「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」の当局回答の状況（一部抜粋）

	給与決定に際しての基礎	自治体数
1	全ての職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする	62
2	一部の職員について類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎とする	38
3	会計年度任用職員については常勤職員の給料表を基礎としない	11
4	その他	64

※会計年度任用職員の賃金決定に際して、正規職員の俸給表を基礎とするかどうかの設問。すべての会計年度任用職員について賃金決定の基礎とする自治体が62自治体であるのに対し、一部の会計年度任用職員及びすべての会計年度任用職員を賃金決定の基礎としない自治体が49自治体ある。同一労働同一賃金の原則から逸脱する内容であるし、同じ会計年度任用職員の中でも差がついてしまう自治体もある。

	職務経験等の考慮	自治体数
1	全ての職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する	46
2	一部の職員について給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮する	65
3	給与決定を行うに当たって職務経験等を考慮しない	3
4	その他	64

※いわゆる「前歴換算」による賃金決定をするかどうかの設問であるが、制度移行時の賃金決定のみならず、任用を継続した場合の昇給にも大きく影響する設問。すべての会計年度任用職員について前歴を考慮する自治体が46自治体しかなく、近隣自治体同士でも大きく差が開く可能性がある。

	期末手当の支給	自治体数
1	全ての職員について期末手当を支給する	50
2	一部の職員について期末手当を支給する	55
3	期末手当を支給しない	10
4	その他	63

※今回の法改正でも特に処遇改善の大きなポイントである「一時金の支給」に関する設問であるが、すべての会計年度任用職員に対して一時金を支給するとした自治体が50自治体のとどまったことは、残念ながら法改正の趣旨を自治体当局が全く理解していないことの表れであると言える。すでに一時金を支給している自治体についても、制度改正に伴なって廃止する予定の自治体もあることから、特に注意すべき点である。

	通勤手当又は費用弁償	自治体数
1	常勤職員と同様の基準で支給する	113
2	常勤職員と異なる基準で支給する（一定の上限や定額など支給額等が異なる）	26
3	支給しない	1
4	その他	38

※通勤手当については、多くの自治体で会計年度任用職員に支給することとされているが、一部では正規職員と異なる取り扱いを検討している自治体もある。自治体が募集しても特に応募の少ない保育職や看護職・介護職の非正規職員が町外から通うことも少なくないことから、人材を確保するという点でも通勤手当の格差は認められるものではない。

「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」の当局回答の状況（一部抜粋）

	休暇等の制度（夏季休暇）	自治体数
1	整備予定（見直す方向で検討）	78（76）
2	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	59
3	検討中	34
4	その他	7

※休暇制度の拡充についての設問であるが、夏季休暇については大きく対応が分かれる状況。整備を予定している自治体が78自治体となっているが、整備する予定がない自治体も59自治体に上る。検討中の自治体がどのような対応を取るかわからないが、道内でも半々になる可能性がある。ちなみにカッコ内の数字は整備予定のうち有給とする自治体数。

	休暇等の制度（子どもの看護休暇）	自治体数
1	整備予定（見直す方向で検討）	114（57）
2	整備予定なし（制度を設ける予定なし）	22
3	検討中	33
4	その他	9

※子どもの看護休暇については、多くの自治体が整備を予定しているが、カッコ内の数字を見てもわかるとおり、有給で整備をする自治体は57自治体にとどまっている。有給による子看休暇の取得を求める現場の実態とかけ離れた数字になっている。

	職員組合（職員団体）との協議時期	自治体数
1	2018年12月までに協議開始	93
2	2019年3月末までに協議開始	22
3	2019年6月までに協議開始	18
4	2019年7月以降に協議開始	10
5	協議なし	3

※多くの自治体が2018賃金確定闘争の時期までに協議に入ることとしているが、現実的には協議が開始されていない自治体がほとんどである。この数字を見ても、労使ともに「どのように対応して良いか困惑している」という状況であるが、改正時期は決まっているため、協議なしで制度内容を確定される恐れもある。

	議会提案（条例改正）の時期	自治体数
1	2019年３月（平成31年３月）までに条例改正	71
2	2019年６月または９月（平成31年６月または９月）までに条例改正	107

※条例改正の時期の数字だが、ほぼすべての自治体が遅くとも来年の９月までに条例改正を予定している。協議時期の設問と照らし合わせて見てみると、協議時期と条例改正時期に差がないことがわかる。このことは、当局側として、組合との協議時間を長くとることを考えていない表れであり、当局提案→そのまま条例改正という流れになる恐れがある。

★多くの設問をつうじて、2018確定オルグの中で確認した単組側の会計年度任用職員制度確立にむけたスケジュールと、自治体当局側が想定しているスケジュールに大きな乖離があることが見て取れる。自治体側としても、本調査の数字を精確に報告していないかもしれないが、一定程度の指標にはなるため、今確定闘争では労使のスケジュール感を含めた認識を一致させることが必要。