

○議長（川崎和夫君） ただいまの出席議員数は8人です。定足数に達しておりますので、休憩前に引き続き会議を開きます。

1番 田村 馨君。

○1番（田村 馨君） 1番田村馨でございます。

今回、私からは2件の質問をさせていただきますが、まず質問に入る前に、先ほどから皆さん冒頭で挨拶で述べられておりますが、現在私たちが住むこの日本列島、たび重なる自然災害に襲われております。夏の西日本一帯を襲った大水害に続き、大阪府北部地震、台風21号、そして北海道が最大震度7の大地震に見舞われ、多くの犠牲者を出しました。

このたびの災害で亡くなられた方々に心から哀悼の意を表すとともに、被災された方々にお見舞いを申し上げます。そして、被災地の復旧作業が速やかに進むことを願います。

では、質問に入らせていただきます。

まず、1つ目は国民健康保険税の子どもに係る均等割の免除についてであります。

舟橋村では子育て世代の転入促進や支援を中心的な柱の一つに挙げ、さまざまな施策を進めておられますが、その中に国民健康保険の子どもに係る均等割を免除することをぜひ加えていただきたいと思います。

国民健康保険は、他の医療保険と違い、世帯の扶養家族が増えると納めるべき保険税も増えるという仕組みになっています。子どもさんが1人増えると、自動的に保険税も増額になってしまうということです。所得が低い世帯には軽減措置が設けられてはいますが、子どもさんが増えると負担が重くなるということに変わりはなく、他の医療保険にはない負担増となります。

育てる子どもさんの人数が増えると医療保険の負担が重くなるという仕組みは、どう考えても本村が力を入れて進めている子育て支援に逆行するものであります。この仕組みを改めることは、大きな子育て支援策となります。既に全国の自治体では、3人目以降のお子さんには均等割は賦課しないとか、全てのお子さんの均等割を一律に軽減するなどさまざまな施策が実施され、また議論もされているようであります。

また、知事会や市長会などでも子どもに係る均等割の軽減が提言されており、舟橋村が先例をつくり、県下を牽引していく流れをつくっていただきたいと思います。と要望するものであります。

本年5月に、私ども日本共産党富山県地方議員団が要望事項について県当局と交渉する機会がありましたが、その折には、残念ながら県が率先して子どもに係る均等割の減免措置を講じるとの答弁はありませんでしたが、町や村が独自に実施することには反対してやめるように指導するということはないとのことでしたので、ぜひ検討していただきたく願います。

当然財源が必要になってきますが、国保会計の中での整合性を考えるのではなく、子育て支援のための政策的な支出として実施することを考えていただきたく思いますが、村当局の見解を伺います。

次は、会計年度任用職員制度の導入についてであります。

2017年5月に地方公務員法と地方自治法が改正され、2020年4月から施行されます。その中では会計年度任用職員制度の導入が柱となっていますが、この導入にはさまざまな懸念や疑問も指摘されています。

そこで、この制度の導入に対する当局の考えを伺い、幾つかの要望も行いたいと思います。

今、地方自治体で働く臨時・非常勤職員は全国で65万人を超え、その働きなしには自治体行政は一日も運営できないといっても過言ではありません。舟橋村においても、臨時・非常勤職員が19人おられ、恒常的業務について舟橋村の行政の重要な担い手となっています。

会計年度任用職員制度とは、これまで法律上の定義が不明確で、自治体によって呼び方や勤務条件が大きく違うなど取り扱いがばらばらだった一般職非常勤職員を全国で統一的な取り扱いとなるように設けられたものです。

しかし、最も本質的な問題、すなわち臨時・非常勤職員は、何年も恒常的な業務の仕事につきながら、正職員と大きな格差のある労働条件のもとで働き続けなければならない。しかも、働き続けることが制度として保障されていないという問題を解決するものではありません。

会計年度任用職員にはサービスの宣誓、守秘義務など常勤職員と同じ規律が求められますが、会計年度任用職員は、その名のとおり会計年度を超えない範囲で置かれる非常勤職員となり、任期は最長1年、再度の任用は可能としていますが、任用するか否かは自治体の判断に委ねるとされています。

