

	<p>号外</p> <p>昭和34年4月1日</p> <p>第3種郵便物認可</p>	<p>定価1部2円</p>	<p>No.2486</p> <p>2018年</p> <p>12月26日</p>	<p>長時間労働是正、 会計年度任用職員 制度が2月議会に 向けた課題。学習 を強化し、来たる 交渉に結集を。</p>
		<p>発行所</p> <p>盛岡市内丸10番1号</p> <p>岩手県庁内</p> <p>岩手県職員労働組合</p>		

農林漁業 普及指導手当 合格者に1月「普及員」発令・支給へ ＝支給期間拡大（3月間）・普及協の独自要求実る＝

県職労では、「農林漁業普及指導手当」に関し、資格取得直後に普及指導員としての業務を担わざるを得ない実態を訴え、資格取得の翌月から支給対象とするよう要求。11月2日佐藤人事課長交渉で「年度途中であっても普及指導員の発令を受け、実際に普及業務を行う場合には、支給の対象になりうる」との回答を引き出し、所管部と協議とした。

今般、当局は農林水産部と協議した結果、今年度の合格者から、実際に普及業務を担う職員（農業改良普及センター職員）に対し、1月に『農業普及員』の発令を行い、手当支給の対象とする方向となった。

今般の改善に伴い、支給開始が前倒しとなり、1～3月（3月間）が手当支給の対象となる（試算例は下表。手当は翌月支給のため2月給料日から反映）。実態に即した手当支給はもとより、今後資格取得をめざす職員のモチベーションの向上にもつながる。県職労では、各職域における個別課題の改善に向け、引き続き、独自課題の集約・要求書提出・交渉を進めていく。

支給時期改善の効果

(行政職1級33号)※大学新卒2年目の場合

給与月額	手当率	月額	3月分計
¥195,700	8%	¥15,656	¥46,968

地方公務員にも超勤上限規制設定へ ＝年次休暇5日以上取得促進策として計画表策定へ＝

本年7月『働き方改革関連法』の成立に伴い、民間事業者では罰則付きの長時間労働の上限規制が設定されることとなった（公務職場でも36協定締結職場は、労働基準法の対象となり、長時間の上限規制が直接適用）。これに関連し国家公務員では2019

区分	月	年
通常	45時間	360時間
他律的業務	100時間未満	720時間

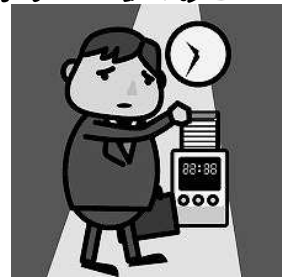
年4月から長時間労働の上限規制を設ける（右表）こととしており、総務省は地方自治体でも同様に時間外労働の上限規制を条例・規則で制定するよう指導をしている（「他律的業務」：議会対応や災害対応等を想定）。上限規制を設定した場合の実効力ある対策も併せて当局に求めなければならない。2月定例県議会前の提案・交渉が想定される。課題は以下のとおり。

- 上限時間の妥当性（過労死ラインである80時間超は認めない）、実効力ある長時間労働是正策
- 上限を超えた勤務実態が生じた場合の是正策（当局による検証・職場実態を踏まえた人員配置）
- 上限時間を超えて勤務した場合における職員の健康管理策（職員安全衛生委員会での報告・協議等）
- 特例条項となる「他律的業務」の限定運用の方針 など

併せて、国家公務員では、年次休暇を年5日以上（1年に10日以上付与されている場合）使用できるよう配慮するため、毎年9月末時点で年次休暇の使用日数の累計が5日に満たない職員に対して年次休暇の取得を促すこと、年次休暇取得の計画表を作成すること等の取り組みを 2019年1月からスタートさせる。これに伴い、地方自治体でも同様の取扱いをするよう総務省から指導がある。年次取得促進は必要であるが、実効力ある対策とセットでなければ改善できない。この問題も交渉課題となる。

客観的な勤務時間把握で職場はどうなる！？ ＝先進県ではPCログ管理で把握・課題集約の状況＝

超勤上限規制と併せて課題となるのが、客観的な勤務時間把握の手法と活用策だ。2019年4月の改正労働安全衛生法の施行に伴い、「タイムカード等の客観的な手法による勤務時間把握」が義務付けられることとなった。秋の確定闘争で、当局は「何等かの対応が必要」「組合と相談しながら検討」とした。先進県では、パソコンのログ記録機能を活用して勤務時間把握を進めている情勢を踏まえれば、同様の仕組みが想定される（例：勤務時間管理システムの改修等）。



4月施行なこともあり、2月議会前には方向が確定しなければならない。想定される課題は次のとおり。

- 客観的な勤務時間把握の手法（パソコンのログ記録か？）と出張時の勤務時間把握の考え等
- 客観的な勤務時間管理の数値と超勤命令・実績が乖離した場合の対策（超勤実態が明らかな場合は、超勤命令の是正・超勤手当支給が必要と考えるべき。超勤実績を踏まえた人員増）
- 厳密な勤怠管理導入への懸念

『会計年度任用職員』制度は？/2月議会が焦点か！？

臨時・非常勤職員の処遇改善を柱とした2020年4月施行の『会計年度任用職員』制度に向けた準備も待たない状況だ。知事部局の臨時・非常勤職員のほとんどが『会計年度任用職員』への移行が見込まれる。総務省では、各地方自治体に対して『マニュアル』を示し、かつ施行時を踏まえて来年2月又は6月議会での条例提案が必要としていることから、早ければ2月議会前の当局提案が想定される。

制度設計には、処遇改善（賃金・諸手当・休暇等）と任用確保（募集、採用、人員数、更新の取扱）の2点が重要だが、条例提案時期を見据えた場合、処遇改善に係る交渉が先行する。『マニュアル』記載の処遇面の概要は右表のとおり。マニュアルに沿った処遇改善が実現できるよう、当局提案を受け、交渉を進めていく。

項目	会計年度任用職員	
	フルタイム（職員と同様の勤務時間）	フルタイム以外（パートタイム）
給料・報酬	・初任給格付け、前歴換算法、更新時の給与改善が課題	・報酬（同左の課題あり） （フルタイムとの均衡を考慮して設定）
諸手当（主なもの）	・期末手当（6月以上勤務）※国基準は2.6月 ・通勤手当 ・超過勤務手当 ・特殊勤務手当、特勤勤務手当	・期末手当（6月以上） ・通勤手当に相当する費用弁償 ・超過勤務手当
退職手当	・次の条件を満たす者は支給あり ① 常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続き6月を超えるに至った場合 ② ①を超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要する	（対象外）
休暇制度	・一般職と同様に整備（年次有給休暇、産前産後休暇、育児時間、生理休暇、介護休暇、短期介護休暇、看護休暇など） ・育児休業・部分休業制度あり ※課題は国では無給休暇であるも県で有給休暇としている次の休暇について有給継続とすること（例：看護休暇、短期介護休暇、生理休暇、ドナー休暇、夏季休暇）	
人事評価	対象（再度任用時の評価に活用）	対象（再度任用時の評価に活用）
再度の任用	再度任用可能（年数制約なし、空白期間なし）	再度任用可能（年数制約なし、空白期間なし）