

	号外	定価1部2円	越年闘争ヤマ場！ 年度内差額支給の 実施、総合的見直 し阻止に向け、越 年闘争に最後の最 後まで結集を！
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	

確定闘争⑮-越年課題 1.27県職労人事課長交渉

1月1日現在 欠員数 未だ 145人!?

解消に向け、来年度新採用210人を予定 臨時・非常勤賃金 4月に引上げ改定実施!

1月27日、県職労は越年となった賃金改定、給与制度の総合的見直し等の2015確定課題と、人員・超勤等の県職労独自課題について人事課長交渉を行った。



菊池人事課長に改善策を追及する県職労交渉団

【賃金課題】

1月26日地公共闘交渉と同様の年度内差額支給の検討状況等の見解を示し、賃金改定に関連して、臨時・非常勤職員の賃金改定について、職員の給与改定を踏まえ本年4月からの改定方針を明らかにさせた。



回答する菊池人事課長

【給与制度の総合的見直し】導入後の勤務意欲策として、単身赴任手当の県独自区分(80~100Km)の引上げ、退職手当の調整額の増額による支給水準維持の方針を示した。ただ4級・5級を中心に多くの職員が現給保障対象となり、3年間では賃金水準が回復できないことを指摘し、一層の勤務意欲策を検討するよう追及した。

【欠員解消】当局は前倒し採用に努めるも、今年1月時点での欠員数が145人(昨年10月1日から5人減)と根本的な解消に至っていないこと、その上で来年度210人規模での新規採用を行うことを明らかにした。

【超過勤務】12月補正で予算確保したとの当局回答であったが、実態として不払い残業が解消されていないことを指摘し、超勤が増加する年度末に向け一層の対応を求めた。菊池人事課長は「勤務実態に則した超勤支給に努めるべく職場実態を把握し対応する」との姿勢を示したことから、業務実態を踏まえた予算配分を強く要請した。

交渉では職場実態と当局の認識に乖離があることが明らかとなった。組合員の切実な要求を突き付け、来たる2月1日総務部長交渉で、要求実現を求めていく。

【主な交渉内容】

○ 臨時・非常勤職員の賃金改定

《県 職 労》2015賃金改定に関連し、臨時・非常勤職員の賃金等改定はどうか。

【人事課長】従前の例に倣い、職員の給与改定を踏まえ改定を行うことにし、2016年4月から引き上げることとなる。

《県 職 労》臨時・非常勤職員の処遇改善も重要な課題。早急に賃金改善となるよう対応を。

○ 高齢層職員の処遇改善策

《県 職 労》給与制度の総合的見直しにより最も影響が大きいのは職場のけん引役として踏ん張っている高齢層職員となる。職場から勤務意欲が持てないとの声が多い。一層の対策を求める。

【人事課長】職員の勤務意欲の課題については、課題意識をもって取り組む必要があり、個々の職員に着目して勤務意欲の確保策を検討している。高齢層職員のみを対象とした措置を講ずるのは制度上難しいが、行政職5級の最高号給の課題解消のための主幹任用の拡大や勤勉手当の運用上の工夫などに取り組んできたところ。加えて、総合的見直しにより退職金の基本額が減少することから、調整額を引き上げて退職金の支給水準の維持を検討している。引き続き何等かの配慮ができないか検討する。

《県 職 労》総合的見直しは3年間の現給保障措置があるが、行政職4級・5級を中心に3年間で賃金水準が回復しない職員が数多く発生する。これまでの対応では、実感できないとの声が多い。具体的な勤務意欲確保策を示すべきだ。

○ 人員確保・超過勤務

《県 職 労》欠員解消に向け、昨年10月から前倒し採用等により欠員補充を行っているが、現在の欠員状況はどうか。来年度の欠員解消に向け、どう取り組んでいくか。

【人事課長】前倒し採用等に努めてきたが、1月時点で欠員は145人と、昨年10月時点から5人減少しているが、根本的な解決に至っていない。欠員解消に向け、2月に数名の前倒し採用を予定しているほか、来年度の採用は今年度を上回る210人規模（昨年度150人規模）を予定している。また、任期付職員の採用、他県応援職員の要請など、あらゆる方法を通じて欠員解消に努める。

《県 職 労》超過勤務について、12月補正で予算増額したものの、多くの公所では既に超勤予算が不足し不払い残業の実態が寄せられている。年度末を控え各所属への適正配分と予算確保を求める。

【人事課長】実態に則した超過勤務手当の支給が原則で、各所属の勤務実態を把握して対応に努める。

○ 異動内示

《県 職 労》東日本大震災からまもなく5年となるが、被災地を中心に住居確保が依然として厳しいほか、介護や子育てへの影響も踏まえると早期内示が職員の要望だが、内示時期は。

【人事課長】人事異動作業中であり現時点で内示時期は示せないが、住居確保の課題も理解しており、早期内示に向け引き続き検討する。

○ ハラスメント対策

《県 職 労》ハラスメントにより多くの問題を抱える実態が散見され、担当部署だけでは解決が困難な事態が生じているが、その後の具体的な対策は。

【人事課長】ハラスメント対策は重要と認識。秋の通知やハラスメント対応マニュアルをもとに職員の意識啓発等の取組みを進める。部局を通じて趣旨の徹底を図る。