恒常的に公務につく非常勤の職員は本来正職員として処遇されるべきですが、今回の

制度導入に当たって、実態を少しでもあるべき方向に向かうよう、要望と提案を行うものです。

そこで、最初に伺いたいのは、会計年度任用職員制度の導入に合わせて、臨時・非常勤職員を会計年度任用職員に置きかえること、また正規職員を会計年度任用職員に置きかえるようなことを検討する考えがあるかどうかということです。

正規職員を会計年度任用職員に置きかえるという件については、県内の幾つかの自治体でもそのようなことが検討されているとも聞きますが、これは任期のない常勤職員を中心とした公務運営の原則に反するものであり、制度改正を職員の定数削減の機会としてはなりません。仕事の量が増えるもとで職員定数の削減が進めば、それが過大な超過勤務の原因になります。当局のお考えをお聞きします。

2つ目に伺いたいのは、職員本人からの希望がなくても、年度で契約を打ち切ることがあるかどうかということです。

この制度の導入が雇いどめの口実にされるのではないかと不安の声があります。現在民間企業で働く非正規雇用労働者では、本年の4月から労働契約法第18条に基づく無期雇用への転換請求が始まります。有期雇用契約で継続して5年以上働き続けた労働者が企業側に請求すれば、無期雇用に転換されるというものです。一方で、公務につく臨時・非常勤職員には労働契約法は適用されず、現状では、いつまでも非正規、いつでも雇いどめ可能という状態に置かれています。これは、2020年の改正地方公務員法及び地方自治法施行後も変わるものではありません。経験を積み重ねる職員の皆さんが安定して働ける公務でこそ住民への安心で充実したサービスが保証されると考えます。

この制度が雇いどめの口実として利用されることがあってはならないと考えますが、当局の考えを伺います。

3つ目に、新たな制度のもとでの臨時・非常勤の皆さんの待遇について、どのように考えておられるのかお伺いします。

この制度によって賃金・待遇が今までより悪くなるのではないかと危惧する声があります。どの職種でもそのようなことがあってはならないと思います。

最初に、今回の法改正によって、どの職種の方であっても賃金や休暇の取得など待遇面で現在より不利になることはあってはならないと考えますし、期末手当の支給は可能であるとのことなので、当然支給されるべきと考えます。当局の考えをお聞かせください。

また、会計年度職員の皆さんは、何年も経験を積んでおられても毎年契約更新となるばかりでなく、毎年1カ月の条件付き雇用期間を経なければならぬとなっています。どうして毎年お試し期間が必要なのかと評判はよくないようではありますが、これで雇用条件が毎年リセットされるのでは実態に合いませんし、意欲を持って働いてもらうことは困難です。非常勤職員の皆さんも、2年、3年と続いて働けば、仕事に幅や深みが出てくるのは当然です。そういうことがちゃんと評価される仕組みが必要だと思います。

たとえ肩書がつかなくとも、経験を積むことによってより責任を担える仕事ができるようになったら、給料の額の変更や昇給があってしかるべきでありますし、継続した働きに応じた退職金が払われて当然だと思います。当局の考えをお聞かせください。

○議長（川崎和夫君） 生活環境課長 吉田昭博君。

○生活環境課長（吉田昭博君） 1番田村議員の、国民健康保険税の子どもに係る均等割の免除についてのご質問にお答えいたします。

まず、本村の国民健康保険事業における被保険者の構成等について申し上げます。平成30年8月31日現在の国保被保険者数は360人で、うち256人、全体の71%を、現役を退いた退職加入者が占めております。また、年齢構成では、15歳未満の年少割合は、18名で全体の5%。15歳から65歳までの生産年齢割合は、161名で44.7%。65歳以上の高齢割合は、181名で全体の50.3%となっており、県平均に比べ65歳以上の加入割合が低く、当村の国保は比較的若い年齢層で構成されております。

さて、ご質問のありました国民健康保険税における均等割は、被保険者の年齢に関係なく加入世帯の一人一人に課税されるものであり、被保険者が15歳未満であれば医療費保険分として2万1,700円、後期高齢者支援分として5,800円を合算いたしまして2万7,500円の徴収額となります。

しかし、所得の少ない世帯には軽減税率が適用されまして、子育て世帯に限らず均等割と世帯ごとに課税される平等割の軽減があります。

また、納税に困難な事情がある方には個別の納税相談を実施いたしまして、無理のない範囲内で計画的に納税していただいているところであります。

また、本年度からは、国民健康保険法の改正に伴う新制度が施行されたことに伴い、富山県が国保の財政運営の主体となり、富山県国民健康保険の運営方針に基づき、国保の運営がスタートしたところであります。

