

岩手県職労

月2回刊=1526号
2019年2月15日 発行
発行日 毎月15日30日
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
印刷所
盛岡市上田二丁目17-4
有限会社 ジョー印刷企画
一部 40円
組合員購読料は組合費に含む

だから明日に備えなさい!
明日は明日の風が吹く...
入院日帰りからお支払い、ケガのときは通院だけでも保障。組合員同士の助け合いの輪にあなたもぜひ!
お問い合わせ・お申し込みは組合へ
じちろうの団体生命共済
自治労共済本部

地公共関・総務部長交渉

超勤上限 超勤上限の検証は人員体制を含め実施 会計年度任用職員 人材確保難とならぬよう条件整備

具体的改善・詳細取扱いに向け継続交渉へ

2月5日、岩手県地方公務員共闘会議(議長・佐藤淳一岩教組委員長)は、超勤上限規定、会計年度任用職員制度に関する総務部長交渉を実施。超勤縮減を促進する、臨時・非常勤職員の処遇低下とならぬよう条件整備との姿勢を引き出し、委細は継続交渉とした。



▲左は総務部長交渉に臨む地公共関交渉団(右は佐藤総務部長)

県も社会全体の動きを捉えて制度を構築・運用する必要があり、超勤縮減の取り組みを加速するとした。そのうえで、超勤上限超過時の検証方法として、

人員体制が適切であったのか、業務内容に改善余地がないかとの視点で行うとした。交渉団から業務見直し・人員確保などとセットでの対策が必要とし、委細について任命権者交渉で改善を求めるとし、対策を促した。

【会計年度任用職員制度】

《スケジュール》

条例制定で各任命権者の検討が進むとし、適切な時期に説明できるような任命権者の要請とした。交渉団から来年度下半期の募集に向け、上半期での具体的な

県職労・人事課長交渉

超勤予算 人事管理費で不足公所に支給引き出す

4月に36協定更新姿勢示される

な任用面(採用方法など)の交渉も含めて行うこと、当局の検討加速を求めた。《賃金水準》現在の処遇と期末手当を含めた移行後の処遇との比較の視点では一定程度考慮するとの姿勢に触れ、専門職種の水準は人材確保の観点も考慮して対応とした。

交渉団から専門職種で長年勤務しているも低処遇の実態や人材確保困難であると、具体的改善を求めた。《休暇制度》国の非常勤職員で認められていない夏季休暇の有給継続の姿勢を引き出した。交渉団から、その他の特別休暇(看護休暇)や病気休

暇の有給も課題とし、任命権者交渉での改善を求めた。《職場への影響》財源措置は国に求めるとし、制度後も常勤職員の体制を基本とし、会計年度任用職員を含む職員の適正配置に向け対応とした。

【今後の交渉に向けて】

総務部長から条例提案の基本姿勢を引き出すも、具体的改善は継続交渉となった。会計年度任用職員制度は来年度前半が交渉ヤマ場と想定される。来る交渉に向け職場課題を集約し、改善に向けて全力を挙げる。

県職労は、2月8日に長時間労働是正、会計年度任用職員制度を巡り、佐藤人事課長と交渉を行った。

【超勤予算】

12月補正で3億4千万円余を措置したとし、予算の執行を踏まえた人事管理費の部局間調整を行う、予算不足が生じる部局に対応としたことから、不足公所への満額支給を求めた。

【長時間労働是正策】

36協定に関し、1年間の時間外労働時間算定の起算日(1月1日)を4月1日へ変更のうえ、年度内には新たな協定の締結に係る通知を發出し、新年度早々に各職場で締結できるように進めるとした。交渉団から、従前の36協定締結時間の遵守と、県職労との覚書(包括協定)の更新を求めたと

【客観的な勤務時間把握】

「勤務時間管理システム」を改修し、システムに最初にログインする時間を出勤時間、新たに設ける「退勤」ボタンを押した時間を退勤時間として管理する、超勤命令は従前どおり超勤システムの対応とした。

ころ、協定締結時間を継続(特例業務の月75時間の維持)、覚書も更新とした。

【客観的な勤務時間把握】

「勤務時間管理システム」を改修し、システムに最初にログインする時間を出勤時間、新たに設ける「退勤」ボタンを押した時間を退勤時間として管理する、超勤命令は従前どおり超勤システムの対応とした。

現業評議会は、11月16日人事課長交渉に係る継続課題に関し、2月7日に再交渉を行った。

【現業職の賃金改善】

当局は、人事評価導入の前提である、勤勉手当の運用上の工夫を行う余地があるとした。交渉団から機会



▲賃金改善・人員補充などで人事課長交渉(右が佐藤人事課長)

