

	<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.2546</p> <p>2020年</p> <p>2月17日</p>	<p>会計年度任用職員 の年次課題は粘り 強い交渉・協議の 結果、一部改善も。 課題を集約し、改 善求めよう。</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>		

会計年度任用職員課題

県の業務経験踏まえ年次付与増へ 年次休暇の繰越も残日数分可能に ＝引き続き労働条件・任用課題は2020春闘要求へ＝

会計年度任用職員制度の導入に当たり、県職労では職場や臨時・非常勤職員の要望を踏まえ、任用数の確保と処遇改善となる勤務労働条件が実現できるよう当局交渉を進めてきた。4月スタートに向け、順次採用手続きが進められているが、報酬水準、休暇、任用数、勤務時間などの多くが臨時・非常勤職員や現場実態を踏まえた改善とは程遠いことから、継続交渉し、改善を求めている。

年次休暇については、右表のとおり、任用時の付与日数は10日（週5日以上勤務の場合）とされており、現行の臨時職員（勤務実績に応じて休暇日数が付与。最大年20日）に比べて少なくなる場合があることから、改善が必要と訴えてきた。

1週間の勤務日数	5日以上	4日	3日	2日	1日
任用の日	10	7	5	3	1
1年	11	8	6	4	2
2年	12	9	6	4	2
3年	14	10	8	5	2
4年	16	12	9	6	3
5年	18	13	10	6	3
6年以上	20	15	11	7	3

今般、当局は、会計年度任用職員移行前の直近の県職場（教育委員会、医療局、企業局等を含む）の業務経験を合算し、それに応じて、年度当初の年次休暇の付与日数を決定する取扱にすることを明らかにした（右例参照）。例1では、会計年度任用職員前の県職場での業務経験が通算して3年であれば、年度当初の冒頭の付与日数は14日（週5日以上勤務の場合）となる。

年次休暇付与時の業務経験の扱い(算定例) (週5日勤務の場合)

(例1)

2017.10～(6月間)	2018.4～(1月)	2018.5～(10月間)	2019.3～(1月)	2019.4～(1年間)	2020.4～
①県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	②県勤務(教委)	短縮 中断期間	③県勤務(知事部局)	県・会計年度任用職員

①+②+③の期間を合算⇒2年4月間(1年未満は1年に切り上げ)⇒3年(14日)
中断期間は業務経験とみなさない

(例2)

2017.10～(6月間)	2018.4～(1月)	2018.5～(12月間)	2019.5～(11月)	2020.4～
①県勤務(知事部局)	在家庭	◎◎市	②県勤務(知事部局)	県・会計年度任用職員

②の期間のみ業務経験として扱う⇒11月間(1年未満は1年に切り上げ)⇒1年(11日)
◎◎市の業務経験及びその前の①県勤務部分は業務経験とカウントしない(会計年度任用職員前の直近の県勤務のみ対象)。

また、2021年以降も勤務経験は加算される（例1では2021年度は経験4年となり16日の付与）。ただし、例2のとおり、県以外の勤務経験（例では◎◎市部分）や短縮中断期間以外の在家庭の場合、当該期間前の県勤務経験はカウントされないところは課題がある。

現行の臨時・非常勤職員の年次残日数は全て繰越できることも確認。不十分な面もあるが、業務経験を付与日数に反映させたことは粘り強く交渉した成果。もつとも報酬や任用面の課題は山積のまま。2020春闘課題として改善を求めていく（詳細な事例は裏面）。

さあチェック！業務経験の算定例を確認しよう

臨時・非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たり、業務経験がどのようにカウントされるのか、事例をお示しする。これらの事例をもとに、4月の年次休暇の付与日数の見込みをチェックしよう。なお、この例によりがたい事案がある場合は、各支部書記局へお問い合わせください。

《長所》連続する県在職期間により20日付与も

(例3)

2013.11～(1年間)	2014.11(1月間)	2014.12～(1年間)	2015.12(1月間)	2016.1～(1年間)		任命権者が異なるため中断期間なし(③⇒④間)
①県勤務(教委)	短縮 中断期間	②県勤務(教委)	短縮 中断期間	③県勤務(教委)		
2017.1～(1年間)	2018.1(1月間)	2018.2～(1年間)	2019.2(1月間)	2019.3～(1年間)	2020.3(1月間)	2020.4～
④県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	⑤県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	⑥県勤務(知事部局)	みなし短縮 中断期間	県・会計年度任用職員

①～⑥の期間をすべて合算できる⇒6年(20日)
短期中断期間及び会計年度任用職員直前の短期みなし中断期間はカウントしない

専門職非常勤職員から会計年度任用職員に移行する場合など、県の勤続年数が長期となっている場合は最大で年次休暇の付与日数は20日。また、会計年度任用職員移行前の年次休暇の残日数も繰越が可能であり、最大で40日間(年度当初の付与20日+残日数(最大20日繰越可能))のケースも生じることに。

《課題》県以外勤務・在家庭があればその前の県経験はカウントされず ＝規則上の当初付与日数自体の改善を求める必要＝

(例4)

2014.11～(1年間)	2015.11(1月間)	2015.12～(1年間)	2016.12(1月間)	2017.1～(1年間)		採用主体が異なるため短縮中断期間なし(③⇒④間)
①県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	②県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	③県勤務(知事部局)		
2018.1～(1年間)	2019.1～(1年間)	2020.1(1月間)	2020.2～(2月間)	2020.4～		
④〇〇市	⑤県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	⑥県勤務(知事部局)	県・会計年度任用職員		

⑤・⑥の期間のみ合算できる⇒1年2ヵ月(1年未満は1年に切り上げ)⇒2年(12日)

(例5)

2013.11～(1年間)	2014.11～(1年間)	2015.11～(1年間)	2016.11(1月間)	2016.12～(1年間)		採用主体が異なるため短縮中断期間なし(①⇒②⇒③間)
①県勤務(知事部局)	②国出先機関	③県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	④県勤務(知事部局)		
2017.12～(1年間)	2018.12～(1年間)	2019.12(1月間)	2020.1～(3月間)	2020.4～		
⑤在家庭	⑥県勤務(知事部局)	短縮 中断期間	⑦県勤務(知事部局)	県・会計年度任用職員		

⑥・⑦の期間のみ合算できる⇒1年3ヵ月(1年未満は1年に切り上げ)⇒2年(12日)

臨時・非常勤職員の中には、県以外で仕事せざるを得ない場合がある。この場合、過去の県勤務の経験があってもカウントされない部分が生じ付与日数は少ない。県の業務経験がない方は10日のみだ。付与日数増に向けて規則改正などを求める取り組みも必要。2020春闘でも継続して改善を求めていく。