大洲民報 | 2020年1月19日 | 日本共産党 大洲市委員会 | 23-3271 39-2915

12月議会 質問と答弁

〇会計年度職員制度について

来年４月から、非正規職員、嘱託、臨時などの市職員の４割が会計年度任用職員と呼ばれます。

前回の説明で平成30年度の任用者が389人が、令和２年から370人にとあります。19名が減らされますが、その内容を説明してください。

総務企画部長答弁　来年度会計年度任用職員制度導入時の職員19人の減少数については、昨年７月の豪雨災害発生による緊急的な業務に対応するため雇用していた臨時職員や病休代替職員の減員を見込んだ人数。

会計年度任用職員は１年限りの任用です。毎年更新なら、その都度仕事の内容が決まっていると思います。例えば、災害時の現地の仕事やイベント準備など、決まった内容以外の仕事はさせられないのではないでしょうか。

総務企画部長答弁　会計年度任用職員は市民サービスの多様化に対応し、安定的にサービスを提供するために重要かつ必要な業務を担っているものと認識している。

その中で、企画、立案、調整などの本格的業務については正規職員が重点的に担う一方で、軽易な業務や作業といった補助的業務、またあるいは一定の知識や資格、経験に基づく定型的業務については会計年度任用職員が担う業務として任用したいと考えている。

また、御質問の災害時の対応やイベントの準備などについても、業務の内容、その性質や量、責任の程度などを踏まえながら、会計年度任用職員の従事すべき業務の範囲内と考えている。

毎年雇用なら、その都度資格を有したら評価して、賃金が上がると思いますが、いかがですか。

総務企画部長答弁　会計年度任用職員としての職務経験を毎年評価した形で経験加算を行う予定で、事実上昇級と同様の措置となる。

評価の客観性については、会計年度任用職員の任用は公募によりできるだけ広く募集を行うこととされているが、当市では当該年度の職と同種の職が翌年度も設置される場合、公募によらず、人事評価と面接試験に基づく能力実習により再び任用することを可能とするよう予定しているが、その上限は国の例に倣い、回数を原則２回までとする予定。

毎年雇用では年度ごとに辞めさせられるのではと恐怖です。上司の恣意的な判断ではなく、評価の客観性はどうするのですか。具体的な基準を設けるべきと思いますが、いかがですか。

総務企画部長答弁　現在も実施している人事評価や面接試験については、評価の方法や評価基準などを改めて確認し、評価の統一性が図られるよう一層の徹底を図るとともに、評価者あるいは試験官は所属長のほか複数の職員で評価を行い、客観性と公平性を十分確保してまいりたい。

給料が頭打ちになると、次第に教育費など負担が増す中で子供を育てる親御さんたちは安心して働くことができません。どのような人材を求めているのですか。

今回の施策は、安心して働ける職場環境だとお考えですか。民間では、５年間勤務したら、正職員になれることからしても違法ではないでしょうか。

総務企画部長答弁　給料の上限に関しては、国のマニュアルに職務の内容やその責任等を踏まえ、給料の水準に一定の上限を設けることが適当であると示されており、職種や職責により、一定の上限を設ける予定。

このことは、会計年度任用職員は１会計年度内において任用される職であり、長期に配置することとは想定されていないという基本的な制度の考え方による。しかしながら、行政運営を行う上で、当該職の役割の重要性は十分認識している。求められる人材も多種多様で、一律でないが、できるだけ経験やスキルのある人材を確保することが必要かつ有効であると考えている。今回の新制度導入に当たり、正規職員に準じた給料表による給与の支給や経験加算による年度ごとの昇級、期末手当や退職手当などの各種手当てを一定の要件により支給することとなるほか、正規職員に準じて休暇制度を整備するなど、処遇改善に向けては一定の対応が図られるものと考えている。

労働契約法の通算５年を超えたときの無期雇用契約の転換については、地方公務員は労働契約法は適用されず、会計年度任用職員はその名称のとおり、１会計年度内において任用される職である。

今後も、会計年度任用職員が安心して働ける勤務条件の実現に向けまして、引き続き検討を行ってまいりたいと考えている。