

2020 . 7. 16. No387

おきがくろうニュース
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で！

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239
沖縄学校事務労働組合

連絡先

e-mail:

okigakuro2017@gmail.com
HP:okigakurou.web.fc2.com

通勤手当と期末勤勉手当、もう大丈夫！？

6月12日の梅雨明け宣言を受け、本格的な夏到来を感じる今日この頃、事務職員のみなさんはいかがお過ごしでしょうか。4月1日から6月29日までで90日を数え、7月は病気休暇などに関わる人事や服務の手続きも多くなるタイミングかと思えます。

また、6月といえば、給与係にとっては何と言っても期末勤勉手当の事務処理がありました。そこで今回は、私たち沖縄学校事務労働組合の本領のひとつである「給与事務」において、前述の件と深く関わる「通勤手当の支給再開月」と「育児短時間勤務と期末勤勉手当」について、事務職員のみなさんが知って得する情報をお伝えします。

*** 1 通勤手当の支給再開月について ***

(1) 前提条件の確認

通勤手当には「日割計算」がありません（給料等支給規則3条：日割計算、7条：扶養手当、住居手当及び単身赴任手当の支給）。そのため、通勤手当の支給に関しては、特殊な場合（通勤手当規則9条の2：再任用短時間勤務職員等に係る通勤手当の減額）を除き、満額の支給か不支給（通勤手当規則20条：支給できない場合）かのいずれかとなります。今回は交通用具を最も事例の多い「自動車」として設定し、多くの給与係を悩ませる休暇・休職後における通勤手当の支給再開月について調べてみたいと思います。

みなさんの中には、通勤手当の支給再開月について、「服務上の取得開始が『休暇』からの場合は当月払い、『休職・休業』からの場合は翌月払い」などというアヤシイ解釈を、事務長や先輩事務職員から聞いた経験があるでしょうか。その解釈はおおむね適切ですが、いつもそのとおりになるとは限りません。実は数少ない例外があるのです。事務長や先輩の解釈を参考にしつつ、ぜひ例規や手引きなどできちんと根拠を確認してみましょう。

尚、確認する際は、手引きなどが常に最新版であることも重要な点です。現時点において、「給与実務のてびき」（沖縄県人事委員会）は「令和2年3月」、県教育庁学校人事課給与制度班もよく参照する『諸手当質疑応答集』（学陽書房）は「第13次全訂版（2017.7.4出版）」が最新です。インデックス・シールや付箋を貼り、メモや蛍光ラインを入れた、自分だけの愛用の旧版を参照し続けたい気持ちはある種の人情ですね。しかし、業務をする際には常に最新の根拠に目を通しましょう。ちなみに、『諸手当質疑応答集』は「第14次全訂版（2020.8.1出版予定）」がもうすぐ入手可能となります。

(2) 全ての根拠は「通勤手当規則19条の4」にあり！

いきなりの結論ですが、通勤手当の支給再開月については、通勤手当規則19条の4（支給単位期間）が全ての根拠となります。具体例として下記に挙げる事例は、『諸手当質疑応答集』（学陽書房）の「第3章 通勤手当」にある「休暇等による支給単位期間終了後の新たな支給単位期間の開始時期」に実際に記載されているものです。それらの図説を分かりやすく服務の名称や日付を入れて変更してみました。

①（通常勤務）4月1日～5月10日、（病気休暇）5月11日～7月15日、
（復帰・通常勤務）7月16日～

【答】この場合は、通勤手当規則19条の4第3項の規定により、7月（当月）から通勤手当の支給が再開されます。

②（通常勤務）4月1日～5月10日、（病気休職）5月11日～7月15日、
（復職・通常勤務）7月16日～

【答】この場合は、通勤手当規則19条の4第2項の規定により、8月（翌月）から通勤手当の支給が再開されます。

③（通常勤務）4月1日～5月10日、（病気休暇）5月11日～6月10日、
（病気休職）6月11日～7月15日、（復職・通常勤務）7月16日～

【答】この場合は、通勤手当規則19条の4第3項の規定により、7月（当月）から通勤手当の支給が再開されます。同規則同条第2項の「最初の括弧書き（次項に規定する場合に該当しているときを除く。）」に該当していると考え、次項である第3項の規定を適用するからです。

④（通常勤務）4月1日～5月10日、（病気休職）5月11日～6月10日、
（復職・通常勤務なしで病気休暇へ）6月11日、（病気休暇）6月11日～
7月15日、（復帰・通常勤務）7月16日～

【答】さて、前述した「アヤシイ解釈」のとおりなら、病気休職から開始している事例④における通勤手当の支給再開は、8月（翌月）となるはずですが。しかし、この場合は、通勤手当規則19条の4第3項の規定により、7月（当月）から通勤手当の支給が再開されます。理由は下記の引用のとおりです。

「月の初日から末日までの間において、休暇に引き続いて休職、育児休業、派遣等となる又は休職、育児休業、派遣等から引き続いて休暇となることにより、月の全日数にわたって通勤しないこととなる場合に

いては、その休職等は同条第3項の規定の『その他の事由』に含まれるものと解されている。』(『諸手当質疑応答集(第13次全訂版)』、学陽書房、2017年、p.102、波線強調は引用者)

