

2020 賃金確定のたたかい (確定闘争) / 11.18地公共闘・総務部長交渉

結婚休暇(取得期間)延長、会計年度「病休」有給化へ

キャリアアップ休暇延長求めるも今期改善ならず



▲前進回答を求め総務部長交渉に臨む地公共闘交渉団

月例給・一時金は水準維持!

11月18日、岩手県地方公務員共闘会議は、確定闘争に係る最終局面となる白水総務部長と交渉を行った。交渉では、一時金・月例給の据置き、結婚休暇の取得延長・会計年度任用職員の病休有給化等、前進回答を引き出した。地公共闘は今期確定期の交渉到達点と受け止め、継続課題とした長時間労働是正、勤務意欲策、通勤手当改善等の真摯な対応を要請し、交渉を終了した。

【月例給・一時金の扱い】

コロナ禍で財政運営が厳しいものの、本年の月例給及び一時金の取扱については、これらの人事委員会報告を踏まえ改定を行わない、との回答を引出した。

【休暇制度】

①結婚休暇
結婚休暇は、コロナ禍で結婚式や新婚旅行ができな

い事由が認められるとし、コロナ感染症が蔓延する当面の間の特例措置として、取得期間を延長するとする前進回答を引出し、具体的な内容は後刻確認とした。

②キャリアアップ休暇

今期対象者の取得困難を訴えてきたが、コロナ禍と直接的な関連性が認められず、理解を得られず継続



▲回答する白水総務部長



▲要求書を手渡す金田一地公共闘議長 (右)

③会計年度職員の病気休暇

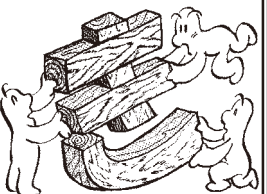
公務傷病は「必要な期間」、私傷病は「インフルエンザを想定し一会計年度5日間程度を有給とする方向」で人事委員会と調整中



月2回刊=1569号
2020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

助け合いの基本の「き」

組合員が、仲間の一大事をみんなで助け合う。そんな気持ちをカタチにした共済です。



自治労共済本部
詳しくは所属する組合まで

【高齢層職員の勤務意欲】
重要性は認識するとしながらも、主幹任用拡大・勤勉手当の運用上の工夫など各任命権者での対応とし、条例権者での具体的措置の前進回答がなく継続課題となった。

【通勤手当】
高速道路利用やパーク＆ライドへの自己負担軽減を求めてきたものの、県民への説明責任を果たしつつ、公務に精励できる環境を整備していくという姿勢にとどまり、継続課題となった。

【交渉到達点】
コロナ禍の情勢が不透明なかにおいて一定の前進回答を引き出すも、継続課題も山積。次期闘争期に向けて課題集約し、取り組みを強化していく。

【心身健康・ハラスメント】
「長期療養者のうち精神疾患の割合が高い水準。今年6月にハラスメントの基

【今後の闘争に向けて】
最終局面では総務部長から改善に向けた基本姿勢が示されるも、職場実態に沿った具体的な措置が伴わず不十分な回答に終始。

11.19県職労 総務部長交渉

総務部長

「人員確保」と「財政確保」強く要請

(人員) まずは欠員解消に努力 (超勤) 1.2億円 12月増額提案

県職労は、11月19日、人員確保、超勤課題をはじめとした独自の改善に向け、最終局面となる総務部長交渉を行った。前段、月例給・一時金の水準維持、結婚休暇期間延長、会計年度任用職員の病休有給化(地公共闘共通課題)の確認をしたうえで、県職労独自課題に関し総務部長としての具体的な改善姿勢を強く求めた。

【人員確保・勤務意欲】
「定数は現場の実態を踏まえて適正に配置している。まずは欠員解消に向け人員確保に努力していく。欠員解消まで至っていないこと

【超勤勤務課題】
「業務縮減に取り組み、その不断の努力に敬意。超勤手当予算は、各局とヒアリングを実施し、12月議会で1億2千万円増額を提案」としたことから、今後

【心身健康・ハラスメント】
「長期療養者のうち精神疾患の割合が高い水準。今年6月にハラスメントの基

【今後の闘争に向けて】
最終局面では総務部長から改善に向けた基本姿勢が示されるも、職場実態に沿った具体的な措置が伴わず不十分な回答に終始。

【人員確保・勤務意欲】
「定数は現場の実態を踏まえて適正に配置している。まずは欠員解消に向け人員確保に努力していく。欠員解消まで至っていないこと



▲県職労独自課題について回答を求める県職労交渉団



▲回答する白水総務部長 (右)