【今後の対応】

超勤予算、36協定更新等で一定の改善回答も、客観的勤務時間把握など多くの課題が実感できる改善とは程遠い。19春闘で確定闘争課題の継続課題を含め、具体的な改善を求めていく。

【今後の交渉に向けて】

賃金課題は提案を受けつつも課題が山積していることから、現業内での課題を討論し、交渉を継続する。運転技士補充の方針が示されず遺憾であることから、再交渉を設定し、完全補充実現まで闘争を強化する。

【運転技士の補充】

管財課運転技士の補充に關し、依然として方針を示さず管財課から意見を聞いて対応との姿勢に終始したため、運転技士不補充により運転距離増による職員負担の実態、来年度の県内イベントの増による業務量増を訴え、管財課との再交渉を申し入れた。

【運轉技士の補充】

管財課運轉技士の補充に關し、依然として方針を示さず管財課から意見を聞いて対応との姿勢に終始したため、運転技士不補充により運転距離増による職員負担の実態、来年度の県内イベントの増による業務量増を訴え、管財課との再交渉を申し入れた。

均等が不可欠であること、現業には依然として評価制度はなじまないこと等の課題が山積しているため、当局の主張を持ち帰り、議論を重ねたうえで、回答するとした。

第五世代

例年、地方職員共済組合主催でライフプランセミナーが開催される。これは職員が長い人生を、健康で明るく送るために将来の生活設計等を支援し、勤務意欲の向上にもつなげる等を目的に30代、50代、退職予定時にそれぞれ実施されている。60歳で定年を迎え、その後は、再任用に移行したり、民間企業に勤めたりと、年金が支給されるまで、又はその後も働き続ける方がほとんどで、第2の人生を優雅に暮らすパターンはもうないに近いほど当たり前になった。65歳の定年延長もそうだが、その先の将来、70歳、80歳まで働いてやっとなん金をもらおう時代もくるだろう▼そこで大事になるのは、何歳まで働き、長いだろう老後をどう食いつながるか。早いうちから老後を視野に入れた資金計画を立てておきたいところである。しかし、実際には計画通り物事は進まない。家のローンや教育費などに、資金がかさみ60歳の貯蓄がほとんどないケースもあろう▼死ぬまで働き続けなければ生活できなくなる老後は迎えたくない。安心して働き続けられるためにも老後も見据えた将来設計が立てられる改善が不可欠だ。

自治労岩手県本部2019春闘アンケート【県職労】集計結果 (主要課題)

自治労岩手県本部 2019春闘アンケート 【県職労】集計結果

長時間労働・休暇取得しづらい環境浮き彫りに

組合員一、〇五〇人から回答をいただいた。生活実態は「変わらない」が60.9%、かつ、賃上げ要求額は県職労平均で月額一、九六九円(前年比▲93円)と横ばい。「21〜30時間」も増加。総

実感できる改善のためには大幅な賃上げが必要である。職場実態では、平均時間外労働時間は10時間未満が微増も、「11〜20時間」十分であることも窺える。サービス残業は昨年より微減も回答の約42%に上るこ

とは問題であり、当局への超勤予算配分要望はもとより、職場からも是正に向けて改善要望が必要といえる。休暇取得は、年9日以下が4割強を占める。4月からは年次取得の一層の取り組み(年休取得促進)に向けた計画作成などが必要となるなか、超勤課題と併せて改善が必要といえる。

政治政策では、社会保障制度などに関心が高い一方で、憲法課題や労働法制の関心が低くなっており、参院選・統一自治体選挙に向けて政治意識の昂揚が必要だ。県職労では、継続課題やアンケート結果を踏まえ春闘方針を確立し、春闘交渉を通じて、課題解決に向けて取り組みを進めていく。

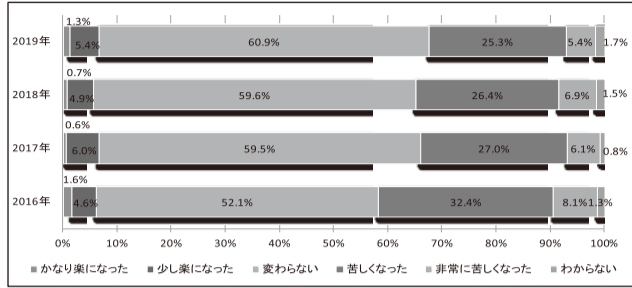
政治政策では、社会保障制度などに関心が高い一方で、憲法課題や労働法制の関心が低くなっており、参院選・統一自治体選挙に向けて政治意識の昂揚が必要だ。県職労では、継続課題やアンケート結果を踏まえ春闘方針を確立し、春闘交渉を通じて、課題解決に向けて取り組みを進めていく。

