

市長「大和保育所閉所・大和小学校廃校」提案 「育児短時間勤務制度導入について」説明



教宣ニュース

第28号
自治体
北見市職員労働組合
〒090-8501
北見市北5条東2丁目
電話 0157-25-1198
FAX 0157-25-5357

保育所で新たな問題浮上

検討中の民間委託について
保育所入園募集要綱に記載！？

7月21日(水)13時30分より
議会第二委員会室にて「大和へ
き地保育所の閉所・北見市大和
小学校廃校提案」及び「育児短
時間勤務制度導入に係る年次有
給休暇等の導入について」の交
渉を行いました。
冒頭、市長より提案説明があ
りました。



大和へき地保育所の閉所
について
市長)日頃より市政の発展に協
力いただき感謝する。
さて、大和へき地保育所につ
いて、近年の少子化に伴い定員

30名に対し本年度4名、来年度
については1名の園児が残る状
況となる。保護者の意向も把握
しながら協議した結果、今後も
園児数の増加が見込めないこと
から平成23年3月31日をもって
閉所することに地域の皆様に理
解を得られたため提案するので
理解願いたい。
交)当地域における人口推計か
ら増える見込みはないというこ
とが。
当)平成26年度以降は推計しよ
うがないが、現時点で増える見
込みはない。
交)地域との協議はいつから行っ
たのか。
当)平成19年度から3回行った。
交)協議は保護者を行ったのか。
それとも地域住民を含めてか。
当)最初は保護者を行ったが、
地域も含めて話したいと要望が
あったため、その後地域も含め
て協議した。
交)現場で働いている保育士と
も協議したのか。
当)現場の声も聞きながら進め
た。
交)それら協議の中で閉所する
に伴っての不安はなかったか。
当)特になかった。
交)現在勤務している臨時保育



士1名について、閉所後の職場
確保はできるのか。
当)臨時職員については、8月
に自己都合による退職を希望し
ている。なお、退職後について
はパートにより対応する。
交)確認するが本提案に至る最
大の理由は、当該地域の就学前
児童が減少し、今後も増加する
見込みがないことから閉所し、
在園する児童について温根湯保
育所へ通所させることにより集
団保育が可能となり、そのこと
が最終的には地域や保護者から
の要望となったということでは
いか。
当)そうである。

北見市大和小学校の廃校
について
市長)大和小学校は97年の長い
歴史を持つ小学校であるが過疎
化が進むとともに少子高齢化が
加速しており、児童数の減少が
進み、現在は7名の児童数となっ
ている。
地域から同校を廃校して温根
湯小学校への通学移行を認めて
ほしいとの要望もあることから
教育委員会としても地域の現状、
児童の教育環境の向上、保護者
の意向を鑑み、平成23年3月31

2010 網走地方本部 自治研集会
『地域住民(団体)と
労働組合によるまちづくり』
人口の減少、企業の倒産、医師不足などで地域はどん
どん疲弊していく中、労働組合として地域の活性化に繋
がる取り組みを議論し、自治研活動を通じて、地域住民
(団体)と労働組合が連携したまちづくりの推進を図る
ことを目的として開催します。
組織内市議の隅田氏もパネラーとして参加しますので、
組合員の皆様もぜひご参加ください。

と き 2010年8月7日(土)午後1時~5時
ところ 北見市「端野公民館 研修室1」
日 程
13:00 開会・基調提起
13:15 シンポジウム
パネラー
津別町自治会連合会長 大江 清一氏
北見市議会議員 隅田 一男氏
15:00 2つのグループに別れ分散会
16:30 全体討議

日をもって廃校とすることを提
案するので理解願いたい。
交)地域や保護者からの要望も
あり、きちんと協議された上で
の提案ということでしょうか。
当)そうである。学校について
は、保育園のような統廃合の基
準はないが、大和地区自治会連
合会・大和地域を考える会・大
和小学校PTAの3者連名によ
る要望があった上で協議してき
た。
交)温根湯小に統合という形に
なるのか。
当)そうである。
交)勤務している臨時用務員の
職場確保はどうなるのか。
当)本人の希望を聞いて最大限
の対応をしたいと考えている。
交)こちらの2点については該
当支部への確認も必要のため持
ち帰って協議する。
交)ところで、別件となるが保
健福祉部長に伺いたい。