【今後の闘争に向けて】
最終局面では総務部長から改善に向けた基本姿勢が示されるも、職場実態に沿った具体的な措置が伴わず不十分な回答に終始。

【今後の闘争に向けて】
最終局面では総務部長から改善に向けた基本姿勢が示されるも、職場実態に沿った具体的な措置が伴わず不十分な回答に終始。

第五世代

冬本番の足音が聞こえる時期になってきた。今年にはコロナ禍もあり季節を十分に楽しむ余裕もない日々を過ごした方も少なくない。推察される。冬の話がコロナ一色とならないように早期の収束を望みたい。私たちの働き方はコロナ禍で大きな見直しを迫られているが、実際には業務量は減らず、働き方の改善が実感できないのが実態ではないだろうか。働き方改革や知恵と工夫で何とか仕事をこなせという掛け声だけに終始している現状は何ともむなし、現場からは憤りの声も上がる。今の政治も掛け声だけに終始し、暮らしの改善が実感できないのでは。菅政権が発足し、2箇月を経過した。コロナ対策に万全を期すといながら、第3波の感染拡大の歯止めがかかっていない。医学界等から警鐘が続く中でようやくとGOTOキャンペーンの見直しに言及するさまは、まさに政府の危機感の甘さを露呈するものといえる。▼経済回復の必要性は理解するが、国民の生命を守る事が前提だ。政治も働き方改革も生活者・労働者を守る根本理念を没却しては本末転倒。根本を誤らないよう訴えていく必要がある。

自治労県本部・組織集會

組合の「ファン」増やす取り組み必要

実践事例をもとに各単組の取り組みに学ぶ

11月14日、自治労岩手県本部主催の組織集會が開催され県職労も17人が参加。組織強化拡大に向けた具体



▲組織強化と拡大について学んだ自治労県本部組織集會



▲青婦部の取り組みについて発言する佐々木中帆

的な実践事例を学んだ。群馬県本部財政局長・高崎市職労の伊藤孝史さんが「今日から始める組織強化と拡大」と題し講演。臨時・非常勤職員の組織化事例を紹介し、人間の多数派に賛同する心理を応用し、アンケートで過半数の賛同が得られたことをもって組織化を展開。多くの臨時・非常勤職員が加入した。自主的な活動を展開すべく、定期的に執行委員会を開催し、当局交渉を重ねることで職場改善が実現できていることを紹介。組合費の説明に当たり、「サービス残業の2時間相当が組合費」との紹介も。新採用職員等へ声をかける際に参考にした表現といえる。

また、自治労総合組織局強化拡大局長の大嶋智さん(福井市職労出身)は、組合の「ファン(体験する人、参画する人)」を増やす取り組みを講演。事例として、職場懇談会で得た課題の集約と交渉結果の共有、若手職員の主体的な活動として、知恵と工夫を凝らし組合学習向けのお役所人生ゲームを作成、新採用職員説明会

での活用事例が紹介された。県職労も新採用歓迎会など青年婦人部の取り組みを紹介。コロナ禍が続くなか新しい組合活動も求められる。組合活動に共感し、主体的に参画していく「ファン」を増やす運動を考え、取り組みを進めよう。

現業評・人事課長、各主管課長交渉

完全補充こそ現場の総意

― 実態踏まえた補充・増員を人事課長に求める ―

11月24日、現業評議会議長(永洞俊司議長)は、現業統一闘争として、村上人事課長と交渉を行った。交渉に当たり、現業完全補充は現業・非現業一体となった

合の対応は、主管部から話を聞いて検討を重ねるとした。交渉団から、各振興局土木部の運転技士補充が職場の総意であるとし、確実な新規補充を求めた。併せて、試験研究機関等の技能員の増員も求めた。人事課長は組織人員体制の検討中であり、適正配置に努める



▲人事課との交渉で現業の新規補充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



▲県土整備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

②現業職場の直営堅持 守衛に関し、再任用満期を見据えた新規補充が必要と訴えた。人事課長はこれまでの経緯を踏まえ管財課から話を聞いて検討との姿勢を示したことから重ねて直営堅持を求めた。さらに、現業職員を会計年度任用職員制度に置き換えることは断じて容認できないと訴えたところ、常勤職員配置が原則であるとし、業務状況等を踏まえて対応を検討としたことから、直営堅持を重ねて申し入れた。

