

	号外	定価 1部2円	5月1日は労働者の祭典・メーデー。各地で開催される連合メーデー集会に多くの組合員が結集しよう！
	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 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	

4.20 佐藤人事課長着任交渉

佐藤人事課長「課題を真摯に受け止め誠意をもって対応」

人員確保 来年度採用200人規模（特別募集含む）示す 超勤課題 超勤状況等を踏まえ適切に予算確保 ＝超勤実態（不払い・現場での予算確保難）を改めて強く訴え対応求める＝

4月20日、県職労は今年度着任した佐藤法之人事課総括課長と交渉を行い、着任に当たっての基本姿勢やこれまでの継続課題について見解を質した。



佐藤人事課長との着任交渉に臨む県職労交渉団

佐藤法之人事課長は、震災や台風10号災害からの復興に加え、次期総合計画の策定、新たな行政課題に適切に対応していくためにも、「マンパワー確保や職員の勤務意欲の維持・向上のため引き続き努力する」「意見を真摯に聞き、誠意をもって応えていくことは当然であり、勤務環境の整備に取り組む」との基本姿勢を示した。

主な課題に対する交渉結果は次のとおり。

○ 人員確保対策について

《県職労》欠員状況と解消に向けた具体策は。

【人事課長】欠員数は、4月時点の数値を精査中。知事部局全体で100人を下回る規模と見込まれる。未だ多数の欠員がある状況と認識。解消に向け職員採用の特別募集を行っているほか、他県応援職員の確保などあらゆる方法を通じて欠員解消に向けて努力を重ねていきたい。

《県職労》来年度の新採用職員の募集規模と欠員解消見通しは。

【人事課長】特別募集（40人規模）を含め、知事部局で200人を超える採用予定。欠員解消に向けた具体的見通しを示すことは困難だが、新採用者数の拡大、他県応援職員の確保など、可能な限り早期の欠員縮小をはかる。

《県職労》欠員の早期解消のためあらゆる対策を講じること。例えば、岩手土木では用地職員は定数増となったが欠員が生じている。任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用を行う予定と伺っているが、現場では、5年の業務経験を踏まえ採用を希望する声大きい。早期の欠員解消の観点からも採用枠の拡大を強く要請する。

裏面に続く



回答する佐藤人事課長



課題を追及する小野委員長



保健所課題を訴える菊池中執

○専門職種の処遇改善について

《県 職 労》獣医師、薬剤師等の専門職種の確保状況と処遇改善策は。

【人事課長】獣医師は昨年度 30 人の採用予定数で募集したところ、本年 4 月採用者数は通常・随時・任期付採用合計で 11 人。薬剤師は 4 人の採用予定数に対して 1 人の採用などとなった。獣医師では、近年、他県で手当等の処遇改善の取り組みが行われてきていることは認識。人材確保及び他県均衡の観点から、人事委員会と意見交換し対応を検討。

《県 職 労》今年度こそ処遇改善に向けた具体的道筋を示すべき。

○賃金改善について（特に高齢層職員の勤務意欲策）

《県 職 労》給与制度の総合的見直しによる経過措置が来年 3 月で満了となる見込みだが、期間内に解消されなければ賃金削減となり、勤務意欲の低下をはじめ深刻な事態に。勤務意欲確保策をどう講じる考えか。

【人事課長】制度の制約上、昇給制度のみで対応をはかることは難しく、個々の職員に着目して勤務意欲の確保策を検討している。主幹任用などの任用面での配慮や勤勉手当の運用上の工夫をしており、任用上の工夫を含め何か対応できないかという姿勢で様々な視点の取り組みを継続していく。

《県 職 労》4 月時点での主幹任用の実績、現給保障対象者の状況等はどうか。

【人事課長】新たに主幹任用を行った者は全体で 42 人（事務 13 人・技術 29 人）。今年 4 月時点で 55 歳以上となる者は 28 人。現給保障対象者の状況は精査中。後日事務的に示す。

《県 職 労》現給保障は今年の重要なテーマの 1 つ。現給保障対象者の状況を踏まえた一層の対策を。



建築職の賃金課題を訴える佐々木書記次長

○諸手当改善について

《県 職 労》交通用具利用に係る通勤手当の 70 km 以上の距離区分新設、高速道路利用等の手当改善に向けた対応は。

【人事課長】課題意識は人事委員会とも共有しており、国・他県との均衡、ガソリン価格の動向、職員負担の実態といった要素も踏まえながら検討。手当見直しは条例改正事項であり、人事委員会の勧告等を受けて行うのが基本。人事委員会との意見交換を行いながら検討していく。



回答する佐藤人事課長 (左)

《県 職 労》昨年の確定交渉でも遠距離通勤者の負担緩和のための重要な手法との回答を得ている。今年度こそ具体的な改善の実現を強く求める。家賃が高騰している実態を踏まえた住居手当改善を。

○勤務時間管理・超過勤務課題等について

《県 職 労》適正な勤務時間管理と超過勤務手当の適正支給に向けどう取り組むのか。

【人事課長】事前命令・事後確認を徹底するなどの超過勤務の原則について、改めて趣旨の徹底をはかりながら、適正な勤務時間の把握に努める。超勤縮減に向け、業務の見直し、緊急度・優先度を勘案した業務管理等を進めるよう、各所属長に通知するほか、管理課長会議で趣旨を徹底していく。

超勤予算は各部局からヒアリングを行い、超勤状況や今後の見込みを聴取しながら予算確保してきた。今年度も同様に進める。昨年度も不足分を確認しながら部局を超える形で予算調整をし、対処。

《県 職 労》予算が不足する公所への配分に当たり、詳細な根拠資料等が求められるなどし予算確保が難しいとの話を聞く。各公所にしっかり配分を。さらに昨年度の不払いの精算もされていない公所も散見されており、由々しき事態と認識している。超勤実態をとらえた予算配分を行うべき。

その他、正規職員での育休代替職員の配置、休暇制度の拡充（主に不妊治療との両立支援）、人事評価制度における諸課題の検証と見直し、公舎確保・修繕と赴任旅費の改善を交渉し、改善を求めた。