

令和元年9月30日

亀井委員

会計年度任用職員制度の導入について、何点かお聞きしていきたいと思いません。

今回、条例改正議案が提出されていますが、地方公務員法及び地方自治法の改正によって、会計年度任用職員制度が創設され、来年の4月から導入されることになりました。

企業庁においても、先ほど御質問の答弁だと111名の非常勤職員が配置されて、現在さまざまな業務で組織として欠かすことのできない存在、戦力になっているとのことなので、何点かお聞きしたいと思います。

まず、会計年度任用職員制度に移行することによって、現在の非常勤職員制度からどのようなことが変わるか、例えば任用面や、給与面、勤務条件面、もしくは採用面など、皆さんも疑問になっているのではと思うのです。

私も少々勉強不足でお聞きしてしまいますが、まず任用面でどのようなことが変わるのですか。

企業局管理担当課長

まず、任用面の変更についてお答えします。現行の非常勤職員に対しては、同所属で2回までの更新を認める制度としており、再公募に対しては、本県においては、前年度勤務所属への応募を不可としています。しかし、会計年度任用職員においては、前年勤務所属へも応募を可とする対応を予定しています。

ほかの任用面ですが、会計年度任用職員には常勤職員と同様に条件つき採用が適用されることとなります。これは採用から1カ月の間、職務を良好な成績で遂行したときに正式な採用となるものです。任用面の変更については以上です。

亀井委員

そうすると、試用期間が1カ月と捉えてよいのですか。

企業局管理担当課長

1カ月と捉えていただいて結構です。

亀井委員

3年のうち、2回更新が可能との話で、今の状態は3年たったら別の所属との話なのだが、会計年度任用職員の場合は、3年たってもう一回可なので、自動的に同じ職場に戻れるのですか。

企業局管理担当課長

会計年度任用職員についても、公募となります。そのためには、能力実証が必要になり、面接をして、その職員の勤務状況や健康状態、勤務への適性等を判断して更新することになります。自動的にではありません。

亀井委員

3年たったら公募だから、同じ所属に戻れるかもしれないし、戻れないかもしれないとのことですが、次に、給与面では、何かドラスティックに変わっていることがあれば教えていただきたいです。

企業局管理担当課長

給与面の変更について御説明します。まず、期末手当の支給要件が、現在は任期が1カ月以上で週3日以上勤務となっていますが、改正後については、任期が6カ月以上で週2日以上勤務とする予定です。

また、報酬では、現在本県の運用においては、高校卒業後の経過年数に応じて、一定の年数まで3年刻みでふえる仕組みとしているのに対して、会計年度任用職員は、一定の年数まで常勤職員と同様に、1年ごとに経験年数分を加えて報酬額を決定する、いわゆる同一労働同一賃金の考え方に沿った運用をすることとしているため、本県も同様の対応とする予定です。

亀井委員

同一労働同一賃金が基本で、大前提とのことですが、今までですと1カ月で週3回勤務しなくてはいけないのですが、それが今度は6カ月と長くなって、週に2日の条件になるのだが、例えば1カ月や3カ月でやめてしまった人がいた場合や、4カ月でやめてしまった人がいた場合に、期末手当の支給ができる、できないで大きく変わるのだが、どのようなことが予想されますか。

企業局管理担当課長

委員のおっしゃるとおり、改正後については、任期は6カ月となります。今の企業庁での非常勤職員の状況を見ますと、雇用は通常1年間あるいは半年間になっていて、実際に短期で働いている方は少ない状況ですので、今回、制度が6カ月以上、週が3日から2日になりますので、それによって、支給される職員がかなりふえる状況です。

亀井委員

わかりました。支給される方が多くなるとのことですが、そうすると、今までは加給制度だったが、それが期末手当になるが、全体的な支給額はどのように変化するのですか。

企業局管理担当課長

期末手当においては、現在も報酬に加給して支給しています。これから制度設計していきますが、会計年度任用職員になっても、支給率等は同じですので、金額等は特に不利益等はない状況です。