③現業職の賃金改善 昇給昇格運用の改善による賃金改善を求めたところ、非現業職員との昇給制度の相違の課題を認識しつつも、制度の範囲内でのような対応が可能か検討との姿勢にとどまった。現業職の勤務意欲確保のための賃金運用改善の検討を求めた。

農林水産企画室交渉 安齊管理課長は、技能員の補充は正規を原則として要求しており、各公所の実態を踏まえ増員を含めて人事課に要求中とした。 県土整備企画室交渉 吉原管理課長は、7月に実施した各土木部における運転技士の配置に関する調査で、直営配置は不可欠との多数の意見を踏まえ、「各土木部に最低でも正規の運転技士2人を配置し、大型特殊機械の配備数等に応じて各公所に必要な数を配置するよう人事課に要求中である」とした。交渉団から県土整備部の要求どおり確実な新規補充が実現できるように重ねて要請した。

保健所児相課題／保健福祉部交渉

保健所体制強化を早急に

児相 増員方針も課題山積

11月20日、県職労社会福祉評議会・保健所協議会は、保健所・児相課題に関



▲人員確保、職場改善などを求める交渉団



▲職場の実態について訴える交渉団



▲回答する下山保健福祉企画室長

し、保健福祉部長あて独自要請書を下し保健福祉企画室長に提出し、人員確保、研修体制、勤務労働条件課題を中心に交渉を行った。

え、検体・患者搬送等の調

「保健所の体制強化」

下山室長は、新型コロナウイルス対策のため体制強化は喫緊課題であるとし、本庁・保健所の応援体制強化を進めており、長期的には国も保健所の恒常的な体制強化に向けた財政措置を進めることから、必要な体制強化に努めるとした。交渉団からは、保健師等の専門職に加

整等を担っている事務職の増員も必要と訴え、体制強化を求めた。また、超過勤務予算、各公所の諸経費が不足している実態を訴えたところ、下山室長からしっかりと把握して善処するようにするとの回答を引き出した。

「保健師・栄養士配置」

来年度に向けて保健師・栄養士ともに退職予定者を上回る採用を検討していること、保健師は2019年3月に保健師育成方針を改正しており、保健師のキャリアを把握し、体系的なキャリア形成に向け、経験に応じた研修等の人材育成の取り組みを進めるとし、栄

養士も同様に進めたいとの姿勢を引き出した。

「新型コロナ対策」

保健所職員の負担軽減のため、検体搬送等の外部委託や会計年度任用職員の対応等は他県状況を把握し、負担軽減を検討するとした。

「福祉職員の体制強化」

震災以降、新規採用者が増加し、専門家が育ちにくい環境にあるとしたりうえて、職員配置や育成は人事課にも課題を伝え、育成・配置に努めるとした。

「児童相談所課題」

①児相の来年度定数に関し、改正児童福祉法に基づき、順次体制を強化する。来年度は児童福祉司5人、

児童心理司1人、一時保護所の児童指導員2人を要求している、兼務発令の解消は増員を進めながら対応との姿勢を引き出した。

②宿直体制の見直しは、

虐待対応、一時保護児童の支援もあり、宿直とはいえない状況は理解を示し、児童相職員から構成されるワーキンググループで検討を進める予定であるも、コロナ禍で中断していること、今後の状況を踏まえつつ、再開して検討を進め解決に努めるとした。

③児相職員の処遇改善

は、今年の国の交付税措置を踏まえ、人事課で他県状況を踏まえ検討を進めてい

ると聞いており、保健福祉部も一緒に改善に向けて取り組みを進めるとした。交渉団から中堅層職員が少なく、若手指導も難しい実態にあり業務が増加していること、人員確保や職員の定着には人員・勤務環境・処遇改善のセットでの改善が不可欠であるとし、早急な対策を求めた。更に、児相の公用携帯の増備、ナンバーディスプレイ付帯の電話機の増設を求めた。

「今後の取り組みに向けて」

一部改善姿勢も人員配置はじめ多くが継続課題のまま。今後も実態討論から要請書作成・交渉の闘争サイクルを継続していく。

「今後の取り組みに向けて」

一部改善姿勢も人員配置はじめ多くが継続課題のまま。今後も実態討論から要請書作成・交渉の闘争サイクルを継続していく。

「今後の取り組みに向けて」

一部改善姿勢も人員配置はじめ多くが継続課題のまま。今後も実態討論から要請書作成・交渉の闘争サイクルを継続していく。

「今後の取り組みに向けて」

一部改善姿勢も人員配置はじめ多くが継続課題のまま。今後も実態討論から要請書作成・交渉の闘争サイクルを継続していく。