

外務省委託

平和構築・開発における  
グローバル人材育成事業

Global Peacebuilders Program

# 国連の福利厚生制度

小阪 真也



一般社団法人広島平和構築人材育成センター (HPC)

2016年3月

## 目次

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| はじめに .....                  | 2  |
| 1. 国連の福利厚生制度の淵源.....        | 4  |
| 2. 国連職員に対する社会保障制度の概説.....   | 7  |
| 3. 国連職員に対する手当の支給制度の概説 ..... | 16 |
| 4. 国連職員の休暇・休職制度の概説.....     | 26 |
| おわりに .....                  | 34 |

## はじめに

国連職員全体に占める日本人職員の割合を増加させるための施策や、グローバル化の進展を踏まえた人材育成の政策の実施、あるいは平和構築や開発、人道支援などの国際協力分野の発展などは、現在の日本において、国連をはじめとする国際機関におけるキャリア構築を促進する動因となっている。

しかし、国際機関での勤務を1つのキャリア構築の方途として捉えた際に、必ずしも日本人の志望者がキャリア構築の理由として、「良い給与水準や待遇」、あるいは「良い勤務環境」などの理由を挙げているわけではない。例えば、先行研究において、国連で勤務する日本人職員を対象に実施されたアンケート調査では、「開発途上国支援」、や「自分の専門分野を活かす場」といった、志望者自身の専門性の発揮や関心を満たす場として国連での勤務を選択したという内容の項目が、より多く志望動機として見出されたことが述べられている<sup>1</sup>。

一方で、職業決定の動機について、日本国内企業の転職経験者のデータを挙げると、例えば転職先決定の理由として挙げられているのは「前職より給与が上がったから」という待遇面の改善に関する理由が、「経験・スキルが生かせる仕事だと感じたから」という理由より上位の理由として挙げられた、というデータも存在する<sup>2</sup>。

このような国際機関職員と日本国内企業の職員との間における職業決定の動機の違いは、もちろん国際機関での勤務と、日本国内での勤務の性質や環境の違いにも影響を受けている。日本国内企業に就職する場合と異なり、国際機関での就職は、大多数のポストで国籍国以外での勤務が求められる<sup>3</sup>。また、例えば国連の平和維持活動に従事する場合は、家族の帯同が不可能で、生活環境も紛争地や市街地から離れた僻地など、過酷な勤務地で活動をする場合もある<sup>4</sup>。つまり、高給で手厚い待遇のされる職業に就く、という動機は、調査対象となった国連で勤務する職員にはそもそも抱かれにくい、という見方もできる。

他方で、国連をはじめとする国際機関を、1つの就職先として見た場合、その待遇の水準は、例えば日本の企業に比して必ずしも劣っているわけではない。つまり、上述した先行研究で挙げられた志望動機に言及すると、志望者が自身の専門性を最大限に発揮する職場として国際機関での勤務を選択した場合であっても、それと引き換えに待遇の面で妥協することが求められるわけではない。むしろ、手厚い待遇の存在を、国際協力への関心を満たし、専門性を発揮できる勤務内容に加えて、国際機関での就職の魅力の1つとして、積

---

<sup>1</sup> 例えば、横山和子(2011)、『国際公務員のキャリアデザイン：満足度に基づく実証分析』、白桃書房、75頁。

<sup>2</sup> 株式会社マイナビによる2013年の調査結果より。

(<http://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/reason/140214/index>) (2015年11月17日閲覧)

<sup>3</sup> 横山、前掲書、15-16頁。

<sup>4</sup> United Nations Careers, “Working in the Field”,

(<https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=WINF>) (2016年3月3日閲覧)

極的に評価することもできるのではないかと考えられる。

そこで、本稿は、国連における職員の待遇の中核として、福利厚生制度の内容について概説する。国連は代表的な国際機関であり、その関係機関の多くが、後述する国連共通制度（United Nations Common System）を人事管理上の基準として採用し、職員の福利厚生についても、共通あるいは類似した制度を確立している。したがって、国連の福利厚生制度を概説することで、国際機関に勤務する職員の待遇に関する仕組みについて、代表的な例を示すことができると考えられる<sup>5</sup>。

なお、本稿で述べる「福利厚生」という概念について、日本国内及び海外の先行研究では、多様な定義が採用されている<sup>6</sup>。また、各国の国内における福利厚生制度について言及した場合、その内容についても非常に詳細に区分されて論じられる場合がある。日本を例に挙げれば、健康保険料や介護保険料などの社会保険に区分されるものは、いわゆる法定福利厚生制度であり、各法律に基づき、事業主が義務的に保険料を負担することとされ、非法定福利厚生制度と区別される。

本稿では、日本の国内制度上は法定の福利厚生制度となっている、健康保険などの社会保障を含む、より広い概念枠組みを採用し、使用者である国連が、被使用者である国連職員の福祉のために提供する、基本給以外の事項を福利厚生制度の具体的な事項として捉えて論述する。国連においては、後述する国際連盟期に提案された「ノーブル・メイヤーの原則」に基づき、その黎明期から多様な福利厚生制度が形成されていった。本稿は、国連における福利厚生制度の発展の経緯に触れた上で、具体的に現在国連で運用されている国連共通制度内で規定されている福利厚生制度である、社会保障、手当の支給、休暇・休職制度の仕組みに区分して、それぞれについて概説を行う。

---

<sup>5</sup> 2015年時点で、国連共通制度に基づいた職員管理を行っている国連関連機関は、国連本部事務局を入れて26機関である。ICSC (International Civil Service Commission), “Common System Members”, (<http://icsc.un.org/about/members.asp>) (2015年11月18日閲覧)

<sup>6</sup> 例えば、日本国内の福利厚生制度に焦点を当てた先行研究としては、谷田部光一（2014）、「わが国における福利厚生の現状とこれからの方向」、政経研究第51巻1号を参照。また、海外の先行研究では、例えば、Barton L. Weathington and Lols E. Tetrick (2000), “Compensation or Right: An Analysis of Employee ‘Fringe’ Benefit Perception”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 12, Nov. 3.などが存在する。しかし、谷田部（2014）が言及しているように、日本語の「福利厚生」と英語でしばしば対訳として用いられる“Fringe Benefit”では、概念が異なるという理解があり、明確に統一された定義が各国共通で存在するわけではない。詳しくは谷田部（2014）、84頁を参照。

## 1. 国連の福利厚生制度の淵源

現在国連で採用されている福利厚生制度の淵源は、国際連盟において採用された「ノーブル・メイヤーの原則」に見出すことができる。「ノーブル・メイヤーの原則」は、国連の前身となった国際連盟の黎明期である 1921 年に、フランスの外交官であったジョージ・ノーブルメイヤーが議長を務めた委員会により提出された報告書での言及を基に、第 2 回国際連盟総会で採択された決議で述べられた、国際連盟における職員の給与・待遇に関する原則である<sup>7</sup>。

同原則は、①世界最高水準の給与体系を有する公務員制度を有する国家の仕組みを採用すること、②当該国家と国際連盟本部の所在地の生活費のレベルの違いを考慮すること、③その他の外部的な事情を考慮することの 3 点を中核として、国際連盟に務める職員の給与や待遇の制度を構築するという原則である<sup>8</sup>。同原則は、当時最も高い給与が支払われている公務員制度を有する国際連盟の加盟国であったイギリスを含む、全ての加盟国から、連盟事務局に務める職員を集めるという観点から提唱された<sup>9</sup>。これにより、国際連盟で勤務する職員の基本的な給与体系や福利厚生制度の原型が形成されることとなった。

国際連盟において確立された同原則は、国連においても採用されることとなった。1945 年 6 月 25 日に、サンフランシスコ講和会議を経て、国連の設立文書となる国連憲章に原加盟国の 51 か国により署名され、国連準備委員会 (Preparatory Commission of the United Nations) が設立された<sup>10</sup>。新たに起草された国連憲章は、その事務局に関する規定も一新し、国際連盟規約では明記されていなかった、事務局で勤務する国連職員の国際性を強調した第 100 条と、それを実現するための任用規定を定めた第 101 条を置いた。具体的な職員の任用基準として、国連憲章第 101 条は、①最高水準の能率、能力及び誠実の確保と、②できるだけ広い地理的基礎に基づく採用を求めた。

国連準備委員会は、これらの国連憲章の規定に基づき、現在の国連の原型となる組織の構築に着手した。その際、同委員会は、下記のように提言を行い、国連においても、「ノーブル・メイヤーの原則」の中核的な内容に基づいて、職員の給与・待遇を決定するように述べている。

---

<sup>7</sup> Anique van Ginneken (2006), *Historical Dictionary of the League of Nations (Historical Dictionaries of International Organizations)*, Scarecrow Press, p. 140.

<sup>8</sup> FICSA (Federation of International Civil Servants' Associations) (2004), "FICSA Council 57<sup>th</sup> Session Provisional Agenda Item 15: The Noblemaire Principle", FICSA/C/57/PSA/4, p. 1.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> 同委員会の理事国となったのは、オーストラリア、ブラジル、カナダ、チリ、中国、チェコスロバキア、フランス、イラン、メキシコ、オランダ、ソビエト連邦、イギリス、アメリカ、ユーゴスラビアであった。Executive Committee to the Preparatory Commission of the United Nations (1945), "Report by the Executive Committee to the Preparatory Commission", PC/EX/113/Rev.1, Part I Introduction.

