

月2回刊=1555号
 2020年4月30日 発行
 発行日 毎月15日30日
 発行所
 盛岡市内丸九番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

明日は明日の風が吹く...
 だから明日に備えなさい!
 入院は日帰りからお支払い、ケガのときは通院だけでも保障。組合員同士の助け合いの輪にあなたもぜひ!
 お問い合わせ・申し込みは組合へ
 じちろうの団体生命共済
 自治労共済本部

新年度職場体制の点検から要求は始まる

5月「分会基礎調査」で職場実態を点検しよう

新年度から1月が経過し、業務も本格化。業務量に応じた人員配置となつていくか、超過勤務実態はどうか、執務環境の改善が必要となる時期でもあろうか、職場を巡る様々な課題が見えてくる時期でもある。要求・交渉のスタートに向け「分会基礎調査」の取り組み強化を。

私たちの賃金・労働条件の改善は1年を通して取り組みを進めているが、取り組みのサイクルも意識しておく必要がある。各職場で確実に人員配置を定める場合には、各所属での定数要求にしっかりと反映させる

コロナ感染症対策の職場課題は県職労へ

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により職場や職員の実態は厳しさを増している。3月以降、当局は職員への感染防止や感染時に備えて各種取り扱いは通知してきた(主要概要は「表」とおり)。今後の業務体制の確保等は課題が山積しており、特に新型コロナウイルス感染症対策で業務量が急増している保健福

の観点から各公所の衛生委員会での県職労からの意見反映も重要といえる。

5〜6月は職場実態点検を丁寧に行う重要な時期ともいえる。運動の基本は日頃感じている組合員の声から。それを支部・分会の仲間が共有し、改善することが職場での組合活動の原点でもある。5月から「分会基礎調査」がスタートする。

環境の改善は労働安全衛生



▲二戸支部・軽米分会の意見交換会



▲県職労・人事課総括課長交渉 (昨年交渉・7月)

新型コロナウイルス感染症対策の当局対応状況 (概要)

| 項目 | 内容 |
|-------------|--|
| ①休暇制度 | 下記に該当する場合には、特別休暇(災害時等出勤困難・有給)が利用可能 【項目】 ・知事から居宅等から外出しないこと、感染防止に必要な協力を求められた場合で勤務しないことがやむを得ないと認められる場合(職員が新型コロナウイルスに感染し、外出自粛を求められた場合も同様の扱いとなる) ・職員の家族に発熱等の症状がある場合 ・学校等の臨時休校により子の世話をを行う場合 |
| ②時差通勤制度 | 当面の間、全職員を時差通勤の対象とする。当面の間1日単位での変更を認める。出勤時間のパターンは午前7時30分から午前10時までの間で設定可能(基本的に交通機関利用における混雑による感染リスク回避のため)。 |
| ③出張 | ・県外への出張は原則行わない(不要不急の出張を避ける) |
| ④業務継続体制の見直し | ・職員の罹患や感染拡大が見られる場合に備え、全庁的な業務支援体制を構築。「岩手県新型コロナウイルス等対策業務継続計画」に準じて、継続すべき事業・事務の精査と新型コロナウイルス感染症対策のための業務推進体制を確保⇒各主管部局で精査作業中 ・感染リスクの低減に向け、在宅勤務の拡充を見据え、交代勤務体制を順次導入(4/30～緊急事態宣言期間中) ・現行体制で新型コロナウイルス感染症業務対応が困難な場合は、業務支援体制を構築 |

るが、工夫して課題集約し、取り組みをやり切ろう。

①職場実態点検(5〜6月)
 分会基礎調査の内容をもとに職場の人員不足の実態や超勤状況、執務環境の改善点を話し合い、意見をまとめる。

②人員要求期(7月〜9月)
 本部では分会基礎調査の結果をもとに当局に人員確保要求書を提出し、確保に向けた交渉を開始する。並行して、各支部・分会でも分会基礎調査の結果をもとに所属長への申し入れ等を

③確定交渉期(10月以降)
 確定交渉と並行して当局との交渉を本格化させる。並行して各職場での人員等

④春闘期(2月〜3月)
 要求交渉を経た人員配置の見直しを点検し、次の要求につなげていく。



▲回答する人事課総括課長(中央・当時)



