

	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価1部2円	No.2485 2018年 12月14日	差額支給日明らかに。今後課題は会計年度任用職員制度(臨時非常勤職員処遇改善)。支部での学習強化を。
		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		

## 12.13県議会・給与条例可決

# 2018 給与改定 差額支給は12月27日

=2019春闘要求に向け「春闘アンケート」に切実な要求を! =

12月13日、県議会は本年の給与改定に係る給与条例を可決。当局は差額支給日を12月27日とすることを明らかにした。宿日直手当(+200円)も4月に遡及して改定されることになっている。一方、諸手当(通勤・住居等)改善や来年3月末で給与制度の総合的見直しの現給保障終了を見据えた高齢層職員に対する一層の賃金改善策は継続課題のままだ。現在、自治労県本部が提起する「2019春闘アンケート」の取り組みを進めている。春闘が1年の要求・交渉のスタート。要求や職場実態の報告をお願いします。

併せて、2020年度施行の臨時・非常勤職員の処遇改善を柱とする「会計年度任用職員」制度を巡り、2月議会を見据え1月中の交渉スタートが想定される。12月中に支部単位で会計年度任用職員制度の概要や課題の学習会を進めており、来たる交渉に向け、諸課題を随時本部・支部にお知らせするようお願いする(学習資材は各支部書記局にあります)。

## 早期内示・職員希望を踏まえた人事異動を!

### 12.13 2019定期人事異動に関する要求書提出・交渉



人事課長の姿勢を質す県職労交渉団

12月13日、「早期内示・異動期間の確保」、「本人希望の尊重」等を柱とする人事異動に関する要求書を提出し、佐藤人事課長と交渉を行った。概要は次のとおり。

#### 1 早期内示について

(県職労) 早期内示を。発令日前の3回以上の週休日の確保を。沿岸部の住宅事情が厳しい。公舎確保と柔軟な対応を。

(人事課長) 一定程度の週休日を確保することを含め、出来る限り配慮。沿岸地区の住宅事情は依然として厳しい。引継ぎや着任に当たり、新旧公所での調整など柔軟に対応。異動先で住居が直ちに確保できないため、異動先の地域に再度転居することを前提に、一旦異動先の地域以外の地域の住居に転居した後、異動先の地域に再度転居した場合は、再移転の赴任旅費の支給を認めており、継続予定。

(県職労) 親の介護等の事情や子どもの転校等の対応や住居確保のためにも早期内示を求める。また、先の確定闘争でも訴えたが、沿岸部の借り上げ公舎等の確保を強く求める。

裏面に続く

## 2 本人希望の尊重

(県 職 労) 職員の家庭や個々の事情について把握したうえで、本人希望を尊重すること。特に、子育て、介護、病気療養等の事情を抱えている職員については、十分な配慮を。

(人事課長) 身上調書の内容により、本人の希望や家庭事情、単身赴任の状況、子育て、介護、病気療養などを把握するとともに、県職労からの情報もいただきながら、検討。出来る限り家庭事情等を考慮した配置に努めたいが、全ての職員の意向に沿うことが出来かねることも理解いただきたい。

(県 職 労) 人事異動は、重要な勤務・労働条件の変更。本人希望は最優先で考慮すべき。異動は人生設計や勤務意欲に影響を及ぼす。最大限の配慮を強く求める。長期の単身赴任者の負担軽減策は。

(人事課長) 単身赴任の期間や頻度等が人事異動で考慮する要素の1つであることは、以前から変わらない。できる限り家庭事情等を考慮した配置に努めたいが、全ての職員の意向に沿うことができないことも理解いただきたい。

(県 職 労) 単身赴任が長期に及んでいる方に加え、震災復興業務を担う沿岸部では過重労働で職員が疲弊しており、内陸部への異動希望も多い。職員の勤務意欲維持のためにも改善を。

## 3 赴任旅費の改善

(県 職 労) 人事異動に係る転居に伴う自己負担の緩和も課題。遠隔地への人事異動者への移転料の負担緩和策の具体化を特に求める。併せて、民間賃貸住宅への移転に伴う礼金・仲介手数料等を算定対象としていただきたい。

(人事課長) 移転料は、職員の移転距離に応じ、距離区分ごとに定額を支払う形で、特に対象や用途を限定していない。移転料の算定方法の見直しや対象費用の追加は、移転料のみならず旅費制度全体の在り方として、費用弁償の側面をどれだけ制度に反映されるかという観点から考えなければならず、今後、他県の制度等を研究していく。他県において、主に長距離の移転が必要な職員の負担軽減の観点から、赴任旅費の特例を設けている団体があることは承知。どのような対応ができるか研究。

(県 職 労) 算定方法は鉄道前提であり、現状と乖離。遠距離異動者への負担緩和の観点から検討を。来年度定期人事異動までに少しでも改善ができるよう検討加速を。



回答する佐藤人事課長

## 4 育休代替職員の適正配置

(県 職 労) 身上調書の面談に当たり、育休の見通しを伺っているところ。来年度の定期人事異動を見据え、一層の育休代替職員の確保や出産が見込まれる公署への職員加配を要求する。所見は。

(人事課長) 育休している、又は予定している職員の状況について、「育児支援計画シート」や「ワーク・ライフ・バランスシート」、所属長による面談等により個別に把握。各職場の状況もよく聞かせていただきながら、対応を検討。

(県 職 労) 子育て等の両立支援の観点が重視されるなか、人事異動で具体的に反映するよう努力を。

## 5 交渉団からの主な発言

(県 職 労) 人事異動で職員への配慮の姿勢を示すこと。住環境、遠距離異動の負担解消なども課題。仕事へのモチベーションにも影響する。異動希望の理由として、ハラスメント等の人間関係の悪化等もある。ハラスメント対策の相談窓口の対策をはじめ、健康で働ける体制を整えるべき。

(人事課長) モチベーション確保が重要。働きやすい環境整備の視点を大事にして作業を進めたい。