



月2回刊=1592号  
2021年11月30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

# 確定闘争到達点と課題協議

## 県職労第2回拡大中央闘争委員会

11月20日、第2回拡大中央闘争委員会を開催し、確定闘争の到達点と今後の闘争課題について協議した。獣医師の処遇改善、会計年度任用職員の今年度の一時金削減見送り、不妊治療休暇の新設など成果も見られた一方、給与改定、通勤手当、人員確保、高齢層職員への勤務意欲策など継続課題も山積しているとし、課題改善に向け交渉継続とした。

**①給与改定**  
月例給は2年連続の据置き、期末手当は、再任用職員以外は▲0・15月、再任用職員は▲0・10月分引き下げ、12月議会提案と中心的作用を担っている職員に配慮するため、一般の職員に配慮するため、一般の任用職員は▲0・10月分

### 2021確定闘争の到達点 (主要交渉事項)

#### 1 確定闘争での交渉結果

- (1)給与改定 (県人勤どおり実施)
  - ・月例給は据置き、一時金は再任用職員以外を0.15月分、再任用職員は0.10月分を期末手当から引下げ、12月定例会での条例提案、12月期の一時金で調整の見通し。
  - ・感染症対策の中心的役割を担っている職員に配慮するため、一般の評価枠とは別に、通勤手当の上位区分を適用 (成果)。
- (2)専門職種処遇改善
  - ・獣医師の人材確保に向け、初任給調整手当について、現行規定の額(初年度35,000円)を50,000円に引き上げ (成果)。
- (3)諸手当改善
  - ・通勤手当のうち高速道路料金改善は、国と同じ1/2を手当対象、パーク&ライド(駐車場料金の手当創設)は、東北で例が無く慎重に対応。ガソリン価格高騰は動向を十分見極め検討 (継続課題)。
- (4)休暇制度拡充
  - ・不妊治療を特別休暇として創設。通院実態を踏まえ国制度(原則5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算)を上回る運用 (成果)。
  - ・子等の看護休暇において、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの子としている要件を22歳に緩和 (成果)。
  - ・結婚休暇はコロナ禍で1年延長、キャリアアップ休暇も1年延長とし、昨年度で取得要件を満たさなくなった職員も個別事情を踏まえ延長 (成果)。
- (5)高齢層職員の処遇改善
  - ・主幹任用の拡大や通勤手当の運用上の工夫を継続 (継続課題)。
- (6)人員確保策
  - ・欠員解消に向けた決意示すも、具体的な欠員解消見通しを示さず。来年度の採用者数は今年度よりやや少なくなる (継続課題)。
- (7)長時間労働・超過勤務課題
  - ・超勤上限規定や客観的勤務時間把握の趣旨を徹底 (継続課題)。
  - ・昨年度(1.2億円)を上回る超勤予算を12月補正で追加 (成果)。

#### 2 会計年度任用職員制度

- (1)給与改定
  - ・一時金0.15月分引下げは、今年度見送り来年度から実施 (成果)。
- (2)休暇制度
  - ・不妊治療のための休暇(常勤職員と同様の措置)を有給で創設 (成果)。
  - ・産前・産後休暇(前後8週)、配偶者出産休暇(3日)、育児参加休暇(5日)を2022年1月から無給を有給へ (成果)。
  - ・任用6月未満でも、7~9月の任用(年間47日以下勤務除く)者に夏季休暇3日を上限に付与 (成果)。

#### ②高齢層職員処遇改善

主幹任用拡大や通勤手当の運用上の工夫を継続。加えて今年度は、高齢層職員を含めたコロナ対応職員の通勤手当の上位区分適用に取り組みこととなった。段階的定年引上げの制度設計には労使協議を前提とするともに、円滑な制度運用の実現のために、再任用職員制度を含め、職員

#### ③諸手当改善等

通勤手当改善に関し、高



▲今後の闘争課題について協議した拡大中央委員会

速道路利用やパーク&ライドの手当改善を求めるも県人勤で触れられていない実態から継続課題となった。赴任旅費の改善も継続課題となり、今後の闘争で実現をめざしていく。

#### ④専門職種処遇改善

獣医師に関し、初任給調整手当を2022年度から

#### ⑤休暇制度

不妊治療休暇  
休暇日数は、原則5日、頻繁な通院5日加算とするが、組合の意見等を踏まえ、運用面で国を上回る運用とする回答を引き出した。2022年1月施行に向け運用面を詰めていく。

#### ⑥職場課題等

人員確保は、会計年度任用職員も含め具体的改善策

## 完全補充は現場総意の要求

### 土木運転技士配置は最終検討段階

11月18日、現業評議会(永洞俊司議長)は、現業統一闘争として、加藤人事課長と交渉を行った。交渉に当たり、現業改善補充は現業・非現業一体となった職場要求であるとし、現業補充に係る職場決議署名を手交し、前進回答を求めた。



▲要請書を手渡す永洞議長(左)