▲一関支部普及センター分会・所属長交渉(2016年の例)



▲試験研究協による主管課交渉(2019年12月)

の要求を各主管部局長に要求し、交渉を行う。

今年度の分会基礎調査には会計年度任用職員の配置数や勤務時間の点検も行う。これまでの交渉を経て会計年度任用職員が各所属に配属も現場で必要な任用数が確保できない、フルタ

イムからパートタイムへの転換で職員負担が増す等の課題も報告されている。点検に当たっては、ぜひ会計年度任用職員自身の声も集約するようお願いする。

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

今年度の分会基礎調査に

4月もあっという間に過ぎ、嬉しい大型連休となるはずが、観光施設や商業施設は、頭を抱えていることだろう。▼コロナの影響も相まって飛ぶように売れているゲームがある。それは、「あつまれどうぶつ森」である。キヤッチコピは「何にもないからなんでもできる」だそう。私も購入者の一人だ。無人島を自分の好きなように作ることができ、家を建てて増築したり、必要なものをDIY(自分で作る、修繕する)したり、友達と通信することもできる。島に住民(どうぶつ)を増やすために、インフラの整備を行うことも可能だ。▼ゲーム内ではお金がかかると、お金を稼ぐためには、虫や魚を釣って売却したり、燕(株)とかがけているのだからと最近知った。売却したりと様々なものを売却して、お金を得ている。これが現実でできたらと考えることもしばしば▼私達は労働者である。労働力を提供し、賃金をもらって生活している。労働時間が長ければ長いほど、身体的・精神的ダメージを負ってしまう。趣味の時間を確保するためにも、組合に結集し、職場環境改善に取り組んでいこう。

大船渡市議会議員選挙 東けんいちさん 再選果たす
 支援に対する謝意と二期目へ決意語る
 4月19日告示・26日投票開票の大船渡市議会議員選挙(定数20人)では、県職労推薦の「東 堅市」(73歳・岩岩組出身)さんが936票(10位)を獲得し、見事二期目の当選を果たした。東さんは、県職労をはじめとした平和環境気仙地区



二期目の当選を果たし喜びの東さん

謝。支持いただいた労働組合や地域の皆さんの意見を市政に反映していく」と決意を新たにしました。

各支部で新規採用職員の歓迎会

「DVD」活動で雰囲気もなごむ

共に働く「会計年度任用職員」の加入も進めよう

前号に引き続き、今号では県庁支部、宮古支部の取り組みを紹介する。

県庁支部では、県庁12階の県職労本部で、いくつかの分会を合同に、4月いっぱい昼食会を開催。昼食会には青年婦人部書記長の高橋幸宏さんが参加し、青婦部の活動や組合の必要性について伝え、雑談も交えながら、和やかに行われた。



▲県庁支部・昼食歓迎会（書記局）



▲宮古支部・岩泉分会の歓迎会のようす



▲北上支部・農大分会の会計年度任用職員説明会

現業評新体制スタート

議長・永洞俊司さん 事務局長・古舘 聡さん

人員確保・賃金改善など全力で

県職労現業評議会2020年度役員選挙は3月24日に投票が行われ、25日に開票を行った結果、立候補者



永洞 俊司 議長



古舘 聡 事務局長

全員が信任された。4月からは永洞新議長を先頭に新体制で活動をスタート。昨年の確定闘争から引き続き人員・賃金課題などについて県職労本部と連携して、その改善に全力を挙げていくことにしている。

- 荒屋 康之 (畜産研究所分会) 事務局長
古舘 聡 (管財課分会) 事務局長
西野 聖 (畜産研究所分会) 幹事
久保田勇一郎 (秘書課分会) 中軽米徳典 (畜産研究所分会) 吉田 秀和
千葉 弘和 (種山畜産研究会) 佐々木利紀 (宮末センター分会) 副議長

もあると考えられることから、新規採用職員の配属された職場の先輩組合員には引き続き声掛けや加入に向けた取り組みをお願いしたい。

昇給昇格等発令通知書は 大切な情報です！

評価結果など給与制度の問題点等チェックを

4月1日付で昇給昇格等発令通知書が総務事務システムにて発出されている。この通知書には、昇給・昇格の状況、昨年の人事評価の結果など重要な情報が示されている。

「昇給・昇格は？」
●主幹任用された組合員は給与額をチェックしましょう。行政職6級になったとしても、上げ幅は勤務意

「人事評価の結果は？」
人事評価では、「公平・公正性」、「透明性」、「客観性」、「納得性」の4原則と「苦情処理制度」「労使協議制度」の2要件の確保が前提となっている。