亀井委員

金額がふえそうなのですか、減りそうなのですか。もちろん職員の方に不利益が生じてはいけないと思っている。県が支給する立場で、県の状況を聞きたいです。

企業局管理担当課長

今は報酬の加給で出しているが、期末手当になっていきますので、金額は特に変わりません。

亀井委員

わかりました。変わらないとのことですが、次に、勤務条件面でどのような変化があるのでしょうか。

企業局管理担当課長

勤務条件の変更ですが、いわゆる兼業である営利企業の従事等においては、これまで許可制としていましたが、会計年度任用職員に変わって、報告制

に手続きを緩和することを考えています。

亀井委員

許可の仕方が許可制から報告制へ、なぜ緩和されたのですか。

企業局管理担当課長

今回の法改正においては、会計年度任用職員は勤務時間によって、パートタイムとフルタイムの二つがあります。本来ならパートタイムの会計年度任用職員については、営利企業等の従事の対象外となるところです。しかしながら、本県については、今の制度において服務上の規律を確保する意味で許可制としていましたが、法改正を受けて報告制にするものです。

亀井委員

わかりました。緩和されて、皆さんが兼業しやすくなったとの話ですが、次に、基本的なことをお伺いして大変恐縮なのですが、採用面で、年齢、性別、LGBTや性的マイノリティーの方もいらっしゃる中で、採用の仕方はどのように変わりますか。

企業局管理担当課長

採用については、今の非常勤職員と同様であると考えていまして、年齢、性別あるいは住所等については特に制約等はありません。

亀井委員

大幅に緩和されたとのことで、最近では、一般の企業でも兼業、副業を奨励していて、それが要するに本業によい影響を及ぼすことができればと勧めているとのことなので、それは一般の職員、一般企業の方々と同じかと思うのです。

会計年度任用職員の範疇ではないかもしれないのですが、給与の支給日が、非常勤職員の場合は、今話に乗っているところによると7日の支払になっている。今回、会計年度任用職員になりますと、皆さん方一般職員と同じ16日をめぐりに考えていらっしゃるかと聞いたのですが、どのような認識をお持ちですか。

企業局管理担当課長

今、委員おっしゃったとおり、企業庁の非常勤職員については毎月7日払いになっていますが、会計年度任用職員については県庁全体で導入されまして、ほかの非常勤職員において支給日が異なっている状況があります。そのため、かなり支給事務の負担が大きい状況で、報酬の支給日について、業務の効率化あるいは支給対象者への影響が最小限となる制度設計を行うべく、知事部局と歩調を合わせて調整をしているところです。

亀井委員

支給日が1週間以上変わるわけで、それにより支給される方々への影響もあるし、支給する皆さん方の影響もあると思うのですが、両方についてどのような影響があるか教えてもらえますか。

企業局管理担当課長

支給する我々にとってみますと、支給日が統一されることにより業務は負担軽減が図られることとなります。

一方、支給される方については、今7日で支給されていたものが、後になった場合にはおくれるので、支給される方にとってみれば少々不利益な部分が生じることがあるかもしれないのですが、そういった方々に対しまして極力早め

にお話をさせていただきまして理解していただこうと考えています。

亀井委員

少々答弁が漠としているので具体的に聞くと、支払日が後ろ倒しになることによって、例えば7日にローン支払の支給日を設定している職員もいらっしゃると思うのです。それが今度16日に遅くなるとローンの支払ができず、滞納する危険性があります。それについてどう考えるかを知りたいのです。

もう一つは、皆さん方が16日に統一することによって業務が統一され、皆さんと同じだから非常に効率がよくなることはあると思うのです。しかし、効率を良くするためにシステムの変更も必要だと思うので、そのシステムの変更にどのぐらい経費や期間、労力がかかるかは問題なのです。どのように考えていますか。

企業局管理担当課長

7日となっている支給日を変更するかはまだ決まっておらず、現在調整中です。

職員団体とも調整していますが、もし後ろになる場合には、システム等の影響も考えられますが、県庁全体でシステムを運用していますので、今、数字的なことは申し上げることはできかねます。

亀井委員

システムは企業庁単独ではなくて、県庁全体で運用しているのですか。

企業局管理担当課長

そうです。

亀井委員

わかりました。日付が後ろ倒しになると、私が今申し上げたことが危惧されると思うのです。111人もいると、そのように設定している方もいらっしゃると思うのです。したがって、それについては丁寧に説明していかなくてはならないだろうし、運用を間違えると大変な事故に直結する場合もあると思うので、しっかりと対応してもらいたいと思います。

