

## 判例をよむ



# 非常勤職員と手当

橋本 勇

弁護士

## 1 勤務の対価と付帯給付

常勤職員（短時間勤務職員を含む）の正規の勤務時間の勤務に対する対価が給料であり（一般職の職員の給与に関する法律5条参照）、それ以外の給付が手当と称されている（地方自治法（以下「自治法」という）204条1項及び2項）。また、非常勤職員の勤務に対しては、原則としてその勤務日数に応じて、報酬を支給し、費用弁償を支給することができるとされている（自治法203条の2第1項から3項）。そして、いずれについても、その額及び支給方法は条例で定めなければならず（自治法203条の2第4項、204条3項）、地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又は法律に基づく条例に基づかないで支給してはならないとされている（自治法204条の2）。

この結果、非常勤職員に対しては、常勤職員が給付を受けている各種の手当を支給することができないことになるのであるが、常勤職員に近い勤務形態の臨時・非常勤職員という類型が多くなるに従い、常勤と非常勤という呼称の違いによる合理的な理由のない差別であると受け取られるようなことが生じている。このような状況の変化を受けて、非常勤職員に対する費用弁償

として常勤職員の場合の通勤手当に相当する給付を行うことができるとする解釈が生じたりしている。

今回紹介する判例は、臨時的任用職員に対する一時金が自治法204条2項の期末手当に相当するものであり、当該臨時的任用職員は、その勤務実態から判断して非常勤職員に該当するから、その給付は違法であるとした判例である。なお、判決中の自治法の条文は平成20年の改正前のものである。

## 2 判例（最高裁平成22年9月 10日判決・判例時報2096 号3頁）

### （1）事実関係等の概要

① a市は、平成7年度から同16年度にかけて、各年度の6月及び12月の2回にわたり、地方公務員法22条5項の規定による臨時的任用職員として採用された者のうち、1週間当たり3日以上勤務する者で、6月15日及び12月1日の各基準日にそれぞれ2か月以上在職し、かつ、支給日現在において在職するものに対し、1人当たり一律に上半期増給分（基準日が6月15日であるもの）として4万円及び下半期増給分（基準日が12月1日であるもの）として4万5000円をそれぞれ支給してきた（以下、上記各増給分を「本件一時金」

という。）。（中略）

② a市は、その大半の部署に臨時的任用職員を配置しており、その中にパートタイムの職員も相当数存在していた。本件一時金の支給を受けた臨時的任用職員は、平成16年度の上半期で761人、下半期で810人であり、同年度に支給された本件一時金の総額は6689万円である。（中略）

③ a市における一般職の職員の給与の額及び支給基準等については、一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年a市条例第49号）で定められていたが、本件一時金の支給当時、同条例には、臨時的任用職員の給与についての定めは置かれていた。

なお、同条例36条は、「この条例に定めるものの外、必要な事項は規則で定める。」と規定していたが、本件一時金の支給当時、臨時的任用職員について、同条に基づく規則は制定されておらず、臨時的任用職員の取扱いに関する内規（昭和39年a市内規第1号）が定められていた。同内規は、その7条において、臨時的任用職員の日給額等は別に定めるなどとしていたが、本件一時金についての定めは置かれていた。（中略）

### （2）判決

ア 地方自治法は、常勤の職員については、給料及び旅費を支給する（204条1項）ほか、法定の各種手当を支給することができるが（同条2項）、非常勤の職員については、報酬及び費用弁償を支給するものとし（203条1項、3項）、これらに加えて期末手当を支給することができるものとして議会の議員のみを規定しており（同条4項）、また、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずにはこれらの職員に支給することができないとしている（204条の2）。

これらの規定によれば、臨時的任用職員に対する手当の支給が地方自治法204条2項に基づく手当の支給として適法であるというためには、当該臨時的任用職員の勤務に要する時間に照ら

して、その勤務が通常の勤務形態の正規職員に準ずるものとして常勤と評価できる程度のものであることが必要であり、かつ、支給される当該手当の性質からみて、当該臨時的任用職員の職務の内容及びその勤務を継続する期間等の諸事情にかんがみ、その支給の決定が合理的な裁量の範囲内であるといえることを要するものと解するのが相当である。

