

「育児のための短時間勤務制度」等にかかる検討素案について(改定1)

2007年10月3日

京都自治体労働組合総連合

昨年8月の人事院の意見申し出にもとづき、政府・総務省は、「育児・短時間勤務」制度導入のための「国家公務員の育児休業法」「地方公務員の育児休業法」の一部改正をおこない、8月1日から施行されました。

この法改正をうけて、各自治体でも条例改正の動きが出てきており、12月議会に向けて本格化することが予測されます。

こうしたなかで、育児に係る休暇等や任期付任用・任期付短時間任用制度の全体的な概要をつかみ、基本的対応方針を確立する必要がある、以下の制度の概要解説と検討素案を示すものです。

・今回の制度改正の概要

(1)「法改正」の概要

国家公務員の育児休業法改正に伴う地方公務員の育児休業法の改正概要・人事院規則の概要は以下のとおりです。

A. 育児のための短時間勤務制度

1. 短時間勤務のパターン(変則勤務以外)

- ① $4H \times 5D = 20H/W$
- ② $5H \times 5D = 25H/W$
- ③ $8H \times 3D = 24H/W$
- ④ $8H \times 2D + 4H \times 1D = 20H/W$
- ⑤ $20H \sim 25H/W$

2. 対象職員

小学校の始期に達するまでの子を養育する常勤職員

3. 勤務条件

給料月額及び職務関連手当は勤務時間比例

職務関連手当とは、特別調整額など。地域手当も同様。

昇格・昇給は、フルタイム職員と同様で、1/6計算の対象にはならない

※昇給(4号)の条件として、対象期間の1/6以上の休業・欠勤は除外。

生活関連手当は全額支給

生活関連手当とは、扶養手当、住居手当など。

④通勤手当

全額支給。但し、交通用具に係る手当は、月勤務日数が10回未満の場合は半額。

超過勤務手当

休日勤務手当などは全額支給。超過勤務手当は、一日8時間勤務以内の場合は100/100

⑥期末・勤勉手当

期末手当 フルタイムの(給料月額+地域手当+扶養手当)×(在職期間-短縮時間×1/2)

勤勉手当 フルタイムの(給料月額+地域手当)×(在職期間-短縮時間)×(成績率)

休暇等

年休 勤務時間数比例

具体的計算

一日の勤務時間が8時間のもの $20日 \times (1週の勤務日数) / 5日$

一日の勤務時間数が8時間以外 $160時間 \times (1週の勤務時間) / 40時間$

退職手当

育児短時間勤務をした期間の1/3を除算（フルタイムと同様）。調整額も同様に1/3を除く。尚、育児休業の場合は、1歳未満は1/3除外、1歳から3歳未満の間は1/2除外

4. 並立任用ができる

一つの職に、二人の育児短時間勤務者の任用ができる。（20時間／週に限る）

B. 任期付短時間勤務職員

育児短時間勤務者の代替として、任期付短時間勤務者を任用ができる。

尚、これまでの臨時・嘱託対応も可能。

1. 勤務時間 1週10時間から20時間の範囲（但し、40時間－育児短時間勤務職員の週勤務時間の範囲内）
2. 給料月額 格付け 常勤職員の採用基準と同様（但し、育児短時間勤務者の級より上位には格付けできない）
給料月額 時間比例 級号の額×週労働時間数／40時間
昇格・昇給 常勤職員と同様（1/6適用除外）

C. 部分休業

国公育休法改正では、部分休業を育児時間に名称変更し、期間延長しましたが、地方公務員は労働基準法適用であり、労基法の育児時間がすでにあるので、名称変更はありません。

1. 対象の拡大

3歳に満たない子 → 小学就学前までの子

2. 要件の拡充

託児している子の送迎 → 子の養育

3. 昇給の見直し

部分休業の時間数を昇給抑制の1/6計算から除外

(2) 育児休業等の制度概要

今回の法改正により、育児休業等の制度概要は、別表のとおりとなります。

(3) 任期付任用制度の概要

任期付任用制度は、国家公務員と地方公務員では異なり、短時間任用は、国家公務員ではこれまでなく、育児休業のための短時間勤務がはじめてとなります。一方、地方公務員では、すでに短時間任用制度があり、今回の改正で、任用できる事項として追加されました。