▲人事課総括課長交渉に臨む現業評交渉団  
▶右下は加藤人事課長

#### ①土木部運転技士の補充

県土整備企画室と協議をしているが、補充の在り方や配置方法等について、詰

#### ②技能員の増員

今後も職場の状況や業務の実態等を踏まえ適切に対応するとし、会計年度任用職員も業務の必要性を十分吟味して適正な人員確保に努めるとした。交渉団から恒常的に人員不足が続いており、業務に支障が生じているとし増員を求めた。

#### ③管財課運転技士・守衛

補充は管財課の意見を踏

が示されなかったことから、引き続き要求を強化していく。超勤課題は、12月議会増額補正を確認。予算不足の各公所への着実な配分を求めていくとともに、不払い残業解消に向けて職場点検を強化していく。



近年、「働き方改革」という言葉が耳にする機会が増えた。個人の意思や能力事情に応じて、多様で柔軟な働き方を選択することで、就業を

水準維持に向け粘り強く闘いを進めた。一時金は引き下げを受け止めざるを得ない厳しい結果であるも、休暇をはじめ一定の成果を得ることができた。現場で踏ん張る職員の勤務意欲確保のための賃金改善に向け、2022春闘をはじめ継続して取り組みを進める。

#### ④賃金課題

非現業と同じ人事評価制度を運用するという前提で、勤務成績を踏まえた昇給加算運用について研究を進めるとした。交渉団から人事評価ありきでの昇給運用改善は了解できない。一方で、具体的な賃金改善につながる対応が必要であると訴え、慎重に協議するとし、継続課題とした。

最後に人事課長から課題意識を持ち検討との回答を引き出した。主管課交渉でも前進回答を求めていく。

めな作業を進めている。高レベルでの協議を進めており、最終段階の回答があった。要望は受け止め、内容がまとまり次第示すとした。交渉団から1~2年技術伝承できる体制も考慮すべきと訴えた。再交渉を設定し、具体的回答を求めるとした。

### 現業評・各主管室課長交渉

**農林水産 増員難しい⇒現場実態踏まえ増員を**  
**県土整備 補充意向示す⇒確実な複数人配置を**  
**管財課 現状維持(運転技士・守衛)⇒増員検討を**



▲県土整備企画室との交渉で運転技士補充などを求める現業交渉団



▲農林水産企画室との交渉に臨む現業交渉団



▲管財課との交渉に臨む現業交渉団

11月18日、現業評議会は人事課長交渉と併せて関係主管室長交渉を実施し、来年度の補充方針に関し主管室課の見解を質した。

#### ①農林水産企画室交渉

安齊管理課長は、技能員の増員は人事課に要求しているが、正直増員は厳しいとの見解を示した。さらに会計年度任用職員の配置も増員要求をしているが削減の流れもあり厳しい実情も示唆した。交渉団から会計年度任用職員の削減も相まって恒常的な人員不足が深刻であり、労災の懸念もあるとし、正規の技能員の増員を強く求めた。

#### ②県土整備企画室交渉

吉原管理課長は、運転技士の複数人配置の要求方針は変わらないとし、運転技士がゼロとなった遠野土木センターの状況は喫緊かつ深刻な課題であるとし、県土整備部として総務部と調

#### ③管財課交渉

平野総括課長は、車庫運転技士の17人体制を維持すること、公用車の運行状況の推移を見ながら、計画的な採用を検討していることを示した。交渉団から、行

整中としているとした。交渉団から大型特殊機械の管理や運転業務では正規の運転技士が不可欠であり、会計年度任用職員では担えないこと、警報・災害発生時に現場に急行する際にも迂回路を熟知していることからも、現場の運転技士は必要と強く訴え早期補充の実現を求めた。吉原管理課長は、切実な要望であり、課題解決に努めると応じた。

年度末の補充に向けて人事課と協議すると応じた。守衛に関し、現行の3人体制を維持したい方向であること、後任の配置に向け人事課と協議中とした。交渉団から長期的視点に立ち、

ノウハウが伝承できるように、新規での守衛配置を行うよう強く求めた。現業評では、土木部運転技士の補充に向け動向を注視しながら、再交渉を設定し、取り組みを強化する。

適正配置を強く求めた。②計画的採用と処遇改善 来年度は「公共事業事務費削減で、特別措置枠も減6から7割程度の任用に。心苦しいが任用上の予算が無い」と予算都合での人員確保難を明らかにした。

③特殊勤務手当 県営住宅管理手当創設に関し「災害公営住宅の管理増はあるも、それだけでは創設は難しい」、災害等待機手当創設では「全庁的対応の視点を注視」、建築の資格手当創設は「他の資格との均衡や他県の状況から創設は難しい」とした。職員負担等、必要な手当であることを主張し再考を求めた。

④執務環境整備 管理課職員への被服貸与も消極姿勢に終始。小島室長は「知恵と工夫を出し改善に結びつけることが重要。引き続き意見交換を」と、口岩事務局長は「要求事項は現場の切実な声。部内で共有し少しでも