ちなみに、上記のような分かりやすい注釈は、同じ『諸手当質疑応答集』でも最新の(第13次全訂版)にしか記載されていません。このことから、常に最新版の根拠に目を通す重要性がうかがえますね。

*** 2 育児短時間勤務と期末勤勉手当について ***

期末勤勉手当の算定においては、多くのトラップ(罠)が仕掛けられています。監査でよく指摘される事例としては、勤勉手当の複雑なルールが引き起こす誤解が挙げられます。「基準日以前の6箇月以内の全期間にわたって勤務した日がない場合(公務傷病等、特別休暇及び年次休暇等により全期間勤務しなかったときも該当)」の全期間除算のケース。または、「30日を超える病気休暇取得の場合」における除算期間の計算ミスのケースなどが有名ですね。

しかし、それらの事例に対しては、「給与実務のてびき」(沖縄県人事委員会)や『諸手当質疑応答集』(学陽書房)などが改訂されるごとに丁寧な説明を加えてきており、現在ではそれらの事例で困ることは比較的少なくなっています。今回の記事でご紹介したい事例は、期末勤勉手当の算定において、最難関だと思われる「育児短時間勤務」についての処理方法です。

「給与実務のてびき」にあたっては、育児短時間勤務については、支給額のところで「給料の月額を算出率で除して得た額とする」というごく簡単な記述や、在職(除算)期間のところで「当該期間に算出率を乗じて得た期間(の1/2)」という不親切な説明があるのみで、具体的な処理方法を示してくれないばかりか、「算出率で何? どう計算するの?」というすぐに浮かぶ疑問にもまったく答えてくれません。

そもそも、「除して」や「乗じて」などの言葉づかいが、期末勤勉手当の理解の難しさに拍車をかけています。どうして「割って」や「掛けて」と書いてくれないのだろう、いっそのこと計算記号の「÷」や「×」を使った論理式で表記してくれたら分かりやすいのに!と、例規の条文に特有の無味乾燥な長文に四苦八苦ししながら何度考えたことでしょうか。

「加減乗除」という「+-×÷」の四則演算を表す言葉や、「和差積商」というそれら四則演算の「答え(結果)」を表す言葉を、小学生のときに受けた算数の授業で丸暗記させられたはずなのに可笑しいですね。

ちなみに、本記事を書いているのは県立学校の事務職員で給与係です。私が処理した2020年6月期末勤勉手当における臨任職員の前歴確認において、他校で「任期付短時間勤務職員(育短代替)」を経験された方が実際にいました。今後は「働き方改革」などでますます多様な勤務形態が教職員の間でも出てくるのが予想されます。「育児短時間勤務なんて、めったに経験しないレアケースだよ!」といつまでも言うてはなら

れません。今回、私が例規にもとづき調査して分かったことを、ぜひ事務職員のみなさんとともに共有したいと思います。下記の「(1) 育児短時間勤務職員(本務職員)」と「(2) 任期付短時間勤務職員(育短代替の臨任職員)」について、①から⑤までの各5点を留意していただければ、それぞれの期末勤勉手当の算定は問題ないかと思います。

(1) 育児短時間勤務職員(本務職員)

①算出率=1週間当たりの育短職員の勤務時間(h)/38.75h

(育児休業条例15条:給与条例7条1項の読み替え)

②期末勤勉手当の基礎額:通常勤務時における給料月額

(育児休業条例15条:給与条例27条及び28条の読み替え) ※算出率を乗じて減額されている給料月額を、その算出率で除して再び割り戻すことによって、通常勤務の職員と同じ給料月額になるということ。

③扶養手当:満額支給

(給与条例12条:扶養手当)

④期末手当の除算期間=(育短勤務期間-育短勤務期間×算出率)×1/2

(期末手当等規則6条2項5号) ※1日未満の端数も切り捨てない(下記⑤のような根拠がないため)

⑤勤勉手当の除算期間=育短勤務期間-育短勤務期間×算出率

(期末手当等規則12条2項6号) ※1日未満の端数は切り捨て(同規則同条同項ただし書)

(2) 任期付短時間勤務職員(育短代替の臨任職員)

①算出率=1週間当たりの育短代替の勤務時間(h)/38.75h

(育児休業条例24条:給与条例7条1項の読み替え)

②期末勤勉手当の基礎額=通常勤務時における給料月額×算出率

(育児休業条例15条のような給与条例27条及び28条の読み替え規定が存在しないため)

③扶養手当:無し

(育児休業条例24条:給与条例34条の2第2項の読み替え)

④期末手当の除算期間:無し

(期末手当等通知12(2):算出率に7.75hを乗じて得た時間をもって1日とするため、1日の勤務時間は通常勤務の職員に比して短くはあるが「常勤」となり、除算すべき期間が無いと考えるため)

⑤勤勉手当の除算期間:無し(上記④と同じ)

これからも沖縄学校事務労働組合は、事務職員のみなさんに対して、業務上で必要となる情報を、例規等の根拠をしっかりとおさえた形で正確にお伝えしてゆきたいです。そこで、「この解釈は適切か?」「この部分がよく分からない!」など、みなさんの声をメールなどでご連絡くだされば、今後の調査研究や情報提供に活かせるので幸いです。