

# 岩手県職労

月2回刊=1585号  
2021年8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

## 納得回答求め再交渉

### フレックスタイム制導入提案

#### =勤務時間管理システム改修に新たな課題=



▲交渉に臨む県職労交渉団



▲回答する加藤人事課長(右側)

8月5日、フレックスタイム制拡充に関し、2度目となる交渉を行った。当局は、法的矛盾に対し、納得のいく回答を示さず、更に長時間労働対策として勤務時間管理システムの改修を予定するも、隠れ超勤の温床につながる新たな課題も浮上した。

#### ①労働基準法上の解釈

県職労は、労働基準法上の解釈に矛盾があるとし、再度、納得のいく説明を求めていたところである。当局は「解釈通知上、業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、変更後の勤務時間開始前までに具体的に特定することで足りる。あらゆる勤務パターンを就業規則等に明記することまで求めていない。職員がイメージしやすく、勤務体系を示す」と、法的見解を示した。県職労は「解釈通知も『業務の実態から必要がある場合』に限っている。今回の導入理由(柔軟な働き方の一つ)では解釈上読めない勤務条件通知も必要では」とし、改めて法的解釈根拠等を示すよう求めた。

#### ②公務運営上の影響

公務運営に支障があると判断する場合の例で、当局は「一時差通勤を参考に、開庁時間の職員数は、所属のおおむね2分の1未満としない扱いを検討。申出尊重が原則だが、代理困難や全員で行う業務などは、支障の程度は高い」と見込まれ

る」とした。

これに対し県職労は「薬剤師等、専門性が高い職員は取得しづらい。職員配置の一層の対策を」と求めた。加えて、当局は管理者や庶務担当の負担軽減のため勤務時間管理システムを改修し、①申請者が最大4週間の勤務時間を入力、②承認後は出勤簿に日ごとの勤務時間が表示、③所属内職員が一覧で確認できるように対応。④紙印刷し職場で共

有し負担軽減を図るとした。当局は、次の2点についてシステム改修を示した。

#### ③長時間労働対策

超勤命令を行えない仕様にしてシステム改修を示した。

#### ④休暇制度拡充

県職労は「超勤前に超勤命令権者が不在となる場合がある。事後命令を所属長に限るとすれば、事後申請をあきらめ、超勤が隠れてしまう恐れがある」と強く反論し、見直しを求めた。

大崎委員長は「勤務時間管理は労使交渉でも重要課題。超勤予算確保も触れられず誠に遺憾」と指摘。加藤人事課長は「次回、総務部長から答える機会を設けたい」とし、交渉を閉じた。総務部長交渉で納得のいく回答を求めていく。

見では夫婦で協力して子供の送迎を行っている場合、介護では高齢の親の通院の付き添い等、休暇残日数を気にせず働ける」とした。フレックスとは別に「少子化対策の観点から不妊治療に係る休暇制度新設も検討中」とした。県職労から休暇拡充こそ優先すべきと訴えた。

## フレックス・定年延長課題を協議

### 県職労第1回拡大中央闘争委員会

7月31日、県職労第1回拡大中央闘争委員会を開催し、当局から再提案のあったフレックスタイム制に対する闘争方針とともに、2021年人勧情勢、2023年度から段階的に開始される定年延長制度の論点を共有した。

#### ①フレックス課題

各支部代表者からは、今回提案のフレックスタイム制の活用を希望する組合員

に配慮する必要があること、活用を希望する実態等を丁寧把握する必要があること等の意見が挙げられた。一方、土木・税務をはじめとした窓口業務を抱える職場を中心に、現状でさえない中において、フレックスタイム制導入に伴い、職員配置が手薄となる時間帯が拡大することから、職場

体制確保こそ行うべきこと。さらに、開庁時間以外の勤務時間に勤務する職員の健康管理の観点から、冷暖房の稼働時間の確保等が必要との意見も挙げられた。そのうえで、本部から、労働基準法上の問題(勤務時間の事前明示)、職員体制の確保による公務運営への影響回避、勤務時間管理の徹底などの論点を重点に交渉を進めると説明した。

#### ②21人勧情勢・課題

一時金引下げ方向、不妊治療休暇の創設(有給等の国人勧交渉の情勢を共有。人事院が検討している不妊治療休暇の期間(原則5日)が十分かという意見が挙げられ、県人勧に向けて通院実態を踏まえた期間を確保できるように要求する必要があることを共有した。

