

2019年10月29日

病院経営本部

都庁職病院支部

支部長 千葉 かやと

都庁職衛生局支部

支部長 若梅 晶子

会計年度任用職員の報酬額等労働条件改善要求書

一般職非常勤職員は、都の事業が多様化・複雑化する中で、職員定数抑制方針の下で補助的業務とされていますが、多くの一般職非常勤職員は、常勤職員と同様な「複雑性、困難性、責任ある職」の業務を行っていることが実態です。病院職場においては、現在臨時職員の身分であるスタッフも含め、患者対応や医療の安全等、常勤職員と同様の責任をもって働いています。

2020年4月より、会計年度任用職員へと移行しますが、現状では、常勤職員と同様な業務を行った場合でも、報酬額が低く、ダブルワークを行っている職員も少なくありません。また、雇用も非常に不安定であり、経験を積んで重要な業務を担っていても、昇給もありません。現在、来年度の会計年度任用職員への移行に向けて、様々な疑問や不安がだされています。報酬額及び賃金単価をはじめとする労働条件の改善や当面のスケジュール等について、都庁職統一要求及び支部独自要求として、下記のとおり要求します。また、病院職場で働く非常勤職員から、切実な要求がだされています。現場を支えるスタッフの声を受けとめて、改善に向けて取り組んでいただくよう要求します。

記

都庁職統一要求

1. 会計年度任用職員の報酬額及び賃金単価は、常勤職員と均等待遇を図るため、大幅に改善した額とすること。
2. 会計年度任用職員の期末手当は、対象者に支給できるよう確実に予算化すること。
3. 常勤職員と同等な業務に従事している場合には、「複雑性、困難性、責任ある職」と位置付け処遇すること。
4. 会計年度任用職員の雇用の安定を図ること。

支部独自要求

1. 来年度の制度切り替えに向けてのスケジュールを示して欲しい。
2. 病院では現状、多様な職員が、それぞれの報酬及び賃金の金額で、様々な勤務日数で働いている実態にある。これを会計年度任用職員に一本化していく場合、どう考えているか。(現状では、報酬・賃金の金額については、職種等により一定の額が決められており、勤務日数や勤務時間の設定については、制度の範囲内で各病院の裁量で決められているように思われるが、今後もそれで良いのか)
3. 専門職とアシスタント職の切り分けはどうなるのか。
4. 現在、同じ職場・職種で非常勤とパートの職員がいる場合がある(看護等)。来年度からは会計年度一般職員に一本化すると思われるが、報酬額や勤務日数・勤務時間の設定の考え方は?
5. 7月19日付で総務局人事部調査課より「会計年度任用職員制度導入に伴う令和2年度所要人員計画への対応について」という文書がだされているが、各病院の会計年度任用職員についても、このとおりの扱いでよいか。その場合、臨時職員は会計年度任用職員について「予算の範囲内で任用」とあるが、予算額はどのような考え方で算定されるのか。
また、来年度以降も、同じ会計年度任用職員で、扱いの違う職員が混在するということになるのか。

<職場からの要求>

- 1 雇止めへの不安が強いため、制度切り替えにあたって雇止めをしないこと。
- 2 公募によらない雇用は4回までの制限をやめ、本人の希望があれば雇用を継続すること。
- 3 何年働いていても給料が変わらないことへの不満が多く出されている。
昇給制度を導入してほしい。常勤職員にあわせ、例月給・一時金の賃金を改善すること。退職手当を支給すること。
- 4 常勤職員と同様に、病気休暇、介護休暇、育児のための休暇等を有給扱いとすること。
- 5 年次有給休暇は、再任用に準じ1年目より20日とすること。
- 6 変則勤務(早出・遅出など)および休日、年末年始勤務について手当をつけること。

以上