政治政策では、社会保障制度などに関心が高い一方で、憲法課題や労働法制の関心が低くなっており、参院選・統一自治体選挙に向けて政治意識の昂揚が必要だ。県職労では、継続課題やアンケート結果を踏まえ春闘方針を確立し、春闘交渉を通じて、課題解決に向けて取り組みを進めていく。

① 生活の変化

Q5 昨年と比較して、あなたの生活実態は

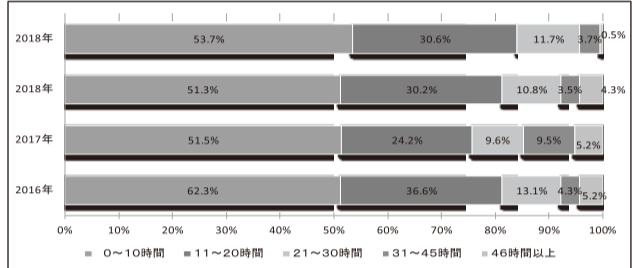
「苦しくなった」25.3%(-1.1)、「非常に苦しくなった」5.4%(-1.5)が合わせて30.6%(-2.6)、「変わらない」は1.3%増加している。もっとも全般的に好転しておらず、生活状況は厳しい実態に変わらない。



③ 職場・労働実態(超勤・年休)

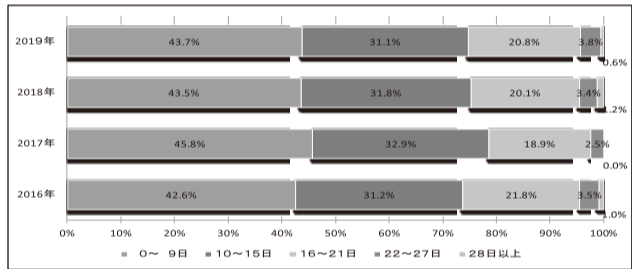
Q11 あなたの平均時間外勤務は月何時間ぐらいですか

「0〜10時間」が53.7%(+2.4)と全体傾向として超勤時間は減少傾向も、「11〜20時間」30.6%(+0.4)及び「21〜30時間」11.7%(+0.9)が増加しており、時間外勤務の実態は昨年よりも好転していない様子がうかがえる。



Q15 あなたが1月〜12月に使用した年次有給休暇は何日ですか

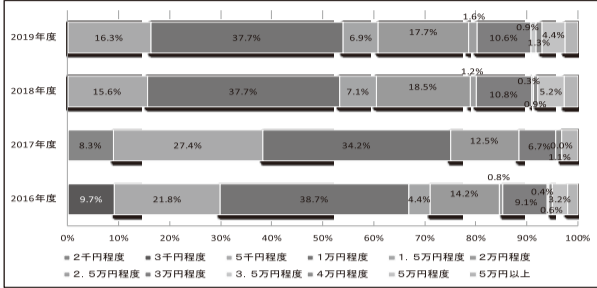
「9日以下」43.7%(+0.2)となり、年休取得率が微減。43%の取得日数が9日以下であり、ゆとりの無い職場となっている。



② 春闘要求額

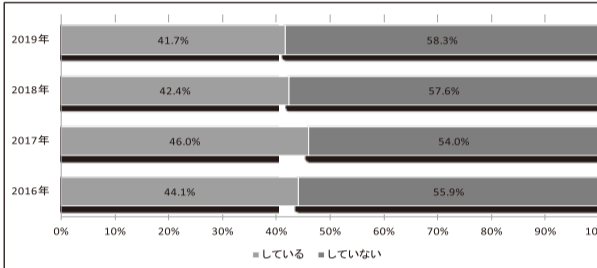
Q6 あなたの2019賃金要求額は

県職労全体の「中央値」は11,969円(前年比▲93円)となっている。昨年(12,062円)とほぼ横ばいであり、同様の賃金水準の実現が必要である。



Q12 あなたはサービス残業をしていますか

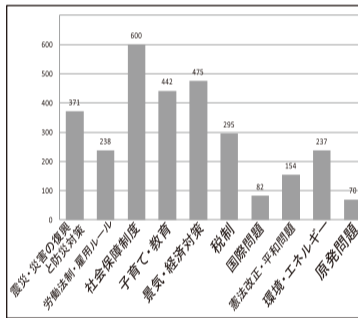
サービス残業を「している」が41.7%(▲0.8)となっており、サービス残業の実態は減少しているが、回答の約42%がサービス残業との回答は、大きい問題。



④ 制度政策要求

Q17 あなたが次の政策のうち何に関心がありますか(3つまで)

組合員が関心を持っている制度政策要求は、「社会保障制度」600人(20.1%)、「景気・経済対策」475人(15.9%)、「子育て・教育」442人(14.8%)といった、自身の生活に直接関連する課題に集中している。一方で憲法課題などは依然として関心が低く、参議院選挙等を見据えた政治学習の強化が求められる。



