

	号外	定価 1部2円	職場改善の切実な 実態や声を突き付 け、11月7日の県 職労総務部長交渉 で前進回答を実現 させよう。
	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 岩手県内 岩手県職員労働組合	

## 2018確定闘争⑦ ヤマ場・11.1県職労人事課長交渉

# 当局は現場実態を見て改善を！

**人員確保** 育休代替確保策は他県事例もとに検討  
**超勤課題** 超勤予算補正の詳細を検討中・次回示す  
**薬剤師処遇改善も前向き!?**・農業普及指導手当支給開始の改善姿勢！

11月1日、県職労は人員確保、獣医師などの専門職種の処遇改善、超勤課題をはじめとした独自課題の改善に向け、ヤマ場となる人事課長交渉を行った。県職労独自課題に係る交渉結果は、次のとおり。



前進回答を求める県職労交渉団

【交渉結果】専門職種の処遇改善に関し、「獣医師は処遇改善を検討。薬剤師も獣医師との均衡の観点から検討が必要であり、併せて検討中」とし、薬剤師に関しても一定の改善策を示す姿勢を引き出したことから、人材確保難を訴え、次回交渉時での提示を求めた。さらに、**農林漁業普及指導手当の改善**（資格取得時の支給開始等）は「資格

を取得した職員は、**年度途中であっても普及指導員の発令を受け、実際に普及業務を行う場合は、支給の対象になりうる**」とし、**農林水産部と検討を加速**する姿勢を引き出した。

**人員確保**は「引き続きあらゆる努力に努める。育休代替職員の確保は、他県（任期付職員の合格者を3年間登録のうえ配属）事例もあるが、専門職は確保に苦労との話。引き続き対応を検討」との姿勢にとどまったことから、次回総務部長交渉時でも具体的な改善策を示すよう強く求めた。**超勤課題**に関し

「欠員の職場実態も聞いている。各部局からのヒアリングをもとに超勤の現状、今後の見込みを聴取。**超勤予算の補正を含め詰めている。次回交渉時に示す**」との姿勢を示したことから、超勤予算不足の実態を訴え、**予算配分を強く求めた**。

薬剤師処遇改善などの前向きな姿勢が示されたが、多くの職場課題は「解消に向け努力」とするも、依然として改善が期待できる内容とは程遠い。**最終局面 11月7日の総務部長交渉で要求に応えた回答を強く求め、交渉を終了した**（主な交渉結果は裏面）。



回答する佐藤人事課長

## 1 高齢層職員の処遇改善

(県 職 労) 現給保障対策として、任用や勤勉手当の一層の工夫や、激変緩和の要望をした。対策は、(人事課長) 現給保障対象者の状況に留意し、主幹任用や勤勉手当の運用上の工夫など、個々の職員に着目した勤務意欲確保に向けて取り組む。激変緩和措置は勧告がない状況もあり、延長は極めて困難。  
(県 職 労) 高齢層賃金の引き下げが続くなか、今回も賃下げに陥る懸念。知恵と工夫で一層の対策を。

## 2 専門職種の処遇改善

(県 職 労) 獣医師処遇改善の検討状況は、薬剤師などの他職種の処遇改善に向けて検討を。  
(人事課長) 獣医師は、初任給など様々な観点から検討。薬剤師は、獣医師の処遇との均衡という観点からも検討が必要であり、併せて検討中。  
(県 職 労) 獣医師・薬剤師ともに次回総務部長交渉で検討結果を示していただきたい(人事課長:了)。農林漁業普及指導手当の支給開始時期の改善(資格取得後の支給開始(1月~など))を。  
(人事課長) 資格取得した職員は年度途中であっても、普及指導員の発令を受け、実際に普及業務を行う場合には支給対象となりうる。今後の対応は農林水産部と連携して検討。  
(県 職 労) 普及指導員資格の合格発表は12月。検討を早急にし、実現を強く求める。

## 3 人員確保

(県 職 労) 欠員を含め、恒常的な人員不足の改善に向けて一層の対応を。併せて、育休代替職員の確保の枠組みの検討等も行うべきだが、見解は。  
(人事課長) 新採用拡大をはじめ様々な努力を重ねたところ。来年度以降も続けて努力する。育休代替職員の確保に関し、他県では任期付職員の試験をし、合格者を3年間登録したうえで、育児休業者がいる職場に配属する例もあるが、専門職確保は苦勞していると聞く。他県事例や運用状況を踏まえ、検討。  
(県 職 労) あらゆる手段を講じて対策を。県職労では、保健福祉部など各部署に人員配置の要請をしてきた。これらの職場実態を踏まえて配置を。



保健師・栄養士等人員確保を求める菊池中執



超勤課題等の問題点を指摘する藤村中執

## 4 超過勤務課題

(県 職 労) 当局「働き方改革」は現場実態と乖離。欠員や正規の育休代替職員が配置されていない職場では縮減も限界。超勤時間の適正把握と予算確保を。  
(人事課長) 事前命令・事後確認の徹底など継続して取り組む。各部署からヒアリングを行い、超勤現状、今後の見込みを聴取。今年度の超勤手当予算の補正も含め、今後の対応の詳細を詰めている。具体的内容は次回示す。  
(県 職 労) 勤務時間管理システムで超勤時間調整ができるが、予算都合を理由とした調整など不払い残業の温床となりうるとの課題がある。見解は。

(人事課長) 超勤時間の修正機能は、誤った登録を修正できるように設定。これは超過勤務命令者が行うべきものである。指摘のような使用は本来の使い方ではない。趣旨の一層の徹底に向け対応。

## 5 住環境の整備

(県 職 労) 来年度定期人事異動を見据え、一層の職員住居(公舎)確保を要請する。見解は。  
(人事課長) 前回の定期人事異動でも借上げ公舎等により対応。管財課に対して異動内示前に公舎別の異動予定見込み数を提供し、公舎不足が予想される地区は民間アパートの借り上げの対応を行う。