



こんにちは

村田 けい子

みなさんのご意見・ご要望をお寄せ下さい。フェイスブックやっています。

移動事務所 090-9144-

発行/日 2020.3.20 立科町議会議員 村田桂子 立科町塩沢1483 ☎0267 (56)

2020.3.20

No243

3月議会

臨時職員にも期末手当・有給休暇が法制化

「会計年度任用職員」に 待遇改善に一步前進

「働き方改革」の一環として、これまで「非常勤職員」として働いてきた臨時職員の身分や待遇について改善が図られ、この4月から適用されることとなりました。

2017年の「地方公務員法」と「地方自治法」の改定を受けての変化です。

この間全国の自治体では、人件費攻撃が吹き荒れ、正規職員の定数削減や補充されない事態が常態化し、常勤職員に変えて、非正規・非常勤の「臨時職員」が大幅に増えました。立科町でも2020年度において、正規職員90名に対し、臨時職員は80名となっています。基幹業務の事務職だけでなく、保育士・保健師・給食調理員・清掃など住民の暮らしとかかわりの深い現業部分を担っており、その多くが女性です。

非常勤職員には、農業委員・教育委員など「学識・経験の必要な職」としての「特別職非常勤」、文字通り産休など「常勤の欠員」である臨時的雇用、それ以外の「一般職非常勤職員」に分けられます。そして「一般職非常勤」の勤務形態を、「会計年度任用職員」と呼び、さらにフルタイムとパートタイムに分けられました。

今回の改正では上記3つのパターンに峻別して、それぞれの待遇身分について規定されました。

今回の改訂にあたり、すべての一般職非常勤職員=臨時職員に「どれくらい働きたいか」との聞き取りが行われ、町雇いの教職員7人だけがフルタイムとなり、あとの臨時職員はすべてパートタイムと規定されました。フルタイムは正規職員と同じ時間、7時間45分の勤務、それ以下はすべてパートタイムとなります。私が聞き取りを進めてみると、いろいろな問題が見えてきました。

3月21(土) 2:00~4:00 中央公民館
*DVD上映会 56分 ペシャワール会

アフガニスタンに命の水を 中村 哲医師の仕事

第二部として 9条を守る立科の会第5回総会をおこないます。会員のみなさんのご参加をお願いします。



【お知らせ】みそづくり 9条を守る立科の会

— これがホントの手前味噌づくり —

場所 柳沢地区 金光 宅

参加費 300円

どなたでも参加できます。

申し込み 金光さん 090-2156-8536

立科の農家が作った自前の大豆で、みんなでお味噌を仕込みませんか。楽しいですよ。



自動薪割り機

今週のパチ

なにやらウィーンという音がするので近寄ってみると薪(まき)割り機でした。薪は昔ながらのやり方で、斧を振り上げて、カーンといった具合で割るのかと思っていました。今は丸太を機械にセットして、油圧で刃を近づけるやり方で木を割っていくんですね。次々と薪が出来るのを見るのは楽しいものです。いつも2、3人で作るのだそうです。うずたかく薪が積まれていくと「やった！」感がありますね。

【改善点は・・・？】

1、期末手当が支給される。 実はこれまでも2か月ほどのボーナスが支給されていたそうです。これからどれだけ上乘せされるのかは未定です。なぜなら、フルタイムで働いていた人が1.5分削られ、21日間とすると5.25時間分の収入が減ることになり、月収が基準でボーナスが支給されるとすると減額になる恐れがあります。そもそも時給は常勤職員ランクのどこに基準を置いて計算されるかは不明です。働いている人に聞くとほとんど**最低賃金と同程度だ**ということ。これでさらに働く時間が減ると、月額が確実に減ってしまいます。担当者は「現在の年収は維持したい」と言っています。改善になるのでしょうか。今後検証していきます。

2、有給休暇が充実します。

これまでは「6か月たたないともらえなかった有給休暇年5日」が「勤務6か月見込みで年10日」に増える。さらに勤続年数に応じて有給休暇が増える。5年6か月を超えると最大20日間ももらえることとなる。また正規職員同様、夏休みが3日、忌引き、公民権行使、町側の事情による業務の休停止に有給が保証されます。また無給ですが、産前・産後や子どもの看護・病気休暇・介護休暇が保証されます。

3、交通費基準が職員に準ずるようになる。

交通費についても職員の基準で支給されるように改善されます。これまでのほぼ倍の交通費が支給となります。



4、退職金も出るようになる。（フルタイム職員の場合）

フルタイム勤務で一定の年数*を勤務すると、職員の入る退職手当組合に加入できます。掛け金をかけて支給されることとなります。（*総務省のHPでは6か月だが、当町の場合は未確認）

以上が主な改善点です（村田の調査による）。働き方改革として改善はありましたが、様々な問題が残っています。

問題1 時間だけ短くして、仕事が間に合うのか。町の保育士さんはクラス担任についてはすべて正規職員が担当するように代わりました（H30年度）が、それ以外の保育士16名は、非常勤でフルタイム7時間45分で働いていました。それを今度は7時間30分になります。パートタイム勤務となるわけです。15分といえども、仕事の準備や打ち合わせの時間・片付け・清掃の時間が無くなるのではないかと懸念があります。

仕事量が減るわけではないのに、時間だけ短くしてやっていかれるのか、との懸念があります。

間に合わないからと早出、遅い退出ともなると、「自主的」とみなされ、サービス残業になる危険性も指摘されています。何よりもフルタイム勤務からパートタイム勤務となると、退職金の対象外となります。（これまでは長期間働いていた臨時職員には‘気持ち’が送られていたが）

問題2 格差の固定にお墨付きが与えられることになるのでは？



本来、自治体職員は「期限の定めのない常勤職員」が基本でした。ところが「行制改革」の名の下、行政コスト削減で職員の定数を削減し非正規化を進めてきました。今回の法改正は、こうした現実を追認し、固定化するものとなります。職員は企画部門や権力行使（課税や徴収など）に特化し、住民の暮らしに密着した仕事の現業部分のほとんどを、非正規職員に担わせることを正当化するものになっています。

製造業では、派遣や請負などで働く労働者の「ワーキングプア」問題を受けて、3年働けば正規社員に登用される制度ができています。この改定では、半年という短期での雇用契約を繰り返し、「次回も必ず雇用される」保証はないままとなっています。本来は正規への転入が促進されるべきではないでしょうか。労働条件で格差を残したまま、義務や規律処罰だけは正職員並みということは問題です。

公務員の働き方は、労働業界全体の牽引車になるべきものと思います。法律で決めれば、それを順守すべき職場だからです。民間がそれに続いて良くなってほしいと思います。