原則として、機関間での人事上の競争を避け、人的交流を活発化するために、国連及びその専門機関で同等の水準の給与・待遇に関する算出規定を設けることが望ましい。この算出規定は、国連事務局における業務に影響を与える特別な事情を考慮した上で、国連所在地又は他国における最も高い水準の給与・待遇と比較して決定されることが望ましい<sup>11</sup>。

国連準備委員会の提言の中で特に重要であるのは、国連及びその専門機関で、同等の水準の給与・待遇に関する算出規定を設けることが明言された点である。これにより、事務局及び多くの専門機関の間で、人事管理上の規則の根幹として共有されている、現在の国連共通制度が形作られることとなった<sup>12</sup>。

また、特に国連における福利厚生制度について焦点を当てる本稿の問題関心からすれば、同提言において、国連における、職員の福利厚生全般に関する幅広い事項にも言及されていることは、特筆すべき点である。同提言においては、具体的に、①年金、②子供の養育費・教育費、③赴任後の特別手当、④居住地から離れた地域への赴任手当、⑤職員の異動に伴う手当、⑥国連の高官を対象とした福祉手当、⑦国連事務総長への適切な家屋の提供が、それぞれ国連において採用されるべき福利厚生制度の事項として挙げられ、現在の国連における福利厚生制度の原案となった<sup>13</sup>。

なお、1948年には、「ノーブル・メイヤーの原則」と同様の観点から、現地採用スタッフの給与と待遇について適用されるべき原則として、「フレミングの原則」も確立されている。同原則は、国連憲章第101条で明記されている、最高水準の能率と能力を有する有望な職員を、各国連機関が活動している現地で確保すべく、「同様の職種において、現地で採用されている最高水準の待遇」に基づき、現地採用スタッフの給与基準や待遇を定めるべきとする原則である<sup>14</sup>。

その後、国連準備委員会が行った国連職員の福利厚生に関する提言は、1952年2月2日の国連総会決議590/6の付属文書として策定された、国連職員就業規則において、具体的に制度化されることになった。例えば、提言で言及されていた年金の支給については、同規則の第6条で、国連合同職員年金基金（UNJSPF: United Nations Joint Staff Pension Fund）を設立し、同基金により実施されると規定された<sup>15</sup>。手当については、具体的に、健康保護、

---

<sup>11</sup> Ibid., para. 65.

<sup>12</sup> なお、国連共通制度は、制度を採用している各機関における人事制度上の共通の基本原則ではあるが、各機関の個々の事情に応じた制度の差異を絶対的に禁止するものではない。例えば各機関における職階の表記のように、大部分で共通しているものもあれば、病気休暇や育児・出産休暇の取得可能日数など、各機関で部分的に異なる取り扱いがされている制度も存在する。

<sup>13</sup> Ibid., paras. 70 – 75.

<sup>14</sup> United Nations (2006), “Manual for Salary Survey in Non-Headquarters Duty Stations”, Introduction.

<sup>15</sup> United Nations (1952), General Assembly Resolution 590 (VI), “Annex: Staff

病気休暇、産休、国連での公的な職務中の病気、事故、死亡などの状況で、職員に対して支払われる金銭の支給基準を、国連事務総長の指示に基づいて策定することが規定されている。また、特に、国連準備委員会の提言で触れられていた、子供の養育費・教育費については、個別に支給基準を記した付属文書が作られるなどの措置が、1952年の時点で実行に移されている<sup>16</sup>。

「ノーブル・メイヤーの原則」に対する再検討の機会はいくつか設けられたものの、現在でも、国連事務局と各国の国連専門機関の職員全体の給与に関する根幹を成す、一般的な原則として維持されている<sup>17</sup>。同原則が採用されて以後、現在まで、国連は、同原則の中核を成す、「世界最高水準の給与体系を有する公務員制度を有する国家の仕組み」として、一貫してアメリカ合衆国の連邦公務員制度で採用されている給与体系を参考にして、専門職員の給与を算出している<sup>18</sup>。国連の福利厚生制度は、「ノーブル・メイヤーの原則」に基づき、国連準備委員会が行った、国連職員の福利厚生を含む待遇への提言で挙げられた事項を発展させる形で、1952年から最新の2014年の就業規則まで、何度も修正を経ながら、社会保障や各種手当、そして多様な休暇・休職制度を含む、現在のものへと拡充されていた<sup>19</sup>。

---

Regulations of the United Nations Scope and Purpose”, 2 February 1952.

<sup>16</sup> Ibid., “Annex IV: Children’s Allowance, Education Grant and Repatriation Grant”, paras. 1 – 4. もっとも、当時の就業規則は、現在の就業規則のように一般職位のスタッフを含むものではなく、主に専門職位の職員を対象としている点で違いがある。

<sup>17</sup> 例えば、国連において職員の給与や雇用に対する監督や助言を行うものとして設立された ICSC も、1975年に国連総会に提出したレポート内で、「同原則の代替となる原則は存在しない」と言及しており、現在も同原則が国連共通制度の根幹として採用されている。同原則に対する ICSC の言及については、例えば下記を参照。United Nations (1975), “Report of the International Civil Service Commission”, United Nations General Assembly Official Records: Thirtieth Session, Supplement No. 30 (A/10030), p. 11, para. 29. また、同原則の代替案に関する議論の経緯については下記を参照。FICSA, op.cit., pp. 2 – 5.

<sup>18</sup> ICSC (2014), “United Nations Common System of Salaries, Allowances and Benefits”, United Nations, January 2014, p. 2.

<sup>19</sup> 2016年3月時点で適用されている現行の就業規則については下記を参照。United Nations (2014), “United Nations Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations”, ST/SGB/2014/1. 最新の就業規則に至るまで、78回の改正を経ているが、基本的には、1952年の国連準備委員会による提言で挙げられた事項が福利厚生制度の中核として維持されている。

## 2. 国連職員に対する社会保障制度の概説

国連の黎明期からその就業規則で明示されたように、任期付きでの雇用が大半を占める国連職員にとっては、老後や不測の事態に対処するための備えとして、社会保障制度の存在は重要事項である。現在、国連では、職員の社会保障制度として、(1) 年金、(2) 健康保険・生命保険、(3) 損害保障の制度を備えている。

### (1) 年金

1945年の国連準備委員会の提言に基づき、国連職員に向けた年金制度を管理・運用する組織として、1948年の国連総会決議でUNJSPF規程が採択され、1949年にUNJSPFニューヨークオフィスが設立された<sup>20</sup>。その後、1975年には、国連関連機関が多く設置されているジュネーブにオフィスが設立され、現在は、これら2か所のオフィスで国連の年金制度の運用・管理が行われている。

国連における年金制度の運用状況について、データを挙げると、2014年12月31日時点で、年金制度への加入者は12万2759名、年金受給を受けているのは7万2367名である<sup>21</sup>。また、2013年12月31日から2014年12月31日までに受給者に支払われた年金の総額は、約20億300万米ドルであり、UNJSPFの資金規模は2014年12月31日の時点で約530億1000万ドルである<sup>22</sup>。

具体的にUNJSPFが運用・管理している年金制度について概説すると、まず、国連職員は、一般職位や専門職位などの職位に関わらず、①6か月以上の任期で勤務した場合、あるいは、②30日間以上中断することなく、通算6か月以上の任期で勤務した場合で、かつ③①、②に共通して、辞令上加入できないと規定されていない場合に、UNJSPFの年金制度に加入する<sup>23</sup>。当年金の掛け金は、年金制度に加入している各職員の基本給与から23.7%差し引かれて支払われるが、1990年以降に加入した職員については、その内7.9%を負担し、残り15.8%は職員の所属機関が負担するようになっている<sup>24</sup>。

年金の加入期間は、基本的には加入後から加算されるが、加入後に、自発的に加入以前の期間、加入していたのであれば給与から掛け金として差し引かれていた金銭に相当する額をUNJSPFに納めることで、前職へ在職していた期間の分、UNJSPFの年金制度への加入期間を加算することが可能であり、これを認証(validation)と呼ぶ<sup>25</sup>。ただし、この手続き

<sup>20</sup> United Nations (1948), General Assembly Resolution 248 (III), 7 December 1948.

<sup>21</sup> UNJSPF (2015), “United Nations Joint Staff Pension Fund Annual Report 2015”, 2015, p. 3.

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> United Nations (2014), op.cit. Rule 6.1, p.52.

<sup>24</sup> UNJSPF (2015), “Regulations, Rules and Pension Adjustment System of the United Nations Joint Staff Pension Fund”, JSPB/G.4/Rev.20, Article25, p. 10.

<sup>25</sup> Ibid., Article 23, p. 9.



を行うためには、①加入後1年以内であること、②1年以下の休暇を含む前職の在職期間全ての期間の業務について申請すること（部分的な期間についての申請は不可能）、③加入が明示的に不可能な業務とされていないこと、④加入が前職を離れてから2年以内に行われたこと、という条件を全て満たす必要がある。当手続きを通じた掛け金の支払いについては、通常の掛け金の支払いに準じて、加入者と所属機関で分担して行われる。

また、一度当該年金制度に加入可能な国連のポジションを離れ、掛け金を返還された後、再び年金制度に加入可能なポジションに就いた場合、返還された掛け金を UNJSPF に再度納めることで、以前加入していた年度を加算可能な年数とすることができ、これを復活（restoration）と呼ぶ<sup>26</sup>。しかし、当手続きのために納入する金額は、返還された掛け金に加えて、年金制度に加入可能な職を離れていた期間につき、年利 3.25%分の利子を追加しなければならない。

これらの認証や復活など、代表的な自発的措置による掛け金支払いの機会を除き、基本的に国連における年金制度への加入は、制度上、職員への義務とされている点に注意が必要である。つまり、上述した年金制度への加入資格を満たすポジションに就いている国連職員に対しては、強制的に UNJSPF の年金制度への加入と、給与から掛け金が差し引かれる措置が取られるようになっている<sup>27</sup>。この意味で、日本国内の制度と比較すれば、例えば厚生年金などの公的年金制度に近い仕組みが、国連においても採用されていると言える。

表 1 UNJSPF の年金制度における加入者本人への支払い区分と条件の概略

|    | 5年以上の掛け金の支払い実績が必要   | 5年以上の掛け金の支払い実績が不要  |   |
|----|---|--|---|
| 名称 | 退職年金  | 障害年金   | 払い戻し  |
| 条件 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 掛け金の支払い実績が通算5年以上。</li> <li>・ 定年に至ること。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 病気や怪我により長期又は永続的に従事不可能な状態になること。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 掛け金の支払い実績が通算5年以下。</li> <li>・ 定年に至っていないこと。</li> </ul> |

筆者が作成

年金制度に加入している本人への年金の支給の態様は、表1で記載している通り、大きく①退職年金、②障害年金、③払い戻しに区分できる。①退職年金について、基本的に退職時に受給資格が発生するものについては、通算5年以上の掛け金の支払い実績が必要となる。一方、②障害年金、③払い戻しについては、通算5年以上の掛け金の支払い実績は必要条件ではない。

<sup>26</sup> Ibid., Article 24, p. 9.