#### ③定年延長課題

段階的定年延長の国の制度概要と今後の交渉のポイントを自治労本部が作成し



▲フレックス課題などについて協議した第1回拡大中央闘争委員会

各支部代表者からの意見を集約し、職場体制の確保をはじめ、導入に伴う諸課題への解決策を具体的に示すよう交渉を求めていく。

治療休暇の創設(有給等)の国人勧交渉の情勢を共有。人事院が検討している不妊治療休暇の期間(原則5日)が十分かという意見が挙げられ、県人勧に向けて通院実態を踏まえた期間を確保できるように要求する必要があることを共有した。

段階的定年延長の国の制度概要と今後の交渉のポイントを自治労本部が作成し

## 第五世代

東京五輪が閉幕した。直近では拡大が著しいコロナ状況下で中止・延期を求める声が続えなかった。主催者や出場選手も複雑な気持ちだ。たに違いない▼

五輪開幕式では、各競技を表現した「ピクトグラム」がパントマイムで紹介されて話題になった。単純なデザインで、かつ一目でその競技種目を伝える。今では世界中で使われているスポーツピクトグラムは、Tokyo 1964で日本が生み出したものらしい。そのレガシーとして動くピクトグラムが大会で導入されたということだ▼義足や体内部の障がい、など見た目では分からない困難を抱える人への配慮で10年前に東京都が考案した赤地に白十字の「ヘルプマーク」。今では至るところで使用され、周囲の配慮を必要とする意思表示として知られている▼8月24日にはパラリンピックが始まる。コロナ禍での開催は、これまで以上に選手への気配りが必要である。これまでの大会でも選手への中傷もネットで散見されたことから、引き続きパラリンピックでは、そういった批判的発言が出ないことを心から思うとともに、テレビの前ではあるが、選手たちを称え、暖かく最後まで応援したい。

今回は特別なお案内です (スポット募集)

### 「じちろうセット共済」募集のご案内

「くみあい」だからできる助け合い。ぜひこの機会にご検討ください

- じちろうセット共済
  - ・H型(4,920円)で生命保障(死亡時)1,000万円、入院日額5,000円などの保障が受けられます。H~R型までライフステージに応じた利用ができます。
  - ・30歳以下の組合員は、若年層型(2,540円)が利用できます(生命保障500万円、入院日額3,000円)。
  - ・長期共済・税制適格年金で退職後の生活に備えることができます(長期共済1口3,000円、税制適格年金1口5,000円から)。
  - ※今回は新規又は保障の引上げ(型上げ・増口)の受付となります。
- 発効月: 2021年11月から(2022年9月末まで)
- 申込期限: 支部毎に期限を設定。最終申込は9月10日(金)まで

併せて、「住まいる共済」(火災共済・自然災害共済)の新規・保障引上げのご相談も受付しています(9月30日(木)まで)。

県職労青年婦人部・新規加入組合ガイダンスを開催

組合と一緒に職場を変えていこう

=青婦部から「組合は必要」と伝える=



▲組合ガイダンスを熱心に聞く新採用職員

県職労青婦部で、7月15日(木)と29日(木)の新採用研修終了後、組合ガイダンスを開催。

青婦部員から新採用へパンフレットと加入届を配布したのち、楯形青婦部長から組合の説明を行った。職場によって働き方や必要な知識が異なることや自分だけで解決できない問題にぶつかった時にどこに相談するかを新採用に質問しながら、職場に組合があり加入していることで安心感があつたことを説明した。

また、「組合費が高い、もったいないと考えるよりも、組合費が高いと思う今の賃金の状況を変えるために組合に加入し、一緒に取り組んでほしい。組合でのこれまでの取り組み、成果など総合的に見れば充分に黒字になっている」ことも伝えた。

アンケートの記入時間には青婦部員が新採用とフランクに話している姿も見られた。新採用からのアンケートでは「県内の組合員の方に会えてよかった」、「わかりやすい説明で良い機会だった」、「加入について前向きに検討したい」との感想や「具体的な解決事例があれば教えてほしい」との声も聞こえたため、個別に対応をしていく。今回のガイダンスは、研

は青婦部員が新採用とフランクに話している姿も見られた。新採用からのアンケートでは「県内の組合員の方に会えてよかった」、「わかりやすい説明で良い機会だった」、「加入について前向きに検討したい」との感想や「具体的な解決事例があれば教えてほしい」との声も聞こえたため、個別に対応をしていく。今回のガイダンスは、研



▲WEB上で開催した青年婦人部第56回定期大会

7月28日(水)、第56回青年婦人部定期大会をWEBで開催した。コロナ禍ということもあり、初めてZoomを利用した定期大会となったが、画面越しでも16人の代議員に参加いただいた。

