は、航空自衛隊入間基地となっています。

第六章 現在

昭和29年（1954）7月1日、町村合併促進法に基づき入間川町、入間村、堀兼村、奥富村、柏原村、水富村の1町5か村が合併して市制を施行、狭山市が誕生しました（人口3万1030人）。当時は近郊農村的な田園都市でしたが、昭和30年（1955）に狭山市工場誘致条例を制定、昭和37年（1962）には首都圏整備計画に基づく市街地開発区域の指定を受けて、昭和41年（1966）に川越・狭山工業団地が、昭和48年（1973）に狭山工業団地が完成し、県内屈指の工業都市として目覚しい躍進を見せました。また、昭和40年代から50年代にかけて、民間の宅地開発や住宅・都市整備公団による狭山台団地、つつじの団地の造成などにより人口が急増し、都市化が進行しました。令和6年2月現在、約15万人の人口を擁する首都圏近郊の住宅・工業都市となっています。

【参考文献】

狭山市議会事務局（2023）『市政概要令和5年度』
狭山市（1996）『狭山市史 通史編Ⅰ』
狭山市（1995）『狭山市史 通史編Ⅱ』

地方自治研究センター・研究所

名称	郵便番号	住所	TEL	FAX
(公社)北海道地方自治研究所	060-0806	札幌市北区北6条西7丁目 北海道自治労会館内	011-747-4666	011-747-4667
青森県地方自治センター	030-0802	青森市本町3-3-11 青森県労働福祉会館	017-776-2989	017-731-1035
いわて地方自治研究センター	020-0874	盛岡市南大通2丁目10-38 自治労岩手県本部内	019-622-0311	019-621-1770
宮城県地方自治研究センター	980-0802	仙台市青葉区二日町7-23 宮城自治労会館5階	022-222-6814	022-217-1241
秋田県地方自治研究センター	010-0971	秋田市八橋三和町6-17 秋田県自治労会館内	018-862-0510	018-888-1124
山形県地方自治研究センター	990-2402	山形市小立2丁目1-62 自治労会館内	023-632-2241	023-628-1621
福島県地方自治研究所	960-8042	福島市荒町1-21 協働会館4階 自治労福島県本部内	024-523-4324	024-526-2109
福島市地方自治研究室	960-8601	福島市五老内町3-1 市役所内 福島市職労気付	024-534-6791	024-533-5889
(公社)新潟県自治研究センター	950-0965	新潟県新光町6-7 新潟自治労会館3階	025-281-8060	025-281-8062
(一財)群馬県地方自治研究センター	371-0854	前橋市大渡町2-3-45 群馬自治労会館	027-253-2277	027-290-1099
(一社)栃木県地方自治研究センター	320-0052	宇都宮市中戸祭町821 労務センター5階 自治労栃木県本部内	028-622-6225	028-650-1025
(公社)茨城県地方自治研究センター	310-0801	水戸市桜川2-3-30 自治労茨城県本部内	029-224-0206	029-222-2057
(公社)埼玉県地方自治研究センター	330-0063	さいたま市浦和区高砂4-3-5 県評会館	048-838-5531	048-836-1094
(公社)東京自治研究センター	102-0072	千代田区飯田橋3-3-12 石原ビル2階	03-6256-9912	03-6256-9913
調布地方自治研究センター	182-0021	調布市小島町2-35-1 調布市職労気付	042-485-0857	042-489-1997
(一社)八王子自治研究センター	192-0051	八王子市元本郷町3-17-15 ハマナカビル2階	042-626-7714	042-621-6423
(一社)千葉県地方自治研究センター	260-0013	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館新館6F	043-246-3900	043-302-8383
(公社)神奈川県地方自治研究センター	232-0022	横浜市南区高根町1-3 神奈川地域労働文化会館4階	045-251-9721	045-251-3199
(一社)川崎地方自治研究センター	210-0005	川崎市川崎区東田町6-2 ミヤダイビル2F	044-244-7610	044-244-7610
横浜地方自治研究センター	231-0026	横浜市中区寿町4-15-5 自治労横浜内	045-663-3232	045-641-2506
横須賀地方自治研究センター	238-0006	神奈川県横須賀市日の出町1-5 ヴェルクよこすか4F	046-824-4589	046-822-2223
相模原地方自治研究センター	229-0039	相模原市中央区中央2-13-12 中川ビル301	042-752-4544	042-753-4725
藤沢自治研究センター	251-0054	藤沢市朝日町1-1 藤沢市職労内	0466-26-1748	0466-22-2223
山梨県地方自治研究センター	400-0032	甲府市相生2-3-19 ナトリビル4F	055-222-5200	055-220-1134
長野県地方自治研究センター	380-0831	長野県市町532-3 県労働会館内	026-234-7744	026-238-0039
(公社)富山県地方自治研究センター	930-0804	富山市下新町8-16 自治労とやま会館内	076-441-0375	076-441-1155
石川県地方自治研究センター	920-0968	金沢市幸町11-3 (財)石川自治労働文化会館2階	076-232-2638	076-233-8170