<sup>27</sup> UNJSPF (2008), “Participation”, p.6.

表 2 UNJSPF の年金制度における退職年金の区分

| 名称     | 条件  |
|--------|---|
| 定年退職年齢 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1990 年 1 月以前に年金制度に加入し、60 歳以上である者。</li> <li>・ 1990 年 1 月以後に年金制度に加入し、62 歳以上である者。</li> <li>・ 2014 年 1 月以後に年金制度に加入し、65 歳以上である者。</li> </ul> |
| 早期退職年齢 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2014 年 1 月以前に年金制度に加入し、55 歳以上で定年退職年齢とされている 60 歳もしくは 62 歳以下の者。</li> <li>・ 2014 年 1 月以降に年金制度に加入し、58 歳以上 65 歳以下の者。</li> </ul>              |
| 特別退職年齢 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ いずれの早期退職年齢よりも低い年齢の者。</li> </ul>  |

筆者が作成

退職年金については、表 2 で述べている通り、国連を離れる年齢によって、①定年退職年齢、②早期退職年齢、③特別退職年齢の 3 つに、さらに取り扱いが区分されている。これらの内、①定年退職年齢、②早期退職年齢に基づく年金支給の場合、各職員は、年金支給額の総額の 3 分の 1 を一時金として、退職時に受給することができる<sup>28</sup>。③特別退職年齢での取り扱いの場合、一時金の受給資格は存在しない。なお、一時金を受給した場合は、その後に年金として受給できる月額がその分減少する。加入者に支払われる年金の額は、掛け金の納入期間、離職の年齢、受給額の加算割合、最終的な平均掛け金支払い額（FAR）などを総合的に考慮して決定される<sup>29</sup>。

また、国連加盟国あるいは国際機関と UNJSPF の間で合意を結び、国連総会で承認されることにより、UNJSPF の年金加入状況について、合意を得られた国・機関で運用・管理されている年金制度において、流用することができる<sup>30</sup>。例えば、1979 年 12 月 20 日の国連総会決議 34/221 により、UNJSPF の年金制度と、国際通貨基金の退職制度との間に、条件付きの互換性が認められている<sup>31</sup>。このような互換性が認められていれば、国連で勤務していた職員が、他の国際機関に異動した場合に、国連の年金制度への加入実績を継続できる場合がある。

UNJSPF の年金制度上、注意しておく必要があるのは、各国連職員自身の国籍国における課税制度である。国連職員に支払われる年金は、国連憲章第 105 条 2 項及び 1946 年に発効した、「国際連合の特権及び免除に関する条約（国連特権免除条約）」に規定されている、国連職員が身分として保持する特権免除の対象になると明記されていない。したがって、原則として、それぞれの職員の国籍国の課税対象となる可能性が存在する<sup>32</sup>。この点につき、

<sup>28</sup> UNJSPF (2014), op.cit., Articles 28 and 29, pp. 11 – 13.

<sup>29</sup> ICSC, op.cit., p. 13.

<sup>30</sup> UNJSPF (2014), op.cit., Article 13, p. 6.

<sup>31</sup> UNJSPF (1984), “Agreements on Transfer of Pension Rights”, JSPB/G.4/Rev.11/Add.2/January 1984, pp. 4 – 9.

<sup>32</sup> 国連特権免除条約第 5 条 18 項 (b) では、「国連から支払われる給料・報酬」について、

国連は、例えばアメリカ合衆国において、年金に対する課税が免除され得る条件群を、下記の通り挙げている<sup>33</sup>。

- (a) 国連特権免除条約に対する各国家機関の解釈や、特定の条約の文言に基づく免除。
- (b) 各国家における（国際的な公務員を含む）あらゆる公務員に対して給付される年金への課税免除制度の存在。
- (c) 国外での業務に対する部分的、あるいは全体の課税免除制度の存在。
- (d) 国内法に基づく課税免除。
- (e) あらゆる者に対する国外からの金銭収入への課税免除制度の存在。
- (f) 受給者が負担した掛け金への返却として支給される年金に対する課税免除制度の存在。

日本を例に挙げれば、所得税法第9条8項では、「外国政府、外国の地方公共団体又は政令で定める国際機関に勤務する者で政令に定める要件を備えるものがその勤務により受ける俸給、給料、賃金、歳費、賞与及びこれらの性質を有する給与」を、非課税所得としている。しかし、本条文に関する所得税基本通達9-12(2)では、「退職手当、一時恩給その他の退職により一時に受ける給与及びこれらの性質を有する給与」について、非課税とならない旨規定されており、年金の場合は、これらの退職に付随して支払われる金銭に該当する<sup>34</sup>。したがって、例えば UNJSPF の年金受給資格を得て国連を退職後、日本に居住する場合、UNJSPF より支給される年金は、原則的に日本における所得税の課税対象となる<sup>35</sup>。

## (2) 健康保険・生命保険

国連における職員に対する健康保険・生命保険の提供への取り組みは、1952年に提出された最初の就業規則で明示されて以後実施されており、現在では、ニューヨークの本部事務局内部に、健康・生命保険班（Health and Life Insurance Section）が設置され、職員並びに

---

課税免除の対象として明示されている。しかし、年金などの必ずしも役務の対価として給料・報酬の形で支払われるものではない事項については規定されていない。

<sup>33</sup> United Nations Office of Legal Affairs (1997), “Guide to National Taxation of United Nations Joint Staff Pension Fund Benefits, with Special Reference to United States Taxes”, JSPB/G.11/Rev.8, paras. 1 – 3.

<sup>34</sup> 当該通達の全文については下記 URL を参照。

<https://www.nta.go.jp/shiraberu/zeiho-kaishaku/tsutatsu/kihon/shotoku/02/02.htm#a-01>  
(2016年3月3日閲覧)

<sup>35</sup> 2016年3月3日に筆者が行った国税庁電話相談センターへの聞き取り調査においても、同様に UNJSPF の年金制度により支給される年金が、日本国内の税制上は原則的に課税対象になる旨回答されている。

その配偶者や子供を対象にした団体保険サービスの提供が行われている<sup>36</sup>。

国連では、制度の設計や運用にあたり、表3にある通り、いくつかの民間保険会社と業務提携を結んでいる。

表3 国連における各種保険制度

| 分類                           | 名称                        | 概要   |
|------------------------------|---------------------------|--|
| 生命保険                         | エトナ社生命保険                  | エトナ社がサービスを提供している生命保険。加入は任意で、拠出金は全て加入する国連職員から支出。  |
| 医療・歯科治療保険（米国以外で勤務する国際職員対象）   | 国連世界健康保険制度                | 米国以外の全地域で勤務する国際職員を対象とする。保険償還額の限度は1年につき25万ドル。基本的に加入は任意。   |
| 医療・歯科治療保険（米国以外で勤務する現地採用職員対象） | 医療保険制度（MIP）               | シグナ社がサービスを提供している、国連本部が置かれた米国以外で勤務する現地任用スタッフ、元スタッフ及びその家族を対象とする保険制度。現職スタッフは強制加入であり、元スタッフ及びその家族は任意加入。 |
| 歯科治療保険（米国をサービス提供の拠点とするもの）    | シグナ社歯科治療優先医療給付機構（PPO）保険制度 | 米国内で利用可能な歯科治療専門の保険制度。サービス運営者であるシグナ社のネットワークに加入している医療機関で治療を受けた場合、大部分の治療費がカバーされる。加入は任意。               |
| 医療保険（米国をサービス提供の拠点とするもの）      | エトナ社医療保険                  | エトナ社がサービスを提供している医療保険制度で、手術、眼科、医薬品の代金までカバー可能な任意加入保険。  |

<sup>36</sup> 1952年に策定された最初の就業規則内に、既に職員への保険サービスの提供については明示されている。United Nations (1952), op.cit., p. 77.

|        |                    |  |
|--------|--------------------|--|
|        | エンパイア・ブルー・クロス社医療保険 | エンパイア・ブルー・クロス社がサービスを提供している医療保険制度。エトナ社の医療保険制度との違いは、アメリカ国外での勤務地の医療機関で治療を受けた場合も幅広くカバーされる点。        |
|        | エンブレム・ヘルス社医療保険     | 特にニューヨークで勤務する職員を対象とした医療保険制度。2013年6月以降は新規加入が受け付けられていない。   |
| 短期医療保険 | 国連短期制度             | シグナ社がサービスを提供している、臨時に雇用された職員や、雇用期間が3ヶ月以下の職員を対象にした任意加入の保険制度。雇用期間が3ヶ月以上に更新された場合は、他の保険に切り替える必要がある。 |

健康・生命保険課のウェブサイト掲載情報を参考に筆者が作成

<http://www.un.org/insurance/page/health-plans> (2016年3月4日閲覧)

国連職員を対象とした保険制度については、その加入条件に生命保険と健康保険で違いがある。エトナ社によって運営される生命保険制度については、①6か月以上の雇用期間契約を結んでいること、②適切な健康診断書を保持していることの2点を前提条件として、着任後60日以内に申請することで、必ず加入することができる<sup>37</sup>。着任後60日以上を経過した後に申請する場合は、別途特別な申請書の提出が必要になる上、保険会社は申請を断ることができる<sup>38</sup>。

一方、健康保険制度については、原則的に3ヶ月以上の雇用期間契約を結んだ職員用のものと、3ヶ月以下か、あるいは臨時の雇用契約を結んだ職員のもので、申請できる保険制度が異なる。また、職務内容の特殊性から、国連との断続的な雇用契約(“When Actually Employed (WAE)”)を取り結んでいる職員の場合は、国連で提供されている健康保険に加入することはできない<sup>39</sup>。

これらの職員の在職中に提供される保険サービスに加えて、1967年に、国連では退職後

<sup>37</sup> United Nations (2002), “Administrative Instruction: Life Insurance”, ST/AI/2002/6, 27 September 2002, p. 2.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Ibid.