現時点で、市町村が独自に制度の見直しを図ることは可能ではありますが、新制度に基づく県の運営方針では、安定的な財政運営の目的から、市町村間に差異のある保険税の減免基準や保険事業の取り組みに係る平準化を進めることで、将来的に県内市町村の保険税水準を統一することといたしております。

以上の観点から、子育て支援を図る施策として、本村独自の減免制度の導入につきましては、時期尚早であると考えております。

一方、本村の子育て支援施策では、出生祝い金制度、子ども医療費無料化、さらには第3子以降の保育料無料化等の支援に加え、子育て世代のつながりによる安心感の醸成など、幅広く総合的な子育て支援に努めているところでありますので、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。答弁といたします。

○議長（川崎和夫君） 総務課長 松本良樹君。

○総務課長（松本良樹君） 1番田村議員の会計年度任用職員制度の導入についてのご質問にお答えします。

会計年度任用職員の導入に当たっては、平成32年4月1日からの施行に向け、国が示している事務処理マニュアルに沿ったスケジュールを予定しております。

初めに、現在の取り組み状況等についてご説明申し上げます。

本年7月20日には会計年度任用職員制度に関する研修会へ所管の職員を派遣しまして、関係法令や再度の任用に当たり注意すべき点等について受講させているほか、県市町村支援課において実施された会計年度任用職員準備状況等ヒアリング調査において当村の状況を説明するとともに、周辺市町の動向についても教示いただいたところでございます。

今後は、制度の導入に向け該当職員の洗い出しを行い、臨時・非常勤の職の再設定及び任用・勤務条件等を確定した上で、関係条例を議会に提案させていただき、施行に向けて体制を整えてまいりたいと考えております。

なお、臨時・非常勤職員の方については会計年度任用職員に移行する予定としておりますけれども、正規職員については、そのような予定はございません。

次に、職員本人からの希望がなくても年度で契約を打ち切ることがあるかというご質問ですが、基本的にはございません。たとえ当局の事情でやめていただかなければならない状況になったとしても、十分に話し合い、お互いが合意、納得した上で退職していただくことになると考えております。

また、臨時職員の待遇につきましては、現在、社会保険や労働災害保険、傷害保険への加入、通勤災害に関する補償を行っているほか、健康管理については定期健康診断やストレスチェックを実施しております。

今後は、新たな会計年度任用職員として臨時・非常勤の皆さんが安心して働くことができ、制度改正によって不利益をこうむることがないように、新たな給与体系、賞与、退職手当等の支給、共済保険への加入も含めまして、少しでも待遇改善ができるよう関係機関ともしっかり協議し、スムーズな制度の移行に努めてまいりたいと考えておりますのでご理解を賜りますようお願い申し上げます、答弁とさせていただきます。

○議長（川崎和夫君） 田村 馨君。

○1番（田村 馨君） 答弁、ありがとうございました。

それでは、先ほどの会計年度任用職員制度について、ちょっとお伺いいたします。

先ほど松本総務課長の答弁にもありましたとおり、制度の導入に向けた準備、現在進められておると思いますが、これは職員の皆さんとの合意が必要であります。職員の皆さんとの話し合いを通じて進めていただき、改めてですが、一方的な通告とならないことを要望いたします。

それで、ちょっと1点再質問いたします。

最後になりますが、国に対して、この会計年度任用職員の制度に関してですが、必要な財政措置をぜひ働きかけてほしいということであります。

この制度の導入を自治体の臨時・非常勤職員の身分の安定、地位の向上を図る機会、そのことを通じて住民の安全・安心を守り、公務・公共サービスを一層充実向上させる機会と捉えて準備をしていただきたいと思いますと思うものでありますが、そのためには新たな財源が当然必要となってきます。

国に対して必要な財源措置をぜひ働きかけていただきたいと思います。最後に当局のお考えをお聞きいたしまして、私からの質問を終わります。

○議長（川崎和夫君） 総務課長 松本良樹君。

○総務課長（松本良樹君） 田村議員の再質問についてお答えいたします。

当然、財政的に新たなものが出てくるのは重々承知しておりますので、全国町村会等を通じまして、国のほうに対して財政措置をとっていただけるように働きかけをしていきたいというふうに考えておりますので、ご理解いただきたいと思います。

以上であります。