本年度の保育園入園の募集要
綱に南保育園が民間移管を予定
しているとの表記があるが、提
案もされていないが、これは一
体どういうことか。
当)保育計画ではリニューアル
と位置付けしている。民間委託
も含めての検討課題である。
交)保護者などからの問い合わせ
があった場合、どのような回
答をしているのか。
当)平成23年度から具体的に準
備を始めることとし、今は協議
段階である。
交)何も決まっていけないのに文
書で出してもいいのか。数年前
に民間移管した光西保育園の検
証を行った後に検討・協議する
ことになっていたか。
当)検証はすでに行い、保育園
支部には検証結果を説明した。
実施は平成24年度からと考えて
いるが保護者の理解を得てから
である。
交)該当支部に確認する。

育児短時間勤務制度導入

監)これまで導入に向けて検討してきた「育児短時間勤務制度」の運用について説明させていただきたい。

この制度は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、短い勤務時間で勤務することができ、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができるものである。

対象となる職員は。

当)対象は職員のみであり、6月の法改正で配偶者の育児状況に関わらず取得できるような条件が緩和された。

交)申請時期はいつまでに行えばよいか。

当)1ヶ月前までの申請とする。

交)申請先はどこか。

当)市長宛てで所属長に提出である。

交)制度取得と勤務形態については本人の選択制ということではないか。

当)そうである。

交)制度取得中の配置替えは想定しているのか。

当)産休と同様で、基本的には他職場への異動はあり得ない。

交)賃金・諸手当の変動はどういったものがあるのか。

当)影響のあるものは期末手当、通勤手当、地域手当、管理職手当、退職手当、特殊勤務手当である。

交)現在運用している特殊勤務手当については、回数・件数のものであるが影響はあるのか。

当)回数・件数で出されているものについては影響はない。

交)勤務時間は連続したものが

当)そうである。

交)実施予定はいつからか。

当)組合と合意に達し、職員周知に期間をとって施行したい。いつということはないがなるべく早く施行したい。

交)制度適用中の時間外勤務命令はあるのか。

当)災害等を除き行わないこととする。

交)今回の法改正に伴い、対象職員から申請があった場合、深夜勤務制限を行うこととする

とで良いか。

当)きちんと対応できるように整理したい。

交)休憩時間の15分特例(昼休み60分を45分とし、勤務時間の始業時または終業時を調整できる制度)が併用は可能か。

当)可能である。

交)特別休暇はどうか。

当)部分休業は併用できないが、その他の特別休暇については取得可能である。

交)制度取得以前の振替が残っていた場合の扱いはどのようにするのか。

当)勤務時間が違ったため、現金で精算するしかないと考えている。

交)例えば、週3日勤務の場合に残りの平日は週休日という扱いで良いか。

当)そうである。

交)制度取得期間中における該当職場への職員の代替措置や臨時的対応等の考えはあるのか。

当)これまでも育児休業等に臨時的対応を行ってきたしており、同様の対応をしたいが、任期付採用職員も含めて職場との協議が必要である。

交)任期付職員の制度についてはまだ提案されていないが。

当)後日改めて提案させていただきたい。

交)年休の調整において、端数処理の考え方に四捨五入や切り上げなど混在しているため、職員間で不平等が生じるのではないかと思われるが、その根拠について説明していただきたい。