改善への取り組みを」と述べ交渉を終了。引き続き職場改善要望を進めていく。

①人員確保の基本姿勢 20代、30代職員への技術

税務職員協議会は、税務職場での全職員アンケート結果を経て、要求書を作成。11月11日に今野税務課長に手交し、改善を訴えた。

②超勤課題 隠れ超勤はあるべきではない。事前命令・事後確認の徹底に関し、公所長会議・人事ヒアリング時に所属長に徹底する。超勤勤務の上限設定はあるも必要なら超勤勤務に押し当てる必要があるとの回答があった。

③納税証明書、在宅勤務対応 インターネット利用を行っている国税の例を踏まえ

④税務総合オンラインシステム整備 2024年秋の切り替えを予定していること、事務負担の軽減につながることを、職員定数は維持したいとの回答を引き出したもの

⑤65歳まで働ける職場環境整備 業務によっては加齢に伴い従事が困難な場合が想定される。職員個々の希望や状況に応じた職員配置や業務内容とし、65歳まで働ける職場環境としていく必要がある。

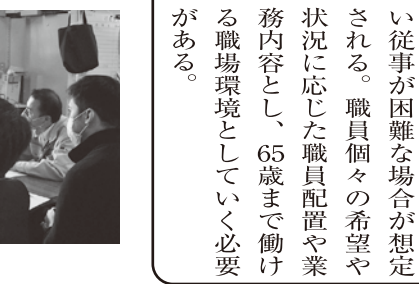
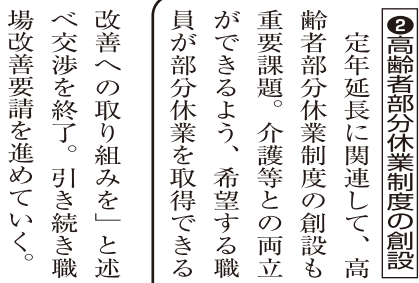
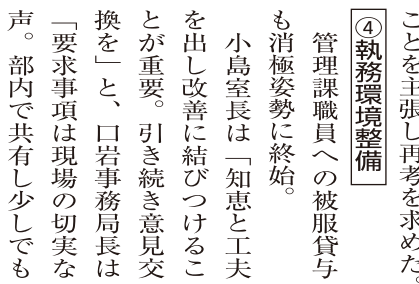
判断が必要だ。併せて、役職定年の特例となる特例任用は限定的な措置にとどめさせる必要がある。役職定年後に降任する職員のポスト・格付け・業務内容をどうするかも重要課題だ。



▲要請書を手渡す口岩土木協事務局長(左)



▲交渉に臨む県職労・土木職場代表



の、課題は山積したまま。継続して職場討論・要求書作成・交渉を進めていく。

人事異動対策を組合で！ 県庁支部青婦部では、11月12日(金)に2、3年目の青婦部員を対象に「人事異動対策学習会」を開催。本部の佐々木書記長を講師に人事異動に係る赤枠号外と身上調書を使い記入方法や人事異動対策カードの活用についての説明を受けた。

人事異動対策カードは身上調書では伝えにくい事情や悩みを書くことができ、組合が直接人事課に個人の意思を伝えることができる有効な手段である。人事異動を巡る相談は、速やかに県職労にお寄せください。

▲県庁支部学習会のようす

## 要請改善に向け県土整備部と共有

### 予算厳しく会計年度任用職員配置困難

県職労土木関係職員協議会は、11月11日に小島県土整備企画室長に要求書を手交。基本姿勢を確認すべく交渉を行った。

①職員体制・適正配置 「4月1日時点における総合土木職は1人の欠員」と回答。県職労は全体で40人必要との現場の声を訴え

②再任用短時間勤務の在り方 61歳以降は定年延長(フルタイム勤務)に加え、定年前再任用短時間勤務を選択できる。本人の希望を基本とするため、確実に希望どおりとなる配置となるよう求めていく必要がある。

③役職定年制の範囲 役職定年となる職の範囲は、管理職手当支給対象の職が想定される。どの範囲に限定するかを含め慎重な

④定数管理と財源確保 定年延長と併せて計画的な新採用職員の確保が必要となるため、定数増の定数管理とさせる必要がある。人件費の財源確保も重要課題。定年延長に乗じた人員や賃金の抑制とならないよう必要な対策を求める必要がある。

## 定年延長導入のポイント

### ⑧交渉ポイント②(任用課題) 学習コラム

交渉ポイントのうち、任用・人員確保面の主な課題は次のとおり。

①再任用短時間勤務の在り方 61歳以降は定年延長(フルタイム勤務)に加え、定年前再任用短時間勤務を選択できる。本人の希望を基本とするため、確実に希望どおりとなる配置となるよう求めていく必要がある。

②再任用短時間勤務の在り方 61歳以降は定年延長(フルタイム勤務)に加え、定年前再任用短時間勤務を選択できる。本人の希望を基本とするため、確実に希望どおりとなる配置となるよう求めていく必要がある。

③役職定年制の範囲 役職定年となる職の範囲は、管理職手当支給対象の職が想定される。どの範囲に限定するかを含め慎重な

④定数管理と財源確保 定年延長と併せて計画的な新採用職員の確保が必要となるため、定数増の定数管理とさせる必要がある。人件費の財源確保も重要課題。定年延長に乗じた人員や賃金の抑制とならないよう必要な対策を求める必要がある。