「昇給の区分」
A..極めて良好(8号給)
B..特に良好(6号給)
C..良好(4号給)
D..やや良好でない(2号給)
E..良好でない(なし)

野中やすし (盛岡市議会議員) 議会報告

「コロナ緊急事態」...も職場点検忘れずに

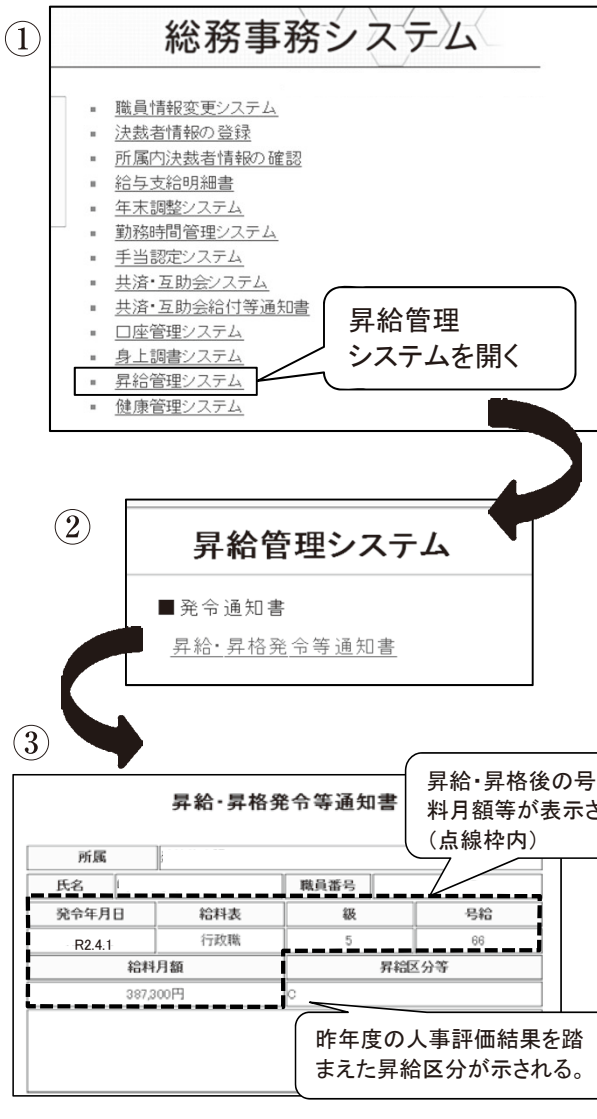


日頃から、県職労の皆様におかれましては、盛岡市議会議員として、ご理解とご指導を頂いていることに心より感謝申し上げます。

さて、各職場では本来であれば新たに採用や異動してきた職員を囲んで、歓迎会や観桜会が行われている時期なはずですが、

しかし、「業務の縮小または休止」の判断は各職場により、宴会はもとより、顔を見ながらの会議も憚られる状況にあります。

市保健所や「一人十万円給付」の担当職場では、住民からの相談対応と、給付の準備に追われて、残業も深夜に及んでいます。



る。しかし、制度導入から10年以上経過するも、評価への透明性、客観性をはじめ職員への説明責任が十分に果たされているとは言い難い。

「勤務意欲維持する賃金改善」
中高年齢職員を中心に度重なる賃金抑制が続いており、勤務意欲の確保は喫緊の課題だ。人事評価で良好

以上の評価を得ても最高号給に到達しているため昇給できない実態も報告されている。当局は2019年確定闘争においても、主幹任用の拡大や勤勉手当の運用上の工夫に努めるとの姿勢にとどまっており、対策は限定的だ。2020県人勧要求や当局要求でも重点課題

「発令通知書の確認の仕方」
① 総務事務システムの昇給管理システムを開く
② 「昇給・昇格発令等通知書」を開く
③ 4月1日現在の級・号給・月額が表示される。