県当局・来年度組織体制示す

県職労・春闘交渉で人員確保策追及へ

【来年度の組織体制】

【新組織体制の課題】

2月6日、当局は来年度の組織・職員体制の概要を公表した。事業進捗を踏まえ、東日本震災の復興定数を今年度比69人減(定数263人)とし、台風10号災害からの復興のため岩泉土木センターの体制強化を継続するとした。また、いわて県民計画(2019〜2028)推進に向け、総務・企画部門の体制強化、農業改良普及センター組織の見直しを行うとした。

来年度当初の知事部局職員数は昨年度より20人減の四、四三〇人規模とし、かつマンパワー確保のため任期付職員40人程度を採用し、他県に職員派遣を66人要請している。

当局発表では来年度のラグビーワールドカップ2019等の対応のため増員するとともに、総務・企画・商工部門の拡充を行うとしたが、県職労が要求してきた職場の欠員解消はもとより、業務実態を踏まえた組織体制強化に関しては具体的に示されていない。組織体制が示されるも、欠員や恒常的な人員不足の解消見通しがなければ、厳しい職場環境の中で必死に踏ん張っている職員に更に負担を強いるものに他ならず、当局姿勢を厳しく追及しなければならぬ。

農業改良普及センターの組織再編は、主に中央農業

改良普及センターの県域部門について、農業普及技術課に移管(農業改良普及事業を束ねるスーパーバイザー機能である農業革新支援一機能である農業革新支援専門員を配置。一部は北上・軽米駐在)するとともに、各農業普及センターの課体制の見直し(経営指導課・産地育成課・地域指導課)を行うものだが、スマート農業、農業生産工程管理(GAP)などの新たな業務が増加するなかで、現行の農業普及員の体制で業務が廻るのか、職員負担が増大しないか、職場での混乱等がないか等

の検証が必要である。なお増強する児童虐待対応のため、福祉総合相談センター等の体制強化が示された。県職労で厳しい職場実態を訴え、人員増を要求し続けてきた取り組みが、定数増につながったことは、評価協議会交渉の一定の成果といえる。

【今後の取り組み】
県職労は3月2日の第121回臨時大会で春闘要求方針を確立し、3月上旬に人事課長交渉を行うこととしている。来年度の組織・職員体制を質し、欠員解消策と業務量に応じた人員配置等を粘り強く要求し、改善を求めていく。春闘への結果を改めてお願いする。

2019年度 組織・職員体制の概要

(当局公表資料から抜粋:主要事項のみ掲載)

項目	内容
東日本大震災関連	263人の職員定数を配置(今年度比:▲69人)
台風10号災害関連	用地取得業務を担う一般事務職、災害復旧事業等を担う土木技術職の体制強化を継続
ILC、科学技術振興の推進強化	政策地域部に専任組織として「ILC推進室」(12人体制。兼任4人含む)を設置。情報政策課と科学ILC推進室の科学技術担当を統合し、「科学・情報政策室」を設置(18人体制)。
U・Iターン支援と移住定住促進の一体的推進体制	移住・定住業務を雇用対策・労働室に移管し、「定住推進・雇用労働室」(26人体制)とする。「特命課長(U・Iターン推進)」を配置。
職員育成の推進体制強化	人事課に「職員育成監」を設置し、担当職員を3人配置。
ラグビーワールドカップ2019の準備体制強化	ラグビーワールドカップ2019推進室に「連携推進課長」(釜石駐在)を配置し、職員を2人増員。
東京オリンピック等に向けた準備体制強化	スポーツ振興課に「特命課長(オリンピック・パラリンピック推進)」を設置し、担当職員を2人配置。
入札業務の移管	物品の入札業務と一体的に実施する体制を構築するため、県営建設工事の入札業務を出納局に移管。
児童虐待相談体制の強化	改正児童福祉法に対応し、児童虐待相談体制を強化するため、福祉総合相談センターの児童福祉司3人、児童心理司2人、一関児童相談所の児童福祉司2人を増員。

農業改良普及センターの組織見直し

項目	内容
農業改良普及事業を束ねるスーパーバイザー機能である農業革新支援	技術革新や重要課題への対応を担う「中央農業改良普及センター」の県域普及グループを「農業普及技術課」に移管(34人体制)。「農業革新支援課長」を配置。 (これに伴い、中央農業改良普及センターを中部農業改良普及センターに変更)
各農業改良普及センターの体制見直し	農業改良普及センターの課題対応力の強化のため、次の観点から課体制を見直し。 ①大規模経営体の経営高度化、競争力ある経営体の育成(経営指導課) ②強い産地づくりに集中的に取り組む(産地育成課) ③地域密着の活動により農村地域の課題解決をはかる(地域指導課)