健康保険（ASHI：After Service Health Insurance）制度が確立され、国連退職後の職員の健康保険サービスの提供も行われている。退職後健康保険制度には、既に1万名を超える国連退職者が加入している<sup>40</sup>。現在運用されている退職後健康保険制度は、2007年5月4日の国連総会決議61/264によって変更され、その後に内容が更新されたものが基になっている<sup>41</sup>。2016年時点の現行の退職後保険制度への退職者の加入条件は下記の通りである<sup>42</sup>。

- ① 国連事務局、UNICEF、UNDP、UNOPS、UNFPA、UN Women の職員であったこと。
- ② 55歳以上であること。
- ③ 退職時に国連の健康保険制度に加入実績があること。
- ④ UNJSPF の年金受給者であること。ただし、払い戻し手続きを行っていないこと。
- ⑤ 10年間の健康保険への加入実績が有ること。

※なお、例外として、障害年金受給者の場合も加入資格を得ることができる。この場合、年齢や加入実績の要件は免除される。

なお、職員の退職後も、国連の健康保険制度に加入していた職員の配偶者や子供に対する保険は、①退職者による配偶者や子供のASHIへの加入申請、②子供については25歳以下であること、③5年以上の健康保険への加入実績があることという要件を満たすことで継続できる<sup>43</sup>。また、職員の死後も職員の配偶者及び子どもは健康保険への加入を継続できるが、職員の死後90日以内にASHIへの加入申請をすることが条件となる<sup>44</sup>。

### (3) 損害保障

国連では、職務の遂行中に発生した事故や病気による損害に対して賠償金を支払う損害保障制度が存在する。1966年1月以降に適用されている現行の制度では、原則として、①現地の社会保障制度の適用対象となっている現地スタッフ、②インターンや国連との特殊

---

<sup>40</sup> United Nations Health and Life Insurance Section, “Retirees and Survivors”, <http://www.un.org/insurance/retirees-survivors> (2016年3月4日閲覧)

<sup>41</sup> United Nations (2007), General Assembly Resolution on Liabilities and Proposed Funding for After-service Health Insurance Benefits, A/RES/61/264, 4 May 2007.

<sup>42</sup> United Nations Health and Life Insurance Section, “Who is Eligible for After Service Health Insurance?” <http://www.un.org/insurance/faq/who-eligible-after-service-health-insurance> (2016年3月7日閲覧)

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Ibid.

な雇用関係にあるスタッフを除く、全てのスタッフが適用対象となる<sup>45</sup>。

具体的な適用方法を概説すると、ここで言う「職務の遂行中に発生した事故や病気」は、①国連職員の故意の不正行為、②国連職員が自分自身あるいは他者に故意に怪我や病気などの損害を与える意図を持って行った行為の2点に該当しないものを指す<sup>46</sup>。加えて、事故や病気の内容としては、原則として、①国連職員としての職権の下で職務を遂行している最中に発生した自然災害による死傷、②健康や安全などに対する特段の危険性のある地域に国連によって派遣された結果、あるいはそれらの危険により発生した死傷、③職員個人が利用する自動車や職員の都合のために国連により手配された自動車を除く、国連の職務遂行のために利用した交通手段による死傷、のいずれかである必要がある<sup>47</sup>。

支払われる賠償金については、死亡による場合と怪我や病気による場合で、下記表4の通り区別されている。

表4 国連における職員の死亡及び病気・怪我に対する損害保障の概要

| 死亡  | 病気・怪我   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遺族の葬儀費用その他準備費用</li> <li>・ 遺体の輸送費用及び遺族の移動費用</li> <li>・ 相応の医療費・通院費その他費用</li> <li>・ 死亡時の職員の給与の5分の2を越えない範囲の死亡した職員の配偶者が再婚もしくは死亡するまでの毎月の賠償金</li> <li>・ 死亡した職員の未婚の子どもに対する年次賠償金</li> <li>・ 死亡した職員に配偶者・子どもが居ない場合の職員の兄弟・両親への賠償金</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相応の医療、通院、その他の関連費用</li> <li>・ 現職復帰までの間、もしくは現職に復帰できない場合は現職の任期満了まで、あるいは職務を離れてから1年間までの給与</li> <li>・ 部分的な障害給与の低いポストに任用された場合の前職と現職の給与の差額の3分の2に当たる年次賠償金</li> <li>・ 国連での在職中に負った損害により労働能力が減退した者への賠償金</li> <li>・ 人体の欠損など永続的な障害を負った者に対する一時金<sup>48</sup></li> </ul> |

United Nations (1966) を参考に筆者が作成

なお、賠償金の支払いには限度が存在し、死亡の場合は、死亡した職員の年額の給与と配偶者手当の合計額の3分の2を越えない範囲での賠償金が支払われる<sup>49</sup>。怪我や病気の場合

<sup>45</sup> United Nations (1966), “Appendix D to Staff Rules: Rules Governing Compensation in the Event of Death, Injury or Illness Attributable to the Performance of Official Duties on Behalf of the United Nations”, ST/SGB/Staff Rules/Appendix D/Rev.1, p.1.

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> Ibid.

<sup>48</sup> 例えば手の欠損の場合は1万1250米ドルなど、永続的な障害を負った際の一時金の支払いは詳細に規定されている。Ibid., p.9.

<sup>49</sup> Ibid., pp. 4 – 8.

合は、当該職員の怪我や病気になった段階での給与及び扶養家族手当の年額を越えない範囲で、給与の3分の2と、配偶者及び子どもの人数に応じて決定される給与の増額分の3分の1の額の合算が支払われる<sup>50</sup>。また、死亡及び怪我・病気の場合に、配偶者や子供が受け取ることができる金額にも、例えば1年あたり総額3000米ドル以下などの制約がある<sup>51</sup>。

---

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Ibid.



### 3. 国連職員に対する手当の支給制度の概説

国連では、一般企業と同様に、配偶者や家族を持つ職員への手当に加えて、国連での職務の特色である、危険な地域を含む各国への職員の派遣に対応する、様々な手当が存在する。以下、国連職員に対して支給される主要な手当として、(1) 扶養家族手当、(2) 地域調整手当及び住居手当、(3) 言語手当、(4) 教育補助手当、(5) 特別職手当、(6) 赴任に伴う手当、(7) 離任に伴う手当について、それぞれ概説する。

#### (1) 扶養家族手当

扶養家族手当 (dependency allowances) は、扶養対象である配偶者あるいは子供が存在する家庭を有する国連職員に対して支払われる手当である。扶養家族手当については、一般職員と専門職員の場合で取り扱いに違いがある。まず、扶養家族手当の対象となる配偶者については、一般職員の場合は当該配偶者が勤務する地域において、専門職員の場合は一般的に定められた給与規定上、配偶者の所得が、最も低い職階の国連一般職の初任給を超えないことが要件として求められる。これに加えて、一般職員の場合は、職員の勤務地で定められた額が支給されるが、専門職員の場合、給与とは別個に扶養家族手当が支払われるのではなく、その分加算された給与が調整額として支払われる<sup>52</sup>。

次に、扶養家族手当の対象となる子供については、職員の実子に加え、養子や継子が、①18歳以下である場合、②18歳から21歳で大学などにフルタイムで通学している状況がある場合、③長期または永続的な障害により自身の労働により収入を得ることが困難である場合の、いずれかに該当することが要件として求められる<sup>53</sup>。そして、職員側の要件として、子供の存在を理由に扶養家族手当を受けようとする場合は、職員自身が、主要かつ継続的に対象となる子供の生活の支援を行っていることを証明しなければならない<sup>54</sup>。また、配偶者の場合と同様に、一般職は各勤務地で指定の金額が、専門職には調整された給与が加算される形で、手当が支払われる。

なお、職員の父母あるいは兄弟・姉妹についても、要件を満たすことで、二次的な配偶者として、扶養家族手当の対象として認められる場合がある。要件として、職員が生活費の半額程度、最低でも扶養家族手当の支給額の2倍程度を担っていること、兄弟・姉妹については、職員が最低でも生活費の半額程度を担っていることに加えて、原則的に子供に

---

<sup>52</sup> United Nations Office of Human Resource Management, “Dependency Allowance”, [http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries\\_allowances/allowances/depall.htm#top](http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/allowances/depall.htm#top) (2016年1月4日閲覧)

<sup>53</sup> United Nations (2014), *op.cit.*, Rule 3.6 (a) (iii), p. 26.

