

	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.2364 2016年 3月7日	北上市議選（3月20日告示・27日投票）『平野あきのり』『星あつこ』必勝に向け、最大限の支持拡大を！

2016春闘③ 3.4春闘要求・人事課長交渉 え！来年度も 欠員数 **140**人規模！？ 採用220人に増やすが、欠員解消ならず！

人事異動：赴任期間は「7日間」、日程より業務引継ぎ重視を

3月4日、県職労は、県職労独自課題に係る春闘要求書を菊池人事課総括課長に提出し、春闘要求と確定闘争から継続となった勤務意欲確保、人員不足解消等を中心に人事課長交渉を行った。

【人員確保】 来年度の欠員を確認したところ、新規採用予定者数が220人（任期付含む）程度となる見通しや、昨年問題とした普通退職者は減少していることを踏まえても、来年度当初の実質的な欠員は140人程度と見込まれる見解を示し、来年度も大規模欠員が継続となることを明らかにした。交渉団からは、2年続けての大規模な欠員は、職場・職員へ深刻な問題となることを指摘。国体開催を控える中、人員確保が困難であれば、業務削減などの対応を早急に進めるよう強く求めた。

【超過勤務】 超勤予算が不足し、サービス残業となっている実態を迫及。人事課長から「各所属での業務量の実態を把握し、実態に則した超勤支給なるよう対応する」との回答を引き出すとともに、来年度は「国体の影響を踏まえ、今年度に比して2億2千万を上回る予算増額をする」ことを明らかにした。

【人事異動】 11日の異動内示を控え、赴任期間7日間の確保と職員の移転の状況等に配慮するよう求め、「適切に行われるよう配慮が必要」との回答を引き出した。

来年度においても、欠員解消できない状況が明らかとなり、職場環境は一層厳しい状況になる。さらに給与制度の総合的見直しが始まり、賃金が上がらないなど勤務意欲の確保が難しく、更なる疲弊をもたらすのは明らか。多くの声を県職労に結集させ、山積する課題の解決に向け、引き続き取り組みを強化していく。



春闘独自要求書を提出する小野委員長（左）



菊池人事課長（右下）の回答を引出す県職労交渉団



【主な交渉内容】

○ 職員の勤務意欲確保策

《県 職 労》4月導入の給与制度の総合的見直しで現給保障対象者が中高年齢層に多数出ることになり、昇級時期になっても賃金が上がらない。勤務意欲確保に向け対策はあるか。

【人事課長】勤務意欲確保策は課題意識を持って取り組むが、これまで同様、主幹任用の発令や勤勉手当の運用上の工夫などの個々の職員に着目した勤務意欲策を継続して取り組む。

《県 職 労》継続課題として、今後も強く改善を求めていく。実感できる具体策を求める。

○ 通勤手当の改善

《県 職 労》自己負担解消のための手当改善、特に交通機関利用者の通勤手当改善を求める。

【人事課長】交通機関の運賃改定の状況等を踏まえて検討する必要がある、職員の負担の事情を見ながら今後の改定の必要性について、人事委員会の課題意識も踏まえつつ検討する。

《県 職 労》すでに多額の負担が生じている実態があり、改善を求めている。認識に乖離があるとしか言えない。継続課題として、引き続き強く検討を求める。

○ 人員確保

《県 職 労》今年度の退職見通しと来年度に向けた人員確保、欠員解消の状況はどうか。

【人事課長】現時点での年度末退職者の見込みは約180人であり、そのうち普通退職は16人（昨年度の半数）。繰り上げ採用や任期付職員（県配置分）を含めた来年度の採用予定者数は220人程度となる。他県応援職員も160人規模で確保する見通し。欠員解消に向け努力してきたが、現時点で来年度当初の実質的な欠員は140人弱と今年度当初を若干下回る見通しとなる。根本的な解決には至っておらず、年度初めから早期に欠員を縮小できるよう最大限の対応を行う。

《県 職 労》極めてショッキングな数字だ。今年度は何とか踏んばってきたが、職員のガマンも限界だ。人員が確保できなければ業務量を減らすよう指示し、抜本的な対策をするべき。来年度の課題とし、早期に対応を検討するよう要請する。

○ 超勤課題

《県 職 労》超過勤務予算が各所属で不足している実態が寄せられている。超勤予算の確保状況は。

【人事課長】各部局ヒアリングを踏まえ12月補正で増額措置をし、必要な予算は確保してきた。2月補正では減額補正をしているが、12月補正で織り込み済みであり、昨年度以上の予算は確保している。来年度は国体による業務量の増加を踏まえ、今年度当初より2億2千万円以上増額計上しており、突発的な災害対応分を除いて、年度当初に各部局に配分する。

《県 職 労》各所属で事前命令が徹底されず、後日超勤の報告をしても上司が認めないといった不適切な実態が報告されている。結果、職員が委縮している。各所属に対して適切な指導をするべき。

【人事課長】超勤が適正支給されていないことは極めて問題である。適正な人員配置のためにも業務量の実態把握が必要であり、超勤の正確な把握が必要である。職員が委縮してしまうことも極めて問題である。実態把握に努める。

○ 人事異動

《県 職 労》人事異動に伴う赴任期間について、7日間の保障と着任の強要がないよう指導を。

【人事課長】着任期間は原則1週間以内。職員の状態を踏まえ、適切に着任日を決めていただきたい。