

兵高教組 2019年8月9日 調査情報 6号

兵庫県高等学校教職員組合調査部
TEL : 078-341-6745 FAX : 078-351-3185
URL : http://www.hyogo-kokyoso.com
mail : honbu@hyogo-kokyoso.com

7月31日(水) 2020年度からの会計年度任用職員制度導入に向けての交渉(第1回)

法改正の趣旨に沿って、臨時・非常勤職員の待遇改善を!

7月31日、高教組・従組・兵庫教組は合同で、2020年度から導入される会計年度任用職員制度についての第1回の交渉をもちました。

交渉の冒頭で、障教組介助員部の浜本部長から教育次長へ「『会計年度任用職員』制度導入に伴う介助員、生活・学習支援員の待遇改善を求める要望書」署名を提出して、改善を強く求めました。組合の委員長の挨拶に続いて、県教委 和泉教育次長から、会計年度任用職員制度導入に至る経緯・趣旨などが総務省のマニュアルを踏まえて説明され、さらに現時点での成案が示されました。

組合側からは、会計年度任用職員制度の導入を定めた地方公務員法の改正の趣旨が、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保であることを述べて、その趣旨に沿った適正な待遇改善を求めました。会計年度任用職員制度について具体的な案が出されたのは今回が初めてであり、持ち帰って検討する旨を伝え、さらなる改善に向けた工夫を求めて第1回の交渉を終えました。

高教組は、今回の提案について精査・検討した上で要求を整理して、次回の交渉に臨みます。次回の交渉は、8月20日(火)です。



会計年度任用職員制度導入に至る経緯

総務省のマニュアルによれば、地方公務員の臨時・非常勤職員が増加していて、教育、子育て等様々な分野で活用され、地方行政の重要な担い手となっている中で、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することが求められており、そのために地公法改正・会計年度任用職員制度の創設を行う、とされています。

法改正時に、「人材確保及び雇用の安定を図る観点か

ら、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についてもこの考え方に沿うよう、引き続き任用の在り方の検討を行うこと」などの附帯決議があったことでもわかるように、臨時・非常勤職員の増加を固定化し兼ねないという面には注意が必要です。

一方で、期末手当の支給を可能とするなどの改善面もあり、新制度導入を大きな待遇改善につなげることが大切です。

「会計年度任用職員」制度とは?

2017年の地方公務員法改正により、地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するために2020年度から導入されるのが会計年度任用職員制度です。これまで特別職とされていた非常勤嘱託員などの職が、新たに創設する一般職の会計年度任用職員に移行されます。会計年度任用職員には期末手当の支給が可能であるとされ、給付に関しては、地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づいて、適切に支給することが求められています。

週あたりの勤務時間によって、会計年度任用職員(フルタイム)と会計年度任用職員(パートタイム)に分かれます。兵庫県の公立学校に勤める職員では、介助員、生活・学習支援員、非常勤の教職員(高校の時間講師など)などが、会計年度任用職員(パートタイム)へ移行する見通しです。

今回の提案の概要(提案に対して組合から述べた要求・要望に対する回答も含む)

- ◆県立学校の非常勤嘱託員は、原則として会計年度任用職員(パートタイム)に移行する。(ただし、対象となる職のすべては示されず。「具体の職は、今後検討の上で決定」)
現在学校に勤務する常勤職員に該当する人は引き続きその職とし、会計年度任用職員とはしない。
- ◆報酬 : ○類似する職務に従事する正規職員の給料表を用いて、経験年数(上限あり)を加算して決定。
(ただし時間講師は、給料表を用いると、交付税単価を根拠とする現行の2,810円/50分を下回ることになるので、現行のまま。手当相当分の報酬はなし)
○個々人の経験年数を考慮。(2019年度までの経験年数も加算)
○地域手当や特殊勤務手当など、手当相当の報酬を加算。
(特殊勤務手当、超過勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、初任給調整手当、農林漁業普及指導手当)
(ただし、現行では超過勤務手当以外の手当の支給要件に該当する職はない)
- ◆期末手当: 正規職員に準じた支給月数[年間2.6月]を支給。
(ただし、任期および週あたりの勤務時間についての条件あり)
(また、初年度は在職期間が4月からと計算されるため、6月の期末手当は1.3月×0.3[3割]=0.39月)
- ◆任用は、会計年度内での任用。次年度以降の再度の任用は可能。
- ◆服務・懲戒など地公法が適用される。会計年度任用職員(パートタイム)は、営利企業への従事等の制限の対象外。
- ◆人事評価・育成システムの対象となる。「方法は、十分に考えていきたい」。
- ◆休暇制度については提案されず。
国の非常勤職員の取り扱いに準ずることとされている。国の要請通りだと、現行で有給の休暇で無給になるものや、なくなるものがある。
「現状を踏まえ、どのような対応をすべきか苦慮している。現在、検討を進めており、成案を得るまで今しばらく時間をいただきたい」

働く士気が高まるような改正に

最後に小野委員長がまとめのあいさつとして、以下のことを述べました。

- ・休暇制度については今回は提案されていないが、現状の特別職という立場には労働協約締結権があり、その中で労使合意の上での現行の休暇制度だということは、かなり重いと認識している。その点もしっかり踏まえて回答していただきたい。
- ・提案全体を通して、持ち帰って検討するが、年収ベースで努力していただいていることはわかる。
- ・介助員の仕事の危険な部分について、何か工夫ができないか再度検討して回答していただきたい。
- ・新制度導入で、士気が高まるように。

提案を精査・検討して、次回の交渉に

高教組は、3月に県教委に申入書を提出し、2018年6月に成立した働き方改革関連法にもある「同一労働・同一賃金」の観点から、また多忙化が常態化している学校の教育条件および労働条件を改善するために教職員のなり手を増やすという観点からも、協議を求めてきました。会計年度任用職員への移行にあたって、対象となるすべての臨時・非常勤の職員の待遇改善を求めています。特に、特別支援学校で働く介助員ならびに生活・学習支援員の報酬等が20年近く引き上げがなく低く抑えられ続けていることを重く見て、要求署名にもとりくみ、新しい制度の導入に合わせて待遇を改善するよう強く求めています。

特別職と一般職

公務員は、特別職と一般職に分けられます。

特別職は、基本的には地公法の適用を受けません。代表的なものは、選挙で選ばれる議員や首長、議会の議決を経て就任する職などです。国は、以前は高校の非常勤講師などを特別職としていましたが、近年、特別職とするのは適正ではないとして、新たに一般職の「会計年度任用職員」を創設しました。

一般職は、「特別職に属する職以外」の職とされています。もちろん一般職は、地方公務員法の適用を受けます。

あなたも高教組へ。正規も臨時も、常勤も非常勤も、学校で働くすべての教職員の待遇を改善させましょう!