地方公務員の任期付、任期付短時間任用制度は、別表のとおりです。

. 制度の問題点と課題

(1) 育児のための短時間勤務制度について

1. 育児責任を労働者個人に押しつけるもの

今回制度化された育児短時間勤務制度は、これまで小学校入学前までの育児を支援する制度が一切なく、3歳未満までの無休育児休業・一日2時間の無給部分休業のみであったことから、制度そのものは労働者の要求にそう側面もあります。しかし、根本的な問題は、政府や財界の「ワーク・ライフ・バランス」にもとづき、長時間労働の是正、低い年休取得率などの改善や、必要な人員確保などの職場改善を放置したまま、当局の負担を増やすことなく、育児などの家族的責任を労働者個人に押しつけるものであることです。また、子育てに必要な保育所や地域の環境などの抜本的な整備抜きの「短時間勤務制度」は、子供は家庭で育てる、しかも、育児休業取得の実態からも女性にその責任を押しつけることになるものです。

2. 短時間正規職員を前提としていない職場の改善が不可欠

過密労働、仕事の細分化などが進行する中で、今の職場の仕事のすすめ方は、一日8時間以上働くことを前提としています。したがって、「代替」を確保しても、単純に時間でプラス・マイナスできるものでなく、職場の負担が増えることは間違いありません。

この負担は、これまでの病欠などの一定の期間での「8時間代替」とは異なる、短時間勤務が並立している新たな問題があります。また、短時間勤務の期間が相当年数となることからの問題もあります。

過密労働をなくす「ゆとり」ある人員配置、仕事の分担の見直し・短時間でも担える責任体制のあり方の検討、全庁的な会議など見直しなどの総合的な全庁的な対策が必要です。

(2) 任期付・任期付短時間任用について

1. 「雇用の多様化」「流動化」のツール

任期付・任期付短時間任用制度は、今日の政府・財界のすすめる労働力政策「雇用の多様化」「流動化」に、その根源があります。1995年の「新時代における日本の経営」以降、非正規化・派遣労働、そして有期雇用制度がすすめられてきました。そして、これが、今日の「貧困と格差」をもたらした大元であることは明らかです。

今日の自治体職場には、任期の定めのない常勤職員、地公法第3条3項、17条、22条などによる嘱託職員・臨時的職員、フルタイム・短時間の再任用職員、民間の派遣職員など多岐にわたり、総人件費抑制・自治体リストラのなかで、常勤職員以外が急増している状況にあります。

こうした職員の急増の根本は、総人件費削減・自治体財政の削減が第一義的であるという問題をもっています。

公務労働には、本来、中立・公正とともに、継続性と安定性が求められており、公務員の身分保障もこうした見地から保障されています。また、公務労働は、自治体行政全般にわたる憲法や地方自治の知識・経験、視点が求められており、単に仕事を事務的にこなす「代替」ですむものではありません。

こうした見地からすれば、任期の定めのない常勤職員以外は、極力抑制されるべきであり、任期付職員任用は、その職の合理的に必要な範囲に限定すべきです。地公法の規定もこれを前提としています。

2. 有期雇用・短時間雇用労働者間の新たな分断を持ち込むもの

任期付・任期付短時間任用の労働条件は、基本的には常勤職員との労働時間比例の扱いとなっています。

このことは、「均等待遇」の原則からは当然のことですが、これまでの短時間雇用の実態からは一歩前進といえます。しかし、すでに職場に多くいる、嘱託・臨時職員の待遇改善に何ら資するものでなく、同じ有期雇用・短時間雇用のなかに分断と差別を新たに持ち込むこととなります。したがって、民間と比して劣悪な雇用条件の嘱託・臨時職員の労働条件改善を放置したままの任期付任用を拡大することは、大きな問題です。

同じ職場で、育児短時間勤務の代替えとしての任期付短時間職員と病欠の代替え臨時職員がいたとした場

合、仕事内容に大差がないにもかかわらず、労働条件に大きな格差が存在することとなり、新たな矛盾を持ち込むこととなります。

Ⅲ. 制度化に対する検討の基本と要求について

(1) 基本的立場

1. 労使交渉・労使合意をつらぬく

府内自治体で提案されている自治体は、府（12月議会へ継続）など一部であり、多くの自治体では12月議会におけた提案が予測されます。宇治では、育児短時間勤務制度は当分の間導入しないで合意しましたが、京丹後市や亀岡市では、労使交渉を一回も行うことなく全く労働組合に通知することすら行わず9月議会上程しました。こと労働条件にかかわる事項について、労使交渉を行わず、一方上程をおこなうことは、明確な不当労働行為であり、断じて認められるものではありません。

この問題は、「制度化されれば取りたい」という要求もあることも事実であり、十分な職場での論議と交渉での合意が必要です。

2. 交渉での論議の基本

①「育児休業法が改正されたから」という短絡的な制度新設に限定する課題としない

京丹後市当局に代表されるように、制度を導入するために、どう条件整備をすすめるかという見地をもたず、単純に「改正育児休業法改正が施行され、総務省から通知があったから」交渉議題とする立場でなく、実施にあたって何が問題で、何を改善しなければならないのかを明らかにさせる。