福井県地方自治研究センター	910-0836	福井市大和田2丁目517番地 自治労福井県本部	0776-27-2442	0776-23-9574
NPO法人丹南市民自治研究センター	915-8530	越前市府中1-13-7 越前市職員組合内	0778-23-8708	0778-23-7911
静岡県地方自治研究センター	422-8067	静岡市駿河区南町11-22 (財)労働センター静岡労働会館内	054-287-7198	054-280-0235
愛知地方自治研究センター	456-0002	名古屋市中区金山町1-14-18 全労済金山会館5階	052-678-3119	052-678-3123
岐阜県地方自治研究センター	500-8069	岐阜市今小町15 自治労岐阜県本部内	058-265-3135	058-267-0093
三重県地方自治研究センター	514-8588	津市栄町2-361 (財)三重県地方自治労働文化センター内	059-227-3298	059-227-3116
滋賀地方自治研究センター	520-0043	大津市中央3丁目4番29号 自治労会館	077-527-4058	077-527-4058
NPO法人京都地方自治総合研究所	604-0867	京都市中京区丸太町通鳥丸西入北側 NHKビル3階	075-252-2143	075-252-0357
奈良県地方自治研究センター	630-8133	奈良市大安寺5-12-16 奈良地域労働文化センター3階	0742-64-1005	0742-50-2085
和歌山県地方自治研究センター	640-8244	和歌山市右久衛門丁24番地1 自治労和歌山県本部内	073-431-2700	073-435-2107
(一社)大阪地方自治研究センター	530-0041	大阪府北区天神橋3-9-27 PLP会館2階	06-6242-2220	06-6242-2224
大阪市政調査会	530-0005	大阪府中央区瓦町2-4-7 新瓦町ビル7F	06-6208-8722	06-6208-8720
(一社)大阪公共サービス政策センター	530-0041	大阪府北区天神橋3-9-27 PLP会館2F	06-6556-9209	06-6556-9209
兵庫地方自治研究センター	650-0012	神戸市中央区中山手通3-4-8 大東ビル	078-341-0501	078-341-0701
自治研究センターおかやま	700-0086	岡山市津島西坂1-4-18 労働福祉事業会館3階	086-214-2085	086-214-2085
広島地方自治研究センター	733-0013	広島市西区横川新町7-22 自治労会館内	082-295-1337	082-503-0172
鳥取県地方自治研究センター	680-0814	鳥取市南町505番地 自治労会館2階	0857-39-4811	0857-39-4811
自治労島根県本部地方自治研究会	690-0874	松江市中原町14 しまね自治労会館内	0852-26-3331	0852-32-2170
山口県地方自治研究センター	753-0063	山口市元町3-49 山口県勤労者自治センター2階 自治労山口県本部内	083-922-7592	083-934-1075
香川県地方自治研究センター	760-0066	高松市福岡町4丁目10-8	087-822-5611	087-826-1215
(公財)徳島地方自治研究所	770-0847	徳島市幸町3丁目98 自治労プラザ3階	088-655-8164	088-655-7818
(公社)高知県自治研究センター	780-0862	高知市鷹匠町2-5-47	088-824-0151	088-820-0062
(一財)福岡県地方自治研究所	810-0001	福岡市中央区天神5-4-12 福岡自治労会館	092-721-1415	092-739-1909
佐賀県地方自治問題研究所	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3-30 自治労会館内	0952-33-3566	0952-34-1121
長崎県地方自治研究センター	850-0031	長崎市大黒町4-16 長崎自治労会館内	095-824-1940	095-827-5443
大分県地方自治研究センター	870-0022	大分市大手町3-2-9 自治労会館3階 自治労大分県本部内	097-536-4422	097-536-6459
中津市自治研究センター	871-0058	中津市豊田町14-3 中津市職労内	0979-22-4109	0979-24-8582
宮崎県地方自治問題研究所	880-0806	宮崎市広島1-17-17 全労済宮崎県本部会館4階	0985-29-3919	0985-28-1914
熊本県地方自治研究センター	862-0954	熊本市神水1-8-8 フォレストビル内	096-383-0010	096-386-2029
鹿児島県地方自治研究所	890-0064	鹿児島市鴨池新町5-7-501 労働者福祉会館内	099-258-6211	099-284-1303
沖縄県地方自治研究センター	900-0029	那覇市旭町112-18 旭町会館1F	098-975-5546	098-975-5576
(公財)地方自治総合研究所	102-0085	千代田区六番町1 自治労会館4階	03-3264-5924	03-3230-3649

埼玉自治研 no.63

2024年3月25日発行

- 発行所 公益財団法人 埼玉県地方自治研究センター
- 編集発行人 浪江 福治
- 発行 〒330-0063 さいたま市浦和区高砂 4-3-5 県労評会館
電話：048 (816) 8866 FAX：048 (836) 1113
E-Mail：info@saitama-jichi.jp
- 振込先 中央労働金庫さいたま支店
口座番号 普 6313323
郵便振替 00110-7-663843