これを本件についてみると、本件一時金は、週3日以上の勤務をした臨時的任用職員に支給されるというのであるが、前記のとおり、a市においては、週3日の勤務では通常の勤務形態の正規職員の勤務時間の6割に満たず、しかも、パートタイムの臨時的任用職員が週3日勤務した場合の勤務時間は更にそれより短いものとなるのであって、人事院規則15-15が、国家公務員について、非常勤の職員の勤務時間は常勤の職員の4分の3を超えない範囲において各省各庁の長が定めるとしていることなどをも参照すると、勤務日数が週3日という程度では、その勤務に要する時間に照らして、その勤務が上記正規職員に準ずるものとして常勤と評価できる程度のものとはい難い。そうすると、勤務日数が上記程度の臨時的任用職員に対する本件一時金の支給は、本件一時金の性質及び当該臨時的任用職員に係るその他の事情について検討するまでもなく、地方自治法204条2項の要件を満たさず、違法といるべきである。

イ (中略) ところで、臨時的任用職員は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合などに任用される（地方公務員法22条2項、5項）が、当該職員が従事する職が当該普通地方公共団体の常設的な事務に係るものである場合には、その職に応じた給与の額等又はその上限等の基本的事項が条例において定められるべきである。他方で、当該職員が従事する職が臨時に生じた事務に係るものである場合には、その職に応じた給与の額等についてあらかじめ

条例で定め難いことも考えられるが、上記の地方自治法の趣旨によれば、少なくとも、その職に従事すべく任用される職員の給与の額等を定めるに当たって依拠すべき一般的基準等の基本的事項は、可能な限り条例において定められるべきものと解される。

これを本件についてみると、(中略) 手当の額及び支給方法又はそれらに係る基本的事項について条例に定めのないまま行われた本件一時金の支給は、職員の給与の額及び支給方法を条例で定めなければならないとした地方自治法の上記規定に反するものであり、違法といるべきである。(後略)

### 3 判例をよむ

#### (1) 臨時的任用職員と常勤・非常勤の別

本判決は、臨時的任用職員に対する手当の支給の可否という観点からの判断を示しているが、論点は、自治法204条2項の解釈であり、そこでの問題は、当該職員は常勤職員と非常勤職員のいずれであるかということであり、臨時的任用職員であるか否かは関係がない。そして、この点について、「当該臨時的任用職員の勤務に要する時間に照らして、その勤務が通常の勤務形態の正規職員に準ずるものとして常勤と評価できる程度のものであることが必要である」としているが、これは勤務形態が常勤であれば常勤職員であるとうに等しく、当然のことであろう。

本判決の事案においては、週3日の勤務で、勤務時間は通常の勤務形態の正規職員の6割に満たず、パートタイムの臨時的任用職員が週3日勤務した場合の勤務時間は更にそれより短いものとなるというのであるから、それが常勤職員に該当しないとされたのも当然のことである。

#### (2) 職員に支給できる手当

本判決は、「かつ」として、「支給される当該手当の性質からみて、当該臨時的任用職員の職務の内容及びその勤務を継続する期間等の諸事情にかんが

み、その支給の決定が合理的な裁量の範囲内であるといえることを要する」として、勤務形態だけでなく、支給される手当の性質をも問題にしているが、臨時的任用職員であるか否かは関係なく、個別の常勤職員に対していかなる手当を支給するかに際して、その職務の内容や勤務期間等が考慮されるべきことも当然である。すなわち、自治法204条2項に掲げられている手当は、全ての常勤職員に支給できるわけではなく、例えば、扶養手当は扶養家族を有する者に対して、地域手当はそれを必要とする地域に勤務する者に対して支給されるのであり、それぞれの手当を支給することについての合理性が必要なのである。また、時間外勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当は労働基準法によって支給が義務付けられる場合があるが、その支給は自治法204条2項の問題ではない。

#### (3) 非常勤職員の給与

本判決が判示する自治法の解釈は、法文の表現に沿った極めて常識的なものであるが、それにもかかわらず、a市におけると同様の問題を抱えているところは少なくない。このような団体においては、次の千葉勝美裁判官の補足意見を十分かみしめる必要がある。

「臨時的任用職員の中には、常勤とまでは評価できないものの、勤務時間や勤務期間が長い者もいるであろうが、これらの職員に対し、生活給的な手当の性格を有する一時金を支給する現実的な必要性があることは理解できないではない。しかしながら、地方自治法204条は、議会の議員以外は常勤職員についてのみ法定の各種手当の支給を認めているのであるから、上記の性格を有する一時金を適法に支給するためには、当該職員の勤務実態を常勤と評価されるようなものに改め、これを恒常に任用する必要があるときには、正規職員として任命替えを行う方向での法的、行政的手当を執るべきであろう。」