②協議の基本的課題

上記、「制度の問題点と課題」で明らかにした事項での協議をすすめます。

ア) 職場の総合的な改善

過密労働をなくす余力ある人員配置、仕事の分担の見直し・短時間でも担える責任体制のあり方検討、全庁的な会議などの見直しなどの総合的な全庁的な対策。

イ) 少子化対策・「仕事と家庭の両立支援」の総合的拡充

保育・子育て支援の施策の拡充、育児の家庭的責任をもつ男女職員の実行ある超過勤務制限など

ウ) 取得者の人事上の公平の確保

(2) 自治体での導入にあたって検討の視点と基本要件

1. 育児短時間勤務制度をテコに、職場労働条件などの改善を目指す

①「問題点が多い制度」ですが、ILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）、同165号勧告から、単純に否定することは出来ません。各自治体の育児休業に関する条例の上位法の改正は、職員の「権利」とも関わります。したがって、これをテコとして導入条件の改善が重要という立場から運動をすすめます。

②任期付・任期付短時間任用については、地公法がそもそも6月、1年を超える臨時的雇用を前提としないにも関わらず、半年反復、1年反復の臨時・嘱託職員が正規職員の1/3近くにも上る実態を放置したまま、また、仕事内容に大きな差がない状況のもとで、一部のみ任期付任用を行わなければならない理由は存在しません。期間（3年特に必要な場合は5年）を理由することも、反復雇用の実態から説明が付きません。したがって、これら多様な雇用形態を統一すべきであり、労働者の保護の立場からは、真に 必要な有期雇用以外は、地公法3条3項による雇用（労働組合法適用）とし、期間も必要な期間とし、

均 等待遇を図るべきです。

2. 職場の総合的な改善をはかり、短時間勤務が可能な状況をつくる

①抜本的な人員増と超過勤務の実行ある規制

集中改革プランなどによる人員削減をやめ、労働量に見合った人員を正規職員で配置する。

長時間超過勤務の実行ある規制、家族的責任（子供が小学3年まで）をもつ男女職員の超過勤務の規制（150時間／年、24時間／月）を行う。また、深夜労働禁止を厳格に遵守すること。

②短時間勤務が可能な職場の体制づくり

仕事のすすめ方の抜本的改善をすすめる。仕事の過度な個人責任制を是正し、複数担当（保育所担任なども）や、短時間勤務者がいない時間帯でも仕事がまわる体制などの検討。課内会議や全庁的な連携体制の再検討。

理事者や管理職による思いつきの打ち合わせの禁止などを検討する必要があります。

③代替配置は正規職員で行うこと

育児休業や、育児短時間勤務や他の部分休業などは、人員構成などからあらかじめ一定数は予測可能です。したがって、最低予測できる職種などについては、当初から正規職員で配置すること。

正規を基本とし、且つ、予測を超える場合などは、地公法3条3項職員とし、均衡待遇をはかること。

④すべての臨職・嘱託職員の労働条件の改善・均等待遇の実現との結合

育児短時間勤務などに限った「均等待遇」は、様々な新たな矛盾を産むこととなります。他の、劣悪な労働条件改善と結合した運動をすすめ、すべての臨職・嘱託職員の均等待遇への接近を図ります。

3. 育児休暇制度などの充実・拡大

①育児時間の拡充(当面、一日2時間3歳まで)をおこなうこと。また、男性も当然のこととして保障すること。

②男性職員の参加を促進させるためにも育児休業(部分休業含む)制度の有給化、代替職員の確保の財源保障などの改善を国に求めること。

③自治体として、「公的」保育制度の拡充を国に求めること。また、地域における育児支援と「両立支援」の施策を充実させること。

4. 「育児短時間勤務」の制度化にあたっては、以下の事項を明確にすること。

①自由意志に基づく選択権の保障。

②育児短時間勤務希望の職員がでる職場では、職場全体で仕事のなどの具体的方策を論議し、全体の合意をはかること。

③代替職員の労働時間については、単純な時間配分(40時間一育児短時間勤務者の週労働時間)とせず、余力をもった時間数とすること。(例えば、週20時間育児短時間勤務の代替は週32時間など)

④「育児短時間勤務」取得中の異動を禁止し、その後の人事異動などでの「短時間勤務」を理由としたいかなる不利益も生じさせないこと。

5. 給与等の措置の改善は直ちにおこなうこと。

①育児休業期間(3歳まで)の退職手当算定の除算期間を1/3とすること。

②育児休業の復職時給与調整については、3/3とし、部分休業期間は1/6計算の対象外とすること。

本来、給与の復職時調整などの細部の運用については、各自治体が労使協議で決めればよいものであり、条例事項から規則・交渉事項とすべきです。

③部分休業の取得期間を小学修学前までとすること。