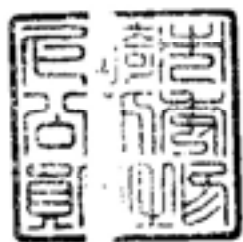


令和5年度（措）第2号・令和6年度（措）第2号事案

判 定 書



尼 崎 市 公 平 委 員 会

判 定 書

要求者 別紙一覧のとおり

同代表者 XXXXXXXXXX

主 文

要求事項1及び2について、要求者の要求を一部認容し、必要な措置を講ずることが相当と認める。

理 由

第1 要求者の要求事項

- 1 尼崎市非常勤行政事務員である外国人外国語指導助手（以下「ALT」という。）の基本報酬及び期末手当を、職員同様に令和5年人事院勧告及び令和5年10月20日付け総務副大臣通知（総行給第55号）「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（以下「総務副大臣通知」という。）に沿って、令和5年4月に遡って引き上げる措置を求める。
- 2 ALTについて、令和6年6月支給の期末手当及び勤勉手当を以下の額とする措置を求める。
 - (1) ALTのうち1週の勤務時間が36.25時間であるもの（以下「40時間ALT」という。）
期末手当 541,817円、勤勉手当 453,357円
 - (2) ALTのうち1週の勤務時間が30時間であるもの（以下「30時間ALT」という。）
期末手当 426,912円、勤勉手当 357,212円

第2 要求者の要求理由

1 要求事項1について

尼崎市職員が令和5年人事院勧告に沿って令和5年4月に遡って給料並びに期末手当及び勤勉手当が引き上げられたにもかかわらず、ALTは、基本報酬及び期末手当を現行のまま据え置かれた。これは地方公務員法（昭和25年法律第261号）第13条に定める平等取扱いの原則及び同法第14条に定める情勢適応の原則に反する。

また、ALTも含めた会計年度任用職員については、総務副大臣通知において、「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つい

ては、改定の実施時期を含め、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し、適切に対処すること」とされており、ALTの基本報酬及び期末手当を現行のまま据え置くことは、この通知を無視するものである。

2 要求事項2について

尼崎市は、令和6年6月、常勤職員及びALT以外の会計年度任用職員に対し、期末手当として給与（報酬）月額 1.225 月分を、勤勉手当として給与（報酬）月額 1.025 月分を支給した。これに対し、ALTに対しては、期末手当として $146,000$ 円（40時間ALTにあつては 0.33 月分、30時間ALTにあつては 0.41 月分に相当）、勤勉手当として $125,000$ 円（40時間ALTにあつては 0.28 月分、30時間ALTにあつては 0.35 月分に相当）を支給した。

地方自治法の一部改正に伴い改正され、令和6年4月1日に施行された尼崎市一般職の職員で非常勤のものものの報酬、費用弁償並びに期末手当及び勤勉手当に関する条例（令和元年尼崎市条例第2号。以下「報酬条例」という。）第4条に、非常勤職員に期末手当及び勤勉手当を支給し、それぞれの額は、常勤職員に支給される額との権衡を考慮して、市長が、又は任命権者が市長と協議して定める額とする、と定められている。

また、上記地方自治法の改正に伴い、総務省が発出した令和5年6月9日付け自治行政局公務員部長通知（総行給第29号。以下「公務員部長通知」という。）において、令和6年度から、対象となるパートタイムの会計年度任用職員に勤勉手当を支給すべきものであること、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旨が示された。

尼崎市の近隣市（大阪市、芦屋市及び伊丹市）においては、令和6年6月に、会計年度任用職員に対し、期末手当として報酬月額 1.225 月分を、勤勉手当として報酬月額 1.025 月分を支給した。

以上のとおり、尼崎市がALTに対して令和6年6月に支給した期末手当及び勤勉手当の額は、報酬条例に違反するとともに、地方公務員法第13条に定める平等取扱いの原則及び同法第14条に定める情勢適応の原則に反するものであり、同法第24条に定める給与条例主義に基づいた支給が行われるべきである。

第3 尼崎市教育委員会の見解

1 要求事項1について

- (1) 平成3年度に非常勤嘱託員としてALTの任用を始めたが、当時は外国人の人材確保が非常に困難であったため、本市の他の職員の給与水準や他市の職員の報酬水準よりも高い報酬水準とした。しかし、近年においては、外国人の人

材確保は以前ほど困難ではなくなったこと、また、当時に比べて職員の給与水準について納税者である市民の理解を得ることがより強く求められるようになったことから、ALTの報酬水準是正に取り組んでいるところである。

このような経過から、令和2年度に会計年度任用職員制度を導入した際、ALTについては、他の会計年度任用職員のように基本給料表を設定せず、例外的に固定給とした。

本市においては、人事院勧告に準拠して給与改定を行ってきたが、ALTについては、このような事情から、他の職において給与・報酬の改定を行った場合でも、ALTのみ報酬等の改定を行わなかった。