<sup>54</sup> *Ibid.*, (a) (iv). なお、①子供が同居していない場合、②子供が既に結婚している場合、③長期または永続的な障害により自身の労働により収入を得ることが困難である場合のいずれかに該当する場合は、国連事務総長宛にこれらに該当することを証明する文書を提出しなければならない。

対する上記①～③の要件も同様に求められる<sup>55</sup>。また、既に職員が配偶者を対象とした手当・給付を受け取っている場合は、二次的な配偶者を対象とした受給資格を失う。

支給される扶養家族手当について、具体的に専門職員の職階及び国連内の給与計算上の格付けを指すステップについて言及しながら説明すると、例えば 2016 年 1 月時点での P2 の職階のステップ 1 の職員の場合、扶養家族手当が支給されている職員に対しては、ネット（手取り）で 5 万 965 米ドル支払われるのに対し、配偶者が存在しない職員に対しては、4 万 7803 米ドルが支払われ、扶養家族手当分の加算額は 3162 米ドルとなる<sup>56</sup>。

## (2) 地域調整手当及び住居手当

地域調整手当（post adjustment）は、物価などの経済状況が異なる勤務地で勤務する職員間で、給与支払いにおいて公平な取り扱いをするために設けられた、基本給に追加して支給される手当である。地域調整手当の受給資格は、原則として、①専門職員あるいはフィールド職員であり、かつ②1年以上の勤務地での勤続実績がある者に限定されている<sup>57</sup>。

地域調整手当の計算は、各勤務地の経済状況を定期的に分析することで行われ、基本的に国連本部が存在するニューヨークが基準地とされ、ニューヨークより求められる生活費の水準が高ければより高い金額が、低ければより低い金額が支給されることとなる<sup>58</sup>。具体的な支給額について、例えば日本の東京で勤務する専門職員を例に挙げると、2016 年 1 月現在の地域調整手当の乗数は 69.1%、職階が P2 でステップ 1 の独身の職員は、手取りで年額 4 万 7803 米ドルが給与計算の規定額になるため、乗算すると、年額 3 万 3032 米ドル（小数点 1 位四捨五入）、月額 2753 米ドル（小数点 1 位四捨五入）に該当する額が、地域調整額として支給されることとなる<sup>59</sup>。

なお、上述した受給資格を満たした職員は、原則として地域調整手当を受け取ることとなるが、国連事務総長の指示の下、別種の取り扱いを受けることもできる。具体的には、以前の勤務地より低い額の地域調整手当を受ける勤務地へ異動し、かつ、以前の勤務地に最低でも 1 人の直系家族（配偶者もしくは子供）が残っている場合、異動後から 6 か月間

<sup>55</sup> Ibid., (b) (v). なお、例えば重い障害を患った兄弟を扶養している場合など、特殊な状況に該当する場合は、年齢や就学に関する要件は緩和される。

<sup>56</sup> United Nations (2016), “Salary Scale for the Professional and Higher Categories: Annual Gross Salaries and Net Equivalents after Application of Staff Assessment (United States Dollars)”, 1 January 2016.

<sup>57</sup> Ibid., Rule 3.7 (a), (c), p. 27.

<sup>58</sup> ICSC, op.cit., p. 2.

<sup>59</sup> 2016 年 1 月時点の東京の地域調整手当算出に用いられる乗数については、下記を参考。ICSC (2016), “Consolidated Post Adjustment Circular”, ICSC/CIRC/PAC/493, Annex 1. また、計算方法の例示については、下記ウェブサイトを参照。United Nations Office of Human Resource Management, [http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries\\_allowances/salary.htm](http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/salary.htm) (2016 年 3 月 3 日閲覧)

を限度として、以前の勤務地で規定されていた地域調整手当を受給することができる<sup>60</sup>。また、受給要件とされている勤続実績にも例外規定が存在し、国連事務総長の承認を条件として、1年以下の勤務地での勤続実績のみでも例外的に受給資格を得ることができる<sup>61</sup>。

国連では、地域調整手当と同様に、各勤務地における経済状況の差異によってもたらされる不公平を回避すべく、住居手当（rental subsidy）も支給されている。住居手当の支給の要件は欧州・北米地域とそれ以外の地域における赴任状況によって異なる。まず、前者の場合は、①欧州・北米地域に居住し、かつ②地域調整手当あるいは月額任務手当の受給対象者に限定され、新たに赴任した者や、再度別地域から赴任した者については7年間、同地域に継続的に居住しているものの、やむを得ない事由により住居の移動をした者については5年間、住居手当の受給資格を得る。一方、後者の場合は、①欧州・北米地域以外に居住し、かつ②地域調整手当あるいは月額の任務手当の受給対象者に該当する必要がある。

なお、欧州・北米地域とそれ以外の地域の両者に共通して、一時的な赴任である場合や、日当（DSA: Daily subsistence Allowance）を受給している場合は、受給資格を失う。そして、実際に支払われる額は、どちらの場合であったとしても、住居の賃料全体の40%までを限度として、個々の職員の収入や住居の賃料によって変動する<sup>62</sup>。

### (3) 言語手当

原則として一般職位の職員やフィールド職員に限定されるが、2つ以上の国連公用語に精通している職員に対しては、言語手当（language allowance）が支払われる制度が存在する<sup>63</sup>。受給資格は、①当該職員の母国語が国連公用語の1つである場合は他の国連公用語、②当該職員の母国語が国連公用語ではない場合は、任命されている職務内容に求められる言語能力以外の国連公用語に精通していることが、国連で行われる言語能力テストによって示されることである<sup>64</sup>。また、3つ目の国連公用語能力を、言語能力テストを通じて示すことで、更に追加の言語手当を受給することができる<sup>65</sup>。

言語手当により得られる受給額は、2つ目の国連公用語の運用能力に対しては、各勤務地におけるG5レベルのステップ1の給与の5%が、3つ目の国連公用語の運用能力に対しては、2つ目の国連公用語の運用能力に対して支払われる手当の50%にあたる額が受給され

---

<sup>60</sup> United Nations (2014), *op.cit.*, Rule 3.7 (c) (i), p. 27.

<sup>61</sup> *Ibid.*

<sup>62</sup> United Nations Office of Human Resource Management, “Rental Subsidy & Deduction”, [http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries\\_allowances/allowances/rentalsu.htm](http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/allowances/rentalsu.htm) (2016年3月3日閲覧)

<sup>63</sup> *Ibid.*, Rule 3.8.

<sup>64</sup> United Nations Office of Human Resource Management, “Language Scheme”, [http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries\\_allowances/allowances/language.htm](http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/allowances/language.htm) (2016年3月3日閲覧)

<sup>65</sup> *Ibid.*

る<sup>66</sup>。なお、言語手当は年金の掛け金として基本給から差し引かれる対象となる<sup>67</sup>。

専門職員の場合、一般職位の職員と同様の手続きを経ることにより、恩恵を得られるが、言語手当という別枠で手当が支給されるのではなく、給与の特別昇給 (accelerated increment) の措置が取られることになる。具体的には、通常 12 か月かかる昇給までの期間につき、2 つ以上の国連公用語に精通していることを、国連で行われる言語能力テストを通じて示すことによって、10 か月に期間を短縮することができる<sup>68</sup>。

#### (4) 教育補助手当

教育補助手当 (education grant) は、子供を持つ職員に対して支払われる手当であり、① 自国 (後述する帰省休暇の際に滞在する国) の外に居住し、6 か月以上の任期を有する国際職員、及び、② ミッションで現地採用され、6 か月以下の任期を有する現地採用されたスタッフに対して支給される。

手当が支給される対象となる子供は、全日制の教育機関に通学していることが要件とされ、また、支給期間は、国際職員については、① 4 年制の大学を卒業するまでであり、かつ② 子供が 25 歳に至るまで、とされている<sup>69</sup>。ただし、障害を有する子供を持つ職員に対しては、その職員の職位や勤務地を問わず、特別な教育手当が支給される<sup>70</sup>。国際職員の場合、教育補助手当の支給単位は学年度ごととされており、例えば子供の学年度の途中で職員が自国に異動した場合や、学年度の始めに職員が死去した場合も、学年度末までの手当が支給される<sup>71</sup>。

教育補助手当として支払われる金額は、それぞれの勤務地で定められた規定額の 75% までとなっており、2013 年 1 月 1 日以後適用されている現行の基準では、例えば勤務地が日本の場合、学年度 1 年につき、子供 1 人あたりの規定額の総額は、最大で 232 万 4131 円であり、実際に受給できる金額は、その 75% である 174 万 3098 円が限度となる<sup>72</sup>。

なお、教育補助手当に関連する事項として、家族帯同不可であるミッションに赴任している場合を除き、職員が赴任している国以外で子どもが教育を受けている場合、各学年度に 1 度だけ、その子供が赴任国で勤務する職員のもとへ帰還する費用が支給される<sup>73</sup>。

---

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> ICSC, op.cit., p. 15.

<sup>68</sup> United Nations Office of Human Resource Management, “Language Scheme”, [http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries\\_allowances/allowances/language.htm](http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/allowances/language.htm) (2016 年 3 月 3 日閲覧)

<sup>69</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 3.9 (d), p. 29.

<sup>70</sup> Ibid, Rule 3.9 (j).p. 30.

<sup>71</sup> Ibid., Rule 3.9 (f), p. 30.

<sup>72</sup> United Nations (2014), “Appendix B: Education Grant Entitlements Applicable in Cases Where Educational Expenses are Incurred in Specified Currencies and Countries”, in United Nations (2014)., op.cit., p. 107.

<sup>73</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 3.9 (g), p. 30.

## (5) 特別職手当

特別職手当 (special post allowance) は、国連職員が、臨時的な空席の発生や職員の年休に付随して、現在勤務している職位よりも、高位で責任の求められる地位に就き、3ヶ月以上業務を行った場合に4ヶ月目以降から支払われる手当である<sup>74</sup>。例えば、現職が一般職位である職員が、専門職位である P1 や P2 などの職位に就いて3ヶ月以上業務を行った場合は、4ヶ月目に特別職手当の支給条件を満たすことになる<sup>75</sup>。

特別職手当の申請は、職員自身あるいはその上司が書面で行い、所属している各部局長が支給を決定する。ただし、D1 レベルの職員に対する支給の決定は、所属する部局長と適切なレベルの職員、及び人的資源管理部の代表者から成る委員会の助言を得る必要がある<sup>76</sup>。また、D2 レベルの職員の場合は、人的資源管理部の事務次長補及び所属する部局長の判断を仰ぐ必要がある<sup>77</sup>。

支給される金額については、レベルの高い職位に昇進した場合に、元の職位における給与から昇給する額と同等とされる<sup>78</sup>。なお、特別職手当は、UNJSPF の年金の掛け金として差し引かれる対象とはならない<sup>79</sup>。

## (6) 赴任に伴う手当

国連職員はその多くが任期付きの雇用形態で採用され、任期ごとに世界各国の職場を転々としながらキャリア構築を図ることが主流である。また、紛争地などの過酷な職場での勤務を余儀なくされる場合もある。そのため、国連では職員の異動に係る負担を軽減し、人的流動性を高めるために、新たな勤務地に赴く職員に対し、手当を支給する制度が存在する。

基本的に、赴任に伴う手当は、国連で適用されている ICSC の認定に基づく各勤務地のレベルに即して支給額が決定される。各勤務地のレベルは、本部を示す H と、勤務の困難な度合に応じて格付けされ、最も困難な度合が低い A から、最も困難な E までの6つのアルファベットで表される。各勤務地は、ICSC の主導により3年に1度の頻度で査定され、勤務が困難な度合を、治安、衛生、居住環境、気候、僻地の度合いなどを考慮して格付けされる<sup>80</sup>。

<sup>74</sup> Ibid., Rule 3.10 (a), (b), p. 30.

