

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円 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	No.2488 2019年 1月24日	超勤上限・会計年度任用制度ともに未だ課題が山積。 1月30日総務部長交渉で前進回答めざし、結集を！

2月議会提案交渉-① 1.23地公共闘・人事課長交渉

委細不透明で改善実感持てず 超勤上限 超勤改善策は従前姿勢に終始 会計年度任用職員 総務省マニュアルどおりも賃金・休暇は課題山積



回答を求める地公共闘交渉団

1月23日、岩手県地方公務員共闘会議（議長：佐藤淳一岩教組委員長）は、当局で2月定例県議会に提案予定とした超勤時間の上限規定（4月施行）及び2020年4月施行の会計年度任用職員（臨時・非常勤職員の処遇改善）制度の条例案（賃金諸制度）に関し、佐藤人事課長と交渉を行った。

【交渉結果】超勤上限規定（右表）に関し、「大規模災害の対応等、公務運営上やむを得ない場合には、上限を超えることができるが、事後的に検証」、「他律的業務は、法令協議、予算折衝等で、上限によることが困難な事情がある部署を想定している

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

が、限定運用する方針」、「超勤縮減は課題意識を持って取り組む」との概括的な回答に終始し、上限設定だけでは隠れ超勤等の課題を誘発すると指摘、実効力ある長時間労働是正策を示すよう求めた。

会計年度任用職員制度は、①スケジュール「2019年度後半から順次職員の募集・選考を行う」、②賃金水準「事務補助は行政職給料表初号給（145,400円）を基礎とし、初任給基準額（1級25号：182,300円）を上限として決定」、「専門職は類似業務を行う常勤職員との均衡を考慮して決定」、③諸手当「一定の要件を満たした場合に支給する期末手当の支給率等は常勤職員と同じ（2.6月）」、「通勤、特勤、超勤等は一般職の例による算定を基本」、④休暇制度「国の非常勤職員との権衡を考慮するが、夏季休暇など国で措置されていない休暇は、対応を検討」、「（知事部局臨時職員が該当している病気休暇の有給継続は）非常勤職員では病休は無給だが、移行に当たり改めて検討」としたが、多くが不透明のため、処遇改善となる改善策を示すよう強く求めた。

具体的な長時間労働是正策が示されないばかりか、会計年度任用職員制度は多くの課題が不透明なまま。処遇改善に伴う財政課題如何で合理化の懸念があるも、不安は払しょくできず、納得できる回答とは程遠い。各任命権者で決定との要素が多く、県職労交渉でも課題追及が必要となる。地公共闘は1月30日総務部長交渉で当局姿勢を追及し、前進回答を求めていく（交渉結果は裏面）。



見解示す佐藤人事課長

1 超勤時間の上限規定

(地公共闘) 上限規定の趣旨は、他律的業務は限定運用すべきほか、月 100 時間上限は問題だ。

(人事課長) 国家公務員と同様の超勤命令の上限を導入し、具体的時間は人事委員会規則で定める。大規模な災害対応等、公務の運営上真にやむを得ない場合は、上限を超過できるが、事後的に検証する。

「他律的業務」は、国家公務員では、国会、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務量が他律的に決まる比重が高く、上限では困難な部署とされている。国の例を参考に県も定める。他律的業務は限定運用していく。他律的業務時の上限時間が過労死ラインを超えるとの指摘だが、今回の条例は、上限時間までの超過勤務を無条件に認めるものではない。超勤縮減は引き続き取り組む。

(地公共闘) 上限設定で却って隠れ超勤の温床となれば本末転倒。上限設定の提案をするのであれば、長時間労働の実効力ある対策もセットで示すべき。総務部長交渉で見解を。

2 会計年度任用職員 (①賃金)

(地公共闘) 給与水準の決定は任命権者に委ねる条例案だが、共通の考え方は。

(人事課長) 事務補助は、類似する業務に従事する常勤職員の職務の級の初号給 (行政職 1 級 1 号 : 145,400 円) を基礎とし、初任給基準額を上限として設定 (1 級 25 号 : 182,300 円) (フルタイムの場合。パートタイムは勤務時間に応じて調整)。 専門職は、類似の職務を行う常勤職員との均衡を基本とし、個々の給与水準の決定は任命権者で検討。

(地公共闘) 事務補助に関し、一部職場では常勤職員並みに起案等も従事しており、上限額が低いのは。人材確保の観点から検討を。専門職種は人材確保の観点から給与改善をすべき。賃金水準の向上が最低条件であり、総務部長交渉時に見解を。

3 会計年度任用職員 (②諸手当)

(人事課長) ①期末手当は、基準日時点で 6 月を超える任用期間であり、かつ勤務時間が週 15 時間 30 分を超える者を支給対象とし、支給率・期間率は常勤職員と同じ (年 2.6 月)。

②退職手当は、フルタイムを対象に、常勤職員と同じ勤務時間を勤務した日が 18 日以上ある月が引き続き 12 カ月を超える者を対象とし、支給水準は国の期間業務職員と同様。

③通勤、特殊勤務、超勤手当等の各種手当は、一般職の職員の例により算定する。

4 会計年度任用職員 (③休暇制度)

(地公共闘) 休暇制度は一般職と同様か。特別休暇のうち、県で有給としている休暇は維持すべき。

(人事課長) 国のマニュアル上、「国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえ整備」とされている。夏季休暇など、県では措置されているが、国で措置していない休暇もあるため、対応を検討中。

(地公共闘) 総務部長交渉時に見解を。知事部局の臨時職員の病気休暇は有給。継続を求めるが見解は。

(人事課長) 現行の非常勤職員の病気休暇は無給。その均衡を考慮する必要。制度移行時の課題として承知。現行制度を踏まえ、どのように対応するかを含め検討。

5 会計年度任用職員への移行に当たっての基本的課題

(地公共闘) 導入に伴い常勤職員の削減、現行の臨時・非常勤職員数の制約はあってはならない。

(人事課長) 適正な任用と勤務条件の確保、財政制約を理由とした処遇引下げは法に沿わない、公務運営は任期の定めのない常勤職員が原則とされており、導入後もこの考え方を基本に職員体制を構築する。

(地公共闘) 趣旨の通り進めるべき。移行を機会に常勤職員で行うべき業務は常勤職員の配置をすべき。