

給与の未払いについて 知事は責任を持って対応を

今年1月から稼働している庶務事務システム（新人事給与システム）。様々な不具合について何の解決もされないどころか、新年度に入って、さらに悪化したまま稼働から5か月が経過しようとしています。これまでに人事課が発表した不具合は右のとおりです。

問題は大きく分けて、次の3つになるかと思います。

- ① 通勤手当の不支給をはじめとした給与等の誤・不支給、年末調整の誤り、親睦会費等の引去り不能
- ② 旅行命令入力の際の煩雑さ、シフト職場における年休取得処理の煩雑さ
- ③ ①②に伴う職員、特に管理担当職員の事務量の増加

これらの問題について、県職労は3月14日の県職労春闘要求書提出交渉と4月17日の県職労春闘要求回答交渉で、職場の実態を訴え、システムの改善と復旧情報の発信を要求しました。

特に①については、明らかに給与等の支払遅延にあたり、地公法25条2項で定める「職員の給与は、法律又は条令により特に認めた場合を除き、通貨で、直接職員にその全額を支払わなければならない」に違反するものであり、今、

社会問題となっている「ブラック企業」と同じです。

県職労と神教組、神高教、公企労、自治労県職労で構成する県労連は、5月9日、県当局に対して、次の事項を申し入れしました。



1. 早期にシステムを安定稼働させ、職員の負担軽減を図り、信頼を回復すること。
2. 原因を究明し、復旧の見通しを説明するとともに、再発することがないように努めること。

これに対して、労務担当局長は5月16日の県労連幹事団交渉で、申し入れ事項について早急に対応する。4月例月給与では約1,000件不具合が発生し、5月例月給与では4月までと同じことが起きないように対策を取ったが、抜本的なシステム改定はできておらず、時間外手当、扶養手当と優先順位が高いところから始めている。復旧がいつになるのか示す状況ではない。当局として重大だと認識している。毎月の給与支給を職員が心配することはあってはならない。復旧の途中段階でも職員や組合に丁寧にお知らせする、とコメントしました。これを受けて芹沢県労連議長は、全体の正常化のメドが見えていない、現在起こってい

庶務事務システム不具合の発生状況

- 1月16日 市町村からの交流職員の12月分時間外手当が1月給与に反映されず
- 2月13日 12月22日以降に12月以前の時間外勤務等を報告したものについて、2月給与に反映されず
- 2月16日 ①特殊勤務手当の担当者報告を行うと、時間外勤務手当が正しく支給されず
②児童手当について、一部支給額が正しくない
③親睦会費が正しく引き去れていない
④平成28年分の所得税の再年調に不具合
- 3月14日 平成28年分の再々年調の源泉徴収票の内容に一部誤りあり
- 4月 3日 親睦会費等の給与引去りに誤りが多く、原因究明及びシステムの検証を行うために親睦会費等の給与引去りについて、5月中を目途に中断
- 4月11日 親睦会費等の給与引去りの中断期間を延長、8月中を目途
- 4月28日 4月1日以降に通勤経路・方法を変更した職員、新規採用職員及び非常勤職員の通勤手当の認定の遅れによる
①通勤手当の支払い不能
②旅費が正しく計算されないため、紙ベースで旅行命令、通勤手当の認定後に庶務事務システムで旅行申請
- 5月 8日 宿日直手当または税務手当の手当受給者に年末調整で所得税を多く還付、5月の給与で精算、退職者には納付書送付

る不具合については、かつて経験したことがない広範囲かつ長期的な給与の遅滞が生じている。本来支払われるべきものが支払われていない。丁寧な説明をすべきだ。知事をはじめとした全庁的な幹部に認識を持ってもらいたい、と発言。これに対して労務担当局長は「重要な認識である」と答えました。

労務担当局長は「重大だと認識している」と言いますが、誠意が伝わってきません。それは、担当者を増員する等の給与の正常支給に向けた施策が何も見えないからです。この異常状態に対応するには、全く新しい施策が必要だと考えます。知事の決断を要求します。

長時間労働に結びつかない セキュリティ強化へ改善を

～インターネットメールの使用方法の変更について～



3月21日からメールの使い方が大きく変わりました。業務で使用している、いわゆる「メール」は「インターネットメール」「LGWANメール」「庁内メール」の3種類ありますが、変わったのは「インターネットメール」です。「アウトLOOK」を利用する「無害化メール」、「インターネットエクスプローラー」を利用する「セーフビューモード」、「仮想ブラウザ」を利用する「基本モード」の3通りの方法に変更になりました。この変更で、添付ファイルを送受信する場合は「仮想ブラウザ」の「ファイル交換機能」を利用することになり、これまでより処理時間が長くなったことと上長の承認が必要になったことで、業務処理時間が長時間化しています。

