

	号外	定価 1部2円	超勤上限・会計年度任用職員ともに 条例提案了とする も委細は継続交渉 に。県職労交渉で 改善求めよう。
	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	

2月議会提案交渉-② 2.5地公共闘・総務部長交渉

総務部長「誠意持ち協議を継続」示す

超勤上限 任命権者の超勤縮減促進する 会計年度任用職員 処遇低下・人材確保難とならぬよう条件整備進める ＝具体改善求め2.8県職労交渉に移行＝



回答を求める地公共闘交渉団

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、当局で2月定例県議会に提案する超勤時間の上限規定（4月施行）及び2020年4月施行の会計年度任用職員（臨時・非常勤職員の処遇改善）制度の条例案（賃金諸制度）に関し、1月23日人事課長交渉結果を踏まえた改善回答を求め、佐藤総務部長と交渉を行った。

【交渉結果】超勤上限規定に関し、佐藤総務部長は「県も社会全体の動きを捉えながら制度を構築・運用。超勤縮減は更に重要性が増すことから、引き続き縮減に向けた取り組みを進める」、「超勤上限を超えた場合の検証方法は、人員体制が適切であったか、業務内容に改善の余地がないかという視点が必要」とした。縮減には業務見直し・人員増・制度枠組みの双方が必要とし、実効力ある対策を強く求めた。

会計年度任用職員制度は、①スケジュール「条例制定で各任命権者の検討が進むと考えており、適切な時期に説明できるよう各任命権者に要請」、②賃金水準「改正後の給与水準との比較は一概に言えないが、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観点では一定程度考慮するものとする」、「専門職種の水準は、人材確保の観点も考慮して対応」とし、一定維持する姿勢を示した。③休暇制度「勤務条件の設定は人材確保の観点からも重要。国で認められていない夏季休暇は、県で有給継続の取扱い」としたことから、県で制度化している休暇を維持し、処遇低下とならないよう検討を求めた。④職員体制「財源措置は国に求める。制度後も任期の定めのない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」としたことから、人員抑制等の職場合理化が生じないよう強く求めた。



回答する佐藤総務部長

交渉で条例提案の基本姿勢を引き出すも、具体的改善は県職労交渉に移行となった。佐藤総務部長が協議継続に応じる姿勢を示したことから、佐藤議長から「超勤縮減に向け具体対応を。会計年度任用職員は任命権者との真摯な交渉継続を前提とし、条例提案は了」と回答、地公共闘としての2月議会提案の交渉を終了した。（交渉結果は裏面）。

1 超勤時間の上限規定

(地公共闘) 上限規定により隠れ超勤の温床など、課題が埋没する懸念も。納得できる回答を。

(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。超勤縮減はその重要性が増すと考えている。各任命権者ととも超勤縮減の取り組みを進める。

(地公共闘) 超勤上限超過の場合は事後的検証を行うとしているが、要員確保などの実効力ある対策を。

(総務部長) 超勤上限を超えることができる場合は、大規模災害対応等、公務上真にやむを得ない事情がある場合。その際は、各任命権者が検証のうえ、適切に運用。検証方法は、人員体制が適切であったか、業務内容に改善の余地がなかったかという視点も必要と認識。

(地公共闘) 超勤縮減は、業務見直し・人員確保・制度枠組みの3点セットで対応が可能。制度枠組みだけでなく、実効力ある対策を。他律的業務の運用など課題も大きく、任命権者交渉で具体回答を。



課題をメモする佐藤総務部長 (左)

2 会計年度任用職員の賃金水準

(地公共闘) 事務補助的な業務に従事する場合の水準は行政職1級25号(182,300円)が上限とのことだが、実際には常勤職員に準ずる業務の職種もあり、処遇改善を。専門職の水準に関し、向上の視点で検討すべき。

(総務部長) 今回の法改正の趣旨を踏まえれば、現行と同種の業務を行う会計年度任用職員の給料等の水準は、現在の処遇と、期末手当を含めた移行後の処遇との比較という観点は一程度考慮するもの。これを踏まえ、各任命権者で個々の職員の具体的な給与水準を設定。専門職種は、人材確保の点も考慮する必要がある、総合的に考慮しながら対応。

(地公共闘) 専門職種で長年勤務している方もいるほか、人材確保も困難。実態に合った賃金改善を。



見解示す佐藤議長 (左)

3 会計年度任用職員の休暇制度

(地公共闘) 休暇制度での処遇低下は回避すべき。

(総務部長) 勤務条件の設定では、人材確保からの検討も重要。国の非常勤職員で認められていない夏季休暇について、現在、有給で措置しており、人材確保の観点から引き続き同様の取扱いとする。

(地公共闘) その他の特別休暇(看護休暇など)や病気休暇の有給継続等も課題。任命権者交渉で改善回答となるよう検討を。

4 会計年度任用職員制度の協議継続等について

(地公共闘) 条例の骨格は示されているが、委細は今期で決定できず。交渉継続とならざるを得ない。

(総務部長) 任命権者ごとに定め、確認する事項は可能な限り丁寧に対応。新制度への移行のためにも皆さんの協力が必要。共通の理解が得られるよう説明を尽くしていく。

給料の特別調整額(管理職手当)独自削減「2019年度は継続しない」を確認

14年間にわたり行われてきた『給料の特別調整額』(管理職手当)の独自削減(部長・副部長級▲5%、総括課長級▲3%)に関し、当局と2019年度は継続しないことを確認。県の財政責任を職員に押し付ける削減終了は当然だが、退職手当引下げや給与制度の総合的見直しの現給保障が終了する中、一層の中高齢職員の賃金改善こそ不可欠。引き続き高齢層職員の賃金改善に向け取り組みを進める。