

# 岩手県職労

号外

昭和34年4月1日

第3種郵便物認可

定価1部2円

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

No.2394

2016年

12月9日

時差通勤拡大は職場課題への対策示さず、平行線・継続協議へ。各支部の組合員意見集約に感謝します。

## 定期人事異動・時差通勤拡大 12.8人事課長交渉 2017 人事異動 職員希望の最優先を要請 人事課長「週休日確保・事情を考慮した配置努める」 ＝人事異動作業に向け要求書を提出＝

12月8日、県職労は知事あて「2017 定期人事異動に関する要求書」を佐藤人事課長に手交し、人事異動作業に向けて基本姿勢を確認した。主な当局回答は以下のとおり。

### ○交渉概要

【異動時期】現段階で内示日までは示せる段階ではないが、一定の週休日を確保することを含め、できる限りの配慮はしたい。

【沿岸異動の配慮】沿岸部の厳しい住宅事情等を考慮して柔軟な対応とし、引継や着任に当たっては、新旧の公署において調整し対応願いたい。異動先で住居が直ちに確保できず、一旦他地区に転居した後、異動先の地域に再度転居した場合には、その分の赴任旅費を支給する扱いをしてきた。来年度も継続して実施する。

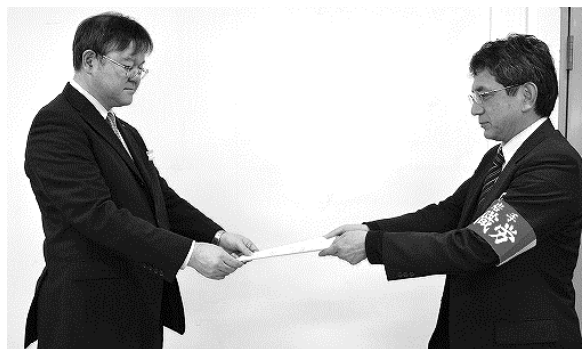
### 【本人希望の尊重】

事情を抱える職員については、本人の希望や家庭事情、単身赴任の状況等を把握する。県職労からの要望も踏まえて必要な検討をし、できる限り職員の事情等を考慮した配置に努める。

人事異動に関連し、文化・スポーツ部新設の課題に触れ、改めて職場の欠員解消に向けた具体的対策を強く要請。「欠員前提の組織体制は考えていない。欠員解消に向けあらゆる手を尽くす」との回答を引き出した。県職労では欠員解消などの継続課題と併せ、人事異動対策を強化していく。

### 主な要求事項

- 早期内示に努め3月1日までに内示すること。最低限3回の週休日を確保すること。
- 本人希望を最大限尊重し、子育て、介護、通院等の事情に十分配慮すること。
- 復興業務・台風災害復旧業務はもちろん、内陸でも業務にあわせて増員配置すること。
- 事務引継、転居等を考慮し、早期着任を強制しないこと。



佐藤人事課長に要求書を提出する小野委員長（右）



前進回答を求める県職労交渉団

# 時差通勤の拡大提案交渉

**人事課長** 体制の課題は各所属の工夫を  
事後の実態把握と再検討はする

**県職労** 導入できる職場環境ではない！  
まず人員不足を解消すべき！  
＝交渉平行線・継続協議へ＝

12月8日、11月4日に当局提案があった時差通勤拡大に係る交渉を再開した。交渉では、各支部で集約した意見をもとに、導入による職場課題（①人員体制の課題、②勤務時間管理の課題）について当局の見解を質した。



問題点を追及する小野委員長（中央）

## ○交渉概要

【**県職労**】人員不足により職場に人がいない。時差出勤によりますます大変になるとの声が多い。

【**人事課長**】各所属で仕事の分担や進め方を工夫することが基本と考える。業務に支障がある場合は、時差出勤の調整をするなど、所属長が支障が生じない範囲で判断することになる。ただ子育てや介護など、特に時差出勤を必要とする職員に配慮するよう

要領に明記し、制度導入から一定期間後に実態把握を行い、課題解決に向け指導するなど、適切な運用に努める。また、様々な懸念が示されていること踏まえ、当面、子育て、介護、通勤負担の緩和、その他やむを得ないと認める事情がある場合に限り、時差出勤を認めることとし、状況を見て検討を進めることとしたい。

【**県職労**】勤務時間管理についてどう考えているか。現在でも超過勤務が管理されず、多くの不満が出ている。

【**人事課長**】超過勤務の管理は時差出勤にかかわらず適切に行うことが基本。時差出勤導入後についても適正管理を所属長に周知徹底し、終業時間が異なることを周知させ、終業時刻に職員の退庁を促すなど退庁しやすい環境づくりに努める。導入後の実態把握と併せ、課題解決に努める。

【**県職労**】人員不足の状況が解決されなければ、職員負担が増す状況は改善されない。まず人員を確保すべき。その部分の回答が無ければ職場の不安は払拭されない。課題解決に向けた人員確保策を示すべき。

【**人事課長**】人員確保は努力していく。今それ以上示すことは出来ない。

交渉がこう着状態となり、事務的調整を行うこととし、交渉を打ち切り継続協議とした。県職労では、子育て等の事情により時差通勤が必要との意見にも配慮しつつ、職場での影響を回避すべく、当局と協議を重ねていく。



説明する佐藤人事課長



職場実態を訴える口岩中執