

	号外	定価1部2円	県職労課題は前進 はあるも多くの課 題は残されたま ま。引き続き取り 組みに結集し、改 善を実現しよう。
	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	

# 2015確定闘争⑩ 11.11県職労総務部長交渉

## 独自交渉 賃金課題は越年へ

### 超過勤務 予算増額へ！縮減策は業務の平準化？

### 任期付職員 任期の定めのない職員への採用を回答！

11月11日、県職労は秋期最終となる総務部長交渉を行い、給与改定にかかわる要求と職場の課題解決を含めた、独自要求への回答を求めた。

**月例給・一時金の改定及び給与制度の総合的見直し**については、地公共闘の交渉と同様に、



風早総務部長に改善策を追及する県職労交渉団

12月県議会での条例案提案を見送ることが示され、条例提案前に再度交渉を持つことを確認した。

職場課題のうち、**任期付職員の5年目以降の対応について選考による採用を行うこと**の回答を引出した。これまで多くの任期付職員から要望を受け、県職労が求めてきたものであり、今期交渉で検討結果を引出した。

また、超過勤務については、**12月補正における超過勤務予算の確保について一定回答を引き出した**ものの、具体的な縮減策では、業務の見直し・平準化との回答に終始し、実効ある対策は示

されなかった。いわて国体の開催に向け、具体的な業務の軽減が必須であり、人員確保の課題と併せ、引き続き職場実態を踏まえた対策を求めていく。

**高齢層職員の処遇改善**については、個々に着目した対応を継続するというこれまでと同様の回答に終始したことから、**職員が実感できる制度を設けるよう検討を求めた**。**現業職場の退職者補充**に関しては、専門性のある職種であることから、今後の主管課の意見を踏まえ対応するとし、**補充に向けて一定の理解を示した**。

交渉結果は、職場課題の実現に向け前進する部分もあったものの、賃金改定等の主要課題は越年となり、給与改定及び給与制度の総合的見直しの課題と併せ、**要求の実現に向け、引き続き粘り強く取り組みを継続していく。**



回答を示す風早総務部長



現業職場の改善を訴える右京中執

## ○ 高齢層職員の処遇について

《県 職 労》高齢層職員はこの間の処遇により賃金が上がらないばかりか、高齢層を狙い撃ちした給与削減が行われてきた。勤務意欲を持てる処遇を求めてきたが、十分ではない。

【総務部長】これまでの給与改定が高齢層職員の勤務意欲に大きな影響があったことは理解する。総合的見直しでも高齢層を中心に経過措置の対象となるため、課題意識を持って取り組みを継続することが必要と認識している。主幹任用の拡大などの任用での配慮、勤勉手当の評価に当たって運用上の工夫などを行うほか、様々な視点から取り組みを検討していきたい。

《県 職 労》給与制度の総合的見直しが入れば更なる対策が必要だ。対策の拡充を求める。

## ○ 人員確保／職員の負担軽減策

《県 職 労》欠員数は例年にない数であり、対策を行っていても減っていない。人員不足の実態は業務の調整や応援などの対策も限界にきている。一層の人員確保に加え、来年の国体も見据えて業務の負担軽減策も具体的に示す必要があるが、部長の認識は。

【総務部長】前倒し採用など努力をしたが、年度途中の退職もあり欠員の縮小に至っていないことは申し訳なく思っている。12月以降も前倒し採用に努めるほか、他県応援職員の確保、新規採用者の確保などあらゆる方法を通じて欠員解消に努める。また、再任用の希望についても十分に配慮する。負担軽減のため業務の見直し・平準化を進めてきたが、更なる対策が必要と認識しており、部局とのヒアリングを通して、業務の見直しに向けた取り組みが進むよう配慮する。

《県 職 労》現場では業務の平準化すら限界にきている。早期に具体的な対策を示すべきだ。

## ○ 超過勤務の縮減策

《県 職 労》超過勤務手当予算は職場実態を踏まえて措置すべき。同時に縮減策も必要だが認識は。

【総務部長】各部局の要望を踏まえ、12月補正で超過勤務手当予算の増額を予定している。最終的な精査をしている。縮減策については、業務の見直しや平準化等の取り組みを更に徹底していく。

《県 職 労》各所属の実態をしっかりとつかみ、必要額を確保し、配分すべき。超勤で体調を崩す職員もいる。心身の健康を維持する観点からも業務の縮減に努めるべき。

## ○ 任期付職員の処遇改善

《県 職 労》任期付職員の5年目以降の選考採用等の検討結果を示して頂きたい。

【総務部長】任期付職員を任期の定めのない職員として採用するための選考採用を一般事務・総合土木・建築の職種区分ごとに実施する。この選考採用は任期付職員が在籍している間は継続する。

採用者数は他の試験採用者数等を踏まえ毎年設定する。受考資格は「採用する日の属する年度の初日において満59歳までの者」であること、「現に任期付職員として勤務し、勤務年数が引き続き4年以上である」ことの2つの要件を前提とする。つまり年齢制限は設けず、現職5年目に受考する形となる。選考では、高卒程度の教養考査・作文考査・人物考査等を行う予定。スケジュールは来年5月に募集要項を公表し、最終的な合格発表は9月中旬を予定している。後日、職員には周知する。

## ○ ハラスメント対策

《県 職 労》11月5日付での各部局長あての通知では取り組みが不十分。具体的な対策が必要。

【総務部長】パワハラはあってはならないこと。今回の通知や配布資料をもとに、職員一人一人のパワハラ防止の意識啓発をしっかりと取り組むことが重要と認識。各部局に通知の趣旨を徹底していく。