

	号外	定価 1部2円	No.2498	4月27日は労働者の祭典・メーデー。各地で開催される連合メーデー集会に多くの組合員が結集しよう!
	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		

## 4.25 八重樫総務部長着任交渉

# 八重樫総務部長「真摯に意見を聞き誠意をもって応える」

## 人員確保 欠員81人・特別募集等で解消に努力 超勤上限導入の課題検証求める・継続交渉課題に ＝超勤実態・見込みを把握・予算確保し支給に向け取り組む＝

4月25日、県職労は今年度着任した八重樫幸治総務部長と交渉を行い、着任に当たっての基本姿勢やこれまでの継続課題について見解を質した。



八重樫総務部長との着任交渉に臨む県職労交渉団

八重樫総務部長は、震災や台風10号災害からの復興に加え、いわて県民計画(2019～2028)の推進などの重要課題に適切に対応していくため、「マンパワー確保や職員の勤務意欲の維持・向上のため引き続き努力する」「意見を真摯に聞き、誠意をもって応えていくことは当然であり、勤務環境の整備に取り組む」との基本姿勢を示した。主な交渉結果は次のとおり。

### ○ 人員確保対策について

《県職労》欠員状況と解消に向けた具体策は、2019年度を始期とする定数等管理計画の増員策は。

【総務部長】4月時点で81人(事務確認)。新規採用の大幅な拡大に加え、今年度も特別募集(39人程度)を実施するなどして欠員解消に努める。あらゆる方法を通じて欠員解消に向けて努力を重ねていきたい。新たな定数等管理計画では、復興業務の推進に必要な職員数を確保するほか、復興業務以外で、業務見直しによる職員の再配置に加え、今後の行政需要の増大や育休代替職員の定数の追加などで、職員のワークライフバランスの推進に対応するため、4年間で80人～100人程度増員。

《県職労》欠員の早期解消のためあらゆる対策を講じること。また、任期付職員の任期の定めのない職員の選考採用を行う予定と伺っているが、現場では、5年の業務経験を踏まえ採用を希望する声大きい。早期の欠員解消の観点からも採用枠の拡大を強く要請する。

定数に関し、震災発生時にこれまでの人員削減の影響から早急な対策が十分できなかった教訓があり、議会でも問題となった。震災の教訓を活かし、現場実態を踏まえ、人員不足改善に向けて定数増を含めた努力を。裏面に続く



回答する八重樫総務部長



職訓指導員確保を・熊谷（剛）中執

## ○専門職種の処遇改善について

《県 職 労》獣医師・薬剤師の初任給改善となったが、総合土木や建築職などを含め、今後も専門職種の処遇改善が不可欠。一層の対策を。

【総務部長】専門職種の確保は、インターンシップや大学訪問等による採用試験受験者の確保などの取り組みを引き続き行う。処遇面は、人材確保の観点を踏まえつつ、国・他県均衡といった法が定める給与決定の諸原則も考慮して適切に判断。

《県 職 労》国・他県均衡でなく、当県の専門人材確保の観点から積極姿勢を。例えば、薬剤師は昨年度6人募集も辞退者もあり2人の採用。専門職確保に一層の工夫と対策を。



薬剤師課題を訴える宮手中執

## ○賃金改善について（特に高齢層職員の勤務意欲策）

《県 職 労》給与制度の総合的見直しの現給保障が今年3月で終了し、相当数の職員が賃下げに。勤務意欲確保策をどう講じる考えか。

【総務部長】制度の制約上、昇給制度のみで対応をはかることは難しく、個々の職員に着目して勤務意欲の確保策を検討。主幹任用拡大、勤勉手当で上位区分成績率を適用するなどの運用上の工夫をしており、勤務意欲確保に向けた取り組みを進めてきた。様々な視点の取り組みを継続していく。

《県 職 労》高齢層職員のメインは担当課長級・主任主査級で、業務を取りまとめる中心役。賃金抑制が続き、モチベーションの低下が著しい。実感できる改善ができるよう一層の対策を。



回答する八重樫総務部長

## ○諸手当改善について

《県 職 労》交通用具利用に係る通勤手当の70 km以上の距離区分新設、高速道路利用等の手当改善、更には住居手当改善に向けた検討は。

【総務部長】交通用具利用に係る距離区分など、遠距離通勤者の負担軽減という観点からの話は、課題意識をもって取り組んできており、引き続き検討すべき課題と認識。見直しは人事委員会の勧告等を受けて行うのが基本。要望は人事委員会に伝え、人事委員会との意見交換を行いながら検討していく。

《県 職 労》交通網発達で遠距離通勤者の増加が見込まれるほか、家族の介護等でやむを得ず遠距離通勤せざるを得ない方もいる。前任部長から遠距離通勤者の負担緩和のための重要な手法と回答。今年度こそ具体的な改善の実現を強く求める。家賃が高騰している実態を踏まえた住居手当改善も待ったなしの課題。

## ○超勤上限規定の対応・超過勤務課題等について

《県 職 労》超勤上限規定を遵守できる職場環境改善こそ不可欠。部長の見解は、「他律的業務の比重が高い部署」の第2次指定の検討が進められているが、限定運用すべき。

【総務部長】上限設定は、事前命令・事後確認の徹底、業務量の適正管理、部局内・部局を超えた業務支援などの柔軟な人員体制措置を行う必要。各振興局で人事課長が所属長へ直接説明する機会を設けるなどの取り組みを行っており、適正な運用に努める。「他律的業務の比重が高い部署」の指定は必要最小限の範囲で行うものであり、第2次指定に向け慎重に検討。

《県 職 労》上限規定の目的は職場環境改善にある。取組状況の検証を求める（総務部長：了）。他律的業務を巡り現場では混乱も（所属において、月45時間超の残業が恒常的と見込まれ、45時間超の残業が必要なため他律的業務と位置付ける必要があると解釈する等）。趣旨の所属長への浸透を。依然として超勤未払いの事態が散見されており、是正すべき。超勤予算の適正配分等を含めて対応を。

【総務部長】各部局に超勤現状等を確認し超勤予算を確保。課題は部局に確認し、支給に向け取り組む。