大崎中央執行委員長からは、「青婦部は学習と交流を中心に取り組みを進めてほしい。様々なことに興味を持ち、組合員の仲間と知識を深めてほしい。また、交流から、仲間をたくさん作り、何かを変え、行動を起こす時の力になってくれる人を増やすことも必要。県職員生活を充実させるためにも、楽しみな



佐藤伸一本部長

**本部長 佐藤伸一さん就任**  
〈こくみん共済Coop岩手推進本部・代表者会議〉

7月30日、こくみん共済Coop岩手推進本部第4回組合員代表者会議・岩手労生協第64回通常総代会が開催され、労働組合と連帯に選出された。

佐藤本部長は「労働運動の経験を活かし、労働組合と一体となり、労働者福祉の向上のため、共済活動を

久慈支部は8月2日、2021年度の支部役員選挙結果を公示した。立候補者全員が信任され新体制を確



**久慈支部が体制を確立**  
支部長に小野寺光文さん

久慈支部は8月2日、2021年度の支部役員選挙結果を公示した。立候補者全員が信任され新体制を確

副支部長 小島 孝二(経営企画部)  
書記長 多田野 修(林務部)  
書記次長 川嶋 慧(土木部)  
執行委員 劉屋 亨(保健福祉環境部)  
平賀 昌晃(農政部/農村整備室)  
深澤 明子(総務課改良センター)  
会計監事 小田 尚美(保健福祉環境部)  
桜庭 孝弘(林務部)

一致団結して 職場改善に向け取り組み

第56回青年婦人部定期大会をWEB開催

「超過勤務の偏りがあるから標準化できるように取り組む必要がある」というのが、画面越しでも16人の代議員に参加いただいた。

大崎中央執行委員長からは、「青婦部は学習と交流を中心に取り組みを進めてほしい。様々なことに興味を持ち、組合員の仲間と知識を深めてほしい。また、交流から、仲間をたくさん作り、何かを変え、行動を起こす時の力になってくれる人を増やすことも必要。県職員生活を充実させるためにも、楽しみな



▲新採用に質問しながら説明を行う青婦部員

定年延長導入のポイント

①施行時期について

定年を65歳までに段階的に延長する定年延長法が今年6月に成立。2023年度から2年に1年ずつ段階的に定年が延長される。定年延長は、雇用と年金の確実な接続等の観点からも重要な制度だ。法律成立を受け、県当局では順次制度設計の検討を本格化させる。

課題は、賃金水準、役職定年、退職手当、定数管理等多岐にわたる。定年延長に係る主要課題について、シリーズ形式でお伝えする。課題共有をお願いします。

【施行時期】  
2023年から2年に1歳ずつ定年が延長となり、定年が65歳に達するのは2031年度となる。65歳の定年に達するまでの間は、「暫定再任用」制度が導入され、65歳まで働き続けることが可能となっている。

【暫定再任用】  
制度は現行の再任用制度を継承する制度となっている。定年が2年に1歳ずつ引き上げとなるため、定年退職者が生じない年もある。会計年度任用職員、任期付職員は定年延長の対象とはならない。

それぞれの誕生日により具体的な定年延長の期間が異なることから、下の早見表で確認を。今回は②賃金・諸手当をテーマとします。

定年年齢	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
	定年60歳	定年61歳	定年62歳	定年63歳	定年64歳	定年65歳	定年66歳	定年67歳	定年68歳	定年69歳	定年70歳	定年71歳
生年月日	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者なし	2025.3.31 退職	退職者なし	2027.3.31 退職	退職者なし	2029.3.31 退職	退職者なし	2031.3.31 退職	退職者なし	2033.3.31 退職
1961年度生まれ 1961/4/2~1962/4/1	60歳 退職	61歳 現行再任用	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用	66歳 退職	67歳 退職	68歳 退職	69歳 退職	70歳 退職	71歳 退職
1962年度生まれ 1962/4/2~1963/4/1	59歳 退職	60歳 退職	61歳 暫定再任用	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 退職	66歳 退職	67歳 退職	68歳 退職	69歳 退職	70歳 退職
1963年度生まれ 1963/4/2~1964/4/1	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 退職	66歳 退職	67歳 退職	68歳 退職	69歳 退職
1964年度生まれ 1964/4/2~1965/4/1	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 退職	66歳 退職	67歳 退職	68歳 退職
1965年度生まれ 1965/4/2~1966/4/1	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用	66歳 退職	67歳 退職
1966年度生まれ 1966/4/2~1967/4/1	55歳 退職	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 暫定再任用	66歳 退職
1967年度生まれ 1967/4/2~1968/4/1	54歳 退職	55歳 退職	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる  
※60歳に達した日以後、退職して定年前再任用短時間勤務職員となることのできる(任期は定年退職日まで)