<sup>75</sup> United Nations (1999), “Administrative Instruction: Special Post Allowance”, ST/AI/1999/17Amend.1, p.2.

<sup>76</sup> Ibid., p. 4.

<sup>77</sup> Ibid.

<sup>78</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 3.10 (d), p. 31.

<sup>79</sup> Ibid.

<sup>80</sup> ICSC (2013), “A Guide to the Mobility and Hardship Scheme and Related

具体的に赴任に伴う手当に分類される内、主要なものは、下記表 5 の通りである。

表 5 赴任に伴う主要な手当

| 名称                           | 概要   | 支給内容   |
|------------------------------|--|--|
| 赴任手当<br>(assignment grant)   | 1年以上の任期で新たに赴任する国際職員が、生活環境を整えることができるように支給される手当。         | <p>① H の勤務地の場合<br/>下記が赴任時に一括して支払われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 本人に対する 30 日分の現地基準の DSA+家族 1 人当たり現地基準の半額の 30 日分の DSA</li> <li>✓ 1 か月分の給与(手取り額)に当たる額</li> </ul> <p>② A～E の勤務地の場合<br/>下記が赴任時に一括して支払われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 本人に対する 30 日分の現地基準の DSA+家族 1 人当たり現地基準の半額の 30 日分の DSA</li> <li>✓ 任期が 3 年以下の場合は 1 か月分、3 年以上の場合は 2 か月分の給与(手取り額)にあたる額</li> </ul> <p>※いずれも家財を伴った異動が認められない場合。</p> |
| 異動手当<br>(mobility allowance) | 5 年以上国連での勤務経験のある国際職員が、新たな勤務地に 1 年以上の任期で赴任する場合に支給される手当。 | <p>① H の勤務地の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 赴任前に最低 2 か所 A～E の勤務地での勤務経験があることが前提条件。H にあたる勤務地で 4 つ目のポストを得た後に毎月支給され、経験するポストの数に応じて増額。</li> </ul> <p>② A～E の勤務地の場合</p>   |

Arrangements”, August 2013, p. 3.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <p>✓ A～Eにあたる勤務地で2つ目のポストを得た後に毎月支給され、経験するポストの数に応じて増額</p> <p>※①、②両方共通で、同じ勤務地で5年が経過した場合、異動手当の支給は原則打ち切られる。</p> |
| 危険地域手当<br>(hardship allowance)               | 特定のフィールド(B～Eのみ)で1年以上の任期で赴任する国際職員に支給される手当。                         | B～Eの勤務地のレベル、勤務する職員の職階、家族状況に応じて決定された額が毎月支給される。   |
| 追加的危険地域手当<br>(additional hardship allowance) | ICSCによって家族帯同不可と認定された地域に1年以上の任期で赴任する国際職員に支給される手当。                  | 配偶者の有無と勤務する職員の職階に応じて決定された額が毎月危険地域手当に追加される形で支給される。   |
| 家財手当<br>(Non-removal allowance)              | 1年以上の任期で新たな勤務地に異動する際に、所持していた家財を伴って新たな住居に移ることができない国際職員に対して支給される手当。 | 赴任後5年間に渡り、勤務地のレベルと家族状況に応じて毎年支給。   |

筆者が作成

なお、基本的にこれらの手当では、短期で赴任する職員、DSAを支給されている職員、そして、国連ボランティア、特別サービス契約職員、現地採用職員に対しては支給されない。また、これら以外にも条件を満たすことで追加的に赴任に伴って支給される手当が存在する<sup>81</sup>。

#### (7) 離任に伴う手当

国連職員は、情勢が不安定な勤務地で勤務を余儀なくされる場合があり、所属機関の指示で、長年滞在していた地域であっても、時に住居や勤務地を変更する必要がある。また、既に述べたように、大半は任期付きの雇用形態であるため、職員の人的流動性が激しい。そのため、国連では、下記表6の通り、職員の離任に伴う様々な手当を支給する仕組み

<sup>81</sup> 例えば、追加的な教育費や輸送費、危険手当などが該当する。Ibid., pp. 12 – 16.

みを備えている。

表 6 離任に伴う主要な手当の種類

| 名称                              | 概要  | 支給内容  |
|---------------------------------|---|---|
| 解雇手当<br>(termination indemnity) | 人員削減やポストの撤廃、健康や業績、合意によって解雇された職員に支給される手当。                    | <p>① 6か月以上の臨時雇用の場合<br/>最低6週間分、最大で3ヶ月分の受給していた給与にあたる額の支給。</p> <p>② 任期付きの雇用の場合<br/>解雇される職の雇用期間が15年以上の場合に最大12か月分の受給していた給与にあたる額の支給。任期4年目までは臨時雇用職員と同様の計算。</p> <p>③ 任期無しの雇用の場合<br/>解雇される職の雇用期間が2年以下の場合、受給していた給与の3ヶ月分となり最低額、15年以上の場合に、給与の12か月分となり最大額の支給。</p> <p>※健康を理由に解雇され、UNJSPFの障害年金を受給している場合は、その分減額される。また、業績を理由に解雇された場合は、規定されている受給額の50%を超えない範囲に減額される。</p> |
| 退去手当<br>(repatriation grant)    | 1年以上任期を経過した後に所属機関側の指示に基づいて職員の勤務地から別の地域への退去が求められる場合に支払われる手当。 | <p>① 退去時に配偶者や子供が居る場合<br/>専門職・一般職に関わらず、12年以上の任期が経過している場合に受給していた給与の28週分で最大額となり、1年以上の任期が経過している場合に受給していた給与の4週分で最低額の支給となる。</p> <p>② 専門職員の場合</p>  |



|                       |   |  |
|-----------------------|---|--|
|                       |   | <p>12年以上の任期が経過している場合に受給していた給与の16週分で最大額、1年以上の任期が経過している場合に受給していた給与の3週分で最低額の支給となる。</p> <p>③ 一般職員の場合</p> <p>12年以上の任期が経過している場合に受給していた給与の14週分で最大額、1年以上の任期が経過している場合に受給していた給与の2週分で最低額の支給となる。</p> |
| 死亡手当<br>(death grant) | 1年以上の任期で雇用されている職員が職務中に死亡した場合にその遺族に対して支払われる手当。 | 職員の死亡時に3年以下の任期が経過している場合に、受給していた給与の3ヶ月分で最低額、9年以上の任期が経過している場合に、受給していた給与の9か月分で最大額の支給となる。  |

筆者が作成

離任に伴う手当の内、解雇手当については、解雇された段階で UNJSPF の年金受給資格を得ている職員に対しては支給されず、また、例えば UNJSPF の早期退職年齢での年金受給資格を獲得する 55 歳までの期間が退職時に 2 年を切っていた場合、職員が年金受給資格を得られるように、国連事務総長の承認と職員の合意の下、当該職員を無給の特別休暇扱いにすることができる<sup>82</sup>。

また、退去手当については、その支給要件は、①所属機関が1年以上の任用期間の後に当該職員を離任させる必要が生じていること、②当該職員が国籍国以外で勤務していること、③当該職員が解雇やポストの廃止などに伴って離任していないこと、④当該職員が現地採用職員ではないこと、⑤当該職員が離れる勤務地の永住権を保持していないこと、の5つである<sup>83</sup>。退去手当の支給を望む職員は、国連事務総長宛にこれらの要件を満たすことを証明する文書を原則離任から2年以内に提出しなければならない<sup>84</sup>。

<sup>82</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 9.8 (c), (d), p. 78.

<sup>83</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 3.19 (b), p. 34.

<sup>84</sup> Ibid., Rule 3.19 (j), p. 35. ただし、1969年7月1日以前の勤務状況については文書による証明までは必要ない。

[http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries\\_allowances/allowances/separa.htm](http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/allowances/separa.htm) (2016年3

退去手当は一般職、専門職の区分に関係なく、国際職員であれば受給可能であるが、表 6 に示している通り、基本的に専門職員の方が支給額の算定基準が高い。支給額は、年休時に帰国する国より離れて勤務している年数、家族関係、そして有している職位を基に算出される<sup>85</sup>。

---

月 8 日閲覧)

<sup>85</sup> United Nations (2014), “Annex IV: Repatriation Grant”, in United Nations (2014), *op.cit.*, p. 103.

#### 4. 国連職員の休暇・休職制度の概説

国連では、各勤務地の状況や慣習を考慮した上で、原則として1年あたり10日までの休日定められるようになっている<sup>86</sup>。また、これに加えて、年次有給休暇や病気休暇など、様々な休暇・休職制度が整備されている。本節では、具体的に、(1) 年次有給休暇、(2) 帰省休暇、(3) 危険地域における保養休暇、(4) 病気休暇、(5) 育児・出産に関する休暇、(6) 特別休暇について概説する。

##### (1) 年次有給休暇

国連職員の就業規則において、国連職員は、適切な頻度で年次有給休暇（annual leave）の取得が認められると規定されている<sup>87</sup>。認められる年次有給休暇の日数は、下記表7の通り、国連と職員の間で結ばれている雇用契約の性質によって異なる。

表7 年次有給休暇の態様

| 雇用の態様          | 取得可能な年次有給休暇  |
|----------------|--|
| 臨時雇用           | 原則として1か月あたり1日半ずつ累積することができる。ただし、毎年4月1日からの1年間で合計18日の行使が限度。 |
| 任期付き雇用もしくは終身雇用 | 原則として1か月あたり2日半ずつ累積することができる。ただし、毎年4月1日からの1年間で合計60日の行使が限度。 |

筆者が作成

国連における年次有給休暇の取得の原則として、取得単位は1日もしくは半日の単位から可能であるが、取得するためには、事前に職場で承認される必要がある。承認されずに職場から離れた場合は、離れた期間について無給の扱いとされるが、職場から離れることにやむを得ない理由がある場合は、国連事務総長の承認の下、有給休暇の扱いとされる場合がある<sup>88</sup>。

各勤務地における有給休暇の承認は、原則として各職員の都合が考慮されるが、職務上の緊急事態が発生している場合は許可が下りない場合がある。また、特例として、後で職場を離れた分を補てんする労働日数が保障される場合は、最大10日間の追加的な年次有給休暇の取得が可能である<sup>89</sup>。

##### (2) 帰省休暇

<sup>86</sup> ICSC (2014), op.cit., p. 11.