- (2) 平成16年度から平成18年度までの間の報酬水準の引き下げは、改革改善項目の一つとして人件費の抑制等を行う中、ALTの高い報酬水準を維持していくことは到底市民の理解を得られるものではないことから、報酬水準を見直したものであって、人件費の抑制を目的として行われたものではない。

2 要求事項2について

ALTの期末手当及び勤勉手当についても、常勤職員や他の会計年度任用職員と同様に支給月数を基に算定する体系にすべきであると認識しているが、1で述べたとおり、例月報酬を特例的に据え置いた状況で、期末手当についてのみを他の会計年度任用職員と同様に2.6月の支給月数で算定することは相応しくないと判断し、期末手当についても特例的に嘱託員当時の割増報酬額と同様に設定することとした。

令和5年法律第19号による地方自治法の改正により、令和6年度から会計年度パートタイム職員にも「勤勉手当」の支給が可能となったが、教育委員会は、「勤勉手当」が精励に対する報償の性質をもち、盛夏と年末に生活費が一時的に増高することを考慮して支給される「期末手当」とは異なるものの、これらの両手当をあわせて「ボーナス」と俗称されていることを踏まえ、ALTに対する上記の特例措置を「期末手当・勤勉手当」をトータルとして講じるようにしている。

第4 当委員会の判断

1 要求事項1について

- (1) 要求者が基本報酬及び期末手当の引き上げを求める根拠は、地方公務員法が定める原則のほか、人事院勧告及び総務副大臣通知である。

また、要求者は、尼崎市が安定した行財政基盤の確立を目指す構造改革の一環として実施した職員給与の削減措置によって、平成16年度以降に実施された基本報酬の引き下げが現在まで継続していることも、実質的な理由として主張している。

- (2) まず、総務副大臣通知について、令和5年(措)第2号の甲第6号証は「第3の4」にあたる会計年度任用職員に関する記述部分が抜粋で提出されているが、全体を見ると、第1の1「本年の給与改定について」では、地域における

国家公務員または民間の給与水準を上回っている場合には必要な是正措置を講じることという助言もあり、増額改定のみを前提とした内容ではない。

また、会計年度任用職員に関して、要求者が措置要求書で引用するとおりの助言が記載されているのは事実であるが、この通知を前提にしても、尼崎市職員の給与に関する条例（昭和32年尼崎市条例第24号。以下「給与条例」という。）別表第1の給料表に依拠しない、いわば固有の報酬が定められているALTの給与の特殊性や報酬総額などの個別具体的な事情を考慮して、給与改定を行わないことが許されないわけではないと解される。同様に、そのような個別具体的な事情を考慮して、常勤職員の給与のみ改定し、ALTの給与改定を行わないことが、直ちに地方公務員法が定める平等取扱いの原則や情勢適応の原則に反するとはいえないと解される。

- (3) 他方で、公平委員会は、措置要求に対し、法的な適否とは別に当不当の観点から、適正な勤務条件の実現のために勧告をなすことができる。

令和5年（措）第2号の甲第7号証によると、40時間ALTは、平成16年度から同18年度の3年度において基本報酬の引き下げがなされ、平成20年度に若干増額されて以降は現在に至るまで基本報酬は据え置きである。これに対し期末手当は、平成16年度以降も引き下げはなく、むしろ増額されている。

平成16年度から同18年度の40時間ALTの基本報酬の引き下げに関して教育委員会は、「財政的理由のみではなく他都市との水準の乖離を是正する目的」でなされた見直しであると主張し、あるいは人件費の抑制を目的として行われたものではないと説明したが、引き下げがなされた時期が「尼崎市経営再建プログラム」の計画期間中であることや、前記のとおり平成20年度以降は金額が据え置かれているところ、令和6年1月16日付け意見書によれば、尼崎市のALTの報酬水準は、令和5年度の月額報酬の比較でもなお他都市と比較して高い位置にあることからすると、40時間ALTの基本報酬の引き下げは、人件費の削減措置の一環だったと評価するのが自然である。

給与条例別表第1の給料表が適用される一般職員の給料等の削減措置は平成14年度から平成27年度まで実施され、削減率が40時間ALTより大きく、期末・勤勉手当も削減の対象となっているという違いはあるものの、平成28年度以降は通常の給料額に戻っているのに対し、40時間ALTの基本報酬は据え置きのままである。

このような事情を勘案すると、常勤職員の給与引き上げが実施された令和5年度において、教育委員会は、40時間ALTの基本報酬の引き上げを検討する必要があったと考える。ただし、基本報酬の引き上げ幅については、期末手当の削減がなかった点を考慮し、常勤職員と同程度までは不要と考える。

