

	号外	定価 1部 2円	会計年度任用職員 制度は職場への影 響大。処遇改善と 任用確保を求め、 緊急の要請決議に 結集を！
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認 可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	

7.5会計年度任用職員課題・人事課長交渉

怒 処遇：改善僅か / 休暇：改悪!!
病気休暇 出勤停止も無給!?! 実態見ず国準拠!!
勤務時間・任用 パートタイムを基本・影響計り知れず
緊急！知事・人事委員長あて要請決議実施 / 当局に再考求めよう

7月5日、県職労は2020年4月から導入される「会計年度任用職員」制度に関し、佐藤人事課長と交渉を行った。

【交渉概要】

佐藤人事課長は賃金設定に関し、「定型的・補助的な業務等に従事する職員は行政職1級1号(145,400円)を基礎とし、経験年数に応じて1級25号(182,300円)までの範囲内で決定」、「専門職種は上限を高く設定することを含め個別に判断」とし、現在の賃金維持については不透明で不十分な回答に終始したことから、人材確保や勤務意欲確保の観点から大幅な賃金改善を求めた。

病気休暇に関し、「取得実績は平均5.1日」と示しつつも、「国の制度と同様に無給休暇とする。年次休暇は一定日数付与される」と回答。インフルエンザで出勤停止となる実態にもかかわらず、無給により手取りが減額になる恐れがあり、不条理なもので断じて容認できないとし、再考を強く求めた。

任用面では、「パートタイムでの任用を基本。トータルのマンパワー確保のため増員も検討。必要な場合はフルタイムで検討」、「各所属の事務補助に係る会計年度任用職員の配置、職員数は秋の募集開始前に決定」、「事業に伴う会計年度任用職員は予算編成時に検討」との姿勢を示したが、パートタイム任用では当事者の収入減、職場での配置人数などの影響は計り知れず、業務実態を踏まえた任用に向け再考を強く求めた。

当局の回答は、会計年度任用職員制度の本来の趣旨(臨時・非常勤職員の処遇改善、任用適正化)や職場実態から乖離し、病気休暇を無給、パートタイム任用を基本など断じて容認できない。県職労は県地公共闘と連帯し、処遇改善と適正な任用確保に向けた緊急の職場決議を行う。臨時・非常勤職員を含めて、最大限の集約を要請する(詳細は裏面)。



当局姿勢を正す県職労交渉団



回答する佐藤人事課長

1 賃金決定の考え方

(県 職 労) 2月交渉でも訴えたが、現行の臨時・非常勤職員の賃金水準を上回るものとするべき。

(人事課長) 定型的・補助的な業務等に従事する職員については、行政職1級1号(145,400円)を初号とし、その者の経験年数に応じて1級25号(182,300円)までの範囲内で決定。専門職種は、個々の職種の専門性や人材確保の観点から、上限を高く設定することを含め、個別に検討。

(県 職 労) 事務補助であっても職員と同様の働かされ方をしており、この賃金水準では人材確保は困難だし、月額では減となる場合もある。再考すべき。専門職種は個々の設定まで交渉継続を。

2 病気休暇について

(県 職 労) 継続課題となっていた病気休暇を有給とし、現行の処遇引き下げは容認できない。

(人事課長) 総務省マニュアルで国に合わせるべきとされている。病気休暇は無給休暇としたい。

(県 職 労) インフルエンザ等の短期での病気に伴う休暇面での対応など改善策を示すべき。

(人事課長) 臨時職員の病気休暇は取得実績では平均5.1日(取得者の平均)だが、会計年度任用職員へは、任用初日に一定年度の年次休暇が付与されるため、これを活用することも考えられる。国の基準、地域民間事情と併せ無給となることは理解を。

(県 職 労) まったく容認できない。病気休暇の取得実績があるも年次対応という主張は処遇改悪である。インフルエンザでの出勤停止時も無給にするのはまさにブラック企業といえる。再考を。

3 任用の基本的考え方

(県 職 労) 任用の基本的考え方と配置数の見通しは、現行の臨時・非常勤職員数を維持すべき。

(人事課長) 基本的には現在の臨時職員・非常勤職員のいずれについても、パートタイムでの任用を基本としつつ、育休代替等の業務内容を踏まえ、必要と認められる場合は、フルタイムでの任用も行う方向で検討。配置数について、各所属において事務補助を行う会計年度任用職員は秋の募集開始前に決定。個別事業ごとに任用する会計年度任用職員は、予算編成過程で検討する予定。業務に必要なトータルの人パワー確保できるよう増員も含めて検討しているほか、業務の見直しも併せて検討。

(県 職 労) 増員との姿勢も、原則パートタイムという見解は、当事者はもとより、職場への影響は計り知れない。この姿勢は納得できない。業務実態を踏まえた任用を検討すべきであり、慎重な判断を。

4 採用方法・更新の基本的考え

(県 職 労) 採用方法は、これまでの業務経験を踏まえ、面接や書類等の選考採用を。更新の扱いは。

(人事課長) 採用方法は人材確保の観点も考慮し、意見を踏まえ検討。再度任用の取り扱いは、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により、2回まで行うことを例示しており、それをもとに検討。再度任用後に公募を行った場合でも、公募の結果として同一の者を任用することはあり得る。

(県 職 労) 採用については、これまでどおり面接などの選考採用を強く求める。また、再度任用でも業務実績をしっかりと反映すべき。

5 職場への説明

(県 職 労) 職場に制度が周知されていない。説明する場は設けるか。

(人事課長) 説明会は開催する方向で検討中。開催時期は上半期(9月まで)に行いたい。

(県 職 労) 職場への丁寧な説明とともに、現場の実態を踏まえた募集となるよう慎重に検討を。