<sup>87</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 5.1, p. 46.

<sup>88</sup> Ibid., Rule 5.1 (e) (ii), p. 46.

<sup>89</sup> Ibid., Rule 5.1 (f), p. 46.

国連では、国際職員に対し、国際職員が休暇を過ごす本国で、自身の年次有給休暇を消化できるように、職員及びその配偶者や子供の移動費を支払う帰省休暇（home leave）と呼ばれる仕組みが存在する。帰省休暇を得るためには、原則として、①国籍国の外で勤務する国際職員であること、②帰省休暇終了後に6か月以上の任期が存在することが要件となる<sup>90</sup>。

帰省休暇を取得できる頻度は、上述した ICSC によって規定されている、各勤務地の勤務の困難度合いに応じた格付けによって異なり、H、A、B と格付けされている勤務地については24か月に1度、C、D、E と格付けされている勤務地については12か月に1度の頻度で帰省休暇を取得することができる<sup>91</sup>。また、C、D、E に格付けされている勤務地の場合は、帰省休暇の取得要件の②が緩和され、帰省終了後に3ヶ月以上の任期が存在していることで足りる<sup>92</sup>。

帰省休暇が取得された場合、職員及びその配偶者と子供に対しては、①勤務地と休暇を過ごす本国までのエコノミークラスの往復航空券、②1人当たり25キログラムまでの手荷物運搬費用、③一人当たり50キログラムまでの荷物輸送代金、④国連に承認された旅行に関連するその他の雑費が、それぞれ支給される<sup>93</sup>。また、例外として、特定の勤務地の職員に限り、これらに代えて、勤務地と休暇を過ごす本国までの直行便の往復エコノミークラス航空券代金の75%にあたる額を一括で受け取ることができる<sup>94</sup>。

なお、帰省休暇で帰省先となる「休暇を過ごす本国」は、原則として職員の国籍国とされるものの、例えば国籍国以外の国で職員の家族が継続的に居住している実態があるなど、例外的な状況が存在することを訴え、国籍国以外の国が帰省先として認められる場合がある<sup>95</sup>。また、帰省休暇を取得した場合、最低7日間は、休暇を過ごす本国で過ごさなければならない<sup>96</sup>。

帰省休暇に関連する事項として、職員が、家族訪問（family visit）をするための制度も存在する。基本的には帰省休暇に類似したものではあるが、家族訪問の場合は、原則としてH、A、B と格付けされている勤務地では1年の勤務実績が、C、D、E と格付けされている勤務地では6か月の勤務実績が必要であり、加えて、家族訪問の制度の利用は、帰省休暇と重ならない年に行うこととされている<sup>97</sup>。

---

<sup>90</sup> Ibid., Rule 5.2.

<sup>91</sup> ICSC (2013), op.cit., p. 12.

<sup>92</sup> United Nations (2014), Rule 5.2, (l) (i), p. 49.

<sup>93</sup> United Nations, “Home Leave & Family Visit”,

[http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries\\_allowances/allowances/homefam.htm](http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/allowances/homefam.htm) (2016年3月9日閲覧)

<sup>94</sup> Ibid.

<sup>95</sup> Ibid.

<sup>96</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 5.2 (k), p. 48.

<sup>97</sup> ICSC (2014), op.cit, pp. 9 – 10.

### (3) 危険地域における保養休暇

危険地域における保養休暇（R&R：Rest and Recuperation）は、国連で危険地域と定められた勤務地で勤務するスタッフが、定期的に保養の機会を確保し、困難な勤務環境におけるモチベーションの維持や、ストレスの解消などを図ることができるように設けられている休暇制度である。

危険地域における保養休暇は、①国際職員として雇用されており、危険地域における保養休暇の取得が認められている勤務地への出張、もしくは赴任している者、②現地採用職員の内、危険地域における保養休暇の取得が認められている勤務地で勤務する者、③現地採用ではない国連ボランティアであり、危険地域における保養休暇の取得が認められている勤務地で勤務する者の、いずれかに該当する職員に取得が認められている<sup>98</sup>。

危険地域における保養休暇は、定められた期間の公務（qualified service）への従事後、原則として1か月以内に取得するように定められており、職員が取得しないことを選択した場合は、休暇を取得する権利は失われる<sup>99</sup>。定められた期間の公務は、その期間中に中断事由が介在しないことが求められ、①3勤務日以上、年次有給休暇や特別休暇と連続する勤務地外への出張、②3勤務日以上、帰省休暇、家族訪問、病気休暇、特別休暇、年次有給休暇の取得は、いずれも公務の中断事由と見なされる<sup>100</sup>。

危険地域における保養休暇の取得が認められている勤務地や、頻度、休暇先となる地域については、ICSCによる勤務地の困難な度合に応じた格付けも踏まえ、機関間の協議に基づき、国連人的資源局の承認によって決められる<sup>101</sup>。2016年3月現在で、39か国が対象とされているが、当該休暇の取得可能な頻度については、例えばアフガニスタンのように全土共通で6週間ごとに取得できるように規定されている場合もあれば、イラクのように、バグダッドでは4週間ごと、アルビールでは8週間ごとと、各国内の勤務地域で異なる場合もある<sup>102</sup>。

具体的な危険地域における保養休暇の取得の頻度に関する、現行の認定基準は、下記表8の通りである。基本的に、各勤務地の勤務上の困難な度合が高いと判断されれば多い頻度で、低いと判断されれば少ない頻度とされている。

表8 危険地域における保養休暇の取得の頻度の認定基準と具体例

<sup>98</sup> United Nations (2011), “Administrative Instruction: Rest and Recuperation”, ST/AI/2011/7, 28 June 2011, p. 2.

<sup>99</sup> United Nations (2011), *op.cit.*, p. 5.

<sup>100</sup> *Ibid.*, p.3.

<sup>101</sup> *Ibid.*

<sup>102</sup> 詳しくは下記文書を参照。United Nations Office of Human Resource Management, “Consolidated List of Duty Stations Approved by OHRM for Rest and Recuperation (R&R) (as of 02 September 2015)”

| 頻度     | 基準   | 例  |
|--------|--|--|
| 4週間ごと  | 非常に例外的な場合に限り、国連システム主要執行理事会（CEB）人材ネットワークの助言に基づき、ICSC 理事長の承認が得られた場合に認定。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ バグダッド（イラク共和国）</li> <li>・ シリア全土</li> </ul>                                   |
| 6週間ごと  | <p>下記に該当する極度の勤務上の困難が存在する場合に認定。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国連での活動を理由に、直接的に職員や勤務場所が攻撃の対象とされ、職員に急迫した危険性が及ぶ地域。</li> <li>・ 戦争あるいは活発な武力紛争が発生しており、職員が付带的損害を負う危険性が存在する地域。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アフガニスタン全土</li> <li>・ 中央アフリカ共和国全土</li> <li>・ ギニア共和国全土</li> </ul>             |
| 8週間ごと  | 国連安全保安局（UNDSS）や、ICSC により家族の帯同が制限あるいは不許可とされている地域の場合に認定。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平壤（北朝鮮）</li> <li>・ ハイチ共和国全土</li> </ul>                                      |
| 12週間ごと | <p>下記のような勤務上の困難な度合が高い地域の場合に認定。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ICSC より D あるいは E と格付けされている地域で、首都以外の勤務地。</li> <li>・ ICSC より E と格付けされている首都が勤務地の場合で、かつ例外的な状況が発生している場合。</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ドリ（ブルキナファソ）</li> <li>・ キブド（コロンビア共和国）</li> <li>・ ジャヤプラ（インドネシア共和国）</li> </ul> |

United Nations (2012), “Administrative Instruction: Rest and Recuperation”, ST/AI/2011/Amend.2 を参考に筆者が作成

取得頻度に加えて、危険地域による保養休暇は、休暇先が各勤務地で定められており、例えばバグダッドの場合はアンマン、アフガニスタンの場合はドバイなど、基本的に勤務地の近隣のより安全な地域であり、かつ、国連で手配可能な移動手段を利用できる場所とされている<sup>103</sup>。

危険地域における保養休暇を取得した場合、5日間の連続した勤務日につき、有給で休暇を取ることができ、休暇を取得する職員本人分のみ、保養休暇先までの航空券もしくはそれと同等の金額が支給される<sup>104</sup>。また、危険地域における保養休暇は、①定休日、②年次有給休暇、③病欠休暇、④公的な出張期間などと連続する形で取得することもできる<sup>105</sup>。

<sup>103</sup> United Nations (2011), op.cit., p.5.

<sup>104</sup> Ibid., pp. 4 – 6.

<sup>105</sup> Ibid., p. 4.

