

	号外	定価 1部 2円	客観的勤務時間把握導入も長時間労働是正は職場での点検強化が重要。19春闘で具体的な改善求めよう。
	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 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	

## 2月議会提案交渉-③ 2.8県職労・人事課長交渉

# 超勤予算 人事管理費で不足公所に支給 長時間労働是正 36協定時間は遵守 / 4月に協定更新方針示す 勤務時間把握「退勤」ボタンで把握も改善実感できず / 検証求める ＝会計年度任用職員は上半期に処遇決定・職場説明する＝



回答を求める県職労交渉団

2月8日、県職労は、2月5日の地公共闘総務部長交渉を踏まえ、長時間労働是正（超勤課題、36協定更新、客観的な勤務時間把握）及び会計年度任用職員制度に関し、佐藤人事課長と交渉を行った。

【交渉結果】超勤予算に関し、佐藤人事課長は「人事管理費の部局間調整を行っていくこととしており、必要な予算は確保と認識。予算不足が生じる部

局には対応」としたことから、不足公所への満額支給を強く求めた。

36協定更新に関し、「1年間の時間外労働時間の起算日を1月1日から4月1日に変更」、「年度内には新たな協定の締結の通知を発し、新年度早々に各職場で協定を締結できるよう進める」と回答。従前の36協定の超勤上限時間を遵守（超勤上限（特例月100時間）に関わらず、月75時間を維持）すること、県職労との36協定締結の覚書（包括協定）の更新も確認した。

4月に導入される客観的な勤務時間把握に関しては、「勤務時間管理システムを更新。最初にログインする時間を出勤時間、新たに設ける退勤ボタン



回答する佐藤人事課長

を押した時間を退勤時間として記録し、出勤簿に表示。超勤命令は従前どおり超勤システムで運用」とした。しかし、PCを使用できない環境下での確認方法をはじめ課題が山積していること、客観的に把握した時間と超勤命令が乖離した際の是正策を質したところ、「超勤実績時間を修正する必要がある。事前命令・事後確認の徹底をはかる」としたことから、制度導入後の検証と県職労との協議継続を求めた。来年度組織に関し、児童相談所には専担職員加配の姿勢を引き出した。会計年度任用職員は、来年度上半期には処遇を決定する必要と表明するも、多くが継続課題となった。

超勤予算や36協定更新等では一定の改善回答を、客観的勤務時間把握は制度導入後の検証を確認するも、多くの課題が実感できる改善とは程遠い。県職労は19春闘に移行し、3月交渉で確定闘争からの継続課題を含め改善を求めていく。（交渉結果は裏面）。

## 1 超勤課題（超勤予算配分等）

（県 職 労）超勤上限が行われるが、そもそも、長時間労働は是正されないばかりか、不払い超勤の実情もあり、その改善が先だ。超勤予算配分状況は。（人事課長）12月補正で3億4千万円措置。予算の執行状況を踏まえた人事管理費の部局間調整を行っていく。予算不足が生じる見込みの部局には対応。（県 職 労）超勤予算不足が後を絶たない。不足公所には満額支給を。



超勤課題を追及・口岩中執

## 2 36 協定更新の取扱い

（県 職 労）秋の確定闘争で確認していた36協定の更新の内容とスケジュールは。（人事課長）現在、協定において1年間の時間外労働時間算定の起算日（1月1日）を4月1日に変更するほか、健康確保措置を盛り込む。年度内には新たな協定の締結に関する通知を发出し、新年度早々に各職場で締結できるように進める。（県 職 労）従前の36協定締結時間の遵守を。県職労との36協定締結の覚書の更新を。（人事課長）従前の協定締結時間は継続（特例業務の月75時間を維持（超勤上限月100時間を回避）。県職労との覚書も更新。

## 3 客観的な勤務時間把握手法と課題

（県 職 労）4月実施の客観的な勤務時間把握手法の詳細は。（人事課長）「勤務時間管理システム」を改修し、使用時間を記録。システムに最初にログインする時間を出勤時間、新たに設ける「退勤」ボタンを押した時間を退勤時間として記録し、出勤簿に表示する。超勤命令は、従来どおり超勤システムにより運用。（県 職 労）PC使用できない環境下などの把握手法等で課題山積。詳細課題の整理をして示すべき。客観把握の結果と超勤命令との乖離はどうか。併せて、導入後の課題検証と協議を継続すべき。（人事課長）退勤時間と超勤命令の実績に乖離があった場合には、必要に応じ超勤実績時間を修正することが適当。再度、事前命令・事後確認を徹底させるほか、引き続き組合とも協議を継続する。



人員課題訴える菊池中執

## 4 来年度組織体制の課題

（県 職 労）来年度組織では児相体制が強化されるが、過去には保健所の保健師が移管されて児相に配置された経緯があった。今回の増員に当たり、保健所保健師からの人員の移管での対応でなく、専担職員を新たに配置すべきだ。（人事課長）児童虐待等の社会的課題もあり、保健所の保健師など既存の所属から人員枠を移動させて対応することではなく、専担職員の増員で措置する。

## 5 会計年度任用職員制度の諸課題

（県 職 労）制度導入で職員数の減などの合理化は認められない。現行の職員体制の維持を。具体的な処遇の決定時期は。賃金水準改善を前提とすべき。先行してある特別休暇等の継続も不可欠だ。（人事課長）法の趣旨を踏まえれば、任用の適正化と処遇確保にある。職員体制は任期の定めのない常勤職員が基本。条例成立後、人事委員会規則の内容を確認したうえで、要綱等を制定して給料等を決定。来年度の上半期までには処遇を決定し、職場への周知が必要。休暇制度は、2月5日地公共闘総務部長交渉で示した夏季休暇の有給継続に加え、知事部局では看護休暇も有給継続の方向。（委員 長）関連して単独公所での財産管理や経理業務等の負担が大きい実情も。職員配置の改善を。