なお、教育委員会は、40時間ALTの報酬水準がすでに高いことを理由に基本報酬の引き上げを否定するが、もともと平成16年度の引き下げ前の給与

水準について、ALTにしか教えられない英会話に対する評価等を前提に非常に高く設定したのも教育委員会であり、その理は令和5年度においても同じく当てはまるはずである。また、教育委員会は年額報酬ベースで他の会計年度任用職員との均衡が保たれていないと考えているようであるが、ALTと適切に比較ができるだけの職種の同種性又は類似性をもった会計年度任用職員は見当たらず、不均衡だと断定できるかは疑問である。

これに対し、期末手当については、平成16年度以降の推移において減額が認められないため、引き上げは相当でないとする。

- (4) 30時間ALTについては、令和5年(措)第2号の甲第7号証を前提とする限り、尼崎市の行財政構造改革に関わらず、基本報酬及び期末手当の引き下げがなされたことはなく、むしろ期末手当は40時間ALTと同じく増額されているため、令和5年度における給与改定が行われなかったとしても不当とは考えられない。

2 要求事項2について

- (1) 報酬条例第4条第2項は「前項の期末手当(第4項において「期末手当」という。)の額は、常勤職員等に支給される期末手当の額との権衡を考慮して、市長が、又は任命権者が市長と協議して定める額とする。」と定め、第3項で第2項を勤勉手当の額に準用する旨が定められている。

要求者は、令和6年6月に支給された期末手当及び勤勉手当について、常勤職員及びALT以外の会計年度任用職員に支給された期末手当が給与(報酬)月額1.225月分、勤勉手当が給与(報酬)月額1.025月分であったのに対し、40時間ALTの期末手当は報酬月額0.33月分、勤勉手当は報酬月額0.28月分、30時間ALTの期末手当は報酬月額0.41月分、勤勉手当は報酬月額0.35月分だったことが、報酬条例に違反するとともに、地方公務員法が定める平等取扱いの原則や情勢適応の原則に反すると主張する。

- (2) しかしながら、報酬条例にいう権衡は、職務内容や責任の程度など諸事情を考慮した報酬総額の相当性の視点を抜きにして、形式的に報酬月額比を同一とすることを必須とする趣旨とまでは解されず、また、ALTの給与の特殊性や報酬総額などの個別具体的な事情を考慮して、常勤職員及びALT以外の会計年度任用職員との間で報酬月額比に差を設けたとしても、直ちに地方公務員法が定める平等取扱いの原則や情勢適応の原則に反するとはいえないと解されるため、要求者の主張には理由がないといわざるをえない。
- (3) ただし、公務員部長通知における、「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」との指摘に鑑みれば、報酬水準の高さを理由に、勤勉手当の支給によって期末手当の金額を調整し報酬総額を全く変えないことは、やはり改正法の

(教示)
1 こ
か月
ます
2 た
1年
な
起算
めら

趣旨に沿わないというべきである。

よって、要求者らの要求全額の支給までは不要と考えるが、教育長においては、金額を検討の上、形式的に勤勉手当という名目の支給をなすのみではなく、実質的に勤勉手当が支給された結果となるよう、必要な措置を行い支払うべきである。

3 結論

以上のとおりであるから、要求者の要求の一部を認容し、主文のとおり判定する。

第5 付言

1 教育委員会は、令和6年12月26日付け意見書において、「これまで『特例』『据え置き』という用語で表現したファクターのすべてが、当初の高額に設定された基本報酬の額の修正の必要性にある」「我々職員の給料や手当やALTの報酬や手当の増額は、尼崎市民からいただいた市税を原資とするものであり、そこに何がしかの不合理があっても修正しない方向における政策決定は、尼崎市民への背信にも等しいもの」と主張し、また人事院勧告の内容を反映できるよう報酬体系を見直すべきとの課題認識を持っている旨も述べている。

2 しかしながら、令和5年(措)第2号の甲第7号証から窺えるこれまでのALTの報酬推移は、必ずしもそのような問題意識に基づく具体的な根拠や方向性をもって定められているようには見受けられない。

よって、今回の措置要求を契機に、ALTの権利保障と給与の適正化という2つの要請の実現のため、客観性ある根拠に基づき計画的に検討を進めることを望むものである。

以上

令和7年5月29日

尼崎市公平委員会

委員長 林 光雄

委員 堂園 隆司

委員 岡本 英子

に
において
ではなく、
に払うべき

り判定す

で『特例』
に設定さ
いしTの報
り、そこ
に市民へ
らよう報酬

でのAL
や方向性を

と
という2
らことを望

(教示)

- 1 この判定については、この判定があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、尼崎市（訴訟において尼崎市を代表する者は尼崎公平委員会となります。）を被告として、判定の取消しの訴えを提起することができます。
- 2 ただし、上記の期間が経過する前に、この判定があった日の翌日から起算して1年を経過した場合は、判定の取消しの訴えを提起することはできなくなります。
なお、正当な理由があるときは、上記の期間やこの判定があった日の翌日から起算して1年を経過した後であっても判定の取消しの訴えを提起することが認められる場合があります。

以 上