県職労は、4月17日に行った県職労春闘要求書回答交渉の中で、メールシステムの改善を要求しました。要求内容と労務担当局長の回答は下記のとおりです。

5月17日に本庁支部と県職労連が合同実施した本庁職場

での残業実態調査では、少なくない職員から仮想ブラウザを利用することで業務に時間がかかるようになり、時間外勤務発生の原因になっているとの声が聞かれました。他の自治体や業者との連絡で添付ファイルを送受信する職場は、本庁にも出先機関にも多数あります。

また、県税事務所では、県民からの問い合わせに対応する際、グループウェアで県のホームページにある「県税便利帳」を見ながら説明することが多いですが、税務システムからグループウェアを見る場合、仮想ブラウザに繋げなければならず、繋がるまで時間がかかり、県民に不信感を抱かせてしまっています。

長時間労働の是正に向けて全庁的な取り組みを実施している今、県民の個人情報を取り扱っている私たち県職員にとってセキュリティ強化対策は必要なことですが、それが業務の非効率化や県民サービスの低下、長時間労働に結びつかないように、早急な改善を求めるものです。

県職労の要求	労務担当局長の回答
●メールを送るだけでかなりの時間がとられている。時間外労働縮減の足を引っ張っているのは、このインターネットメールのシステム変更だ。システム変更には、システムの観点だけでなく業務の観点も必要だったのではないか。決定プロセスを明らかにするよう求める。 ●システム変更によって、添付ファイルを送ることに手間がかかるので、ファクシミリの利用が増えている。目的に逆行している。ユーザーアンケートの実施を。	総務省通知によりマイナンバー利用に伴うセキュリティ強化対策により、 ①個人情報、社会保障分野の個人番号を利用 ②LGWANに接続して利用 ③インターネット利用の3分割で不正侵入を防ぐ。 他自治体でもやっている。使い勝手について意見を伺っている。改善の対策をとっているところ。

非常勤職員の処遇改善を

～地方公務員法及び地方自治法の一部改正案が可決・成立～

5月11日、地方公務員法及び地方自治法の一部改正案が、賛成多数で可決・成立しました。この法案は、地方自治体における臨時・非常勤職員の任用実態が地方公務員法の規定と乖離しているとして、その任用要件を厳格化し、増大した臨時・非常勤職員の受皿として新たに期限付任用である会計年度任用職員制度を新設するものです。

改正された地方公務員法は、期限付任用を法定化することによって、自治体職場の非正規化がいっそう促進されかねず、非常勤職員の勤務時間の差によって新たな格差を持ち込み、その格差は手当支給に止まらない恐れがあります。自治労連は、自治体のあり方が問われる問題ととらえ、総務省に向けた要求行動など、法案の抜本修正を要求してきました。

こうした取り組みの結果、国会審議の過程で、今後の臨時・非常勤職員制度の改善につながる多くの政府答弁を引き出しました。まず、総務省は、「いわゆる雇い止めを行うとか処遇を引き下げるといったようなことは、改正法案の趣旨に沿わないものと考えている」と答弁。自治体が法の趣旨に沿った対応を

するように、夏までにマニュアルを作成して助言していくことを明らかにしています。

次に、会計年度任用職員制度について、任期は法律上「会計年度内」とされていますが、再度任用について公募によらないなど自治体での柔軟な運用を認めました。また、「空白期間」の設定や勤務時間を短くすることは、趣旨に沿わないものであり助言していく考えを示しています。

また、衆参両院の附帯決議では、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営の原則、不利益が生じない適正な勤務条件の確保、必要となる財源の確保、休暇制度の整備及び育児休業等に係る条例整備の確実な実施に向けた適切な助言などが決議されました。

法の施行は2020年4月となっていますが、賃金労働条件を直ちに改善させるとともに、任用根拠の見直しにあたっては、法律の趣旨に基づく条例制定に向けた労働組合との十分な協議を尽くすことが必要です。県職労は、非常勤職員の拡大・固定化を許さず、雇止めをさせない取り組みを職場から強めていきます。学習会への参加、署名等へ、みなさんのご協力をお願いします。