また、システムの変更があると言うが、基本的な疑問が湧いてきたのですが、当初から16日にしておかず7日としたのはなぜですか。

企業局管理担当課長

非常勤職員については、各命令権者でいろいろな雇用形態があります。システムの総括については、知事部局ですので、支払日の違いについては説明しかねます。

亀井委員

わかりました。それも調べたほうがよいと思います。昔はいろいろな雇用形態があり、現金で支給していたことも多分あったと思うのです。日付的に、早く働いたらすぐに給料をくださいということもあったかもしれない。そのようなところが抜本的に変わる話なので、皆さんの御理解が必要かと思います。

この問題の最後なのですが、会計年度任用職員との名称からして、人によっては、会計年度任用だから1年ごとに首が切られるのかと危惧している方も多分いらっしゃると思うのです。会計年度任用職員と抜本的に名称が変わるのはもちろん、内容もしっかりと伝えていかなければいけないと思うのです。です

から、一番大事なのは周知することだと思うのですが、それについてはどのように考えていらっしゃいますか。

企業局管理担当課長

委員御指摘のとおり、新たな制度の内容について、現在、実際に働いている非常勤職員に対して速やかにお知らせすることは大切であると認識をしています。

また、総務省のマニュアルにおいても、制度の周知としまして、勤務条件をあらかじめ明記するとの観点等から、現に雇用されている非常勤職員に対し会計年度任用職員に対する任用、勤務条件の内容等について周知を図る必要があるとされています。

今後、知事部局等と連携し、非常勤職員に対する制度の説明の時期や方法について調整等をしていきたいと考えています。

亀井委員

わかりました。ぜひ丁寧に周知していただきたいと思います。

次に、先ほども御質問があったのですが、台風第15号に係る対応について、停電によって揚水ポンプ所が停止して、断水発生が危惧されたと御報告があったと思うのですが、揚水ポンプ所の停電対策をもう一回教えてもらってよいですか。

浄水課長

揚水ポンプ所の停電対策ですが、既存のポンプ所で停電対策ができていないポンプ所としては、2回線の受電ができていないところがあり、それ以外の停電対策ができていないポンプ所に対しては、電源車を導入して電源車から電源を供給する対策です。

また、その電源を効率的に供給できるよう、揚水ポンプ所側の設備更新を行って切り替え装置を設置する対策です。

亀井委員

先ほどの御答弁と同じかと思うのですが、例えば電源車が入れないような狭い場所も考えられると思うのです。そういうときはどうするのですか。

浄水課長

電源車は全長7メートルほどの4トン車規模です。そのような大きさですと、狭隘な道の中には入っていけないことがあります。

また、正式にどこまでが入れかわからないのですが、電源車が入れない狭隘な道の中にある小さなポンプ所が今後の課題になってくると認識しています。

亀井委員

具体的にどういうことが対応として考えられるのですか。

浄水課長

今回の停電対策でも、一つのポンプ所については、工事で使う仮設の発電機を持っていき対応しようと試みましたが、行方前に電気が復電したので利用はしていないのですが、電源車にかわるものとして、小規模であれば仮設の発電機を持っていくことも、一つの対応策になるかとは思いますが。

ただ、同様に切り替え装置が受ける側で必要ですので、そのように対応していかなければ、有効な手段とはなかなかならないので、今後の検討課題になる

かと思えます。

亀井委員

わかりました。まだまだいろいろなことが考えられるかとは思いますが、最後に、揚水ポンプ所の停電対策はお話しいただいたのですが、加圧ポンプ所の停電対策はどうなっていますか。

浄水課長

加圧ポンプ所の停電対策としては、大きなポンプ所については、2回線の受電と非常用発電設備が設置されています。

あわせて、既存の水圧である程度減圧給水ができるようにバイパス弁を設けていて、停電した場合でも、圧力は若干下がりますが供給はできるシステムをつくっている状況です。

亀井委員

わかりました。台風第15号のような大規模で、想定をはるかに上回るような台風が来ることはこれから前提になると思うので、そういうことを考えながら、対応を抜かりなくお願いしたいことを要望して、質問を終わります。