しかし、原則として、帰省休暇や家族訪問、育児・出産休暇、雇用期間終了後の勤務地からの移動期間と連結させる形で、危険地域における保養休暇を取得することはできない<sup>106</sup>。

なお、休暇取得中は有給の扱いとなるものの、危険地域における保養休暇は年次有給休暇と同義ではないため、取得したとしても、その分年次有給休暇の取得可能日数が減少することはない<sup>107</sup>。ただし、危険地域における保養休暇取得中に、DSA や旅行に係る雑費の支給はされない<sup>108</sup>。

#### (4) 病気休暇

国連では、職員が自身の病気や怪我、あるいは公衆衛生上の問題により、職務の遂行が妨げられている場合に、有給の病気休暇 (sick leave) を取得できる制度が存在する。多くの国連機関で採用されている、職員の就業規則で定められている病気休暇の取得可能日数は、下記表 9 の通りである<sup>109</sup>。

表 9 病気休暇の態様

| 雇用の態様                                    | 取得可能な病気休暇   |
|--|---|
| 臨時雇用                                     | 原則として 1 か月あたり 2 勤務日の割合で取得可能。                              |
| 任期付き雇用で<br>継続勤務期間が<br>3 年以下              | 原則として任意の 12 か月間につき、最大で 3 ヶ月間を給与全額保障、別の 3 ヶ月間を給与半額保障で取得可能。 |
| 終身雇用もしくは<br>任期付き雇用<br>で継続勤務期間<br>が 3 年以上 | 原則として任意の 4 年間につき、最大で 9 か月間を給与全額保障、別の 9 か月間を給与半額保障で取得可能。   |

筆者が作成

病気休暇は原則的に職員の申請が各機関で承認されなければ取得することはできず、承認されないまま職場を離れると無給の扱いとなる。病気休暇については、申請する職員側に、①病気・怪我について上司に速やかに報告すると共に証明書を提出すること、②求められた場合は証明書の提出又は国連の医療機関で健康診断を受けること、③伝染病に罹患

<sup>106</sup> Ibid.

<sup>107</sup> Ibid.

<sup>108</sup> Ibid.,

<sup>109</sup> 病気休暇については、国連共通制度を採用している機関であっても、取得可能日数の点などで異なる取り扱いがされている場合がある。詳しくは下記を参照。Nikolay Chulkov et.al., (2012), “The Management of Sick Leave in the United Nations System”, JIU/REP/2012/2.

して病気休暇を取得する場合はすぐに国連の医療担当官に連絡をすること、④病気休暇の取得中は勤務地から別の場所に移動しないこと、などの義務が課せられる<sup>110</sup>。

なお、特例として、毎年4月1日から1年間の内、7日分の勤務日を、証明書の提出を伴わない病気休暇として取得することができる。また、この証明書の提出を伴わない病気休暇は、職員の家族の緊急事態に対応するための日として用いることも認められている<sup>111</sup>。

#### (5) 育児・出産に関する休暇

国連では、育児・出産に関する休暇が手厚く保障されている。育児・出産休暇は、男女問わず取得することが可能であり、現行の就業規則には、下記表10の通り区分して規定されている。

表10 育児・出産休暇の態様

| 区分                           | 内容   |
|------------------------------|--|
| 女性職員の場合<br>(maternity leave) | ① 出産前の休暇<br>適切な医療機関もしくは助産師による証明書を提出することで、出産予定日の6週間前から2週間前を過ぎない範囲で取得可能。<br>② 出産後の休暇<br>出産前の休暇で取得された休暇の日数と合算し、最大で16週間、最低で10週間取得可能。               |
| 男性職員の場合<br>(paternity leave) | 原則として合計4週間の休暇を取得可能。ただし、家族帯同不可の地域で勤務する国際職員の場合は、国連事務総長による承認により、最大8週間まで休暇を取得可能。また、休暇は、①雇用期間内であり、②取得する年内に休暇期間を消費し切る、という条件を満たすことで、期間を分割して取得することも可能。 |

筆者が作成

男女共通で、育児・出産休暇の取得期間は給与が全額保障され、育児・出産休暇の取得期間中も年次有給休暇は累積する<sup>112</sup>。また、特別な事情がある場合を除き、育児・出産休暇の代わりに、病気休暇を育児・出産に関連する事項への対処を目的として取得することはできない<sup>113</sup>。

なお、育児・出産休暇について、特に国連では世界保健機関（WHO）や、国連児童基金

<sup>110</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule 6.2 (f),(g), (h), (i), p. 53.

<sup>111</sup> Ibid., Rule 6.2 (c), p. 52.

<sup>112</sup> Ibid., Rule 6.3 (a) (iii), p. 54.

<sup>113</sup> Ibid., Rule 6.3 (c), p. 54.



(UNICEF) が旗振り役となり、産後初期の乳幼児の死亡率減少の対策として、母乳による育成の重要性が国際的に主張されている。このような動向に基づき、国連内部においても、職員の出産前後の休暇日数を合計 24 週まで伸ばし、母親が乳幼児に母乳を与える時間を十分に確保することができるように就業規則を改定すべきと議論されている<sup>114</sup>。

国連では、未だに現行の国連共通制度で適用されている就業規則の全般的な改定には至っていないものの、国連共通制度を採用している機関の中には、個別に就業規則上対応する規定を設けているものもある。例えば WHO では、機関で個別に適用されている現行の就業規則で、複数の子供を授かった場合は、最大で 20 週まで育児・出産休暇を延長できることや、授乳期間にある子供の母親の場合は適宜必要に応じて育児・出産休暇を取得できるように規定されている<sup>115</sup>。UNICEF では、2014 年 9 月から、育児・出産休暇を合計 24 週間取得できるように、個別に就業規則を改定する取り組みも行われている<sup>116</sup>。

## (6) 特別休暇

上述した休暇制度に加えて、国連では、様々な特別な事情を想定した休暇制度として、特別休暇 (special leave) が存在する。特別休暇を取得した場合、原則として休暇期間中は無給となるが、休暇期間終了後、職員は元の職場に戻る権利を有する<sup>117</sup>。

無給の特別休暇が認定される事情として、国連は、①育児などを含む職員の家族の緊急事態の発生、②所属機関に認められた国連外の業務の遂行、③職員の国籍国での従軍、④ UNJSPF の年金受給資格の確保などを挙げている<sup>118</sup>。また、例外的に有給での特別休暇が認められる場合がある事情として、①所属機関の指示に基づく学術活動や研究の実施、②陪審員として召喚された場合、③養子縁組をする場合が挙げられている<sup>119</sup>。なお、国連外である一国の政務や外交に関する業務を行い、国際公務員としての中立性が維持できない業務に就く場合は、特別休暇の取得は原則的に認められない<sup>120</sup>。

---

<sup>114</sup> 育児・出産休暇に関する国連の就業規則改定に関する主張は、例えば下記文書を参照。United Nations (2013), “Address by Phocus Ntayombya (PhD), Chairperson, UNICEF Global Staff Association (GSA) in the Annual Session of UNICEF Executive Board”, 4 September 2013, pp. 27 – 28. ; Executive Board of the United Nations Children’s Fund (2013), “Report of the First and Second Regular Sessions and Annual Session of 2013”, E/2013/34/Rev.1, p. 58.

<sup>115</sup> WHO (2015), “Staff Regulations and Staff Rules”, 1 February 2015, Section 760.2, 760.3, p. 52.

<sup>116</sup> 実際に制度を利用した日本人職員の証言については、例えば以下を参照。UNICEF, 「UNICEF 日本人職員インタビュー：第 10 回 ガーナ事務所教育担当官濱谷美代」  
[http://www.unicef.org/tokyo/jp/15407\\_24178.html](http://www.unicef.org/tokyo/jp/15407_24178.html) (2016 年 3 月 17 日閲覧)

<sup>117</sup> Ibid., Rule 5.3 (a) (ii), p. 49.

<sup>118</sup> United Nations, “Human Resource Factsheet: Special Leave (with or without pay)”,  
<https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SpecialLeave.pdf> (2016 年 3 月 10 日閲覧)

<sup>119</sup> Ibid.

<sup>120</sup> United Nations (2014), op.cit., Rule. 5.3 (b), p. 49.

特別休暇を取得できるのは、任期付きかあるいは終身雇用のスタッフに限られる<sup>121</sup>。特別休暇の期間は状況によって変動するが、例えば育児や新たに養子縁組を行う場合、原則最大で2年間の特別休暇の取得、特別の事情がある場合は更に2年間の追加の特別休暇の取得が認められる<sup>122</sup>。ただし、特別休暇の期間が1か月を超えた場合、その後の休暇期間については、年次有給休暇や帰省休暇の取得、昇給、解雇や退去手当などの要件となる勤務実績や、他のポストに就くために要求される勤務実績として加算されない<sup>123</sup>。

---

<sup>121</sup> Ibid., Rule 5.3 (a), p. 49.

<sup>122</sup> Ibid., Rule 5.3 (iii), p. 49.

<sup>123</sup> Ibid., Rule 5.3 (g), p. 50.

## おわりに

本稿では、国連で採用されている職員への福利厚生制度について概説した。国連では、国際連盟期に提案された「ノーブル・メイヤーの原則」の採用と、それに基づく提言により、年金や健康保険の支給はじめとする社会保障制度や、赴任や離任などの際に職員を支えるための各種手当、育児・出産の際の休暇の取得など、多様な福利厚生制度が形成されている。例えば、本稿で概説した、危険地域への赴任、あるいは退去に伴う手当や、危険地域における保養休暇は、時に紛争地や災害地における平和活動や開発支援などに携わることが求められる、国連職員の職務の性質を捉えた福利厚生制度だと言える。これらの国連における多様な福利厚生制度の存在は、国連をはじめとする国際機関で勤務することが、待遇の面で、職員に妥協を強いるものではないことを示している。

国連職員の身分については、特に P2 などのエントリーレベルの職位などは基本的に任期付きの雇用形態であり、日本国内で 1 つの企業に所属して継続的にキャリアを構築する、という観点と比較すれば、不安定な側面は存在する。しかし、本稿で示された通り、国連は、職員に対して、手厚く社会保障、各種手当、有給での休暇・休職の機会を提供する制度を備えており、人的流動性が高いことを積極的に捉え、出産や育児など、職員個々人の人生の状況に対応しながら、柔軟に業務を行う場所としては、非常に魅力的な側面も持っている。

日本国内の企業の状況を鑑みると、例えば国連では、出産や育児の際に長期に渡って職場から離れ、その後に再度元の職場に戻り、国連でのキャリア構築を継続するといったことは、制度上の職員の権利として明確に保障されており、日本の国内企業によっては、単なる努力目標やスローガンとして扱われている状況があることとは異なっている。このような側面は、国連でのキャリア構築を図る上での魅力の 1 つとして見出されるだろう。