

	号外	定価 1部2円	来週は秋の確定闘争ヤマ場突入！厳しい職場実態を突き付け、具体的な改善回答求め県職労に結集を！
	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	

2018確定闘争④ 10.24県職労・人事課長交渉

怒 当局は職場改善を放棄!?

人員確保 欠員・育休代替確保の改善見通し示さず
 超勤課題 問題山積の当局「働き方改革」に反省なし
 当局は職員を向いていない！・次回交渉での前進回答強く求める

10月24日、県職労は、県人勸を踏まえた賃金改善、人員確保、超過勤務の適正支給などの独自要求書を佐藤人事課長に提出し、現時点の検討状況を質するため、交渉を行った。併せて、昨年度に引き続き、「獣医師確保に向けた処遇改善に係る要求書」を提出し、具体的な処遇改善を求めた。



佐藤人事課長（右）に要求書を手交



改善回答を求める県職労交渉団

【交渉結果】給与改定に関し、10月22日地公共闘交渉と同様に国の改定の動向が明らかでないことを理由に具体的な方向を示さなかった。諸手当改善もガソリン価格に関して前1年間の価格動向を踏まえ検討との認識にとどまり、改善策が示されなかった。現給保障対策も、勤勉手当の運用上の工夫等の従前の対策のみに触れ、新たな対策が示されなかった。

人員確保に関しては、8月1日時点の欠員数は70人であること、人材確保に取り組む姿勢を示しつつも、欠員解消の具体的な見通しを示すことが困難とし、かつ育休代替職員確保も欠員解消が先との認識にとどまり、現場の切実な要望と乖離する姿勢にとどまった。超過勤務課題も、超勤実態アンケートで明らかとなった当局「働き方改革」の問題点を追及するも、引き続き当局の「働き方改革」を進めるとし、現場実態に対して反省を示さず、実効力ある対策や超勤予算確保の姿勢も示されず不十分な回答だった。

当局は、職場課題の解決に向けた積極姿勢を全く示さず、極めて不満の残る内容だった。当局の責任を放棄し、職員に負担を強いる姿勢は断じて許されない。次回交渉（11月1日）に向け要求に則した具体的な改善を強く求めた（独自課題の主な交渉結果は裏面）。



回答する佐藤人事課長



現給保障廃止の激変緩和措置を求める大崎副委員長

1 高齢層職員の処遇改善（現給保障対象者への対応）

（県 職 労）来年3月で給与制度の総合的見直しの現給保障が満了する見込みだが、給与改定でも高齢層職員の恩恵は少ない。勤務意欲確保の今後の対応は。

（人事課長）主幹任用の拡大や勤勉手当の運用上の工夫に取り組んできた。4月の主幹任用職員44人のうち55歳以上が31人、6月支給の勤勉手当の上位区分者のうち、55歳以上の職員は142人。4月時点の現給保障者は全体の約9%・380人余だが、今回の給与改定で現給保障から外れるのは35人程度。

多くの職員が現給保障となるため、取り組みを継続していく必要がある。

（県 職 労）激変緩和措置や勤勉手当上の一層の対策を検討すべき。

2 獣医師などの専門職種の処遇改善

（県 職 労）獣医師は人材確保の観点から、賃金改善が不可欠だが、対応は。

（人事課長）人事委員会の報告を踏まえ、他県との均衡を考慮してどのような形がよいか検討中。

（県 職 労）次回交渉で具体的な処遇改善策を示すべき。また、先進県並みの改善を。農林漁業普及指導手当の支給時期の改善（資格取得の翌月からの支給に改善）を求めるが、見解は。

（人事課長）普及指導員の資格に対してではなく、普及指導員としての発令を受けて手当として運用。普及指導員としての発令が必要かという視点から、業務分担をどうするかという観点を含めて考慮。

（県 職 労）実際は資格取得した直後に普及指導員の業務をせざるを得ない。他県均衡を踏まえ改善を。

3 人員確保策

（県 職 労）欠員解消の現状と解消に向けた具体的な見通しは。育休代替職員の確保は。

（人事課長）8月1日時点は欠員70人。行政職41人、総合土木15人など。特別募集等で一定数は解消してきた。見通したが、政策課題の対応など新たな人員配置に対応する必要があるため、現時点で具体的な見通しを明確にすることは困難。育休代替職員は、特定事業主行動計画では正職員がベストだが、欠員解消に全力を挙げており、臨時職員で何とか対応。部局からヒアリングして対応を検討。

（県 職 労）解消見通しを示せないのは遺憾。さらに育休代替職員の確保は、欠員解消と並行して早急に行うべき。他県事例を踏まえ専門職種を中心に確保策を検討していただきたい。

4 超過勤務課題

（県 職 労）当局の「働き方改革」は現場での業務縮減等を求めるものだが、県職労アンケートでも改善されない声が大半。勤務時間管理の徹底と超勤予算確保を。

（人事課長）「働き方改革」は新たな取り組みであり、一層推進していく。勤務時間管理は、働き方改革関連法の成立で労働時間を客観的に把握する必要があるため、対応を検討していく。超勤予算は、各部局からヒアリングし、現状と今後の見込みを聴取しており、今後、対応を検討。

諸手当・超勤課題等を訴える口岩中執

（県 職 労）「か・えるの日」に超勤命令をしないと所属があるが、超勤せざるを得ない実態があるにもかかわらず、抑制させられ、隠れ残業の事案もある。実態を見て改善すべき。組合で要求している当局と県職労で締結している36協定（包括協定）更新についてどう考えているか。

（人事課長）働き方改革関連法・関連省令等の新たな制度に沿った形で協定を締結する必要がある。今後内容やスケジュール等は検討する。

（任期付職員の任期の定めのない選考採用枠拡大、公舎確保、人事評価制度等も改善を訴えた）