

【自治労の取り組みについて】

自治労は、総務省「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）」について、本通知を参考に、2023年12月議会までの条例化をめざすこと、期間率や成績率の取り扱いなど具体的な支給方法や人事評価の実施のあり方等の確認・追求、とくに下記についての取り組みを提起している。

○ 期末手当・勤勉手当の支給の確認

通知では「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」と示されており、改正の趣旨に沿って支給されるよう確認する。

○ 期間率の確認

通知では、「期末手当・勤勉手当にかかる『在職期間別割合』『期間率』の取り扱いについては、常勤職員との権衡等を踏まえて定める必要がある」と示されており、年度途中で任用され、年度を越えて前年度から引き続き任用された職員の場合の「在職期間」「勤務期間」についても、「通算する取扱いとすることが適当」とされている。

2024年度6月支給の勤勉手当の期間率は、2023年度の勤務期間を通算することとしており（問14-4）、これらの取り扱い取について確認する。

○ 人事評価制度の交渉・協議

通知では、「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」と示されている（問12-3）。常勤職員として比較して簡易な人事評価方法とすることが考えられるとして、職務内容や勤務実態等に応じた柔軟な形で人事評価制度を実施とすることも可能と示しており、評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とするようことなどを例示している（問12-4）。

現場の負担とならず、差をつけないような簡易な評価方法となるよう求める。具体的には、評価区分を設けるにあたり、下位の評価については懲戒処分を受けたものに限るなど厳格な基準とすることとし、万が一、下位評価となった場合には、本人にその評価理由を開示し、納得性、公平性が担保されるよう求める。その上で、下位評価者以外は「標準」の評価とするよう、交渉・協議を進めていく。

○ 成績率への対応

通知では、「会計年度任用職員への勤勉手当支給にあたり、人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要がある」と示されており、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」とされている（問14-8）。

常勤職員と同様に規定することを基本としながらも、運用上に差をつけさせない制度とするよう求める。