当)基本的には国の考えに沿っているが、さらにこちらでも調査をおこない改めて協議させていただきます。

交)消防も導入することとなると思うが、班編成への影響等を極力生じさせないよう、消防委員会においても協議できるように働きかけていただきたい。

当)そのように対応する。

勤務時間及び休暇について

(1) 年次有給休暇の年間付与日数

勤務形態	1週間の勤務		年次有給休暇		
	勤務日数	勤務時間	年間付与日数	1日への換算	年間時間数
常時勤務	A	5日 38時間45分	20日	7時間45分	155時間
育児短時間勤務					
3時間55分×5日	B	5日 19時間35分	20日	3時間55分	78時間20分
4時間55分×5日		5日 24時間35分	20日	4時間55分	98時間20分
7時間45分×3日		3日 23時間15分	12日	7時間45分	93時間
7時間45分×2日 + 3時間55分×1日	C	3日 19時間25分	10日	7時間45分	77時間30分
その他 (保育園等)		19時間25分	10日	7時間45分	77時間30分
		19時間35分	10日	7時間45分	77時間30分
		23時間15分	12日	7時間45分	93時間
	24時間35分	13日	7時間45分	100時間45分	

A: 常時勤務 B: 育一型短時間勤務 C: 不育一型短時間勤務

育一型短時間勤務(B)の算出方法

$$\text{年間付与日数} = 20日 \times \frac{\text{週の勤務日数}}{5日}$$

(1日未満端数四捨五入)

不育一型短時間勤務(C)の算出方法

$$\text{年間付与日数} = \left(155時間 \times \frac{\text{週の勤務時間数}}{38時間45分} \right) \div 7時間45分$$

(1日未満端数四捨五入) (週の勤務時間数は、1時間未満切上げ)

年度途中で勤務形態を変更した場合の年次有給休暇の調整について

$$\text{変更前の残日数} \times \frac{\text{変更後の週の勤務日数、勤務時間}}{\text{変更前の週の勤務日数、勤務時間}}$$

(1日未満端数切上げ)

2010 人事院勧告の動向について

7月21日に行われました道本部オルグにて、2010人事院勧告の動向について説明がありましたので報告いたします。

1. 官民較差について

民間給与の実態は昨年と同様な傾向にある。

昨年は 0.22% (863円)

昨年と同様とした場合は若干のマイナス較差は避けられない情勢。

山場段階で具体的にいくらになるのか見極めていく必要がある。

2. 一時金の動向について

0.15~0.25の間のマイナスが予想される。

マイナスは避けられないが、公務員労働者の4.0月を死守できるかどうか焦点となってくる。

3. 高齢者給与をめぐる勧告内容

マイナス勧告分と新たに逆較差(公務員と民間賃金の差)を調整する分との2重で給与水準を引き下げるという内容。

人事院の調査によると50歳台後半層において、依然として公務の給与水準が民間を大きく上回り、更に較差が拡大する傾向にあるとのこと。

本年についてマイナス較差がでた場合は是正に着手し、50歳台後半層の給与に一定率を乗じて引き下げる措置をしたいと提案している。

【参考 高齢者給与に係る人事院勧告について】

1970年人事院勧告

1971年4月以降、56歳以上で人事院の定める年齢に達した職員は昇給期間を18月ないし、24月に延伸。

この「人事院の定める年齢」は58歳と定められた。

1979年人事院勧告

その後、一定年齢を超える高齢層は官民逆較差となっている実態に着目し、民間の高齢層の昇給の実情、公務員内部の配分の適正を図るため昇給停止措置を勧告。

昇給延伸年齢は1980年4月以降は56歳に引き下げ。

56歳に達した日後の最初の昇給にあつては18月、その後の昇給は24月。さらに、この規定にかかわらず58歳に達した以降の昇給は原則として停止することが規定された。

1998年人事院勧告

民間企業では、年齢・勤続という年功的要素を縮小し、能力・実績を重視した賃金体系への見直しが進んできていること、早期立ち上がり型への賃金カーブの見直しを進めること、民間では50~54歳で賃金を抑制し、55歳で停止させている企業が多数を占めていること、などから、99年4月から昇給延伸年齢を53歳に、昇給停止年齢を55歳への提案。結果として、昇給停止55歳のみが実施されることとなった。