

	号外	定価 1部2円	人員確保・職場改善は不十分。継続課題として引き続き闘争で課題解決に向け県職労に結集を！	
	昭和34年4月1日	発行所 盛岡市内丸10番1号		No.2393
	第3種郵便物認可	岩手県庁内		2016年 11月 18日
		岩手県職員労働組合		

2016確定闘争⑨ 11.17県職労総務部長交渉

人員・超勤 課題解決の道筋示せ！

独自課題・総務部長交渉

人員確保 国体後の人員再配置へ/早期欠員補充を！

超勤課題 12月増額補正言及/実態把握と適正支給を

職員の踏ん張りに報いる改善を継続要請

11月17日、県職労は風早総務部長と交渉を行い、給与改定、人員確保・超過勤務などの県職労独自課題に関し、前進回答を求めた。主な回答は以下のとおり。

【給与改定】勧告に伴う改定実施と併せ、臨時・非常勤職員の賃金改定の実施を確認。扶養手当の実施、交通用具利用に係る通勤手当引下げについては遺憾とし、通勤に係る職員の負担軽減について継続して協議することを確認した。

【高齢層職員の処遇改善】主幹任用・勤勉手当の運用上の工夫の継続と併せ、現給保障対象者の今後の状況を見ながら、勤務意欲確保に向け様々な視点から工夫できないか検討するとの回答にとどまったことから、実感できる対策となるよう強く求め、継続課題としていくことを確認した。

【人員確保】欠員縮小に至らない実態に対し「職員の皆さんには申し訳なく思っている」とし、国体終了後の人員再配置を明らかにした上で「あらゆる方法を通じて欠員解消に努める」と回答。県職労から職場の厳しい実態を解消させるため、早期に欠員解消の具体的道筋を示すよう強く求めた。

【超勤課題】超勤予算を 12月補正で増額すると表明したが、多くの職場から「国体動員アンケート」などを通して通常業務へのしわ寄せや振替取得困難などの声、台風災害対応はこれからであるなど、今後一層の実態把握を求めた。

職場改善に向けては肝心の欠員解消策が依然示されず、現場で踏ん張っている職員に報いる改善とは程遠いことから、総務部長に改めて改善を要請。総務部長から「継続課題は力を入れて取り組む」と示されたことから、引き続き改善実現に向け、県職労の取り組みを強化していく。



風早総務部長に改善回答を求める県職労交渉団



回答する風早総務部長 (左)

【風早総務部長との交渉概要（県職労独自課題部分）】

○ 人員確保／任期付職員の処遇改善 ○

(県 職 労) 欠員が膨大な数に上っている。解決策を求めているが職員が安心できる回答をいただいていない。職場は既に限界の状況。現状を踏まえた人員配置が必要であり、欠員解消・業務量に見合った人員確保を要請する。

(総務部長) 年度途中の退職などもあり、結果として欠員縮小に至っていない。職員の皆さんには申し訳なく思っている。採用予定者の確保と12月以降も可能な限りの前倒し採用を行う。国体終了後の人員の再配置は、欠員の状況や重要な県政課題を所掌している所属の状況を踏まえて、検討を進めており、しかるべき時期に人員の再配置を行う。

今後の欠員解消に向けては他県応援職員の確保のほか、再任用の希望にも十分に配慮するなど、あらゆる方法を通じて欠員解消に向けた努力をしていく。

(県 職 労) 職員の再配置は早急に示して頂きたい。欠員解消に向けた具体的な道筋がなければ、職員のモチベーションの低下につながる。具体的な解消策を示すべきだ。現場の即戦力を活用すべく、任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用枠の拡大も含め検討が必要である。



課題を追及する小野委員長（左）

○ 超過勤務について ○

(県 職 労) 国体、台風災害と人員不足の中で超勤が相当数に上ると予想される。12月議会で増額することのだが、年度末に向け予算不足による不払いの事態が生じる。具体的対策を求める。

(総務部長) 超勤予算の増額を12月補正で行うため、所要額の最終的な精査を行っている。事前命令と事後確認の徹底、縮減のための業務の見直し、所属長へのヒアリング、職場実態の把握など継続していく。

(県 職 労) 「国体動員アンケート」の結果では、業務都合で振替が取得できない（今後発生懸念）、通常業務へのしわ寄せで超勤が増える、国体・行幸啓の事前準備での残業が超勤支給となっていないなどの声が出ている。一層の実態把握が必要であり、全額支給となるよう強く求める。



回答を示す総務部長

○ 高齢層職員の勤務意欲策 ○

(県 職 労) 高齢層職員の処遇は全く改善されず勤務意欲の維持に大きな問題が生じている。今年は震災、国体・台風災害などを中心となり取り組んだが、それに報いる改善となっていない。勤務意欲確保策を求める。

(総務部長) 主幹任用や勤勉手当の運用上の工夫など取り組んでおり、来年以降も継続する。給与制度の総合的見直しの現給保障対象者が職員全体の4割弱となっており、今後の状況も見ながら、個々の職員に着目した取り組みに努める必要がある。今回の交通機関利用者の通勤手当の改定も中高年齢職員の負担緩和につながる。様々な視点から工夫できないか引き続き検討する。

(県 職 労) 主幹任用は全職員が対象とならず、勤勉手当の運用も制約がある。課題意識を持って、全職員が勤務意欲を維持できる積極的な取り組みを継続して検討いただきたい。

○ 心身の健康・ハラスメント対策○

(県 職 労) 精神疾患による長期療養者の増加やパワハラは厳しい職場実態が原因。職場改善を求める。

(総務部長) 未然防止の観点からの取り組み、早期発見・早期対応を基本としたきめ細かい取り組みを推進していく。人員確保や超過勤務の縮減、働き方の改善など引き続き取り組みを進める。